

## ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 23 gennaio 2012, presso la sede di CUP 2000 S.p.A., via del Borgo di San Pietro – 90/C – Bologna, tra:

CUP 2000 S.p.A., rappresentata dal Presidente Dott. Fosco Foglietta e dal Direttore Generale Dott. Mauro Moruzzi, dalla dott.ssa Claudia Bellotti, responsabile delle Risorse Umane e assistiti dalla dott.ssa Silvana Borea

la FISASCAT-CISL Bologna nella persona del Segretario Generale, Signora Malgara Cappelli,

la RSA FISASCAT-CISL nelle persone dei Sigg.ri Samanta Buttazzi, Ivonne Casini, Alessandro Grosso, Luigi Iannone, Maria Vittoria Orrù

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (di seguito C.I.A.) ad integrazione e parziale modifica del CIA del 25/10/2007.

### **PREMESSA**

CUP 2000 riconferma la fondamentale importanza di mantenere un rapporto di collaborazione e condivisione delle strategie aziendali con il Sindacato che da sempre partecipa allo sviluppo dell'Azienda attraverso momenti di confronto costruttivo e di proposte concrete.

Ritiene inoltre importante promuovere azioni comuni per lo sviluppo e la valorizzazione della Società, quali le Conferenze annuali promosse dalle Confederazioni Sindacali a cui in passato la Società è stata invitata.

In presenza di uno scenario economico di riferimento drammatico come mai in precedenza, l'impegno comune prioritario deve essere rivolto ad assicurare un futuro economico all'Azienda e ai progetti di grande rilevanza sociale che essa persegue nella Sanità e nel Welfare, attraverso la qualificazione produttiva e occupazionale e l'elevamento della produttività. Il conseguimento di risultati economici positivi può infatti consentire alla Società di sostenere gli impegni economici che il nuovo CIA genererà.

### **PROFESSIONALITA' e INQUADRAMENTI**

Le parti ritengono fondamentale, anche per gli obiettivi di cui in premessa, la valorizzazione delle Risorse Umane e convengono di costruire azioni utili alla crescita anche tramite percorsi di carriera che valorizzino le capacità dei dipendenti, le potenzialità professionali e l'impegno verso l'organizzazione.

L'Azienda dichiara che si adopererà per promuovere la crescita professionale di quei Lavoratori che, dati i prerequisiti di impegno, valutazione e risultati positivi nonché predisposizione alle nuove mansioni, si propongano per percorsi formativi interni o esterni all'azienda.

Handwritten signatures of the representatives of CUP 2000 S.p.A. and FISASCAT-CISL, including names like 'CUB', 'AR', 'Mog', 'se', 'B!', 'ce', 'R', 'A', 'B'.

Nel corso del negoziato l'Azienda ha fortemente ribadito la assoluta necessità di potersi avvalere di personale altamente professionalizzato e dotato di una effettiva ed utilizzata polivalenza funzionale.

Azienda e Sindacato riconfermano quindi la validità dei percorsi formativi per il conseguimento del 3° livello per gli operatori CUP e PDA e, tenuto conto dell'esperienza fatta nell'arco della scorsa vigenza contrattuale, convengono sulla necessità di una revisione concordata dei criteri e dei meccanismi di accesso ai percorsi rispetto a quanto previsto dal CIA 2007.

Le Parti concorderanno i percorsi, definendone tempi e modalità di accesso, anche per le figure di HD (Cup BO, Tecnico Cup / PDA, SOLE, ...).

In ogni caso, nell'arco del triennio 2012-2014, verranno attivati complessivamente 45 percorsi (di cui 15 a copertura di quanto previsto dal CIA 2007) che porteranno all'acquisizione del 3° livello secondo le seguenti modalità e scadenze:

Percorsi/passaggi anno 2012:

- n. 5 passaggi con decorrenza gennaio 2012
- n. 10 passaggi con decorrenza maggio 2012.

Percorsi/passaggi anno 2013:

- n. 5 passaggi con decorrenza gennaio 2013
- n. 5 passaggi con decorrenza aprile 2013
- n. 5 passaggi con decorrenza luglio 2013

Percorsi/passaggi anno 2014:

- n. 5 passaggi con decorrenza gennaio 2014
- n. 5 passaggi con decorrenza aprile 2014
- n. 5 passaggi con decorrenza luglio 2014

Inoltre verrà istituita una Commissione Paritetica che, nel corso del 2012, sviluppi un'attenta analisi delle professionalità esistenti in azienda rientranti nell'ambito del CCNL e verifichi la corrispondenza tra mansioni svolte e relativo inquadramento secondo i profili contrattuali, con l'obiettivo di valorizzare le risorse esistenti e sanare eventuali sotto-inquadramenti, attraverso passaggi che saranno concordati nel corso della vigenza contrattuale.

Nello stesso tempo, la Commissione attuerà, in tempi utili per l'attivazione dei percorsi degli anni 2013 e 2014, anche la revisione concordata dei criteri e dei meccanismi di accesso ai percorsi di crescita professionale per il conseguimento del 3° livello, apportando le necessarie modifiche all'accordo del 25/10/2007.

### **STABILIZZAZIONE OCCUPAZIONALE**

Le Parti si danno atto che il tema della stabilizzazione occupazionale e della creazione di buona occupazione è un obiettivo condiviso che ha sempre ricevuto da parte di Cup 2000 una risposta di impegno e responsabilità che, con questo rinnovo, ancora una volta, si vuole riconfermare

facendone il pilastro portante nelle politiche delle Risorse Umane di CUP 2000, anche in un momento di grande incertezza economico-sociale.

Pertanto, le Parti convengono che l'Azienda procederà **all'assunzione a tempo indeterminato** da un minimo di **55** a un massimo di **60** Lavoratori di cui:

- **34 Lavoratori per servizi di gestione**, 27 sul territorio di Bologna e 7 sul territorio di Ferrara, stabilizzando, sulla base delle graduatorie vigenti, Lavoratori a tempo determinato per le posizioni libere e consolidate sui servizi stessi con le seguenti decorrenze: 27 alla firma definitiva del nuovo CIA e i restanti entro novembre 2012.
- **21/26 Lavoratori per progetti o servizi specializzati** che rientrino in attività con pianificazione poliennale. A tal fine verranno stabilizzati prioritariamente i Lavoratori con contratto a termine e che abbiano maturato un'anzianità aziendale pari o superiore a 24 mesi, con le seguenti decorrenze: 10 alla firma definitiva del nuovo CIA; 8 entro maggio 2012 e i restanti entro novembre 2012. Inoltre le Parti definiranno anche per queste figure professionali criteri specifici finalizzati alle future stabilizzazioni occupazionali.

In considerazione dell'evoluzione della normativa in materia di assunzioni, le Parti si impegnano a programmare incontri specifici con l'obiettivo di migliorare, per il futuro, i criteri di ingresso e permanenza nelle graduatorie previste dal CIA in vigore.

Le Parti convengono inoltre che si procederà al "consolidamento degli orari" di lavoro attualmente svolti in regime di variazioni temporanee. Tali consolidamenti saranno attuati nell'ambito della definizione concordata degli orari di cui al successivo capitolo.

### **ORARIO DI LAVORO**

Si concorda di ridefinire gli orari di lavoro con gli obiettivi, già condivisi in termini di principio, di recuperare efficienza, maggiore equità nella distribuzione delle turnazioni mattino/pomeriggio e delle prestazioni nella giornata di sabato, regolamentare i cambi turno e sede.

A tal fine si costituirà una apposita commissione paritetica con il compito di fornire soluzioni da sottoporre alle parti stipulanti sulle materie sopra riportate entro il 30 aprile 2012.

Nell'ambito di tale discussione, sulla base delle richieste aziendali, si verificherà il tema dell'orario di lavoro a 37,5 ore settimanali ricercando soluzioni condivise sulla formazione obbligatoria.

La stessa Commissione affronterà la verifica del trattamento delle trasferte con particolare riferimento ai Lavoratori operanti sull'Area Metropolitana.

Resta inteso il mantenimento in sospenso, fino a diversa definizione, dell'applicazione della nuova normativa contrattuale sulla maturazione dei permessi individuali per i nuovi assunti.

### **BUONI PASTO**

Ad integrazione di quanto previsto dal CIA 2007, le Parti convengono ampliamenti di erogazione dei Buoni Pasto così come di seguito indicato:

Con decorrenza gennaio 2012, verrà erogato 1 buono pasto ai dipendenti che prestano lavoro nella giornata di Sabato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Alto', 'RB', and various scribbles.

Con decorrenza gennaio 2013 il buono pasto verrà erogato ai dipendenti che prestino attività lavorativa effettiva, anche parziale, nella fascia oraria tra le 13,15 e le 14,00 nonché agli operatori FT addetti al servizio di laboratorio SOM.

Con decorrenza gennaio 2012, ai dipendenti che effettuino orari di lavoro spezzati, in corrispondenza del quinto turno spezzato svolto nella settimana, verranno erogati 2 buoni pasto.

Con decorrenza gennaio 2013, ai dipendenti che effettuino orari di lavoro spezzati, in corrispondenza del quarto turno spezzato svolto nella settimana, verranno erogati 2 buoni pasto.

## PERMESSI

Ad integrazione di quanto previsto dal CIA 2007, art. 9, vengono previsti i seguenti permessi personali retribuiti:

- Permessi lutto: 2 giornate nel corso del rapporto di lavoro per decesso di affini di primo grado (suoceri, generi, nuore);
- Permessi per visite mediche dei lavoratori con orario di lavoro spezzato: incremento da 5 a 7 ore annue.

## MALATTIA

Fermo restando quanto già previsto dal CIA 2007, si conviene di apportare le seguenti modifiche migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL TDS del febbraio 2011, applicato in Cup 2000:

- Nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), l'Azienda coprirà i periodi di carenza secondo le seguenti modalità:  
i primi 3 eventi: 100%  
4°-5° e 6° evento: 50%
- Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della normativa sul "periodo di carenza", gli eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 8 giorni nonché i certificati medici rilasciati ai Lavoratori di cui all'art. 9 lettera c) comma terzo del CIA 2007 (ferme restando tutte le altre esclusioni previste dal CCNL del febbraio 2011).

Clausola di salvaguardia:

Se più favorevole per il Lavoratore rispetto al meccanismo precedente, l'Azienda retribuirà al 100%, fino a concorrenza, 7 giorni complessivi di carenza, indipendentemente dal numero degli eventi.

In ogni caso, in tale fattispecie, saranno computati per il calcolo dei 7 giorni anche la domenica, la festività o il giorno non lavorativo immediatamente precedente o successivo alla certificazione di malattia.

Inoltre, le Parti, nell'ambito della ricerca dei nuovi parametri, monitoreranno l'andamento e l'entità degli eventi morbosi al fine di verificare che la clausola di salvaguardia non generi scostamenti significativi, nonché la possibilità di migliorare il trattamento di cui al presente capitolo, attraverso meccanismi che premiano la partecipazione attiva dei Lavoratori. A tal fine, le Parti convengono, sin da ora, che effettueranno una verifica, dopo il primo semestre di applicazione della presente normativa, sulla base dei nuovi dati di malattia rispetto a quelli relativi al 30/09/2011 già forniti al Sindacato .

A series of handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left, followed by several smaller, more legible signatures, and a large 'B' on the far right.

L'Azienda continuerà a non avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente il trattamento economico di malattia in sostituzione dell'INPS.

### **PREMIO DI RISULTATO**

Tenuto conto che, nell'anno 2011, CUP 2000 ha dovuto far fronte a numerose emergenze del settore socio-sanitario, finalizzate a garantire l'accesso ai cittadini ai servizi, sia tradizionali che di nuova istituzione (a titolo esemplificativo: emergenza esenzioni tickets, anagrafe sanitaria, autocertificazione, implementazione del Fascicolo Sanitario Elettronico, ...); che tutto ciò ha comportato uno sforzo e un notevole impegno per i Lavoratori tutti e ha prodotto un aumento complessivo della produttività pur a parità di risorse nonché un recupero di efficienza organizzativa; che tali servizi, in tutto o in parte, avranno continuità anche nel corso del 2012, le Parti convengono che l'Azienda erogherà un "Premio di risultato" di 250 Euro lordi ai Dipendenti.

Al fine di consentire all'Azienda di suddividere l'impegno economico derivante dal presente Accordo, tenuto anche conto della drastica riduzione di risorse destinate al comparto della Sanità da parte dello Stato, si conviene che tale erogazione avverrà con le seguenti modalità e scadenze:

- A tutti i Lavoratori a tempo indeterminato alla data odierna, con la retribuzione del mese di gennaio 2012, secondo il criterio di proporzionalità in base all'orario di lavoro effettuato da ciascuno degli aventi diritto;
- A tutti i Lavoratori ancora a tempo determinato alla data del 31/12/2012, con la retribuzione del mese di gennaio 2013, secondo il criterio di proporzionalità in base all'orario di lavoro effettuato da ciascuno degli aventi diritto e commisurato al periodo di lavoro svolto da ciascuno nel biennio 2011-2012.

Pur dandosi atto che tale erogazione copre la contrattazione di secondo livello relativa alla parte economica, le Parti si impegnano a mettere a punto nel corso del 2012 la sperimentazione di nuovi parametri per misurare l'incremento degli standard produttivi dell'azienda da applicare nelle contrattazioni successive.

Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti si impegnano, quindi, alla costituzione di un gruppo di lavoro che individui i nuovi indicatori e parametri per la misurazione dell'incremento degli standard produttivi dei diversi settori aziendali, sia in ambito dei servizi che dei progetti.

Le Parti convengono, tenuto conto anche della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 3/E del 14 febbraio 2011, che l'erogazione del Premio di Risultato così determinato, essendo legato a parametri di qualità, competitività, innovazione ed efficienza organizzativa, che determinano incrementi di produttività, dà luogo ai benefici di cui all'art.1 comma 47 della legge 220/2010, che ha dato attuazione all'art.53, comma 1, del d.l. n.78/2010 convertito, con modificazioni, in legge n. 122/2010, in tema di imposta sostitutiva del 10% sulle "componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività per il periodo di imposta 2011" e 2012.

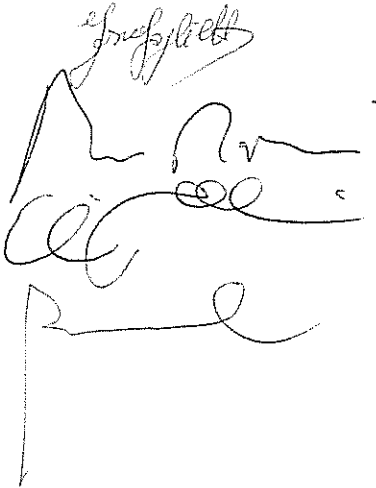
The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various parties to the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity, typical of official documents.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente Accordo entra in vigore il 23 gennaio 2012 e scadrà il 30 giugno 2014, mantenendo i suoi effetti fino al successivo rinnovo.

L.c.s.

CUP 2000 SPA



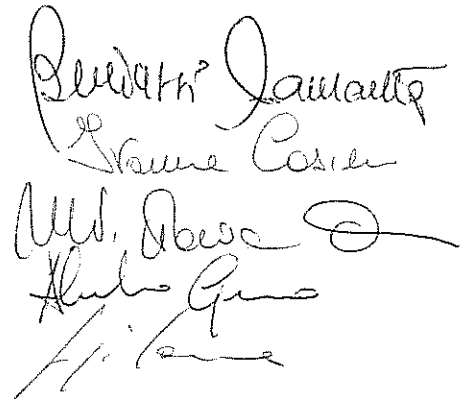
Handwritten signatures for CUP 2000 SPA, including a signature at the top and several others below.

FISASCAT CISL



Handwritten signature for FISASCAT CISL.

RSA



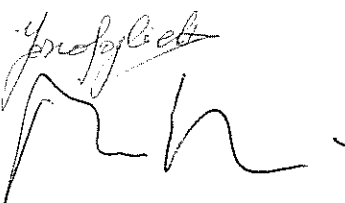
Handwritten signatures for FISASCAT CISL RSA, including names like Roberto Jannetto, Simone Caseri, and others.

Dichiarazione a verbale

*I Dipendenti CUP 2000 di Ferrara risultano esclusi dall'Accordo sottoscritto in data odierna per i Dipendenti di Bologna e provincia (ad eccezione dei 7 consolidamenti occupazionali previsti dall'Azienda).*

*Tuttavia l'Azienda, riconfermando la disponibilità all'applicazione integrale per estensione anche ai Dipendenti di Ferrara già espressa in sede di firma dell'Ipotesi di accordo il 21/12/2011, valuterà le modalità con cui questo potrà avvenire.*

CUP 2000 S.p.A.



Handwritten signature for CUP 2000 S.p.A.