

IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Tra le parti:

- Azienda Speciale Servizi Sanitari Vergiate (di seguito anche "Azienda" o "ASSSV"), con sede in Vergiate via G.Di Vittorio 2 c.f.02021020124, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione Signor Filippo Tascone e del Direttore dott. Giovanni Zanetta, assistiti dal dott. Sergio Berrini e dal dott. Marco L.Valente ed autorizzati alla sottoscrizione del presente atto dal Consiglio di Amministrazione giusta delibera del 01/07/2015 n°3;

- Il rappresentante delle organizzazioni sindacali di categoria Signor Giancarlo Ardizzoia della FP-CGIL;

= con riferimento =

- a quanto previsto dal vigente CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, sociosanitario ed educativo UNEBA (di seguito anche "CCNL" o "CCNL UNEBA") e dall'accordo integrativo regionale Lombardia del 16.04.2015 ed avuto riguardo al personale dipendente dell'Azienda il cui trattamento è riferito al predetto CCNL;

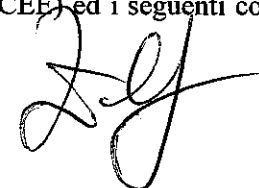
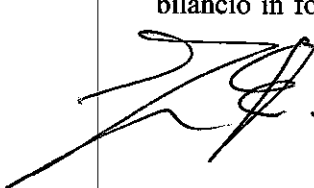
= si conviene e stipula quanto segue =

A) PREMIO DI RISULTATO

1. E' istituito il premio di risultato dell'Azienda per il triennio di competenza 2015-2017 con le seguenti caratteristiche per il personale dipendente dell'ASSSV con contratto di lavoro CCNL UNEBA.

2. Gli obbiettivi sono riferiti all'attività ricompresa nelle 3 macro aree di valutazione come riportate nell'allegato "A" al presente accordo a costituirne parte integrante e saranno focalizzati su specifici indicatori.

3. Entro 10 giorni dalla stipula del presente accordo verranno individuati dall'Azienda, d'intesa con il responsabile dei servizi socio assistenziali, gli indicatori ed i relativi pesi ponderati per il computo del premio per il 2015 dandone comunicazione al lavoratore.
4. Per le annualità 2016 e 2017, ferme restando le macro aree sopra indicate e di cui all'allegato "A", gli indicatori ed i relativi pesi saranno oggetto di determinazione entro il mese di febbraio dell'anno di competenza e comunicati conseguentemente al lavoratore entro il 15 marzo.
5. Fermo restando che il riconoscimento del premio per i lavoratori del settore socio-assistenziale sarà connesso al raggiungimento degli obiettivi in termini di indicatori come sopra specificato, in applicazione dell'articolo 4 del contratto integrativo regionale suddetto la spettanza del premio è comunque subordinata al rispetto di condizione economica aziendale minima di equilibrio misurata secondo Indicatore di Riferimento (IR). Il tutto come di seguito meglio specificato:
- a) Indicatore di riferimento minimo per la spettanza del premio. Per la erogazione del premio l'indicatore di riferimento (IR) come di seguito specificato dovrà essere non inferiore ad Euro 135.000,00. L'indicatore di riferimento IR è determinato con la seguente formula, applicata ai dati consuntivi di bilancio dell'Azienda dell'esercizio precedente per come approvato dagli organi competenti (Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e Consiglio Comunale) a quello di erogazione del premio:
- $$IR = VP - (CM+CS+CP+VR), \text{ cioè:}$$
- Differenza tra Valore delle produzioni dell'Azienda (Voce A del bilancio in forma CEE) ed i seguenti costi della Produzione: Costi per



materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci (voce B6 del bilancio), Costi per Servizi (voce B7 del bilancio), Costi del Personale (voce B9 del bilancio) e Variazione delle rimanenze prime, sussidiarie, di consumo e merci (voce B11 del bilancio e corrispondente alla differenza tra Rimanenze Iniziali e Rimanenze Finali).

5. Importo del premio:

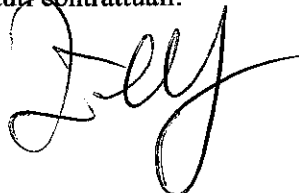
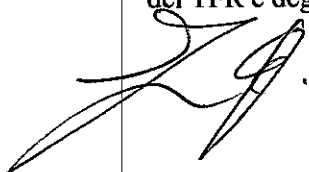
a) Anno 2015: per l'anno 2015 l'importo pieno del premio è determinato in misura percentuale pari al 4,2% della retribuzione annua come definita all'articolo 41 del CCNL UNEBA.

b) Anno 2016 e 2017: per l'anno 2016 e 2017 l'importo pieno del premio è determinato in misura percentuale pari al 2,5% della retribuzione annua come definita all'articolo 41 del CCNL UNEBA, fatta salva la possibilità di incrementare tale percentuale in funzione di migliori risultati economici dell'Azienda secondo criteri che dovranno essere oggetto di ulteriore confronto tra le parti e fermo restando comunque il rispetto del valore minimo dell'indicatore IR di cui al precedente articolo 4 lettera a).

6. L'Azienda ed i lavoratori si incontreranno in linea di principio nel mese di maggio e di settembre di ogni anno per valutare congiuntamente l'attività dei dipendenti medesimi.

La valutazione a consuntivo in ordine al punteggio raggiunto sugli indicatori sarà di spettanza dell'Azienda tenuto conto di relazione del responsabile del servizio socio-assistenziale.

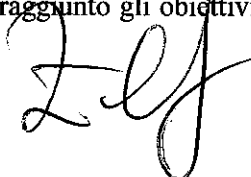
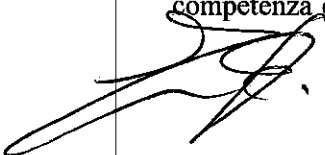
7. Il premio eventualmente maturato e spettante non rileva ai fini del computo del TFR e degli altri istituti contrattuali.



8. Modalità di erogazione. Il premio verrà erogato a consuntivo in unica soluzione nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza subordinatamente all'approvazione del bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio Comunale. Ove l'approvazione venisse ritardata il pagamento avverrà entro il mese successivo all'approvazione di tali organi e comunque entro il mese di settembre. Quindi la prima erogazione si prevede avverrà, in quanto spettante, ad aprile 2016.

9. Parametri di calcolo.

- a) Assenze. Una volta individuata la misura del premio spettante al lavoratore come da punti precedenti, la determinazione specifica dello stesso premio per ogni singolo lavoratore verrà effettuata tenendo conto dei giorni di effettiva presenza nell'anno di riferimento, intendendosi per tali anche i giorni di assenza per infortuni sul lavoro, maternità obbligatoria, ferie, ricoveri ospedalieri, permessi straordinari retribuiti ex L.104/92 e L.53/2000. Ai fini del conteggio del premio, per ogni assenza diversa da quelle appena descritte, fatte salve per l'anno 2015 n°15 giornate, a partire dalla sedicesima giornata di assenza verrà sottratta una frazione di un duecentovesimo del premio stesso. Si conviene espressamente che tale quota giornaliera verrà sottratta per ogni giorno di assenza per malattia sino al ventunesimo giorno consecutivo; per le giornate di assenza successive, purchè sempre di evento continuativo, il premio spetterà nel 60% della quota giornaliera;
- b) Hanno titolo a percepire le quote di cui al presente articolo tutti i dipendenti con rapporto di lavoro di almeno un mese nell'anno di competenza che abbiano raggiunto gli obiettivi come meglio identificati

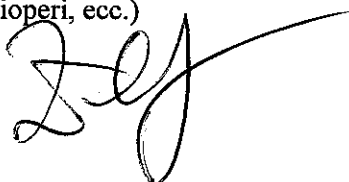


dal presente accordo ed in servizio alla data di erogazione del suddetto premio. Trattandosi di premio di risultato l'elemento di valutazione potrà essere raggiunto e valutato solo al termine dell'esercizio

- c) Effetti sugli istituti contrattuali. Si chiarisce che il premio, così come individuato, non ha nessuna influenza sul TFR e sugli altri istituti contrattuali.

B) ALTRI ELEMENTI

- 1) Viene confermata per la durata di validità del presente accordo (quindi sino al 31.12.2017 oltre l'eventuale periodo di sua ultrattività e/o applicabilità come chiarito nella nota a verbale), il buono pasto a favore dei dipendenti, regolamentato come segue.
- 2) Ai lavoratori dipendenti verrà erogato un buono pasto giornaliero per un importo pari a:
 - Euro 2,60 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro con orario lavorativo di almeno quattro ore e sino a sei ore;
 - Euro 5,20 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro con orario lavorativo superiore a sei ore e comunque con un massimo di Euro 104,00 mensili.
- 3) per il personale Part time con orario inferiore alle quattro ore giornaliere non spetterà alcun buono pasto;
- 4) il buono pasto spetterà solo ed esclusivamente per le giornate di effettiva presenza e quindi saranno escluse le giornate in cui il lavoratore non sarà presente sul posto di lavoro per qualsivoglia motivo, nessuno escluso (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, malattie, infortuni, permessi retribuiti o non retribuiti, scioperi, ecc.)



5) A fronte degli elementi qui pattuiti in termini di buoni pasto, spettanti per la durata dell'accordo, il personale assicurerà attività e prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro normale, quando occasionalmente necessario, per gli adempimenti connessi ai compiti assegnati, senza oneri retributivi per l'azienda.

Note a verbale.

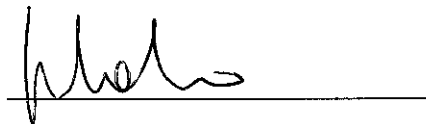
Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi sin qui stipulati.

Il presente accordo avrà durata triennale per il periodo dal 01 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 (fatto salvo quanto previsto sopra in materia di buono pasto, che avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello di stipula del presente accordo) ed alla sua scadenza del 31 dicembre 2017 avrà ultravigenza di un anno entro il quale dovrà essere rinnovato. Ove entro tale anno (2017) lo stesso non venisse rinnovato, le parti sin da ora riconoscono che il presente accordo si intenderà automaticamente applicabile per il biennio 2018-2019. Durante tale periodo le Parti si impegnano ad incontrarsi per procedere al rinnovo del medesimo Accordo.

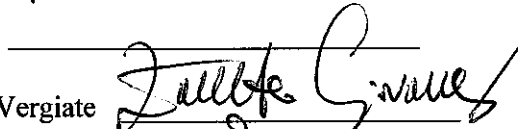
Al termine del suddetto periodo, ed in assenza di rinnovo, lo stesso cesserà comunque la sua validità e pertanto a partire dal 01/01/2020 l'accordo medesimo non si intenderà più applicabile in ogni sua parte.

Vergiate, il 29 luglio 2015

Per FP-CGIL



Per le Rappresentanze sindacali



Per L'Azienda Speciale Servizi Sanitari Vergiate

