



VERBALE DI ACCORDO
defassazione premio di risultato, welfare aziendale,
decontribuzione

Addì 26/7/16 presso la sede legale della Fondazione Venezia Servizi alla Persona in Venezia-Mestre, via Rampa Cavalcavia, sono comparsi:

- FONDAZIONE VENEZIA avente sede legale in Venezia-Mestre, via Rampa Cavalcavia, 9, in persona del suo legale rappresentante dott. Brussato Luca, (in seguito, per brevità, "FONDAZIONE");
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali: UIL FPL – Pietro POLO, (in seguito, per brevità, "ORGANIZZAZIONE SINDACALE"), e la RSA aziendale, unitamente definite "le parti"

PREMESSO CHE:

- le criticità della Fondazione derivano dalla tipicità del servizio di assistenza domiciliare, che richiede un'elevata flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane, in ottemperanza alle variabili richieste di assistenza che periodicamente variano;
- le parti, si danno atto che la realizzazione di obiettivi di effettivo miglioramento nelle performance di qualità, produttività ed efficienza, rappresenta un fattore essenziale e indispensabile per migliorare la competitività complessiva della Fondazione;
- la Fondazione ha previsto per l'anno 2016 in base alla volontà del personale, la possibilità di sostituire una parte della retribuzione accessoria che riconoscerà ai lavoratori attraverso premi di risultato, legati agli indici infrascritti, e parte della liquidazione delle ore maturate e non godute c.d. EVT in base all'accordo sindacale Uneba della Regione Veneto, con misure di welfare aziendale;
- la Fondazione ha la possibilità, secondo quanto introdotto dall'art. 1, comma 182 e segg. della Legge nr. 208/2015, di convertire i premi di risultato, in servizi di welfare a favore dei lavoratori che scelgono tale alternativa.

Ciò premesso

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

1. Premesse

Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo.



2. Premio di risultato

Il premio di risultato aziendale sarà parametrato sul tasso di assenze da eventi morbosi di malattia individuale registrato nel periodo 01/7/2016 – 28/2/2017; il valore del premio sarà pari ad € 315,00 lordi per il personale dipendente a full-time e ad € 250,00 lordi per il personale dipendente a part-time (contratto a 30 ore settimanali). Esso sarà erogato nella mensilità di maggio 2017 solo a condizione che il lavoratore sia in forza alla data del 28/2/2017 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e ai lavoratori con contratto a termine in servizio continuativamente dal 1/7/16 al 28/2/17, e verrà riproporzionato in relazione all'effettivo servizio prestato nel periodo di riferimento sopracitato.

Il valore del premio sarà così determinato:

| nr. certificati di malattia nel periodo di riferimento | % del premio di risultato maturata |
|--|------------------------------------|
| fino a 2 | 100% |
| 3 | 70% |
| 4 | 50% |
| più di 4 | 0% |

La prosecuzione del primo certificato di malattia, tramite un certificato successivo, senza soluzione di continuità, sono da considerarsi come unico evento; sono esclusi dal computo i certificati attestanti l'esecuzione di terapie salvavita.

3. Welfare aziendale, principi ispiratori

Le parti riconoscono che il benessere dei lavoratori, sia nel luogo di lavoro che nell'ambito familiare, è una condizione imprescindibile di successo per l'intera organizzazione.

Il sistema di welfare aziendale si propone l'obiettivo di individuare e soddisfare i bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie attraverso l'offerta di beni e servizi; tale sistema è da intendersi quale elemento retributivo integrativo alle componenti retributive tradizionali (retribuzione fissa e retribuzione variabile).

Il sistema di welfare aziendale fonda la sua ragion d'essere su una comprensione reciproca delle esigenze organizzative e dei bisogni dei lavoratori; l'opportunità si concretizza nella possibilità, da parte dei lavoratori, di accrescere il valore reale delle retribuzioni attraverso la fruizione di beni e servizi di primaria utilità offrendo in cambio la disponibilità a comprendere e contribuire alle crescenti esigenze dell'organizzazione.

Per l'anno 2016, il welfare aziendale sarà alimentato dal valore delle ore maturate e non godute entro la data del 31/12/2016 - c.d. EVT in base all'accordo sindacale Uneba della Regione Veneto - e, in caso di scelta da



parte del lavoratore di trasformazione del suo premio di risultato in welfare aziendale, proprio dal premio di risultato stesso.

4. Trasformazione del premio di risultato in welfare aziendale

Il welfare aziendale consta in una serie di riconoscimenti a vantaggio del lavoratore al fine di utilizzare servizi aggiuntivi per lui e la sua famiglia. Per quanto riguarda la scelta di trasformare il premio di risultato in welfare aziendale, il lavoratore dovrà dare comunicazione della sua volontà entro e non oltre la data del 31/12/2016 comunicando la trasformazione del suo premio di risultato individuale maturato e i servizi di welfare a cui vorrà accedere.

Come sopra specificato, nel welfare aziendale potrà confluire sia l'EVT maturato e non goduto entro la data del 31/12/2016 (compresi eventuali ROL e Banca delle Ore) sia il premio di risultato maturato. La manifestazione di volontà da parte del lavoratore dovrà avvenire per iscritto e dovrà essere unica, ossia valida per tutti gli emolumenti retributivi. L'erogazione avverrà secondo quanto successivamente specificato:

- nel caso di scelta della liquidazione degli emolumenti, l'EVT maturato e non goduto entro la data del 31/12/2016, i permessi Rol e la banca delle ore saranno liquidati in busta paga con le tempistiche previste dal CCNL Uneba;
- nel caso di scelta del welfare aziendale, verrà comunicato al lavoratore l'importo maturato complessivo di EVT, permessi Rol e banca delle ore residui. Successivamente lo stesso potrà dunque fare richiesta di utilizzo dei servizi di welfare aziendale prescelti avendo cura di rendicontare le prestazioni con fatture a lui stesso intestate, inerenti i servizi sotto elencati, affinché gli siano rimborsate entro il tetto massimo comunicato.

| servizi di welfare aziendale | descrizione |
|--|---|
| trasporto, art. 51 comma 2 lett. d) del TUIR | laddove si faccia ricorso al trasporto pubblico come modalità diffusa per raggiungere il luogo di lavoro, la Fondazione provvederà al rimborso delle spese sostenute per l'abbonamento dei mezzi pubblici; nel caso in cui il lavoratore utilizzi il proprio mezzo per servizio, la Fondazione provvederà al rimborso delle spese sostenute per i tagliandi automobilistici, cambi gomme, e interventi meccanici nel limite annuo di € 258,23 complessivi per dipendente. |
| servizi di assistenza all'infanzia, art. 51 comma 2 lett. f-bis) | viene offerto un rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per la frequentazione dei propri figli ad asili nido, ludoteche e centri estivi/invernali. |
| sostegno ai giovani, art. 51 comma 2 lett. f-bis) | prevedere il pagamento di borse di studio (pagamento iscrizione) per la frequenza della scuola media inferiore, la scuola media superiore, l'università, per i figli dei lavoratori che hanno superato |



| | |
|--|---|
| | l'esame di fine anno scolastico con una valutazione pari o superiore a buono, o 7/10 o 70/100. |
| assistenza sanitaria, art. 51 comma 2 lett. a) | sono previsti ampliamenti delle tipologie dei rimborsi per spese diagnostiche e specialistiche attualmente non previste dal piano sanitario integrativo di UNISALUTE; è previsto il rimborso delle quote versate dal dipendente per estendere la polizza sanitaria ai familiari con un contributo a suo carico. |

Le spese sostenute, di cui al precedente punto 1 e 2, devono essere comprovate da fatture, intestate al dipendente della Fondazione e relative all'anno 2016.

Mentre per le spese previste dai punti 3 e 4, provvederà direttamente la Fondazione al versamento.

5. Elemento Variabile Territoriale - EVT

Sulla base dell'accordo collettivo sottoscritto in data 02/11/2015 fra l'Uneba, Federazione Regionale Veneto, e le rappresentanze sindacali sottoscrittici del CCNL Uneba, viene istituito l'Elemento Variabile Territoriale (in seguito EVT), quale mezzo di riconoscimento delle prestazioni ed il cui funzionamento trova riferimento nel meccanismo adottato nella Banca delle Ore (art. 65 CCNL Uneba). Come descritto nell'accordo, l'EVT è alimentato annualmente da un'apposita conversione di elementi variabili che si traducono nell'accantonamento, fruizione e valorizzazione economica di ore derivanti da diverse prestazioni o istituti.

Al 31 dicembre di ogni anno si consuntiverà il valore di EVT tra ore accumulate ed ore fruite, tale valore potrà, su scelta del lavoratore, essere incrementato con:

- permessi RoI, i permessi per riduzione dell'orario di lavoro maturati nell'anno 2016 e non completamente fruiti entro la data del 31/12/2016 potranno essere ricompresi, a partire dal 1/1/2017 e su espressa richiesta scritta da parte del lavoratore, nel computo degli EVT;
- banca delle ore, le ore accantonate nell'anno 2016 e non completamente fruite entro la data del 31/12/2016 potranno essere ricompresi, a partire dal 1/1/2017 e su espressa richiesta scritta da parte del lavoratore, nel computo degli EVT.

Come previsto dall'art. 6 dell'accordo regionale, entro il 31 maggio di ciascun anno verrà liquidato il valore dell'EVT dell'anno precedente oppure, in alternativa alla liquidazione, il lavoratore potrà optare per utilizzare l'importo maturato con l'EVT, inserendolo nel welfare aziendale.



6. Defassazione e decontribuzione del premio di risultato, miglioramento dei costi derivanti dalla gestione del personale dipendente

I servizi forniti dalla Fondazione hanno alcune peculiarità derivanti dalla variabilità del servizio erogato, soprattutto legate alle caratteristiche degli utenti, che influenza in modo diverso l'erogazione del servizio a seconda dei diversi periodi. Al fine di avere accesso non solo alla defassazione ma anche alla decontribuzione del premio di risultato (da liquidarsi in busta paga), questo accordo di secondo livello disciplina alcuni aspetti inerenti l'organizzazione del lavoro e la produzione.

Nell'obiettivo di garantire ai dipendenti part-time dedicati all'assistenza della Fondazione Venezia lo svolgimento dell'attività lavorativa giornaliera senza la preoccupazione inerente la variazione del servizio da erogare e compatibilmente con le necessità di carattere organizzativo della Fondazione Venezia, si consente al lavoratore part-time che dovesse avere un calo di servizi, rispetto a quanto programmato, di non avere una variazione importante della propria programmazione giornaliera (ad es. nuove attività inserite o sostituite) bensì di svolgere con serenità il proprio lavoro, inserendo un meccanismo di compensazione oraria mediante l'utilizzo di uno strumento di flessibilità che permetta di compensare mensilmente le ore di servizio in precedenza non svolte. Al contempo, una programmazione preventiva permetterà al lavoratore di sapere quanti turni in flessibilità prestare dandogli la possibilità di organizzare al meglio il proprio tempo libero.

Per la traduzione pratica della disciplina sopra richiamata si richiamano gli artt. 1 e 2 del verbale di accordo sottoscritto in data 26/7/16 che qui si deve intendere integralmente richiamato.

Il presente accordo, frutto di congiunta e compiuta valutazione delle parti, viene letto, confermato e sottoscritto .

Per la Fondazione Venezia
Servizi alla Persona

Linda Brussato

Per le OO.SS.:

Roberto