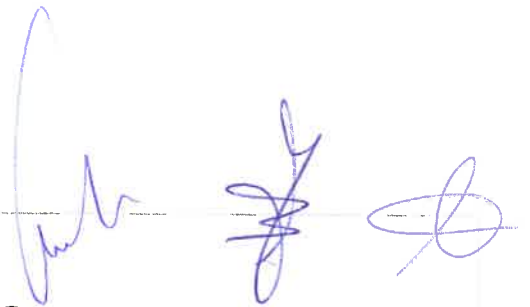


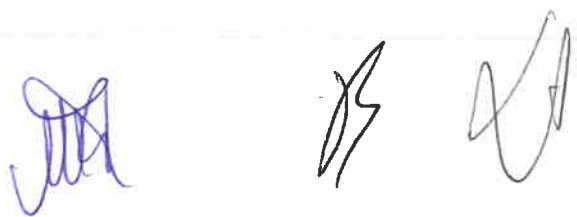
IPOTESI

UNEBA VENETO



Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

Disciplina dell'Elemento Variabile Territoriale



Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro di secondo livello (di seguito il "**Contratto**") è sottoscritto

tra

UNEBA Veneto, con sede in Padova, via Vescovado 29, nella persona del Presidente dott. Francesco Facci e in rappresentanza degli Enti associati UNEBA Veneto (di seguito "**UNEBA Veneto**");

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali, in rappresentanza dei Lavoratori e nelle rispettive sigle e segreterie regionali:

- **F.P. CGIL**, nella persona del sig. Stefano Bagnara;
- **F.P. CISL**, nella persona del sig. Alessandro Peruzzi;
- **FISASCAT CISL**, nella persona della sig.ra Maurizia Rizzo;
- **UIL F.P.**, nella persona del sig. Antonio Imbriani;
- **UIL TuCS**, nella persona del sig. Fernando Bernalda;

di seguito indicate come "**OO.SS.**" e, insieme a UNEBA Veneto, le "**Parti**".

* * *

Premesso che

- 1) le Parti intendono valorizzare la continuità delle prestazioni dei Lavoratori, per rispondere con sempre maggiore aderenza alle prioritarie esigenze dei bisogni delle persone assistite;
- 2) le Parti riconoscono nella formazione dei Lavoratori una leva imprescindibile di sviluppo professionale e adeguamento delle competenze, anche rispetto all'evoluzione tecnologica ed organizzativa e dei processi di lavoro e in considerazione che tale ambito può diventare decisivo per produrre le necessarie innovazioni nei processi del lavoro degli Enti e una opportunità per nuovi livelli di relazioni.
- 3) le Parti, inoltre, favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei Lavoratori, quale prezioso equilibrio da mantenere e tutelare nel tempo;

e ulteriormente

considerato che

- 4) la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 ha introdotto rilevanti disposizioni per incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di welfare in grado di rispondere a necessità assistenziali e sociali dei Lavoratori;

- 5) le recenti disposizioni incentivano il raggiungimento di intese sindacali che rendano disponibili ai Lavoratori talune categorie di beni e servizi che saranno erogati dall'Ente con varie modalità;
- 6) gli artt. 51 e 100 del TUIR individuano le categorie di beni e servizi che, all'interno dei limiti e delle condizioni indicate, beneficiano di un regime fiscale di favore, incrementando il potere di acquisto reale dei Lavoratori;
- 7) l'art. 43 del CCNL UNEBA in vigore prevede un "Elemento di Garanzia", quale valorizzazione ulteriore a quanto previsto come minimo retributivo mensile nazionale e demandato alla contrattazione di secondo livello, che ne stabilisce modalità, tempi e condizioni di erogazione, anche legati a meccanismi premiali e formativi;
- 8) con il contratto collettivo regionale di lavoro UNEBA Veneto sottoscritto il 2 novembre 2015 è stato istituito l'Elemento Variabile Territoriale (di seguito il "EVT") quale elemento di premialità a carattere orario e di tipo variabile, con le caratteristiche e i presupposti indicati dal D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, dalla precedente legge n. 247 del 24 dicembre 2007 nonché dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018, relativa a premi di risultato e *welfare* aziendale.

Tutto ciò premesso, con il presente Contratto è istituito e reso efficace l'Elemento di Garanzia di cui al CCNL UNEBA in vigore e ne è stabilito il calcolo e l'erogazione nelle modalità e termini indicati, con disposizioni di richiamo del precedente contratto istitutivo dell'EVT.

Art. 1 Sfera di applicazione

- 1.1 Il presente Contratto si applica ai Lavoratori degli Enti associati a UNEBA Veneto, nonché ai terzi che applicano il CCNL UNEBA operanti nell'ambito della Regione del Veneto.

Art. 2 Durata e decorrenza

- 2.1 Col presente Contratto le Parti convengono di migliorare ed integrare l'accordo sindacale di secondo livello dell'ELEMENTO VARIABILE TERRITORIALE (EVT) che le Parti hanno sottoscritto all'inizio il 2 Novembre 2015 con l'aggiunta dell'ELEMENTO DI GARANZIA derivante dalla "Quota A)" e dalla "Quota B)" prevista dall'art. 43 del CCNL Uneba sottoscritto il 14/02/2020.
- 2.2 Il presente accordo decorrerà dal 01/01/2022 fino al 31/12/2024. In merito all'elemento di garanzia (art.43 CCNL UNEBA) il presente accordo è da considerarsi aggiuntivo a quanto le parti determineranno in merito a livello nazionale. Le parti firmatarie si impegnano ad incontrarsi almeno due volte all'anno per verificare l'applicazione del presente accordo e per procedere ad eventuali integrazioni e/o modifiche, anche in relazione a possibili aggiornamenti della contrattazione nazionale e della legislazione in materia.



Pagina 3



Art. 3 Conversione dell'Elemento di Garanzia

3.1 Le parti concordano che l'Elemento di Garanzia derivante dalla "Quota A)" e dalla "Quota B)" dell'ex art.43 CCNL UNEBA vigente, al fine di far confluire tale elemento nell'E.V.T., viene direttamente e convenzionalmente convertito in ore mese sia per la quota A) che per la quota B) secondo la seguente tabella:

TABELLA 1

Anno di riferimento	Quota A -ore per anno	Quota B - ore per anno	Somma quota A + quotaB	Somme convertite a titolo esemp.vo (liv.4s)
2022	35	16	51	428,40
2023	38	24	62	520,80
2024	40	33	73	613,20

3.2 Le ore corrisponderanno alla paga oraria di ciascun lavoratore, rapportata all'inquadramento del mese di erogazione (luglio e aprile di ogni anno),

3.3 La maturazione delle ore spettanti riportate dalla suddetta tabella sopra è riferita ai Lavoratori a tempo pieno da riproporzionare per i contratti a part-time , le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero. Le assenze che concorrono alla maturazione delle ore spettanti sono: ferie, permessi/rol, banca ore, L.104, EVT, formazione, permessi sindacali, congedi parentali per maternità/paternità, maternità obbligatoria, congedo matrimoniale, infortuni, malattie legate al covid, malattie professionali, malattia oncologiche e/o terapie salvavita, permesso per lutto.

3.4 . Nell'ambito dello sviluppo e rafforzamento delle proprie politiche sociali, delle politiche di miglioramento continuo della qualità del servizio agli utenti, del coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti i dipendenti, Uneba Veneto intende continuare nella costruzione ed evoluzione dei meccanismi di condivisione dei risultati con i propri collaboratori, di cui l'Elemento Variabile Territoriale è elemento centrale.

In coerenza con questi principi, evolve quindi che anche l'Elemento di Garanzia, concorre al miglioramento dell'Elemento Variabile Territoriale, elemento essenziale della politica di partecipazione che Uneba Veneto intende attuare.

Questo strumento ha un duplice obiettivo:

- Distribuire all'insieme delle lavoratrici/ori di seguito individuati, un premio variabile in funzione dei risultati e/o del progresso dei risultati delle Strutture Uneba Veneto;
- Rinforzare le condizioni favorevoli alla partecipazione delle lavoratrici/ori alla vita gestionale delle Strutture Uneba Veneto e ai suoi risultati.

Tali presupposti sono coerenti con i principi che presidono, anche all'interno della legislazione italiana, alla regolamentazione della retribuzione variabile collegata ai risultati derivanti dai bonus e delle strutture Uneba Veneto.

I sistemi di salario variabile che Uneba Veneto definisce con il presente accordo sono regolamentati in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel Protocollo del 23/7/93, non sono pertanto utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, né

pertanto, ai fini del TFR.

Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate nel presente accordo, di ammontare variabile, misurabili e verificabili nonché legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, saranno trattate in conformità con quanto previsto dalla Legge 28 dicembre 2015, n.208 ("Legge di stabilità 2016") e successive modifiche e integrazioni.

Art. 4 Modalità di calcolo dell'EVT

4.1 In applicazione dell'art. 42 del CCNL Uneba del 8/5/2013 (20 ore) e dell'art. 43 del CCNL Uneba del 14/02/2020 (Tabella 1 quota A), le parti convengono che l'Elemento di garanzia sommato all'EVT vengano erogati utilizzando il controvalore attraverso la conversione in ore da equiparare alla paga oraria effettiva lorda di ogni lavoratrice/ore: dall'inizio di ogni anno, o dall'inizio del rapporto di lavoro se successivo. Ogni lavoratrice e lavoratore maturerà ogni anno e mese e fino a tutto il 2024 un monte ore base pari a:

TABELLA 2

Anno 2022	55 ore annue pari 4 ore e 35 minuti mensili
Anno 2023	58 ore annue pari 4 ore e 50 minuti mensili
Anno 2024	60 ore annue pari 5 ore mensili

Primo Bonus di incremento. Dall'inizio di ogni anno, o dall'inizio del rapporto di lavoro se successivo, la lavoratrice ed il lavoratore matureranno, se non assenti dal lavoro per un periodo di malattia non superiore ai tre giorni, ogni mese un Primo Bonus di incremento di 0,25 ore. Non concorrono le assenze per: ferie, permessi/ROL/Banca ore/EVT, formazione, congedi parentali, L.104, permessi sindacali, malattie legate al Covid-19, malattie gravi oncologiche e terapie salvavita, malattie professionali, maternità obbligatoria, congedo matrimoniale, infortuni, permessi per lutto.

Per coloro che avranno maturato la quota di cui sopra in quanto presenti per tutti i mesi, le Fondazioni/Enti/Strutture riconosceranno un'erogazione ulteriore pari a 3,5 ore annue.

Secondo Bonus di incremento.

Le strutture nel caso in cui abbiano necessità di far fronte ad esigenze tecniche produttive e/o organizzative la lavoratrice/ore potrà su base volontaria dare la propria disponibilità alle seguenti attività, in variazione o aggiunta del turno assegnato, e cioè:

- richiamo in servizio;
- evento di reperibilità;
- giornata di orario spezzato richiesta dal datore di lavoro, intendendosi come tale quel turno di lavoro giornaliero che comporta una sospensione dell'attività lavorativa ordinaria di almeno 2 ore tra la prima fascia oraria e la seconda;

la Lavoratrice ed il Lavoratore avranno diritto a 1,5 ore per ogni attività effettuata oltre al riconoscimento dei trattamenti economici previsti dal CCNL e CCRL che dovrà essere

garantita nel mese di competenza con un massimo annuo complessivo di 22 ore bonus per l'anno 2022. I limiti annui per il 2023 e 2024 verranno concordati successivamente.

Terzo Bonus di incremento.

Qualora a una Lavoratrice ed ad un Lavoratore già in forza venga assegnato il compito di seguire un neoassunto (affiancamento), per detto periodo egli maturerà 1,5 ore per ogni attività effettuata con un massimo annuo complessivo di 4,5 ore bonus per l'anno 2022 e successivi. I limiti annui per il 2023 e 2024 verranno concordati successivamente.

Al tavolo tecnico paritetico di cui all'art.7 del presente accordo verrà demandata la redazione di un regolamento per disciplinare gli aspetti specifici aziendali dell'affiancamento.

Quarto Bonus di incremento

Nell'ottica di un piano di miglioramento della produttività, si ritiene che possa essere accresciuta attraverso il potenziamento della formazione non rientrante in quella definita "obbligatoria" orientata allo sviluppo della professionalità e delle competenze.

Si concorda il riconoscimento di un bonus di 2,5 ore ad evento qualora il Lavoratore partecipi, nello stesso anno, a momenti di formazione non rientrante in obblighi di legge pari ad almeno tre ore ed attinente alla attività svolta dal lavoratore all'interno della sede di lavoro. Tale formazione dovrà essere documentata secondo le procedure previste dall'Ente di appartenenza. Rispetto al quarto bonus si concorda di fissare un limite annuo complessivo di 2,5 ore bonus per l'anno 2022. I limiti annui per il 2023 e 2024 verranno concordati successivamente.

Quinto Bonus di incremento

In un'ottica di potenziamento dell'efficacia delle azioni per rimettere al centro la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, finalizzata anche a contrastare infortuni e malattie professionali oltre che a contenere in questo periodo la diffusione del virus Covid-19 si riconosce un bonus di 2,5 ore annue ad ogni lavoratrice/ore qualora abbia rispettato tutte le norme di sicurezza previste dai regolamenti e dalla legge con il corretto utilizzo dei DPI per lo svolgimento della propria mansione e non abbia ricevuto alcun provvedimento disciplinare in merito alla suddetta materia.

Per quanto riguarda le annualità 2023 e 2024, le parti si impegnano ad incontrarsi nel corso dell'anno 2022 per verificare la possibilità di introdurre eventuali ulteriori bonus di incremento, rispondenti alle esigenze della platea dei lavoratori.

4.2 L'EVT di cui al presente articolo, potrà essere ulteriormente alimentato da:

- a) ROL. Le Parti, per dare uniformità di comportamento agli Enti associati UNEBA e a quelli che applicano il CCNL UNEBA, concordano che i ROL residui possano essere pagati ogni anno entro le medesime scadenze dell'Elemento Variabile Territoriale. In particolare, dall'inizio di ogni anno, o dall'inizio del rapporto di lavoro se successivo, il Lavoratore a tempo pieno matura ogni mese 4,27 ore (quattro ore e 16 minuti), pari a

51,25 ore annue a titolo di Riduzione Orario di Lavoro, o diversa maturazione secondo il CCNL UNEBA e/o eventuali accordi di II livello.

A gennaio di ogni anno, per ogni lavoratrice/ore che non avrà optato per la liquidazione dei permessi maturati e non goduti nell'anno precedente verranno sommati i ratei di Rol residui e non goduti, su sua specifica volontà e richiesta da effettuarsi all'inizio di ogni anno per l'anno in corso, o all'inizio del rapporto di lavoro se successivo, il saldo di detti ratei sarà ricompreso nell'EVT di cui sopra e liquidato con esso.

b) Banca Ore.

Entro gennaio di ogni anno, per ogni lavoratrice/ore verranno sommate le ore di Banca delle Ore di cui all'art. 66 del CCNL Uneba del 14/02/2020 accantonate nell'anno precedente e non godute a tale data e, su richiesta del singolo lavoratore saranno ricomprese nell' EVT di cui sopra. A livello aziendale e/o di Ente, le Parti potranno concordare la miglior gestione per la fruizione della suddetta Banca delle Ore per favorire specifici accordi sulla gestione del tempo di conciliazione per la vita personale e familiare con quella del lavoro entro marzo di ogni anno.

Art. 5 Maturazione dell'EVT

5.1 La maturazione dell'EVT, come sopra indicato, è riferita ai Lavoratori a tempo pieno e da riproporzionare per i part-time e, ai fini della maturazione, le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

5.2 Il premio di risultato è di competenza dell'anno di riferimento.

Art. 6 Erogazione dell'EVT mediante Welfare Aziendale

6.1 Le parti, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di regime agevolato per i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di miglioramento della capacità di rispondere alle esigenze degli assistiti, redditività, qualità efficienza ed innovazione; nonché per gli Enti/Fondazioni/Strutture che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, finalizzate ad incentivare schemi organizzativi lavorativi orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzano incrementi di efficienza e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro delle persone.

Le parti si impegnano a favorire lo sviluppo del piano welfare di cui sopra anche attraverso la contrattazione sociale nei Comuni dove le persone vivono e lavorano.

Entro gennaio dell'anno di competenza la lavoratrice/il lavoratore sceglierà se convertire e in che misura gli elementi costituenti l'EVT o valorizzati nel conto EVT.

Tutto ciò premesso si conviene che l' EVT sarà corrisposto, in tutto o in parte, nella misura minima obbligatoria del 30% tramite prestazioni di welfare aziendale.

Le parti concordano la verifica degli obiettivi dell'E.V.T. ogni 6 mesi, il 30 giugno di ogni anno, e gli Enti/Fondazioni/Strutture riconosceranno per il primo semestre di ogni anno e previa verifica di tali obiettivi la risultanza dell'E.V.T. maturato a tale data da corrispondere con la mensilità di luglio, secondo le preferenze già espresse dai lavoratori.

Per le lavoratrici/ori che opteranno per la conversione di parte o tutto l'EVT in welfare oltre il

minimo obbligatorio previsto del 30%, l'importo convertito sarà maggiorato del 15%. Tale incremento del valore alimenterà L'E.V.T. per l'anno successivo sommandosi al monte ore base. Le somme convertite in welfare, qualora non utilizzate nell'anno, resteranno disponibili, su volontà del lavoratore, per la fruizione di servizi di welfare anche per l'anno successivo. In caso contrario saranno liquidate con le stesse modalità e tempi dell'EVT, tranne la maggiorazione del 15%, per coloro che avevano optato per la conversione di parte o tutto l'EVT in welfare oltre il minimo obbligatorio del 30%.

Ciascun lavoratore/ricce dovrà esprimere la propria scelta, entro il mese di gennaio di ogni anno.

Le prestazioni di Welfare Aziendale potranno essere richieste e definite anche tramite apposita piattaforma predisposta a livello associativo ed appositamente messa a disposizione degli enti che applicano il CCNL Uneba. Le prestazioni erogate tramite detta piattaforma saranno oggetto di informazione e confronto con le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

6.2 Le Parti concordano che le somme confluite nel piano welfare saranno fruibili a partire dalla mensilità di aprile similmente alla liquidazione dell'elemento variabile territoriale (E.V.T.) e luglio.

6.3 Ciascun lavoratore/ricce dovrà esprimere la propria scelta, entro il mese di gennaio di ogni anno. In caso di mancata scelta entro tale data, al/lavoratore/lavoratrice verrà erogato l'intero importo dell'elemento variabile, con esclusione della quota minima obbligatorie del 30% di cui sopra, nelle modalità ordinarie senza conversione in Welfare Aziendale. Per l'anno in corso la scelta dovrà essere effettuata entro il 30.04.2022

6.4 Le parti, secondo quanto previsto dal successivo art.9.2 lettera d), si impegnano a verificare l'applicazione dell'istituto entro il mese di luglio di ogni anno.

Art. 7 Tavolo tecnico paritetico

7.1 Le Parti acconsentono all'istituzione di un tavolo tecnico paritetico per favorire la gestione degli schemi organizzativi di innovazione partecipata (cd. SOP) e/o dei programmi di gestione partecipata (cd. PGP) ove previsti e la composizione di un regolamento aziendale ai fini dell'affiancamento (art.4 terzo bonus) e per la definizione di accordi specifici sul welfare.

Tale organismo dovrà incontrarsi e raggiungere una definizione di quanto previsto entro maggio di ogni anno.

Art. 8 Generali

8.1 Le Parti acconsentono che, quale norma di assorbimento, i valori previsti dall'Art.42 del CCNL Uneba del 8/5/2013 e dall'Art. 43 del CCNL Uneba del 14/02/2020 (Elemento di Garanzia quota A) non potranno essere assorbiti per nessun titolo o ragione, quale condizione di miglior favore.

8.2 Alla cessazione del presente accordo si stabilisce che se non rinnovato o sostituito con nuovo

dispositivo, le quote previste dall'art. 42 del CCNL Uneba del 8/5/2013 e la quota A prevista dall'art. 43 del CCNL Uneba del 14/02/2020 verranno conglobati nei minimi contrattuali previsti dalla contrattazione nazionale.

Art. 9 Commissione paritetica regionale

9.1 Vista la situazione socio-economica legata alla pandemia che sta attraversando il nostro paese e che sta impattando in maniera così drammatica, il settore socio-assistenziale. Constatando con preoccupazione che i rimborsi definiti dagli enti pubblici, orientati al ristoro dei costi causati dalla pandemia, li coprono solamente in parte e questo, unito alla crescita esponenziale delle effettive necessità degli ospiti, aggrava ulteriormente la sostenibilità economica della situazione, le parti acconsentono di costituire una Commissione Paritetica Regionale a cui potranno rivolgersi organizzazioni locali aderenti ad Uneba Regionale del Veneto, che sarà composta da 10 componenti, di cui 5 di parte sindacale e 5 di parte datoriale. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo posta elettronica certificata, le organizzazioni locali aderenti alla Associazione.

9.2 I compiti demandati alla Commissione Paritetica Regionale ex Art.77 del CCNL UNEBA del 14-02-2020 sono i seguenti:

- a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi regionali o di Istituzione;
- b) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL;
- c) con riferimento alla L.11 maggio 1990 n. 108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.
- d) Istituire un tavolo di verifica dell'applicazione degli accordi sindacali sottoscritti, anche al fine di combattere il dumping contrattuale presente, inoltre il tavolo si impegna a raccogliere gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti nell'ambito regionale;
- e) Istituzione di un osservatorio regionale che studia, verifica, analizza il mercato del lavoro regionale del settore e ne individua le necessità/fabbisogni, carenze delle professionalità di mercato e permette di attivare le politiche doverose con istituzioni locali e regionali e con l'osservatorio contrattuale nazionale.
- f) Verificare con il decreto flussi 2021 2022 l'ingresso di lavoratori non comunitari, per inserire nuove risorse umane e per un approvvigionamento delle professionalità estere, attraverso un monitoraggio e apposite convenzioni per definire fabbisogni e requisiti e definire i percorsi di comparazione con i titoli di qualifica/studio necessario ai livelli assistenziali decretati dalla legge regionale.
- g) Concentrare e sviluppare le politiche sulla prevenzione e sicurezza nei posti di lavoro, in particolare per permettere alle parti di attivare azioni e strumenti per osservare,

analizzare, contrastare i rischi specifici, i rischi generici (Covid) e i rischi psicologici derivanti dai rapporti di lavoro, oltre che a condividere strumenti contrattuali ed organizzativi per ridurre le malattie, malattie professionali ed infortuni sul lavoro.

- h) Sviluppare azioni, iniziative per attivare le politiche attive del lavoro per investire e sostenere la grave carenza di alcune professionalità del settore, anche attraverso progetti per favorire l'inserimento o il reinserimento.
- i) In funzione sussidiaria rispetto al livello aziendale qualora non si sia attivato o non abbia raggiunto accordi il tavolo tecnico paritetico di cui all'art. 7 del presente accordo, interverrà per la definizione di quanto previsto da tale articolo.

Art. 10 Protocollo della Solidarietà

Mantenendo inalterato il principio e la valorizzazione della Banca Solidale del CCNL UNEBA del 14/02/2020, si conferma la fase di sperimentazione come dall'art.67

Fatti salvi i principi e la valorizzazione a titolo sperimentale fino al 31.12.2022 e successivi, salvo nuove indicazioni, dell'art.67 del CCNL Uneba (Banca Etica Solidale) nel caso le donazioni fossero sufficienti a rispondere completamente alle richieste di solidarietà, si andrà, a consuntivo, a quantificare le risorse complessive non utilizzate con riferimento alla 9° giornata di rol (Banca Etica Solidale), per redistribuirle ai lavoratori.

Per valorizzare ulteriormente i concetti alla base dell'art.67 del CCNL Uneba "Banca Etica Solidale", le parti concordano che, calcolato l'intero ammontare a consuntivo non utilizzato nell'anno 2020, tale valore complessivo sarà adeguato di un valore pari all'indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'UE), per poi confluire tutte le ore così valorizzate nell'EVT in parti uguali per i lavoratori dell'anno di riferimento (2020) e ancora in forza al 1° gennaio 2022.

A carattere sperimentale le parti si impegnano a sviluppare entro il mese di Giugno 2022 un Protocollo della solidarietà che verrà disciplinata con specifici accordi, e per analizzare le mutate esigenze di mercato della platea dei lavoratori e delle aziende in cui si opera.

Il presente Contratto abroga il precedente accordo sottoscritto il 7/02/2022 e l'efficacia del presente contratto avrà validità dal 1 gennaio 2022 sostituendosi pertanto agli effetti di tutte le disposizione precedenti sottoscritte in materia.

Il presente accordo, composto da 11 pagine, è sottoscritto in Padova il 22.02.2022.

Francesco Facci – Presidente U. Veneto

Stefano Bagnara - F.P. CGIL

Fabio Toso

Alessandro Peruzzi - F.P. CISL

Marco Franchini

Maurizia Rizzo - FISASCAT CISL

Tiziano Savoncelli

Antonio Imbriani - UIL F.P.I.

Emanuela Bolamperti

Fernando Bernalda - UIL TuCS,

Handwritten scribbles and symbols in blue and black ink, including a large blue diagonal line, a large blue oval, and various illegible marks.