

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 17.10.2018 alle ore 10.30 presso la sede dell'ASSP Cortina, via Difesa n°12, Cortina d'Ampezzo (BL) tra:

- L'ASSP Cortina rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Paolo Stocco e dal Direttore Claudio Talamini;

e

- Le OOSS firmatarie del Contratto Uneba **CGIL FP** rappresentata dal sig. Davide Fiocco, assente per giustificato motivo come da pec inviata in data 16/10/2018, ns prot. n. 628 del 17/10/18, a cui verrà inviata copia del presente verbale per verifica ed eventuale sottoscrizione della stessa, **CISL FP BELLUNO/TREVISO** rappresentata dal sig. Mario De Boni e dal sig. Gino Comacchio, **CISL FISASCART** rappresentata dal sig. Gianfranco Valagussa; **UIL TUCS TREVISO** rappresentata dal sig. Marchetti Massimo;
- I rappresentanti sindacali aziendali sig.ra Irene Grammatico per **CISL FP BELLUNO/TREVISO** e sig.ra Zardini Marina per **CGIL FP**
- Assiste in qualità di segretario verbalizzante Cristian Viola

### PREMESSA

- In data 01/03/2018 è stato sottoscritto verbale di accordo sindacale in merito alla quantificazione del fondo produttività e welfare aziendale per il triennio 2017/2019;
- L'Azienda ASSP Cortina dal 01/03/2017 applica il CCNL del settore UNEBA – SOCIO ASSISTENZIALE –SANITARIO e dalla data del 01/05/2018 anche per i 6 dipendenti ex-Comunali, ai quali fino al 30/04/18 veniva applicato il contratto EELL;
- Il presente accordo integra quanto indicato nel CCNL precedentemente citato ed il CCRL Veneto, in quanto include previsioni migliorative concordate tra le parti attraverso l'insieme delle iniziative di natura contrattuale volte a incrementare il benessere del lavoratore;
- L'ASSP Cortina conferma la destinazione di € 200.000 annui lordi per il triennio 2017/2019 per la costituzione del fondo disposto per la produttività individuale e welfare aziendale per il personale della Casa di Riposo e dell'annesso Centro Diurno, e Servizio di Assistenza Domiciliare in cui trovano collocazione:
  - o L'istituzione del servizio mensa esterno attraverso l'erogazione dei buoni pasto;
  - o Le indennità per specifiche responsabilità;
  - o L'erogazione di buoni acquisto a titolo di Welfare Aziendale;
  - o La reperibilità;
  - o Il premio di risultato.Per gli anni 2018 e 2019 troverà collocazione l'erogazione di borse di Studio.

### VISTI

- L'art. 1 commi 182 – 189 della L. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016);
- Il decreto interministeriale 25 marzo 2016;
- La circolare dell'Agenzia delle Entrate n.28/e del 16 giugno 2016;



Handwritten signatures of the representatives and the secretary, including the signature of Cristian Viola.

- L'art.42 del CCNL UNEBA dell'8 maggio 2013;
- Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro Veneto di secondo livello stipulato tra UNEBA Regionale e le OOSS di cui il presente accordo è parte sussidiaria ed integrante.

## LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

In riferimento all'accordo sindacale sottoscritto in data 01/03/2018 vengono confermati:

### 1. BUONI PASTO

L'istituzione del servizio mensa esterno con valenza di retroattività dal 1° marzo 2017 e valevole per il biennio 2018/2019 attraverso l'erogazione di buoni pasto giornalieri del valore di € 7,00 ai dipendenti che svolgono un turno di lavoro minimo di 4 ad un massimo di 8 ore.

A titolo esemplificativo:

- per un turno di 4 ore il buono maturato sarà:  $4 \times 0,125 = 0,5$  buoni
- per un turno di 5 ore il buono maturato sarà:  $5 \times 0,125 = 0,625$  buoni
- per un turno di 6 ore il buono maturato sarà:  $6 \times 0,125 = 0,75$  buoni
- per un turno di 7 ore il buono maturato sarà:  $7 \times 0,125 = 0,875$  buoni
- per un turno di 8 ore il buono maturato sarà:  $8 \times 0,125 = 1,00$  buoni

Il buono viene riconosciuto a tutti i dipendenti in forza a tempo indeterminato/determinato, full time e part time.

Il valore annuo lordo complessivo (oneri previdenziali compresi) per l'erogazione dei buoni pasto e che concorrerà alla diminuzione del fondo di produttività è stimato in € 80.000;

### 2. L' INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Vengono confermate le indennità indicate nel precedente accordo con alcuni aggiornamenti per gli anni 2018/2019:

Le parti concordano che previa individuazione del personale idoneo a ricoprire i ruoli di responsabilità con riferimento al *salario accessorio per funzioni di coordinamento* previsto dal CCNL Uneba, si riconoscono economicamente la responsabilità del ruolo connesso ad ogni servizio per cui viene stilato un elenco riassuntivo con miglioria del valore economico rispetto a quanto previsto dal CCNL. Gli importi si riferiscono a personale full – time. In caso di part – time verranno riparametrati in base all'orario effettuato.

n. dip.	Mansione	Importo mensile lordo	Totale annuo (14 mens.)
1	Coordinatore CDR e CD	180,00	2.520
1	Vice coordinatore CDR e CD	100,00	1.400
1	Coordinatore SAD	140,00	1.960
1	Vice Coordinatore sad	60,00	840
3	Responsabili nucleo CDR*	100,00	-----
1	Responsabile nucleo CD	100,00	1.400
4	Vice responsabile di nucleo	60,00	3.360
6	Capi Turno CDR	42,00	3.528
1	Coordinatore servizio cucina	120,00	1.680
1	Responsabile gruppo qualità	100,00	1.400
1	Responsabile PAI	100,00	1.400
1	Responsabile servizio pulizia	100,00	1.400
1	Vice responsabile servizio Pulizia	60,00	840

1	Responsabile manutenzione	100,00	1.400
4	Oss turno Jolly	42,00	2.352
1	Operaio generico turno jolly	42,00	588
<b>29</b>			<b>26.068</b>

Vengono confermati i ruoli assegnati agli ex dipendenti comunali (\*).

Il valore annuo lordo complessivo presunto per il riconoscimento delle indennità è pari a **36.000 €**.

### 3. WELFARE AZIENDALE

Il Welfare Aziendale consente di introdurre un sistema di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente. Per l'Azienda è una leva che trasforma un beneficio fiscale in una serie di vantaggi: contenimento del costo del lavoro, fidelizzazione e riduzione del turnover dei dipendenti e al tempo stesso per il dipendente significa aumento del potere di acquisto.

Le parti concordano di erogare per il triennio 2017/2019 a tutti i dipendenti a tempo indeterminato/determinato, full time e part time in forza al 31/12 di ogni anno, buoni acquisto annui del valore massimo di € 258,23, per un valore annuo stimato di **16.000 €**.

**Per il biennio 2018/2019**, l'Azienda vuole inoltre mettere a disposizione **6.000 €** annui, per complessivi € 12.000 nel biennio per l'erogazione di borse di studio per i dipendenti, per favorire l'iscrizione del personale a corsi di laurea magistrale, a master di 1° livello e corsi di laurea triennale.

Nel caso in cui il fondo destinato alle borse di studio non venisse erogato o venisse erogato parzialmente, la quota residua andrebbe ad incrementare il fondo produttività.

Si concorda altresì che in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia, su richiesta di una delle parti, il presente accordo potrà essere ridiscusso e modificato.

### 4. REPERIBILITA'

L'ASSP Cortina intende remunerare la reperibilità prevista dall'art. 55 del CCNL UNEBA e dal titolo IX del CCRL Veneto, con un compenso di €1,00 all'ora - secondo lo schema seguente per i servizi sanitari, assistenziali e di manutenzione.

OSS CDR – dalle ore 00.00 alle ore 06.00 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2190);

OSS CD - dalle ore 00.00 alle ore 06.00 PER SEI GIORNI SETTIMANA (ore 1872);

Oss SAD - dalle ore 00.00 alle ore 06.00 PER SEI GIORNI SETTIMANA (ore 1872);

Infermieri - dalle ore 00.00 alle ore 06.00 e dalle ore 21,00 alle ore 22,00 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2555);

Manutenzione – dalle ore 8.00 alle ore 18.00 sabato e domenica (ore 1040).

Il valore annuo lordo complessivo presunto per il riconoscimento della reperibilità è pari a **10.000 €**.

### 5. FONDO PRODUTTIVITA'

Nell'ottica di un incremento della qualità dei servizi erogati, l'erogazione generale del premio di risultato sarà subordinata al raggiungimento di un grado di soddisfazione complessiva dei familiari/utenti pari ad almeno l'80% per l'anno 2017, del 83% per l'anno 2018 e del 86% per l'anno 2019. (n.b. da verificare se per anni 2017-2018 è possibile la defiscalizzazione, altrimenti il parametro dell'80% inizia dall'anno precedente al primo anno di defiscalizzazione possibile).

Per accedere al premio i dipendenti devono risultare essere dipendenti in forza all'Azienda al momento di erogazione dello stesso, aver prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento, non aver ricevuto nessun provvedimento disciplinare di terzo livello (alla lettera c) previsto dall'art. 70 del CCNL UNEBA Nazionale, ovvero multa.

Le parti, sentiti i rappresentanti sindacali dei dipendenti, concordano che l'ammontare della quota destinata al riparto del premio di risultato non rientra nel computo del TFR.

#### • ANNO 2017

Per l'anno 2017, le risorse destinate alla ripartizione del premio di risultato vengono fissate in € 50.000 esclusi gli oneri a carico dell'Azienda.

Considerato che i dipendenti sono stati assunti dall'Azienda a partire dal 01/04/2017, la condizione di accesso al premio dell'aver prestato almeno 6 mesi di servizio nell'anno di riferimento non verrà considerata.

Il premio di risultato, per l'anno in oggetto, verrà ripartito in base a due parametri:

- 50% parte fissa, in base alle effettive ore lavorate ed al livello contrattuale (pesato su percentuale part-time) in base alla tabella sotto riportata;
- 50% in base al grado di soddisfazione complessiva dei familiari espresso mediante questionario di gradimento 2017 (se supera 80%), pesato su ore effettivamente lavorate;

- LIVELLO	PREMIO FISSO (full time)
- Q	€ 500,00
- 1	€ 400,00
- 2	€ 350,00
- 3s	€ 300,00
- 3	€ 275,00
- 4s	€ 250,00
- 4	€ 225,00
- 5s	€ 200,00
- 5	€ 175,00
- 6s	€ 150,00
- 6	€ 125,00
- 7	€ 75,00

#### • ANNO 2018

Dall'importo di €200.000 lordi che l'ASSP Cortina intende investire per il personale verrà detratto:

- La spesa annua sostenuta dall'Azienda al servizio mensa esterno attraverso buoni pasto di cui al punto 1;
- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per il riconoscimento delle specifiche responsabilità di cui al punto 2;
- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per il Welfare Aziendale di cui al punto 3;
- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per la reperibilità di cui al punto 4;
- La spesa sostenuta dall'Azienda per l'erogazione delle borse di studio.

L'importo restante costituirà la parte variabile del fondo di produttività 2018, oneri aziendali compresi, che sarà diviso tra tutti i dipendenti aziendali sulla base dei seguenti parametri:

- 50% parte fissa, con stessi parametri 2017 parte fissa pesata su livello e percentuale part-time;
- 50% in base al grado di soddisfazione del servizio di appartenenza dei familiari espresso mediante questionario di gradimento 2018, pesato su ore effettivamente lavorate;

I risultati dei questionari di gradimento dei familiari relativi ai vari servizi saranno calcolati entro il 31/01/2019.

Nel caso il numero di questionari compilati complessivamente o il numero delle risposte in merito alla valutazione dei singoli servizi non superi il 50% del totale dei questionari consegnati, si procederà a valutazione dei servizi attraverso le schede di valutazione previste per l'anno 2019.

Per il servizio di Manutenzione la valutazione verrà effettuata tramite apposita scheda di monitoraggio; per il servizio Cucina, una parte sulla base dei risultati dei questionari di gradimento del Servizio di Assistenza Domiciliare ed una parte sulla base di scheda di monitoraggio.

L'Azienda si impegna all'erogazione del premio entro il 30/04/2019.

#### • ANNO 2019

Dall'importo di €200.000 lordi che l'ASSP Cortina intende investire per il personale verrà detratto:

- La spesa annua sostenuta dall'Azienda al servizio mensa esterno attraverso l'erogazione dei buoni pasto di cui al punto 1;
- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per il riconoscimento delle specifiche responsabilità di cui al punto 2;
- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per il Welfare Aziendale di cui al punto 3;
- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per la reperibilità di cui al punto 4;
- La spesa sostenuta dall'Azienda per l'erogazione delle borse di studio.

L'importo restante costituirà la parte variabile del fondo di produttività 2019, oneri aziendali compresi, che sarà diviso tra tutti i dipendenti aziendali sulla base dei seguenti parametri:

- 40% parte fissa, con stessi parametri 2018 parte fissa pesata su livello e percentuale part-time;
- 60% in base a scheda di valutazione individuale per tipo di mansione, pesata su ore effettivamente lavorate; la valutazione verrà effettuata dal diretto responsabile del servizio di appartenenza;

Le schede di valutazione individuale verranno presentate ai dipendenti entro il 01/02/2019 e saranno sottoposte ad almeno 3 verifiche nel corso dell'anno solare, effettuate dal responsabile del servizio congiuntamente al singolo dipendente; i risultati delle valutazioni saranno calcolati entro il 01/02/2020.

L'Azienda si impegna all'erogazione del premio entro il 30/04/2020.

Le parti concordano che, eventuali proposte di modifica del presente accordo riferite all'anno 2019, dovranno essere oggetto di nuovo accordo sindacale da siglarsi entro la data del 30/04/2019;

Il seguente accordo verrà depositato entro i termini di legge, secondo le procedure attualmente vigenti.

Cortina d'Ampezzo li 17/10/2018

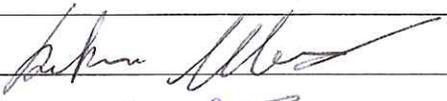
SOTTOSCRITTO E CONFERMATO NELLA RIVISIONE DEL 21 NOV 2018

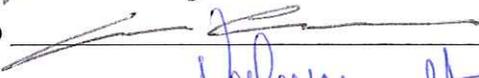
Letto, confermato e sottoscritto

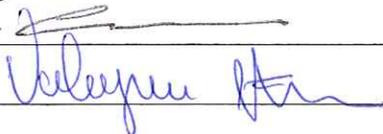
p. ASSP Cortina Amministratore Unico dott. Paolo Stocco 

p. ASSP Cortina Direttore Rag. Claudio Talamini 

p. CGIL FP sig Davide Fiocco \_\_\_\_\_

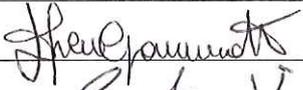
p. CISL FP sig. Mario De Boni 

p. CISL FP sig. Gino Comacchio 

p. CISL FISASCANT sig. Gianfranco Valagussa 

P. UIL TUCS TREVISO sig. Massimo Marchetti \_\_\_\_\_

p. RSA Sig.ra Marina Zardini \_\_\_\_\_

p. RSA Sig.ra Irene Grammatico 

VERBALIZZANTE Sig. Cristian Viola 