

INCONTRO VISSO CONFERENZA

18.11.2020

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

Tra

la Società Impresa Socio-Sanitaria Veneto Orientale S.r.l. (di seguito Società), con sede a San Donà di Piave (VE) in via San Francesco n. 11 in persona dell'Amministratore Delegato dottor Paolo Dalla Bella

e

le OO.SS. territoriali nelle persone dei Sigg.ri:

- La signora Italia Scattolin per la CGIL FP;
- Il signor Giovanni Zennaro per la UIL FPL;
- Il signor Dario De Rossi per la CISL FP.

premesso che

- in data 27/08/2018 si è costituita la Società "Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale srl" (Isvo in breve) con effetto il 01/09/2018;
- in data 01/09/2018 il personale in forza all'ente I.P.A.B "Casa di Riposo Monumento ai Caduti in guerra" (IPAB in breve) è stato trasferito in Isvo srl secondo quanto previsto dall'art.2112 del c.c.;
- l'INPDAP/Inps ha versato ad Isvo srl il tfr maturato in capo ai lavoratori passati dall' IPAB fino al 31/08/2018, con le modalità previste dalla Legge, tfr pertanto attualmente in azienda;
- ai sensi dell'art. 2120, commi 6 e ss del Codice Civile, "il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di: a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto";
- l'ultimo comma dell'art. 2120 del codice civile consente ai contratti collettivi ed ai patti individuali di prevedere condizioni di miglior favore;

le Parti convengono e stipulano il presente accordo in deroga alla disciplina in materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile, alle norme di legge al fine di introdurre esclusivamente condizioni di miglior favore per il personale dipendente e riguarda esclusivamente il tfr maturato fino al 31/08/2018 e trasmesso dall'INPS/INPDAP ad Isvo srl.

Il lavoratore indipendentemente dall'anzianità aziendale può chiedere l'anticipazione del proprio trattamento di fine rapporto, purché maturato, anche al di fuori dei casi espressamente previsti in sede legale e contrattuale e per le seguenti fattispecie:

1. spese per ristrutturazione dell'immobile adibito o da adibire a residenza propria o dei propri figli, anche in deroga alle casistiche contemplate dalla normativa vigente;
2. spese sostenute per spese mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o il proprio nucleo familiare;
3. spese funerarie sostenute per decesso dei propri familiari, entro il secondo grado di parentela;

RISCHIO DI IMPRESA
WELFARE! SOLO IN UNA PARTE
ACCORDO WELFARE!
NON INCIDE IN TUTTI GLI ISTITUTI
CONTRATTUALI

4. spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio e alloggio collegate;
5. spese di studio per il dipendente e/o per il proprio nucleo familiare, comprese spese di viaggio e alloggio collegate;
6. acquisto autovettura;
7. riscatto o ricongiunzione di pregressi periodi non coperti da contribuzione previdenziale;
8. spese legali per cause di separazione e/o divorzio;
9. spese matrimoniali;
10. altre spese da valutarsi all'atto della richiesta;

OGNI SINGOLO LAVORATORE

Tutte le spese dovranno essere corredate da pezze giustificative.

DOPO LE FATTISPECIE:

L'anticipazione sul TFR potrà essere richiesta una sola volta, l'ammontare massimo dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto erogabile dalla Società al lavoratore che ne faccia richiesta sulla base delle condizioni di miglior favore ivi stabilite è fissato nella misura del 30% 70€ del fondo TFR rimasto in azienda del TFR già maturato dal lavoratore alla data di presentazione della domanda, al netto di qualsivoglia di quota parte già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato. L'ammontare dell'anticipazione viene detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto e non potrà comunque essere superiore all'importo risultante dalla documentazione prodotta a corredo della domanda, ~~lavoratori che hanno richiesto prestiti mediante la cessione di quote della retribuzione e non potendo richiedere anticipazione del trattamento di fine rapporto in virtù del contratto di cessione sottoscritto sono esclusi dall'accordo.~~

?

~~Il presente accordo, relativamente all'acconto sul TFR, avrà durata triennale a decorrere dal 01/01/2021 e fino al 31/12/2023.~~

Copia del presente accordo verrà depositata presso l'INL di Venezia con sistema telematico per poter beneficiare delle agevolazioni previdenziali e fiscali, previste dalla legge.

San Donà di Piave, li

Letto, confermato e sottoscritto

Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale srl
L'Amministratore Delegato
Dott. Paolo Dalla Bella

Le OO.SS

CGIL FP
Signora Italia Scattolin

UIL FPL
Signor Giovanni Zennaro

CISL FP
Signor Dario De Rossi

PERCENTUALI:
50% ESTENSIVO?
70% A TUTTI!

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

NUOVA PROPOSTA: 20.000,00 € x 12 2019
Tra | COMPLESSIVAMENTE 2020

la Società Impresa Socio-Sanitaria Veneto Orientale S.r.l. (di seguito Società), con sede a San Donà di Piave (VE) in via San Francesco n. 11 in persona dell'Amministratore Delegato dottor Paolo Dalla Bella

e

le OO.SS. territoriali nelle persone dei Sigg.ri:

- La signora Italia Scattolin per la CGIL FP;
- Il signor Giovanni Zennaro per la UIL FPL;
- Il signor Dario De Rossi per la CISL FP.

NO!!!
IRRICEVIBILE!

premesso che

- è obiettivo delle Parti sostenere politiche di intervento a favore del personale;
- le Parti sottolineano l'importanza del sostegno della qualità della vita dei propri dipendenti sviluppando un sistema di welfare aziendale, promuovendo un'organizzazione del lavoro che abbia come valore centrale la persona umana, offrendo servizi concreti per conciliare meglio vita privata e lavoro;
- è obiettivo della Società comprendere esigenze e preferenze del personale ed evidenziare elementi migliorativi rispetto al modello applicato per addivenire alla realizzazione di interventi in grado di ottimizzare il rapporto tra costo e ritorno al lavoratore (costi dell'azienda e vantaggi per il lavoratore);
- è intenzione della Società di procedere comunque a premiare i lavoratori maggiormente presenti mediante la sottoscrizione del presente accordo che prevede la costituzione di un premio di risultato.

Tutto ciò premesso si stipula il presente accordo integrativo aziendale

PREMIO DI RISULTATO

Al fine di favorire la realizzazione di progetti e processi di ottimizzazione aventi come obiettivo il miglioramento della produttività, qualità, redditività dell'impresa, viene definito un premio di risultato riferito al personale dipendente presso il Centro Servizi "Monumento ai Caduti in Guerra" che:

- Abbia carattere di variabilità;
- Sia erogato a consuntivo sulla base dei risultati conseguiti;
- Non rientri nella retribuzione normale;
- Sia comprensivo delle incidenze degli istituti retributivi legali e contrattuali;
- Sia escluso dalla base di calcolo del TFR;
- Benefici del regime contributivo e fiscale nei termini definiti dalla normativa vigente o da disposizioni successive.

A) Gli aventi diritto al premio di risultato sono i dipendenti in forza al 1 dicembre di ogni anno;

- B) Il premio di risultato sarà erogato in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi e con gli importi fissati con il presente accordo;
- C) Le somme annualmente accantonate prenderanno come base dell'organico i dipendenti in forza alla data del 1 dicembre di ogni anno.

Parametri di riferimento e modalità di calcolo

Per l'anno 2020 verrà erogato per ogni dipendente in forza alla data di cui al punto A) la somma di € 200,00 a persona riparametrato all'orario part-time, da erogare sotto forma di buoni acquisto che verranno consegnati entro la fine del mese di dicembre. Al personale che verrà assunto dopo il 01/01 dell'anno di competenza del premio, la somma andrà riparametrata su base mensile in dodicesimi. Il premio di € 200,00 è da considerarsi suddiviso in due parti:

- 1 – una parte pari ad € 150,00 come premio variabile sulla base delle presenze/assenze dei lavoratori;
- 2 – una parte di € 50,00 come premio variabile sulla base del numero dei posti letto occupati da anziani non autosufficienti di primo e secondo livello nel Centro Servizi.

La somma di € 150,00 subirà una riduzione del 25% dal terzo evento di malattia verificatosi nell'anno per il lavoratore, del 50% dal quarto evento di malattia e del 75% dal quinto evento, fino al completo annullamento della parte del premio con il sesto evento di malattia.

Le somme di premialità risparmiate per effetto della riduzione causata dagli eventi di assenza di malattia, verranno ridistribuite con la busta paga del mese di gennaio sotto forma di premio di produttività tra i lavoratori aventi diritto al 100% del premio.

La somma di € 50,00 complessiva verrà riconosciuta e riparametrata come segue:

- riconoscimento di € 50,00 con un'occupazione di posti letto di casa di riposo di primo e secondo livello di almeno il 95%,
- riconoscimento di € 40,00 con un'occupazione di posti letto di casa di riposo di primo e secondo livello di almeno il 90%,
- riconoscimento di € 30,00 con un'occupazione di posti letto di casa di riposo di primo e secondo livello di almeno l'85%,
- riconoscimento di € 20,00 con un'occupazione di posti letto di casa di riposo di primo e secondo livello di almeno l'80%,
- riconoscimento di € 10,00 con un'occupazione di posti letto di casa di riposo di primo e secondo livello di almeno il 75%

Con un'occupazione di posti letto di casa di riposo di primo e secondo livello al di sotto del 75% la somma di € 50,00 viene completamente annullata pertanto non riconosciuta.

Solo per l'anno 2020 il buono acquisto sarà aumentato di ulteriori € 100,00 per ogni dipendente a copertura di quanto dovuto quale differenza premiale dell'anno 2019.

Vengono esclusi dalla premialità i lavoratori che, a seguito di un procedimento disciplinare, abbiano avuto la sanzione disciplinare della sospensione.

Durata e vigenza

Il presente accordo relativamente al premio di risultato avrà validità dall'1 gennaio 2020 e verrà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta scritta da una delle parti che dovrà essere effettuata un mese prima del 31 dicembre di ogni anno.

San Donà di Piave, lì

Letto, confermato e sottoscritto

Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale srl

L'Amministratore Delegato
Dott. Paolo Dalla Bella

Le OO.SS

CGIL FP
Signora Italia Scattolin

UIL FPL
Signor Giovanni Zennaro

CISL FP
Signor Dario De Rossi