

ACCORDO AZIENDALE PER PREMIO DI RISULTATO

Tra

Collegio Antoniano MEFMC "Casa Padre Kolbe", rappresentato dal Direttore Roberta Bortoluz

e

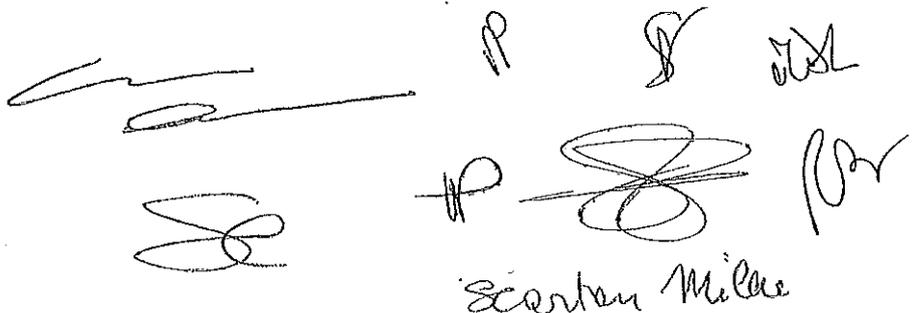
FISASCAT CISL	Belluno rappresentata da Simone Centa
F.P. CISL	Belluno rappresentata da Gino Comacchio
F.P. CGIL	Belluno rappresentata da Gianluigi Della Giacoma
UILTuCS e UILFPL	Belluno rappresentata da Pietro Polo

Premesso che

- UNEBA Federazione Regionale Veneto e FP CGIL Veneto, FISASCAT CISL Veneto, FP CISL Veneto, UILTuCS Veneto, in data 02 novembre 2015, hanno sottoscritto il nuovo Accordo Regionale integrativo al Contratto Collettivo UNEBA VENETO, dove le parti hanno riconosciuto *l'Elemento Variabile Territoriale (EVT)* quale mezzo per omogeneizzare e ricondurre a valori condivisi tutti gli istituti relativi alle espressioni derivanti dalla relazione lavorativa diretta ed indiretta con gli utenti;
- Con il citato accordo integrativo, l'ERMT, il Monte Ore base e n. tre Bonus di incremento sono confluiti nell'*Elemento Variabile Territoriale (EVT)*;
- in data 24 febbraio 2016 il Collegio Antoniano ME dei FMC -Casa Padre Kolbe- e le OOSS Belluno hanno sottoscritto l'accordo aziendale di armonizzazione integrando la lettera c) Secondo Bonus di incremento del contratto collettivo UNEBA VENETO;
- UNEBA Federazione Regionale Veneto e FP CGIL Veneto, FISASCAT CISL Veneto, FP CISL Veneto, UILTuCS Veneto, UIL FPL Veneto, in data 16 luglio 2018, hanno prorogato al 31 dicembre 2018 la scadenza dell'Accordo Regionale del 02 novembre 2015;

Considerato che

- le Parti concordano nell'individuazione di una retribuzione variabile strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, efficienza, adeguatezza ed innovazione del servizio;
- gli obiettivi di cui sopra risultano essere attinenti all'area di attività a cui fa riferimento il Collegio Antoniano MEFMC "Casa Padre Kolbe", come previsto dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e successive modifiche o integrazioni, dalle norme legislative di riferimento e dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate (cir. n.5 del 29/03/2018 che specifica *che per produttività e redditività si intendono quei risultati che originano da un circolo virtuoso dell'organizzazione complessiva a favore della persona fragile tramite il coinvolgimento diretto dei lavoratori...*) e che conducono all'accreditamento dell'Ente presso gli organismi istituzionali di controllo e alla certificazione di qualità da parte degli Enti preposti;


Scanton Milice

- per gli obiettivi di cui sopra, l'indice di redditività per l'anno 2018 è determinato dall'incremento del numero di posti letto autorizzati, accreditati e occupati da anziani laici non autosufficienti in convenzione con le Aziende Unità Locali Socio-Sanitarie Venete, dalla qualità e correttezza del servizio, nonché dall'atteggiamento virtuoso "no spreco".

Tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue:

A) MODALITA' DI DETERMINAZIONE PREMIO

le parti convengono di istituire una retribuzione variabile denominata "Premio di Risultato" strettamente correlata a:

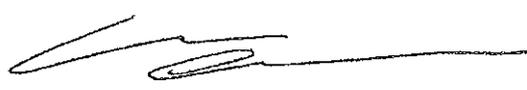
1) giornate presenza persone non autosufficienti convenzionate anno 2018.

Con riferimento alle effettive giornate di presenza delle persone anziane non autosufficienti accolte in convenzione con le Aziende Unità Locali Socio-Sanitarie della Regione Veneto, verrà riconosciuto a ciascuna lavoratrice e lavoratore, presente in servizio a full time, il valore di *Euro 0,22 per ogni giornata in incremento* rispetto alle giornate di presenza convenzionate dell'anno 2016 che sono state pari a n. 23.408.

2) Qualità e correttezza del servizio anno 2018.

Il livello di soddisfazione degli ospiti e/o dei loro familiari costituisce un indicatore importante per l'organizzazione dei servizi erogati dal Centro Servizi "Casa Padre Kolbe" e per tutto il personale impegnato nei diversi settori; pertanto verrà riconosciuto l'importo di bonus calcolato secondo il seguente criterio:

% Minima questionari raccolti	Giudizio finale di soddisfazione del cliente	Premio lordo
50	75 % giudizi positivi (buono/ottimo)	€ 50,00
50	80 % giudizi positivi (buono/ottimo)	€ 150,00
50	85% giudizi positivi (buono/ottimo)	€ 280,00





Seamus Milano

3) atteggiamento virtuoso "no spreco" anno 2018.

Al fine di sviluppare una partecipazione virtuosa da parte di tutto il personale nei confronti della "Green economy CK", verrà riconosciuto un ulteriore importo di Premio di Euro 20,00 al raggiungimento di un risparmio annuo pari ad almeno il 5%, dei consumi di almeno due delle seguenti risorse rispetto all'anno precedente: acqua, energia elettrica, risme carta formato A4.

B) MODALITA' DI EROGAZIONE

L'importo del *Premio di risultato* verrà erogato ad ogni dipendente del Collegio Antoniano MBFMC "Casa Padre Kolbe" con le seguenti modalità:

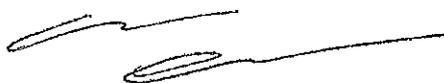
- a) il riferimento per il calcolo del punto 1) sarà la Presenza Annuale Convenzionale (PAC) pari a 1680 ore rapportate al full time;
- b) il premio di risultato annuo sarà proporzionato alle ore effettivamente svolte qualora queste non raggiungano la PAC di 1680 ore rapportate al full time;
- c) nel caso in cui la lavoratrice e il lavoratore siano incorsi in provvedimenti disciplinari di cui all'art.70 del CCNL il premio sarà calcolato in base alla gravità dei provvedimenti stessi: *richiamo scritto* riduzione del 20%; *multa* riduzione del 40%; *sospensione* riduzione del 80%;
- d) il premio di risultato non erogato, per mancato raggiungimento della PAC e per le riduzioni apportate in applicazione dei punti c) e d), verrà ridistribuito a coloro che hanno superato le 1680 ore di PAC, riferite al full time, in proporzione alle ore effettivamente lavorate oltre tale soglia e non sono incorsi in provvedimenti disciplinari di cui al precedente punto c);
- e) il premio di risultato sarà riconosciuto al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi e, comunque, in forza al 31 maggio 2019.
- f) le somme di cui sopra avranno decorrenza dal 01 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018. Il premio 2018 verrà corrisposto, in base alla presenza effettiva dell'anno 2018, con la retribuzione del mese di maggio 2019 al personale in forza al 31 maggio 2019.
- g) la liquidazione del premio maturato avverrà con riferimento all' accordo istitutivo del premio welfare aziendale sottoscritto a latere.

Viene confermata la restante disciplina dell'Accordo integrativo al Contratto Collettivo UNEBA VENETO sottoscritto in data 02 novembre 2015 e prorogato fino al 31.12.2018 così come armonizzato con l'accordo aziendale sottoscritto in data 24 febbraio 2016 e prorogato fino al 31 dicembre 2018.

Quanto sopra esposto sarà erogato in aggiunta al riconoscimento dei trattamenti economici previsti dal CCNL e CCRL attualmente vigenti.

Il Premio come sopra esplicitato ha validità unicamente per l'anno 2018.

Il premio di risultato potrà essere riassorbito qualora futuri accordi contrattuali, a qualsiasi livello, fossero sottoscritti per le medesime finalità.




Scanton Milano

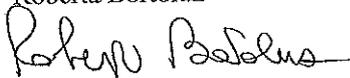
Le parti si danno atto che quanto sopra è parte integrante del contratto collettivo UNEBA VENETO e pertanto, ai fini del regime contributivo, l'ammontare e l'erogazione del Premio sono incerti e la struttura dello stesso è correlata alla misurazione di incrementi/indicatori dell'andamento economico dell'Ente e dei suoi risultati.

Fatto, letto e sottoscritto.

Pedavena, 19 novembre 2018.

Collegio Antoniano MEFMC

Roberta Bortoluz



FISASCAT CISL

Simone Centa



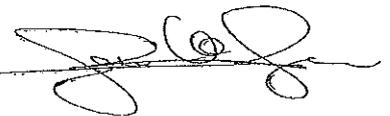
F.P. CISL

Gino Comacchio



F.P. CGI

Gianluigi Della Giacoma



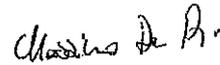
UIL TuCS e UIL FPL

Pietro Polo

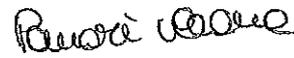


RSA

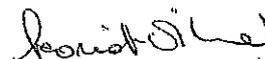
De Riz Massimo



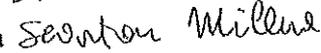
Pomarè Ileana



Scariot Vilma



Scarton Milena



ALLEGATO ALL'ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE EVT DEL 24 FEBBRAIO 2016

Tra

Collegio Antoniano MEFMC "Casa Padre Kolbe", rappresentato dal Direttore Roberta Bortoluz

e

FISASCAT CISL	Belluno rappresentata da Simone Centa
F.P. CISL	Belluno rappresentata da Gino Comacchio
F.P. CGIL	Belluno rappresentata da Gianluigi Della Giacoma
UIL TuCS e UILFPL	Belluno rappresentata da Pietro Polo

Premesso che

- UNEBA Federazione Regionale Veneto e FP CGIL Veneto, FISASCAT CISL Veneto, FP CISL Veneto, UILTuCS Veneto in data 02 novembre 2015 hanno sottoscritto il nuovo Accordo integrativo al Contratto Collettivo UNEBA VENETO dove le parti hanno riconosciuto *l'Elemento Variabile Territoriale (EVT)* quale mezzo per omogeneizzare e ricondurre tutti gli istituti relativi alle espressioni derivanti dalla relazione lavorativa diretta ed indiretta con gli utenti;
- con l'accordo sottoscritto in data 16 luglio 2018 l'accordo regionale del 02 novembre 2015, istitutivo dell' EVT, è stato prorogato fino al 31 dicembre 2018;
- in data 24 febbraio 2016 il Collegio Antoniano ME dei FMC -Casa Padre Kolbe- e le OOSS Belluno hanno già sottoscritto l'accordo aziendale di armonizzazione integrando la lettera c) *Secondo Bonus di incremento* del contratto collettivo UNEBA VENETO.

Considerato che

il Collegio Antoniano MEFMC "Casa Padre Kolbe" con lo stampato "Modello Gestione EVT" dà al proprio personale la facoltà di scegliere se il saldo ore EVT al 31 dicembre precedente venga "congelato" e liquidato a maggio (così facendo il contatore riparte da zero ogni nuovo anno) oppure vada riportato nel nuovo contatore come saldo iniziale (EVT AP) senza alcuna liquidazione;

tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue:

al fine di evitare l'eccessivo accumulo nel contatore ore da usufruire, l'Azienda liquiderà entro il 31 maggio 2019 l'eventuale saldo EVT, valorizzato in ore, maturato nell'anno 2017 ma non ancora esaurito alla data del 31 dicembre 2018. E così di anno in anno, per gli anni successivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

In fede.

Pedavena, 19 novembre 2018

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Roberta Bortoluz'. In the center, there are initials 'P' and 'M'. On the right, there is a large signature 'S', followed by initials 'J' and 'M'. At the bottom right, there is a signature that reads 'Severino Milene'.

Collegio Antoniano MEFMC

Roberta Bortoluz



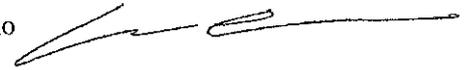
FISASCAT CISL

Simone Centa



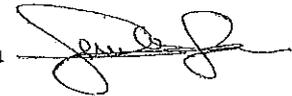
F.P. CISL

Gino Comacchio



F.P. CGL

Gianluigi Della Giacoma



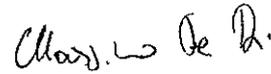
UIL TuCS e UILFPL

Pietro Polo

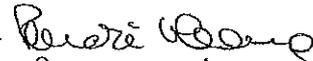


RSA

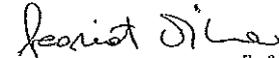
De Riz Massimo



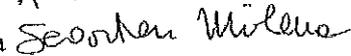
Pomarè Ileana



Scariot Vilma



Scarton Milena



ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL PREMIO WELFARE AZIENDALE

Tra

Collegio Antoniano MEFMC "Casa Padre Kolbe", rappresentato dal Direttore Roberta Bortoluz

e

FISASCAT CISL	Belluno rappresentata da Simone Centa
F.P. CISL	Belluno rappresentata da Gino Comacchio
F.P. CGIL	Belluno rappresentata da Gianluigi Della Giacoma
UIL TuCS e UILFPL	Belluno rappresentata da Pietro Polo

Premesso che

L'Ente Collegio Antoniano MEFMC "Casa Padre Kolbe" applica il CCNL e il CCRL UNEBA.

L'Accordo Integrativo Uneba Veneto sottoscritto dalle parti in data 2 novembre 2015 e la cui validità è confermata fino al 31.12.2018 recita: - a livello di singola istituzione potranno essere individuate modalità diverse di liquidazione dell'EVT anche attraverso sistemi di welfare aziendale - ;

in data 19.11.2018 è stato sottoscritto il nuovo accordo aziendale per la corresponsione di un premio di risultato a tutto il personale dipendente intendendo con questo strumento migliorare la soddisfazione dei lavoratori, promuovere la loro fidelizzazione ed il senso di appartenenza ad un Ente costantemente teso a perseguire il benessere della persona fragile tramite l'apporto indispensabile di tutte le forze lavoro il cui operato accresce la reputazione dell'Ente nel territorio;

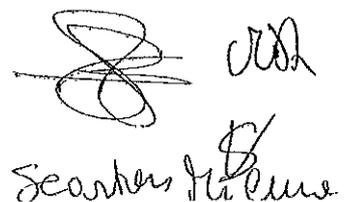
la Legge n. 208 del 28/12/2015, il DM 25/03/2016, la circolare AE 28/E del 15/06/2016 e la circolare AE 5/E del 29/03/2018 hanno introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di welfare che siano in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente;

le recenti disposizioni normative incentivano la definizione di intese sindacali che rendano disponibili ai lavoratori particolari categorie di beni e servizi che possono essere erogati dall'Ente datore di lavoro con varie modalità (convenzione, card, rimborsi, ecc.);

gli art. 51 e 100 del TUIR individuano alcune categorie di beni e servizi che, all'interno dei limiti e delle condizioni indicate, beneficino di un regime fiscale di favore, incrementando la capacità reale di acquisto dei lavoratori;

L'Ente Collegio Antoniano "Casa Padre Kolbe" individuerà una società leader nella gestione del welfare aziendale (servizi con finalità di educazione e istruzione, cultura e ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, previdenza complementare, ecc...) con la quale stipulare una convenzione a favore dei lavoratori e dei loro familiari.

LE PARTI concordano di proporre a tutti i lavoratori aventi diritto la possibilità di "spendere" il premio di risultato aziendale di cui all'accordo del 19/11/2018 e l'EVT in base all'accordo UNEBA regionale per acquistare beni e servizi in convenzione come sopra specificato (verrà distribuito il regolamento predisposto dalla società prescelta).



Scantini M. P. C.

I lavoratori che non intendono usufruire di questa opportunità (sarà richiesta la manifestazione di adesione tramite la compilazione di apposito modulo) continueranno a veder monetizzato il premio alle condizioni previste all'interno degli accordi sottoscritti.

Il presente accordo avrà decorrenza dal 01 gennaio 2019.

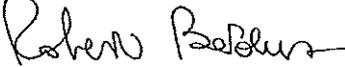
Le parti si impegnano ad incontrarsi per gli opportuni aggiornamenti e verifiche anche a fronte di eventuali modifiche della normativa nazionale di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pedavena, 19 novembre 2018.

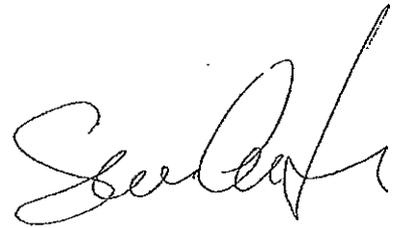
Collegio Antoniano MEFMC

Roberta Bortoluz



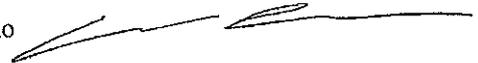
FISASCAT CISL

Simone Centa



F.P. CISL

Gino Comacchio



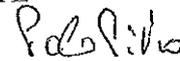
F.P. CGI

Gianluigi Della Giacoma



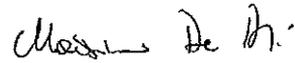
UIL TuCS e UIL FPL

Pietro Polo

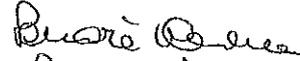


RSA

De Riz Massimo



Pomarè Ileana



Scariot Vilma



Scarton Milena

