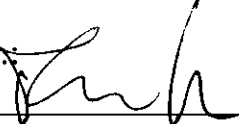

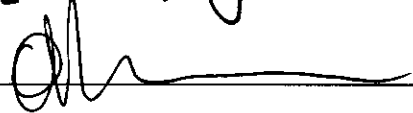
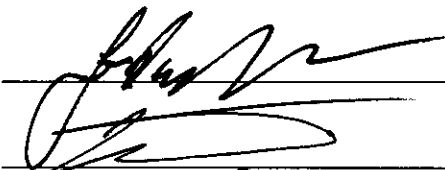
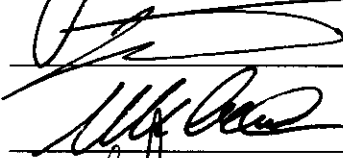

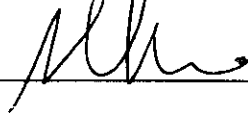


**ACCORDO PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI PROSSIMITA'**  
**2011/2014**  
**AI SENSI DELLA LEGGE 148/2011**

Società di Servizi Valle d'Aosta S.p.A.
PROTOCOLLO N.
ARRIVO <u>5470</u>
PARTENZA _____
DATA <u>29 NOV 2011</u>

Il giorno 28 novembre 2011 alle ore 16.30 presso la sala riunioni del Dipartimento Personale e organizzazione sono presenti:

- Per la Società di Servizi Valle d'Aosta S.p.A.:
  - Michel LUBOZ 
  - Matteo FRATINI 
  - Ornella BADERY 
- Per le Organizzazioni sindacali:
  - CISL Jean Dondeynaz 
  - SAVT Claudio Albertinelli 
  - SAVT/FP Mauro Cretier 
  - UIL Ramira Bizzotto 
  - FP-CGIL Marco Lo Verso PRESENTI / NON FIRMATO
  - Carmela Macheda PRESENTI / NON FIRMATO

Accordo per il  
 Contratto di prossimità aziendale ai sensi della L. 148/2011 per i  
 dipendenti della Società di Servizi Valle d'Aosta che applicano il CCNL  
 "Servizi Assistenziali- Agidae"

**Articolo 1**  
**Durata**

1. La disciplina contrattuale applicabile al personale dipendente dalla Società di Servizi Valle d'Aosta S.p.A. con mansioni di Operatore socio sanitario, Operatore di Sostegno e Assistente Sociale è esclusivamente quella del C.C.N.L. "Servizi Assistenziali-Agidae" e quella del presente contratto di prossimità derogatorio, integrativo ed ablativo.
2. Il presente contratto di prossimità ha durata per il periodo dal 1° dicembre 2011 al 31 dicembre 2014.

3. Il contratto alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto di prossimità.

## **Articolo 2**

### **Inquadramento Professionale**

1. Il personale addetto alle attività di:

- a) assistenza e sostegno, anche educativo, alle persone affette da patologie fisiche o psichiche, ai disabili e agli anziani;
- b) assistenza a favore di individui, comunità e famiglie allo scopo di prevenire e risolvere situazioni di bisogno e di favorire la piena autonomia, attivando relazioni di aiuto personale e sociale oltre che organizzando e promuovendo prestazioni e servizi;

con il profilo professionale di **Operatore socio-sanitario (O.S.S.)** è inquadrato in categoria C, posizione economica C2 area socio-assistenziale educativa del C.C.N.L. Agidae- Istituti Socio-Sanitari- Assistenziali- Educativi vigente. Gli O.S.S. dovranno essere in possesso del Titolo di Operatore Socio Sanitario ed avere la piena idoneità alla mansione specifica (accertata mediante visita preventiva all'assunzione).

2. Il personale addetto alle attività di:

- a) assistenza e sostegno, anche educativo, alle persone affette da patologie fisiche o psichiche, ai disabili e agli anziani;
- b) assistenza a favore di individui, comunità e famiglie allo scopo di prevenire e risolvere situazioni di bisogno e di favorire la piena autonomia, attivando relazioni di aiuto personale e sociale oltre che organizzando e promuovendo prestazioni e servizi;

con il profilo professionale di **Operatore di sostegno** è inquadrato in categoria D, posizione economica D area socio-assistenziale educativa del C.C.N.L. Agidae - Istituti Socio-Sanitari- Assistenziali- Educativi vigente.

3. Il personale addetto alle attività di:

- c) assistenza e sostegno, anche educativo, alle persone affette da patologie fisiche o psichiche, ai disabili e agli anziani;
- d) assistenza a favore di individui, comunità e famiglie allo scopo di prevenire e risolvere situazioni di bisogno e di favorire la piena autonomia, attivando relazioni di aiuto personale e sociale oltre che organizzando e promuovendo prestazioni e servizi;

con il profilo professionale di **Assistente sociale** è inquadrato in categoria D, posizione economica D1 area socio-assistenziale del C.C.N.L. Agidae - Istituti Socio-Sanitari- Assistenziali- Educativi vigente.

*d*

*R*   *T*   *R*   *to*   *S*   *J* <sup>2</sup>

### Articolo 3 Prestazioni professionali

1. Il personale con il profilo professionale di **O.S.S.** dovrà svolgere le attività socio-assistenziali di seguito descritte, a titolo esemplificativo e non esaustivo;
  - Accoglienza quotidiana;
  - Cura dell'igiene personale dell'utente;
  - Tenuta del guardaroba;
  - Somministrazione dei pasti nel rispetto di eventuali prescrizioni dietetiche;
  - Somministrazione di farmaci appositamente preparati dall'Infermiere professionale per ogni utente a seguito di prescrizione del Medico curante/specialista;
  - Vigilanza sulla corretta assunzione dei farmaci da parte dell'utente prescritti dal medico curante/specialista;
  - Intrattenimento degli utenti mediante attività svolte su indicazione degli educatori professionali;
  - Partecipazione alle attività programmate interne ed esterne alla struttura;
  - Assistenza durante il servizio di trasporto dell'utente;
  - Partecipazione al mantenimento dell'igiene e dell'ordine della sede di lavoro;
  - Disbrigo delle attività quotidiane quali la preparazione e riordino della cucina, la pulizia del frigorifero, delle piccole attrezzature e degli interni degli armadi, attività di lavanderia e stireria, il riordino dei locali al termine delle attività, il conferimento delle immondizie negli appositi punti di raccolta.
  - Eseguire gli interventi necessari per la gestione dell'emergenza (a tale scopo, a cura della Società, tutti i dipendenti dovranno essere formati e in possesso di idonea documentazione attestante la formazione effettuata);
  - Partecipare alle attività di programmazione/formazione secondo le indicazioni del coordinatore dei C.E.A o della Società; A tal fine, durante la settimana di chiusura annuale della struttura legata ad attività programmatiche, di norma ricadente nel mese di ottobre, il personale deve essere necessariamente operativo presso le strutture assegnate.
  
2. Il personale con il profilo professionale di **Operatori di sostegno** dovrà svolgere le attività socio-assistenziali, anche di tipo educativo, di seguito descritte, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - Assistenza diretta allo studente nell'espletamento delle funzioni di cura personale e di raggiungimento degli obiettivi didattico-educativi previsti dai diversi PEI (Piani Educativi Individuali);
  - Accoglienza quotidiana del disabile;
  - Partecipazione alle attività didattico-educative, di studio anche individualizzato, di recupero e potenziamento delle competenze e delle abilità e di uscite didattiche programmate, interne ed esterne, dalle differenti istituzioni scolastiche ed educative della Regione, comprese le paritarie;
  - Cura dell'igiene personale dell'utente;
  - Assistenza ai pasti;



- Eventuale assistenza domiciliare in orario scolastico in caso di patologie acute e certificate;
- Assistenza durante il servizio di trasporto da e per luoghi deputati alle terapie;
- Collaborazione alla stesura del PEI relativo all'alunno;
- Partecipazione alle riunioni obbligatorie PEI e a eventuali riunioni previste dalle istituzioni scolastiche riferite all'alunno;
- Collaborazione e concertazione delle attività con i docenti di sostegno e di classe;
- Eseguire gli interventi necessari per la gestione dell'emergenza (a tale scopo, a cura della Società, tutti i dipendenti dovranno essere formati e in possesso di idonea documentazione attestante la formazione effettuata).

3. Il personale con il profilo professionale di **Assistente Sociale** dovrà svolgere le attività socio-assistenziali di seguito descritte, a titolo non esemplificativo e non esaustivo:

- Accoglienza e filtro delle richieste che pervengono ai servizi territoriali;
- Consulenza psicosociale;
- Presa in carico delle situazioni di bisogno con relativa elaborazione di progetti individualizzati;
- Consulenza psicosociale all'interno delle commissioni medico collegiali integrate previste dall'articolo 4 della legge regionale 11/1999;
- Aiuto ai singoli, ai gruppi, alle famiglie per lo sviluppo delle capacità atte ad affrontare, gestire e risolvere i problemi;
- Presa in carico dei casi e predisposizione di progetti di intervento personalizzati, in ragione delle competenze di area, d'intesa con gli altri attori coinvolti, e tenuto conto delle eventuali disposizioni di organi giudiziari;
- Partecipazione alle Unità di Valutazione Multidisciplinare (UVMD) ai fini dell'integrazione socio-sanitaria;
- Collaborazione con le risorse territoriali del Terzo Settore per l'attivazione di interventi coordinati;
- Realizzazione di forme di cooperazione tecnica ed integrazione con gli attori sociali, pubblici e privati;
- Accompagnamento, monitoraggio e valutazione del sistema integrato dei servizi;
- Rilevazione, monitoraggio, analisi e valutazione di nuovi bisogni;
- Programmazione, organizzazione e valutazione degli interventi di servizi sociali;
- Raccolta dati con particolare riferimento alla compilazione della cartella sociale informatizzata;
- Acquisizione di informazioni, mediante colloqui preliminari alla visita medico collegiale, relative alla situazione sociosanitaria, assistenziale e lavorativa dei soggetti richiedenti l'accertamento dell'handicap ai sensi della legge 104/1992 e delle condizioni di disabilità ai sensi della legge 68/1999;

- Partecipazione alle sedute delle commissioni medico collegiali integrate previste all'articolo 4 della l.r. 11/1999 al fine di relazionare sulla situazione sociosanitaria, assistenziale e lavorativa dei soggetti interessati;
- Fornire attività tese a contrastare le situazioni di bisogno sociale, con particolare attenzione alla disabilità e alla non autosufficienza e attivare politiche di prevenzione del disagio minorile e giovanile a supporto della gestione diretta regionale.

#### **Articolo 4** **Ferie**

1. La disciplina dell'istituto contrattuale delle ferie è quella di cui all'articolo 52 del C.C.N.L. di riferimento vigente.
2. Al dipendente è consentito fruire una delle settimane di ferie cui ha diritto, ai sensi del comma 1, a mezze giornate, anche non consecutivamente.
3. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale le ferie andranno riproporzionate con l'arrotondamento previsto all'articolo 52, comma 2 del C.C.N.L. di riferimento vigente.
4. La programmazione della fruizione delle ferie, ai sensi del comma 1, deve essere compatibile con la continuità del servizio e con il rispetto dei requisiti minimi di cui alla d.g.r. 2213/2006 e dovrà essere condivisa con il responsabile della Società o con chi da esso delegato.

#### **Articolo 5** **Superminimo aziendale**

1. Viene riconosciuto, con decorrenza dalla data di prima assunzione e per la durata di ciascun rapporto di lavoro, a tutti i dipendenti assunti dalla Società di Servizi Valle d'Aosta S.p.A. che abbiano maturato almeno un mese anche non consecutivo di servizio, un superminimo aziendale diversificato per categoria e posizione economica di appartenenza, così come risulta dalla tabella A di seguito allegata.
2. Il superminimo aziendale viene riconosciuto a tutto il personale e tiene conto di una quota fissa (parametrata sui 500,00 euro) di premio di risultato rispetto al quale le parti si impegnano ad aprire un tavolo valutativo entro la scadenza del presente accordo.



3. Tale importo lordo, sarà applicato su tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR. A mero titolo esemplificativo si evidenziano: mensilità aggiuntive, straordinari, festivi e ferie.
4. Ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale il superminimo aziendale sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro ridotto.

## **Articolo 6**

### **Norme di comportamento**

1. Il dipendente dovrà attenersi alle direttive impartite formalmente e preventivamente dal datore di lavoro, alle norme previste dal Codice Civile e dal C.C.N.L. Servizi Assistenziali – Agidae, e al Regolamento interno in materia di norme di comportamento.
2. Il Regolamento interno in materia di Comportamento in servizio dovrà essere formalmente portato a conoscenza dei dipendenti al momento dell'entrata in vigore e all'atto delle assunzioni successive e affisso in luogo pubblico per la consultazione.
3. In attesa dell'entrata in vigore del Regolamento il dipendente dovrà impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità in osservanza delle disposizioni di servizio. Il dipendente dovrà inoltre indossare un abbigliamento consono alla tipologia di lavoro espletato e quindi rispettoso dell'utenza.
4. Il dipendente della Società dovrà essere dotato di un sistema di identificazione certo ed evidente mediante cartellino identificativo e utilizzare un abbigliamento consono alla tipologia di lavoro e rispettoso dell'utenza.

## **Articolo 7**

### **Mensa diffusa (erogata tramite Carte Vallée)**

1. A tutti i dipendenti sprovvisti di Carte Vallée verrà consegnata una carta elettronica indispensabile per usufruire del buono pasto.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa con una pausa di almeno 30 minuti e con l'osservanza delle seguenti condizioni:
  - a) che sia prestata attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (dopo le ore 12,00);
  - b) che sia prestata attività al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali (dopo le ore 20,00).

3. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, i dipendenti, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti a inizio o a fine turno.
4. Il valore del buono pasto giornaliero è pari ad € 6.50.
5. Ogni dipendente è tenuto a pagare un corrispettivo pari alla differenza tra il valore di € 6.50 e il costo del pasto.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione.
7. Il pasto è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori e agli utenti non autosufficienti. In tal caso il tempo necessario alla consumazione del pasto al pranzo è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro, sia che il pasto venga consumato in struttura (CEA, scuola), sia all'esterno.
8. L'interruzione della prestazione lavorativa che prosegue nelle ore pomeridiane o serali, utile ai fini della consumazione del pasto e/o del recupero psico-fisico, non può essere utilizzata al fine esclusivo dell'eventuale spostamento da una sede di lavoro all'altra.

### **Articolo 8** **Servizio Fuori Sede**

1. Il personale impegnato nell'accompagnamento/assistenza e nella vigilanza fuori sede di lavoro di utenti non autosufficienti (per gite di istruzione, anche di una sola giornata, settimane bianche, ritiri, scambi culturali con l'estero, ecc.) ha diritto alla normale retribuzione per le ore di servizio prestate in coincidenza dell'orario di lavoro e alla retribuzione per lavoro straordinario per le ore eccedenti l'orario ordinario di lavoro medesimo a piè di lista delle spese sostenute per il trasporto, vitto e alloggio nei limiti di cui ai commi 4, 5, 6 e 7 del presente articolo. I rimborsi delle spese chilometriche sostenute con il mezzo proprio del dipendente, fatta salva la previsione di cui all'articolo 37 del C.C.N.L. di riferimento, verranno calcolate con i parametri previsti dalle tabelle ACI.
2. Allo stesso personale impegnato, sia per una sola giornata, sia per più giorni, che **non** presti attività di assistenza/vigilanza per tutta la durata della missione, sarà riconosciuta la retribuzione per le ore di lavoro (assistenza/vigilanza) effettive e un'indennità pari a € 35,00 lordi giornalieri, da rapportarsi alle ore,

  
    7 

per la restante durata della trasferta in cui non è stata resa attività di assistenza/vigilanza.

3. Qualora il servizio fuori sede, disciplinato dal comma 1 o dal comma 2 del presente articolo, si svolga in concomitanza con la domenica e/o con le festività infrasettimanali, ai dipendenti chiamati a svolgere servizio verrà riconosciuto il riposo compensativo, per la mancata fruizione del giorno di riposo settimanale e/o del giorno festivo infrasettimanale, da effettuarsi entro i 30 giorni successivi al rientro in sede.
4. In caso di servizio fuori sede per una durata superiore alle 12 ore al lavoratore spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo a tre stelle (massime) e della spesa sostenuta per uno o due pasti giornalieri, nei limiti di € 24,00 per il primo pasto e di complessivi € 48,00 per i due pasti. Il rimborso in parola non si applica nel caso in cui il servizio fuori sede abbia ad oggetto attività integralmente organizzate dall'amministrazione regionale (a mero titolo di esempio gite scolastiche o soggiorni marini ecc.) ove tutte le spese di vitto e alloggio sono a carico del datore di lavoro.
5. Per le trasferte di durata non inferiore alla sei ore, compete solo il rimborso del primo pasto.
6. In trasferta è consentito l'uso del buono mensa in alternativa al rimborso del pasto.
7. La Società di servizi stabilisce, previa informazione delle OO.SS., in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina del servizio fuori sede per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
8. Le trasferte all'estero sono disciplinate dal presente articolo e ad esse si applicano anche le seguenti disposizioni particolari:
  - a) È corrisposta un'indennità di trasferta pari a € 45,36 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
  - b) È corrisposta un'indennità di trasferta oraria pari ad € 1,89 per le trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore in caso di durata superiore alle 24 ore;
  - c) Ai soli fini di cui alla lettera "a" nel computo delle ore di trasferta si calcola anche il tempo di viaggio;

## Articolo 9

### Orario di lavoro pluriarticolato

1. Ai sensi dell'art. 43 del C.C.N.L. vigente, la durata dell'orario di lavoro settimanale media, diversa dalle 38 ore, articolata su una quantificazione





annuale, può risultare da una media plurisettimanale. In tali casi, l'orario di lavoro dovrà essere distribuito in maniera tale da non superare le 10 ore giornaliere e le 46 ore settimanali nei periodi di maggior lavoro e da non risultare inferiore a 4 ore giornaliere e 30 ore settimanali nei periodi di prestazioni ridotte.

2. I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale di 38 ore settimanali. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a 38 ore settimanali non darà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a 38 ore settimanali non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
3. Le prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potranno essere effettuate per un numero di settimane superiore a 20 annuali (anno da intendersi 1 gennaio – 31 dicembre), fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.

#### **Articolo 10 Santo Patrono**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 51 del C.C.N.L. di riferimento vigente ogni dipendente avrà diritto di fruire di un giorno di riposo in occasione della celebrazione del Santo Patrono della località dove il lavoratore presta prevalentemente servizio.
2. In caso di prestazione lavorativa su più sedi sarà concessa al lavoratore la facoltà di scegliere quale Santo Patrono celebrare.
3. In caso di attività su più sedi verrà concesso, evidentemente, un solo giorno di riposo per la celebrazione del Santo Patrono.

#### **Articolo 11 Accordo di Detassazione**

1. Con il presente accordo viene, anche, recepito quanto disposto dall'articolo 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, che ha dato attuazione dell'articolo 53, comma 1 del Decreto Legge n. 78 del 31 Maggio 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 30 Luglio 2010, in tema di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività".
2. Dalla data di stipula del presente accordo gli istituti che potranno dare luogo all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, in quanto riconducibili ad



9



incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa saranno, ai sensi dell'Accordo territoriale del 31/05/2011 Agidae, Piemonte e Valle d'Aosta:

- a) Lavoro supplementare ;
- b) Clausole elastiche e flessibili del lavoro a tempo parziale con riferimento all'intero compenso erogato;
- c) Lavoro straordinario sia per la quota ordinaria che per la maggiorazione;
- d) Lavoro festivo e notturno ordinario
- e) Presenza notturna
- f) Indennità di disponibilità e reperibilità
- g) Indennità per attività di soggiorno fuori sede
- h) Premi di merito o variabili negoziati in contrattazione aziendale di prossimità.

## **Articolo 12**

### **Previdenza complementare**

1. Al personale dipendente della Società di Servizi Valle d'Aosta S.p.A. si riconosce la possibilità di aderire al Fondo Negoziale Nazionale di previdenza complementare contrattualmente previsto, denominato PREVIFONDER, o, in alternativa, al Fondo costituito territorialmente in Valle d'Aosta, denominato FOPADIVA.
2. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto decentrato la Società di Servizi Valle d'Aosta S.p.A. si impegna a formalizzare l'adesione a FOPADIVA.

## **Articolo 13**

### **Assegnazione sede di lavoro**

1. Durante il periodo di validità delle graduatorie triennali, per le assunzioni delle figure professionali di cui al presente contratto di prossimità, in cui l'utenza ha forti bisogni di tutela, la Società di Servizi si impegna a rispettare, nell'assegnazione delle sedi di lavoro, la continuità dell'operatore, salvo diverse esigenze organizzative del datore di lavoro.
2. Il contratto individuale di lavoro deve prevedere con caratteri di certezza la sede in cui il lavoratore è ordinariamente assegnato, ovvero le sedi in numero massimo di tre, qualora vi fosse un'occupazione in luoghi diversi.
3. Esclusivamente in ipotesi eccezionali, indifferibili, urgenti ed imprevedibili, il dipendente potrà essere assegnato a differenti sedi da quelle individuate nel contratto individuale di lavoro ( ad es. sostituzione collega).



**Tabella A**

Contratto Regione		Contratto Società di Servizi Valle d'Aosta Spa CCNL AGIADE SOCIO ASSISTENZIALI						
qualifica	livello	retrib. lorda annua	qualifica	livello	retrib. lorda mensile	retrib. lorda annua	differenza lorda annua	differenza lorda SUPERMINIMO
O.s.s	B2	21131,96	O.s.s	C2	1460,82	18990,66	2141,3	164,72
Operatori di sostegno	C2	24671,59	Operatori di sostegno	D	1499,69	19495,97	5175,62	398,12
Assistenti Sociali	D	28358,87	Assistenti Sociali	D1	1581,41	20558,33	7800,54	600,04