

UNEBA VENETO
Modifica dell'Addendum
Contratto Collettivo Regionale di Lavoro
Disciplina del Premio di Risultato



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials and others full names or signatures.

Il giorno 24 ottobre 2023 si sono incontrati:

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 Patrizia Manca;
- **UIL F.P.L.**, nella persona della sig.ra Federica Bonaldo;
- **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 degli enti associati a UNEBA Veneto, nonché degli enti che applicano il CCNL UNEBA operanti nell'ambito della Regione del Veneto (di seguito gli «**Enti**» o singolarmente intesi l'«**Ente**») per rispondere con sempre maggiore aderenza alle prioritarie esigenze dei bisogni delle persone assistite;
- 2) in data 22 marzo 2022 le Parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Regionale UNEBA Veneto 2022-2024 e in data 28 luglio 2023 le Parti hanno sottoscritto un Addendum al Contratto Collettivo Regionale di Lavoro – disciplina dell'Elemento Variabile Territoriale,

le Parti convengono e stipulano quanto segue.

1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante della presente Proroga.

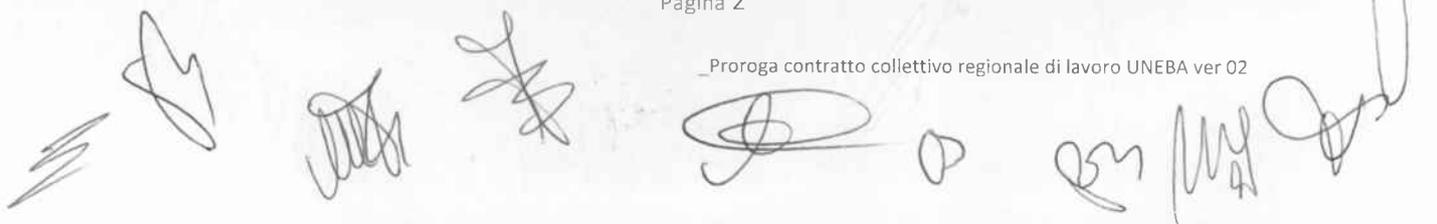
2. Durata e decorrenza

La validità delle modifiche e delle integrazioni al CCR e all'Addendum introdotte tramite la presente Proroga darà continuità a quanto già sottoscritto nel precedente accordo e fino al 31.12.2024.

3. Modalità di calcolo del premio di risultato (EVT)

In applicazione dell'art. 43 del CCNL Uneba del 14/02/2020, le parti convengono che il premio di risultato verrà maturato secondo i bonus già previsti, utilizzandone il controvalore attraverso la

Pagina 2



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.

Il valore del Premio eventualmente spettante e così calcolato è riferito ai Beneficiari a tempo pieno e, pertanto, dovrà essere riproporzionato per i contratti part-time secondo quanto previsto dal CCNL.

Per i Beneficiari con rapporto di lavoro iniziato nel corso dell'anno il valore complessivo del Premio come sopra calcolato sarà riproporzionato pro quota in tanti dodicesimi quanti sono i mesi dell'anno in cui il Beneficiario ha lavorato almeno 15 giorni di calendario. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno pertanto considerate come mese intero.

Ogni lavoratrice e lavoratore potrà maturare nell'anno 2023 un valore di 41 ore complessive, 3 ore in più rispetto alle precedenti del 2022. Tale aumento verrà aggiunto al 2° bonus che sarà così disciplinato:

Secondo Bonus di incremento. Nel caso in cui il Lavoratore effettui una delle tre seguenti attività, in variazione del turno assegnato, e cioè:

- richiamo in servizio, su base volontaria;
- evento di reperibilità, su base volontaria;
- giornata di orario spezzato richiesta dal datore di lavoro e su base volontaria, 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 2,5 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 25 ore bonus per l'anno 2023.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per monitorare la situazione e verificare le esigenze della platea dei lavoratori.

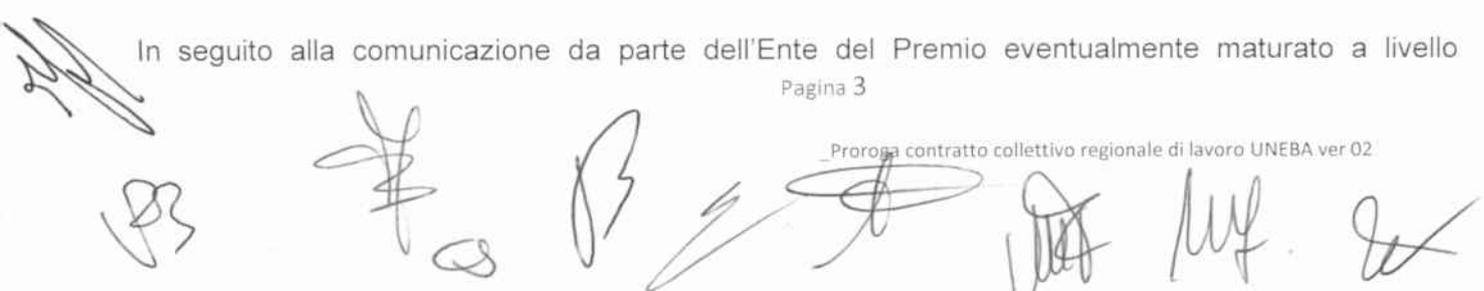
4. Tempistiche di erogazione del Premio

L'erogazione del Premio eventualmente spettante a livello individuale, nell'importo calcolato secondo quanto previsto al precedente punto 3, avverrà con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

5. Conversione del Premio in Welfare Aziendale

Le Parti riconoscono che i Beneficiari, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

In seguito alla comunicazione da parte dell'Ente del Premio eventualmente maturato a livello



individuale, verranno illustrati, tramite apposita comunicazione, le istruzioni e i termini per consentire a ciascun Beneficiario in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, di esprimere la propria preferenza rispetto alle seguenti modalità di erogazione del Premio:

- A. erogazione integralmente in denaro, con assoggettamento a tassazione e contribuzione vigenti alla data di erogazione (alla data di sottoscrizione del presente Addendum, con applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% al Premio erogato nel 2023 e del 10% al Premio erogato in anni successivi, come previsto dall'art. 1, comma 184, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e smi, e contribuzione ordinaria);
- B. conversione, in tutto o in parte (per una percentuale di conversione minima del 70%), dell'importo del Premio eventualmente maturato, spettante individualmente, in un importo figurativo (di seguito «Credito Welfare PDR»), fruibile in Servizi Welfare, eventualmente anche tramite il Portale in cui verranno esplicitati i vari servizi offerti e i termini e le condizioni di fruizione, senza assoggettamento ad alcuna tassazione e contribuzione a carico del dipendente, ai sensi delle norme tempo per tempo vigenti.

I Servizi Welfare potranno, infatti, essere richiesti e definiti anche tramite un Portale predisposto a livello associativo ed appositamente messo a disposizione degli Enti. Le prestazioni erogate tramite detto Portale saranno oggetto di informazione e confronto con le OO.SS. firmatarie della presente Proroga.

Il predetto diritto di opzione dovrà essere esercitato da ciascun Beneficiario entro e non oltre il 5 gennaio di ciascun anno di validità della presente proroga salvo diverse indicazioni che saranno specificate nella comunicazione da parte dell'Ente sul raggiungimento del Premio eventualmente maturato. Una volta esercitato il diritto di opzione, la scelta della modalità di erogazione del Premio in Servizi Welfare diviene definitiva e non più modificabile limitatamente all'anno di erogazione del Premio oggetto di conversione.

Il Credito Welfare sarà fruibile da ciascun Beneficiario a partire dalla mensilità di aprile dell'anno successivo a quello della maturazione del Premio.

L'eventuale quota di Premio convertito e non utilizzato entro il 31/12/2025 o entro l'eventuale precedente data di cessazione del rapporto di lavoro verrà liquidata in busta paga secondo le norme previste al punto A) soprariportate.

Le Parti verificheranno congiuntamente le migliori forme di comunicazione per portare a conoscenza dei lavoratori le modalità per esercitare il diritto di opzione in parola e le opportunità ad esso connesse, almeno con verifica quadrimestrale.

Le Parti si impegnano a favorire lo sviluppo del welfare aziendale anche attraverso la contrattazione sociale nei Comuni dove le persone vivono e lavorano e si impegnano a verificare l'applicazione dell'istituto ogni anno.

6. Protocollo della Solidarietà

Come da verbale d'incontro del 07 settembre 2023, Le parti congiuntamente concordano che, essendo terminato al 31.12.2022 il periodo sperimentale di accantonamento dell'istituto della Banca Etica Solidale, con competenza gennaio 2024 verranno ridistribuite le ore accantonate relative agli

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of the parties involved in the agreement.

anni 2021 e 2022 con le seguenti modalità:

- fatte salve le situazioni ove gli enti abbiamo già regolato l'ammontare delle ore residue 2021 e/o 2022, l'intero ammontare in ore, non utilizzato negli anni 2021 e 2022, confluirà nel contatore R.O.L. (Riduzione Orario Lavoro) del cedolino di gennaio 2024 di ogni dipendente in forza alla firma dell'accordo che verranno riconosciuti al 1.1.2024 salvo cessazioni precedenti a tale data e nella misura accantonata negli anni di riferimento.

Si precisa che dal 01.01.2023 ogni lavoratore e ogni lavoratrice ha ripreso a maturare la nona giornata precedentemente accantonata in Banca Etica Solidale.

Le parti si incontreranno entro il 31.12.2023 per definire le modalità di applicazione per il 2024.

Francesco Facci – Presidente U. Veneto

Stefano Bagnara - F.P. CGIL

Fabio Toso

Alessandro Peruzzi - F.P. CISL

Marco Franchini

Patrizia Manca - FISASCAT CISL

Tiziano Savoncelli

Federica Bonaldo - UIL F.P.L.

Chiara Serafin

Fernando Bernalda - UIL TuCS

GABRIELE DE ANJA

MATEO FERRAN

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale 91014500267
Ragione Sociale UNEBA FEDERAZIONE REGIONALE VENETO
Motivo Deposito Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 2 – Dati Deposito

Codice Contratto 20231025101026373
Data Deposito: 2023-10-25
Data Invio Informazioni Contratto: 2023-10-25

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori: 10000

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: 300,00
Anno: 2023

Sezione 5 – Obiettivi

Produttività Redditività
Qualità Efficienza
Innovazione

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro

-
- 10) Lavoro agile (smartworking)
- 11) Modifiche ai regimi di orario X
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti X
- 13) Riduzione assenteismo X
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni X
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Ristorni
- 21) Altro (indicare)

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

- Welfare aziendale SI
- Piano di partecipazione SI

Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

- Partecipazione agli utili dell'impresa NO
- Totale Lavoratori
- Valore annuo medio pro-capite (€)