

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
Montecatone Rehabilitation Institute SPA
PERSONALE AREA COMPARTO

Premessa	3
Art. 1 Campo di applicazione	4
Art. 2 Decorrenza e norme transitorie.....	4
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	4
Art. 3 Norma generale di classificazione del personale e modalità di accesso	4
Art. 4 Inquadramento del personale e retribuzione.....	5
Art. 5 Progressione economica orizzontale Montecatone	6
Art. 6 Quota fissa e quota variabile di produttività Aziendale	7
Art. 7 Indennità di condizioni di lavoro e professionale specifica	7
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	8
Art. 8 Assunzione	8
Art. 9 Orario di lavoro	8
Art. 10 Straordinario	9
Art. 11 Rapporti di lavoro a tempo determinato.....	9
Art. 12 Ricostituzione rapporto di lavoro	9
Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale	9
Art. 14 Ferie solidali	10
SISTEMA DEGLI INCARICHI.....	10
PERMESSI.....	10
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI.....	10
FONDI.....	10

Premessa

Richiamati i seguenti documenti, atti ed impegni:

- la deliberazione della Giunta della Regione Emilia Romagna n.283 del febbraio 2010, con la quale la Regione ha valutato positivamente la sperimentazione gestionale "Montecatone Rehabilitation Institute S.p.A" ed ha approvato la conclusione del periodo di sperimentazione gestionale della società;
- la L.r. 14/2010 e in particolare il comma 2 dell'art. 27 che, in merito alle prospettive di sviluppo della Società Montecatone RI, specifica e conferma, definendone principi, vincoli ed elementi di garanzia di carattere organizzativo - gestionale, i processi di funzionamento e di governance della società, gli aspetti giuridici in materia di personale, analogamente a quanto già disciplinato per le altre sperimentazioni gestionali, convertite in regime ordinario;
- il verbale d'intesa, siglato il 25 febbraio 2011, tra l'Assessorato Politiche per la Salute e le OO.SS. confederali e del personale del comparto sanità in merito all'attuazione dell'art. 27 della legge regionale n. 14/2010 "Determinazione di garanzie in ordine allo svolgimento del ruolo pubblico e del trattamento del personale di Montecatone Rehabilitation Institute S.p.a";
- la Delibera n. 270 del 28/02/2011 nella quale la Regione, al fine di garantire continuità con il progetto di sperimentazione gestionale della Società di Montecatone, ha confermato il mantenimento di una società a capitale interamente pubblico tra l'azienda USL di Imola ed, in prospettiva, unitamente ad altre Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale interessati, avente ad oggetto la svolgimento di compiti di assistenza e ricerca nel campo della riabilitazione delle mielolesioni e delle gravi cerebro -lesioni acquisite;
- l'impegno assunto dall'Assessorato nel percorso volto ad individuare gli elementi di garanzia in ordine allo svolgimento del ruolo pubblico della società Montecatone R.I. SpA, alle prospettive a allo sviluppo della stessa, con il coinvolgimento dell'Azienda Usl di Imola e del Comune di Imola;
- l'obiettivo del mantenimento di una struttura di eccellenza che riveste un ruolo strategico per l'intero sistema sanitario nazionale e regionale e la necessità di una sua piena integrazione nella programmazione territoriale, quale luogo della rete riabilitativa per le attività di assistenza e ricerca nel campo delle mielolesioni e delle gravi cerebro-lesioni acquisite.

Preso atto infine che la Regione Emilia Romagna ha valutato l'opportunità di stipulare un **Contratto Integrativo Aziendale collegato al contratto di lavoro di Sanità Privata**, tutto ciò premesso ed in attuazione di quanto precedentemente richiamato, al fine di determinare il trattamento economico e normativo del personale dipendente di Montecatone R. I. SpA, si individua, quale contratto di riferimento, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Sanità Privata Aiop Aris 2016-2018, verbale di stipula 8 ottobre 2020, ad esclusione degli istituti disciplinati da specifici regolamenti.

Parificazione Economica

Montecatone R.I. SpA ha provveduto fin dalla sua costituzione, ad equiparare per i propri dipendenti i corrispettivi lordi spettanti ai medesimi colleghi aderenti ai C.C.N.L. Sanità Pubblica.

Le parti ribadiscono che i rinnovi contrattuali seguano quelli del settore pubblico si impegnano ad aggiornare gli aspetti economici prevedendo l'adeguamento delle voci stipendiali fisse dandone comunicazione alla Regione Emilia Romagna.

Rimane inteso che per i lavoratori che percepiscono ad oggi un salario globale superiore a quello previsto per il contratto di sanità pubblica, venga mantenuto lo stesso. La parte di retribuzione che eccede il minimo tabellare verrà considerata come **ad personam**, interamente assorbibile sui futuri aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva. Tale trattamento **ad personam** sarà considerato all'interno del fondo variabile per il finanziamento delle fasce retributive e le posizioni organizzative.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (di seguito anche C.I.A.) si applica a tutto il personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione dell'Azienda di Montecatone R.I. Spa, con rapporto a tempo indeterminato o determinato e riprende, laddove è stato possibile, tutti gli istituti precedentemente disciplinati dal precedente CIA e da accordi integrativi aziendali siglati, fino all'entrata in vigore dello stesso.

Gli accordi e i regolamenti in essere, alla quale è stata demandata la regolamentazione di specifici argomenti, si intendono in vigore fino al loro effettivo rinnovo.

Art. 2 Decorrenza e norme transitorie

Il presente C.I.A. si intende vigente dal 1 gennaio 2021 e avrà valenza per il personale in forza alla data di sottoscrizione.

Le parti concordano che il presente C.I.A. avrà valenza triennale dalla data di decorrenza e, alla scadenza, esso continuerà a trovare applicazione fino al rinnovo del medesimo. E' fatta in ogni caso salva la facoltà delle parti di rendere formale disdetta mediante raccomandata a/r con un preavviso di giorni 90 rispetto alla scadenza del contratto.

In prima applicazione il personale in servizio al 1 gennaio 2021 mantiene la fascia retributiva acquisita con relativo riconoscimento del trattamento economico esplicitato nell'art. 4 del presente C.I.A.

L'eventuale differenza rispetto alla retribuzione al 31.12.2012 è mantenuta come assegno **ad personam** riassorbibile sui futuri aumenti e sull'acquisizione di fascia successiva.

Le parti concordano che i rinnovi contrattuali seguano quelli del settore pubblico e si impegnano ad aggiornare gli aspetti economici ad ogni rinnovo.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 3 Norma generale di classificazione del personale e modalità di accesso

Per la classificazione del personale si fa riferimento agli artt. 46 e 47, Titolo VII del C.C.N.L. di Sanità Sanità Privata Aiop Aris 2016-2018.

Per quanto riguarda le modalità di accesso e i requisiti culturali e professionali si fa riferimento al "*Regolamento per l'Assunzione del Personale e il Conferimento di Incarichi Libero Professionali*", validato dalla Regione e formalmente approvato dal CDA di Montecatone in data 21/12/2011, con protocollo n. 2276 del 27/12/2011, conforme a quanto previsto dal D.P.R. 220/2001.

Come indicato in premessa è applicata l'equiparazione degli attuali Livelli del personale del Comparto assunto a Montecatone R.I. SpA con quelli corrispondenti a parità di qualifica dell'Azienda USL di Imola.

Art. 4 Inquadramento del personale e retribuzione

L'inquadramento del personale prende a riferimento l'art 52 del CCNL Aiop Aris 2016-2018 in vigore ad esclusione del responsabile Area Assistenziale Infermieristica, Tecnica e Riabilitativa e del Responsabile di Area Tecnico Amministrativa saranno inquadrati al livello DS4 DIR (rif. DOC 51 - Regolamento Conferimento Incarichi comparto).

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta dalla retribuzione complessiva come da posizione economica, dalla tredicesima mensilità e dal trattamento di fine rapporto.

La retribuzione è costituita da:

- Stipendio base (tabella D);
- Voce stipendiale di raccordo tra il contratto di Sanità Privata Fondazione Don Gnocchi a quella pubblica;
- indennità di condizioni di lavoro e professionale specifica (art.7)
- eventuali indennità di posizione (Regolamento DOC51)
- L'elemento perequativo ed IVC nella misura e nelle modalità previste per i dipendenti del SSN

Si definisce retribuzione base mensile, ai fini del calcolo dei vari istituti, quella costituita dallo stipendio base e dalla voce stipendiale di raccordo, mentre si intende retribuzione individuale mensile la somma dello stipendio base, delle indennità sopra specificate e dalle indennità sopra elencate.

Tabella D - (Valori in Euro)

	Paga Base FDG	Progr. Oriz.	Voce Di Raccordo	Totale adeguamento al SSN dal 1.05.2018	Elemento Perequativo Mensile dal 1.4.2018 a 31.12.2020
A	1316,27		113,48	1429,75	30,00
A1	1316,27	65,41	87,71	1469,39	29,00
A2	1316,27	100,7	90,98	1507,95	28,00
A3	1316,27	136,76	78,00	1531,03	27,00
A4	1316,27	181,15	59,87	1557,29	26,00
B	1491,78		53,27	1545,05	26,00
B1	1491,78	52,19	45,45	1589,42	26,00
B2	1491,78	77,42	66,56	1635,76	24,00
B3	1491,78	100,15	72,94	1664,87	23,00
B4	1491,78	148,03	59,68	1699,49	24,00
C	1708,67		62,23	1770,90	22,00
C1	1708,67	63,54	53,69	1825,90	20,00

C2	1708,67	111,84	69,05	1889,56	20,00
C3	1708,67	173,8	71,34	1953,81	18,00
C4	1708,67	242,21	97,32	2048,20	15,00
D	1857,33		65,54	1922,87	19,00
D1	1857,33	67,62	68,35	1993,30	17,00
D2	1857,33	134,64	65,47	2057,44	14,00
D3	1857,33	230,39	33,48	2121,20	12,00
D4	1857,33	325,27	2,85	2185,45	10,00
DS	1913,07		160,58	2073,65	14,00
DS1	1913,07	78,03	163,92	2155,02	11,00
DS2	1913,07	158,17	167,27	2238,51	8,00
DS3	1913,07	240,59	170,83	2324,49	5,00
DS4	1913,07	309,33	173,33	2395,73	5,00
DS4 DIR	1913,07	309,33	1189,47	3411,87	(*)
E	1913,07	309,33	1189,47	3411,87	(*)

Per i livelli **DS4 DIR ed E (*)** le retribuzioni sono state parificate a quelle della Dirigenza del SSN e gli aumenti seguono il rinnovo del Contratto dell'Area della Dirigenza del S.S.N.

Art. 5 Progressione economica orizzontale Montecatone

Dal 1 gennaio 2021 a tutto il personale di Montecatone inquadrato nei livelli A, B, C D e DS compete una fascia economica orizzontale ogni 5/10/15/20 anni di servizio prestato presso Montecatone SPA secondo le seguenti modalità:

- i livelli A e B effettueranno la progressione orizzontale nelle 4 fasce previste automaticamente in base all'anzianità maturata
- gli OSS assunti a livello B2 effettueranno il passaggio alla fascia B3 a maturazione dei 3 anni di anzianità e alla fascia B4 alla maturazione del decimo anno di anzianità dalla data di assunzione
- i livelli C, D e DS effettueranno i primi 3 passaggi di fascia automaticamente in base all'anzianità, mentre il 4° passaggio di fascia potrà essere conseguito con 20 anni di anzianità a seguito di una selezione interna su un numero di posti che verranno annualmente definiti in base alle disponibilità di bilancio informate le OO.SS. e le RSU

La fascia superiore verrà attribuita il 1° gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

Per il computo del passaggio di fascia si fa riferimento alla data di assunzione a tempo indeterminato ovvero a quella a tempo determinato in caso di stabilizzazione o in caso di continuità fra l'assunzione a tempo determinato e quella a tempo indeterminato.

Il 01 gennaio 2021 le progressioni orizzontali avverranno così come segue:

- una progressione di fascia per tutti coloro i quali al 31 dicembre 2020 hanno maturato un'anzianità di almeno 5 anni
- 2 progressioni di fascia per tutti coloro i quali al 31 dicembre 2020 hanno maturato almeno 15 anni di anzianità
- una progressione di fascia ogni anno in base all'anzianità, per tutti coloro i quali al 31 dicembre 2020 avranno maturato almeno 10 anni di anzianità

Art. 6 Quota fissa e quota variabile di produttività Aziendale

Dal 01 luglio 2021 la quota fissa della produttività viene rideterminata come segue:

	Attuale	Dal 01.07.2021
A	45,54	60,00
B	51,63	70,00
C	77,47	100,00
D FT	113,62	145,00
D ALTRI	103,29	145,00
DS	28,41	40,00
E	32,25	45,00

La quota fissa della produttività collettiva verrà erogata con le medesime modalità previste nell'art. 4 - Regolamento Sistema premiante Comparto (DOC50) in vigore.

La quota variabile annuale (€ 585/00) continuerà ad essere erogata con le modalità previste all'art. 4 di suddetto Regolamento con l'unica variazione nel computo delle ore di assenza: non verranno considerate le assenze dovute ad un evento pandemico.

Art. 7 Indennità di condizioni di lavoro e professionale specifica

Si riconoscono le seguenti indennità:

- **Indennità di tre turni:** Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,50.
- **Indennità di due turni:** Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni compete una indennità giornaliera pari a € 2,07.
- **Indennità di terapia intensiva e sub intensiva:** Al personale sanitario competono le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:
 - a) nelle terapie intensive: € 4,13;
 - b) nelle terapie sub-intensive: €: 4,13;

- **Indennità malattie infettive:** nei servizi di malattie infettive, compresi reparti che accolgono pazienti Covid-19: € 5,16.

Le indennità previste non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

- **Indennità di notturno:** Dal 01 luglio 2021 al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità rivalorizzata nella misura unica uguale per tutti di euro 3,50 per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22:00 e le ore 6:00. Per turno notturno festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- **Indennità di festivo:** Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.
- **Indennità professionale specifica:** E' prevista un'indennità professionale specifica per il personale collaboratore professionale infermiere pari ad euro 433,82 annuali e un'indennità professionale specifica per tecnici di radiologia nella misura di 1239.50 euro.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 Assunzione

A seguito della formulazione della graduatoria pubblica, come previsto dal Regolamento per l'Assunzione del Personale e il Conferimento di Incarichi Libero Professionali, approvato formalmente dal CDA di Montecatone in data 21/12/2011, con protocollo n. 2276 DEL 27/12/2011 e conforme a quanto previsto dal D.P.R. 220/2001, valutata la Dotazione Organica della Struttura e la sussistenza di posti vacanti (ruolo o sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto), si procede all'assunzione del lavoratore che viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e, in particolare, a quanto espressamente previsto dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs. n. 196/2003, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 9 Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro si fa riferimento al Regolamento Orario di Servizio – Programmazione Ferie del Personale Area Comparto (DOC43) fermo restando quanto previsto dal CCNL di Sanità Privata in vigore, e le disposizioni di cui al T.U. n. 81/2008 e del D.Lgs. n. 66/03.

Si conviene che l'orario di lavoro e la sua organizzazione devono essere coerenti con le esigenze del servizio al fine di garantire un adeguato livello di assistenza all'utenza della struttura.

Art. 10 Straordinario

Il lavoro eccedente il normale orario di lavoro sarà rispettivamente compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, diviso il divisore mensile pari a 156 o a 165 ore.

Il tetto annuo di ore di lavoro eccedente non potrà superare di norma le 180 ore annue per dipendente. Il lavoro eccedente oltre il tetto annuo di 120 e fino ad un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze Sindacali, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Verranno retribuite la prestazioni di lavoro che superano i 15 (quindici) minuti consecutivi, nell'ambito dei Piani di Lavoro, autorizzati espressamente per iscritto dal Responsabile di riferimento.

La maggiorazione è pari al 20% per il lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

Il dipendente ha facoltà di decidere se chiedere a pagamento le ore effettuate in eccedenza o di mettere a recupero le stesse.

L'Azienda potrà ricorrere all'utilizzo dello straordinario "*speciale*" (cfr. accordo siglato in data 29/0/2020, prot. 2020/2329) per specifiche situazioni di particolari condizioni di disagio.

L'azienda ha posto in essere gli istituti contrattuali della banca delle ore e della flessibilità di orario con apposita regolamentazione inerente: Regolamento Orario di Servizio – Programmazione Ferie del Personale Area Comparto.

Art. 11 Rapporti di lavoro a tempo determinato

L'Azienda, al ricorrere dei presupposti di cui al d.lgs. n. 368/01 e successive modificazioni, ha la possibilità di procedere alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, reclutando il personale tramite selezione pubblica come previsto dal Regolamento per l'Assunzione del Personale e il Conferimento di Incarichi Libero Professionali accettato dalla Regione e formalmente dal CDA di Montecatone in data 21/12/2011 con protocollo n. 2276 DEL 27/12/2011.

Art. 12 Ricostituzione rapporto di lavoro

Per la ricostituzione del rapporto di lavoro si fa riferimento all'accordo ricostituzione rapporto di lavoro, Prot. 1652/2020 del 18/08/2020

Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale a Montecatone R.I. Spa è regolata dal Regolamento Aziendale Part Time (DOC46) nel rispetto della normativa in essere ed in

particolare D. Lgs. 61 del 2000 e succ. modifiche ed integrazioni e D. Lgs.81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 14 Ferie solidali

Per la definizione delle ferie solidali si rimanda al Regolamento applicativo dell'Istituto delle ferie solidali (DOC58).

SISTEMA DEGLI INCARICHI

Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, i seguenti incarichi di funzione:

- Incarico di organizzazione;
- Incarico professionale

Gli specifici contenuti e requisiti dei suddetti incarichi in relazione ai diversi ruoli di appartenenza sono quelli descritti negli articoli seguenti.

Gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Per quanto riguarda il contenuto e i requisiti degli incarichi si rimanda al Regolamento Aziendale per il conferimento degli Incarichi Comparto (DOC51).

PERMESSI

Per quanto riguarda il tema dei Permessi giornalieri retribuiti si fa riferimento a quanto previsto nel CCNL in vigore all'art 34.

Le parti convengono di concordare un Regolamento attinente alla materia inerente il presente articolo (cfr. Regolamento Aziendale Missioni e Rimborsi, Regolamento Aziendale Formazione).

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Fermo restando l'applicazione di quanto previsto dal CCNL al Titolo V artt. 40/41 e 42 si integra il tema rimandando a quanto previsto nel Codice Etico aziendale.

FONDI

L'azienda, compatibilmente con la natura giuridica e societaria (SpA), definisce l'entità dei fondi sottoelencati e provvede alla loro distribuzione in ragione della reale disponibilità dei fondi stessi.

I criteri di costituzione dei fondi sono proporzionati all'organico di personale dipendente di Montecatone R.I. SpA e sono stati determinati in analogia con quelli dell'Azienda USL di Imola.

Vengono pertanto identificati e costituiti i seguenti fondi:

1. fondo legato alle condizioni di lavoro: indennità, straordinario, notturno

2. fondo per la premialità parte fissa e parte variabile, fasce, obiettivi e welfare

Si ribadisce la mobilità e la intercambiabilità delle quote tra i fondi sulla base delle priorità aziendali.

Le eventuali somme residue dei fondi 1) e 2) rimangono nella disponibilità dell'Azienda.

La definizione dell'entità economica del fondo ed il riparto di tale somma fra i singoli fondi sono demandato a un successivo e specifico accordo con le OOSS.

Per le OO.SS.

Montecatone R.I. SpA

FP CGIL _____

R.S.U.

CISL FP _____

R.S.U.

UIL FPL _____

R.S.U.

Prot. 2021/186 del 29/01/2021