

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale 00854080157
Ragione Sociale ISTITUTI CLINICI ZUCCHI SPA
Motivo Deposito Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 2 – Dati Deposito

Codice Contratto 20221207141939957
Data Deposito: 2022-12-07
Data Invio Informazioni Contratto: 2022-12-07

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori: 530

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: 1200,00
Anno: 2023

Sezione 5 – Obiettivi

Produttività	X	Redditività	X
Qualità	X	Efficienza	X
Innovazione			

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

1) Volume della produzione/n. dipendenti X
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti X
3) MOL/VA di bilancio
4) Indici di soddisfazione del cliente X
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
 - 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
 - 13) Riduzione assenteismo X
 - 14) n. brevetti depositati
 - 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
 - 16) Riduzione dei consumi energetici
 - 17) Riduzione numero infortuni
 - 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	NO

Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa	NO
--	----

Totale Lavoratori

Valore annuo medio pro-capite (€)

VERBALE DI ACCORDO

- In data 6 dicembre 2022, alle ore 14, presso i locali della Istituti Clinici Zucchi di Monza, si sono incontrati:
- la Direzione Aziendale degli Istituti Clinici Zucchi, in persona di Renato Cerioli, Emilio Imparato, Cinzia De Francesco e Viviana Borin, assistiti da Stefano Pizzicaroli e Michele Costantino (Costantino&partners);
 - le OO.SS. territoriali, in persona di Susanna Cellari della FP CGIL e di Cristina Copes della CISL FP,
 - la RSU in persona di Giuseppe Aliberti, Stefania Daniela Bajenaru e Chiara Rosa Pozzi.

Premesso:

- che, in data 27 gennaio 2022, le parti hanno sottoscritto un accordo aziendale (depositato telematicamente in data 01/02/2022, codice contratto: 20220201111953613) volto, tra l'altro, a disciplinare il sistema di incentivazione applicabile per l'anno 2022;
- che, attesa la scadenza al 31/12/2022 del citato accordo è interesse delle parti ridefinire il sistema incentivante applicabile al personale dipendente, pervenendo ad un nuovo accordo aziendale, applicabile per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023, sulla base di un progetto che persegue l'obiettivo del miglioramento continuo dell'efficienza gestionale e produttiva nonché della qualità dei servizi offerti in un'ottica di rafforzamento della competitività aziendale;
- che le parti intendono altresì dare maggiore impulso alle misure di welfare aziendale, applicate per la prima volta nel 2016, attribuendo loro un maggiore ed autonomo valore incentivante;
- che, la Direzione Aziendale ritiene che la definizione degli incentivi e benefit sia da legare all'effettiva presenza in servizio del personale e alla crescita del fatturato generato dalla produzione di servizi sanitari non soggetti a limitazioni produttive di sistema (sostanzialmente: pazienti Solventi);
- le parti, con il presente accordo, intendono dare applicazione alle disposizioni in materia di detassazione e welfare aziendale (art. 1, co. 182 e ss. 1. 208/2015 e s.m.i.; d.i. 25 marzo 2016; art. 51, co. 2 e 3, TUIR; circ. AE n. 28/2016, n. 5/2018 e risoluzione AE n. 78/2018; interpello n. 904-791/2017 dell'Agenzia delle Entrate-D.R. Lombardia). Qualora, inoltre, sia approvata la misura di cui all'art. 15 del DDL C.643 (Progetto di Legge di Bilancio 2023), che nella versione attuale prevede che "Per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento", la stessa si intenderà automaticamente applicabile, senza necessità di ulteriori accordi.

le sopradescritte parti, preso atto delle premesse, convengono quanto segue:

Art. 1 – Richiamo.

1.1 Le premesse costituiscono il presupposto logico giuridico delle pattuizioni contenute nel presente accordo, e formano con esso stesso patto.

Art. 2 – Durata.

2.1 Il presente accordo ha durata pari ad un anno, con decorrenza dal **1° gennaio 2023** e scadenza al **31 dicembre 2023**.

Art. 3 – Oggetto.

3.1 Nell'ottica del miglioramento continuo ed al fine di realizzare le finalità esplicitate in premessa ed all'art. 4.4, le parti concordano di definire, per il 2023, un premio incentivante, alle condizioni ed al personale di cui all'art. 4.

3.2 Inoltre, le parti condividono l'opportunità di istituire, per l'anno 2023, un distinto sistema di welfare aziendale, che sarà suddiviso in due quote (Quota A e Quota B), alle condizioni e nei termini di cui all'art. 5.

3.3 Ai fini del presente accordo, per "welfare" o "misure di welfare" si intendono unicamente i beni, servizi e/o valori esclusi dal reddito imponibile dei lavoratori ai sensi dei commi 2 e 3 (ultimo periodo) dell'art. 51 del TUIR e s.m.i., nei limiti ed alle condizioni ivi previste.

Art. 4 – Premio incentivante.

4.1 **DECORRENZA:** il premio incentivante ha durata pari ad un anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e scadenza al 31 dicembre 2023.

4.2 **CAMPO D'APPLICAZIONE:** il premio incentivante spetta al personale specificato in tabella 1), impiegato presso gli Istituti Clinici Zucchi con contratto di lavoro subordinato ed ancora in servizio alla data del 31 dicembre 2023, con esclusione dei lavoratori che, alla stessa data, si trovino nel periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni (ad eccezione delle dimissioni per pensionamento). In relazione alla terminologia utilizzata nella Tabella 1, si precisa che:

FP CGIL

CISL FP NBL

- a) per "Amministrativo" si intende il personale con qualifica di Impiegato d'ordine, Impiegato amministrativo di concetto, Impiegato referente, Collaboratore Amministrativo, Vice responsabile di unità amministrativa, inquadrato nelle categorie contrattuali "B" e "C" e nella posizione economica "D" (con esclusione, quindi, del personale impiegatizio inquadrato, anche per effetto di progressioni orizzontali, nelle posizioni D1, D2, D3 e D4) di cui all'art. 46 del CCNL, in organico presso le Unità Amministrative aziendali;
- b) per "Operaio" si intende il personale, classificato nelle categorie "A", "B" e "C" di cui all'art. 46 del CCNL, avente mansione di operaio addetto ai servizi di manutenzione, di autista/comMESSO, di portiere e di centralinista;
- c) per "Ausiliario" si intende il personale, classificato nelle categorie "A" e "B" di cui all'art. 46 del CCNL, avente mansione di: Ausiliario, Aus.Spec. e Aus.SS.Spec.Ex.4.

4.3 SISTEMA DI CALCOLO: ai lavoratori di cui al precedente punto 4.2 sarà riconosciuta, per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023, una quota giornaliera (al lordo delle ritenute di legge), nella misura riportata nella tabella 1), da attribuirsi, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, alle condizioni che seguono:

- la quota giornaliera sarà erogata mediante anticipi mensili (A.P.F.P.), con decorrenza 01/01/2023; il diritto alla liquidazione a titolo definitivo maturerà solo alla data del 31/12/2023, previa verifica dei requisiti previsti dal presente accordo da possedere a tale data. Qualora il lavoratore, alla data del 31/12/2023 o anche anticipatamente, risulti escluso dal campo d'applicazione di cui al precedente punto 4.2, tutte le somme anticipate in virtù del presente accordo saranno interamente recuperate mediante trattenuta sulle spettanze retributive e/o di fine rapporto.
- la quota giornaliera non sarà erogata in caso di presenza in servizio per meno di quattro ore giornaliere;
- per il personale con contratto part-time il valore delle quote giornaliere di cui alla tabella 1) sarà automaticamente riproporzionato;
- sono esclusi dall'incentivo i dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari diversi dal richiamo (verbale e scritto). In caso di irrogazione di un provvedimento disciplinare, pertanto, tutte le somme anticipate in virtù del presente accordo saranno interamente recuperate mediante trattenuta dalle spettanze retributive e/o di fine rapporto;
- le diverse quote giornaliere previste nella Tabella 1 non sono tra loro cumulabili per la medesima giornata; le stesse non sono corrisposte per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

Tabella 1)

Figura Professionale	Anticipo premio di presenza giornaliero
Caposala, Infermiere Coordinatore	12,0 €
Fisioterapista o Massofisioterapista	3,2 €
Infermiere turnista, Infermiere impiegato presso il Blocco Operario, presso il Centro di Vulnologia o presso Servizio di Endoscopia, tutti con anzianità di servizio =>5 a.a.	12,0 €
Infermiere Strumentista di Blocco Operatorio	16,0 €
Infermiere non turnista	3,2 €
Infermiere turnista, Infermiere impiegato presso il Blocco Operario, presso il Centro di Vulnologia o presso Servizio di Endoscopia, tutti con anzianità di servizio < 5 a.a.	8,0 €
Oss non Turnista	1,4 €
Oss Turnista	2,4 €
Oss Impiegato in Sterilizzazione	4,0 €
Tecnico di laboratorio	3,2 €
Tecnico di radiologia	6,8 €
Ausiliario	1,0 €
Operaio	1,0 €
Amministrativo	1,6 €

4.4 OBIETTIVI E DISCIPLINA FISCALE: la Direzione Aziendale, con l'approvazione del sopradescritto premio incentivante per l'anno 2023, intende promuovere l'efficienza organizzativa, la produttività, la qualità dell'accoglienza e dei servizi erogati allo scopo di migliorare il posizionamento competitivo dell'azienda nel territorio di riferimento. In tale ottica, il meccanismo di attribuzione del sistema premiale sopradescritto è stato concepito per sostenere e migliorare la produttività e l'attrattività dell'Istituto e ridurre l'assenteismo e, quindi, per favorire in modo strutturale il raggiungimento degli obiettivi di efficienza produttiva ed organizzativa, attraverso il riconoscimento dell'apporto dei singoli individui. Rispetto agli obiettivi di natura qualitativa, vengono definite alcune macro-linee di miglioramento da monitorare quali:

- ✓ miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati sia in termini tecnico-professionali sia in termini di soddisfazione dei clienti;
- ✓ miglioramento del processo di accoglienza e di relazione con i clienti;
- ✓ miglioramento dei servizi di comunicazione a distanza con i clienti per i servizi informativi e di prenotazione.

Rispetto ai predetti macro-obiettivi qualitativi, la Direzione aziendale proseguirà la raccolta, nel corso dell'anno, di dati semplici quali, i reclami, le non conformità del sistema di gestione integrato, le presenze ai corsi previsti nel piano di formazione annuale, la partecipazione ai gruppi di lavoro del sistema di gestione integrato.

Ai sensi e per gli effetti di cui al d.i. 25 marzo 2016, inoltre, le parti precisano che – ferme restando le regole di calcolo stabilite nei precedenti articoli - il premio incentivante di cui al presente articolo è finalizzato al miglioramento, rispetto al valore medio annuo realizzato nel biennio precedente (intendendosi per tale i 24 mesi immediatamente precedenti all'inizio del periodo di riferimento), di almeno uno dei seguenti indicatori:

Tabella 2)

Cod.	Nome indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo
A	attrattività interregionale	Qualità	Valore netto della produzione di riferimento per il 2023 delle prestazioni di ricovero prodotte per pazienti assistiti dal S.S.N. e residenti in Regioni diverse dalla Lombardia (determinato in base alla stima del valore netto della produzione effettivamente realizzata a tutto il 30.11.2023 normalizzata ad anno attribuendo al mese di dicembre un peso pari al 5,2% del risultato annuo atteso).
B	attrattività di pazienti in regime di solvenza	Qualità	Valore netto della produzione di riferimento per il 2023 delle prestazioni erogate, in regime ambulatoriale o di ricovero, a favore di pazienti solventi e/o assistiti da Enti/Assicurazioni convenzionati con l'Istituto (determinato in base alla stima del valore netto della produzione effettivamente realizzata a tutto il 30.11.2023 normalizzata ad anno attribuendo al mese di dicembre un peso pari al 5,2% del risultato annuo atteso).
C	soddisfazione dei pazienti	Qualità	Numero di reclami degli utenti nel periodo dal 01/12/2022 al 30/11/2023.
D	non conformità	Qualità	Numero di non conformità del sistema di gestione integrato nel periodo dal 01/12/2022 al 30/11/2023.
E	customer satisfaction	Qualità	Percentuale di pazienti che – nei questionari di soddisfazione somministrati nel periodo dal 01/12/2022 al 30/11/2023 – si siano dichiarati “molto soddisfatto” o “abbastanza soddisfatto” in almeno il 50% delle domande poste.

F	assenteismo	Efficienza /produttività	Tasso di assenteismo, calcolato nel periodo dal 01/12/2022 al 30/11/2023 come rapporto tra le ore di assenza per malattia e infortuni per Covid-19 e le ore lavorabili nel medesimo periodo di riferimento. A tal fine, ferme restando le regole di calcolo del premio previste nei precedenti articoli, non saranno computate nel numeratore del tasso di assenteismo: le assenze per malattia che abbiano determinato un ricovero ospedaliero (ivi incluso il Day Hospital e le altre fattispecie equiparabili), per i giorni di effettivo ricovero; le assenze per infortunio sul lavoro (esclusi gli infortuni Covid-19) o malattia professionale; le assenze per malattia effettuate da parte di personale con invalidità civile e/o inidoneità alla mansione specifica accertata in sede di sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. 81/2008 permanente o temporanea; le assenze dovute a permessi di cui all'art. 33 l. 104/1992.
G	microassenze per malattia	Efficienza/produttività	Numero medio pro-capite di micro-assenze dovute a malattia (intendendosi per tali le assenze per malattie non superiori a tre giorni, per le quali opera la c.d. "carenza") realizzate nel periodo dal 01/12/2022 al 30/11/2023.

Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante di cui al presente accordo costituisce premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal d.i. 25 marzo 2016 e, pertanto – con il miglioramento di almeno uno degli indicatori di cui alla Tabella 2 e nel rispetto degli ulteriori requisiti di legge - troverà applicazione la detassazione di cui all'art. 1, co. 182 e ss., l. 208/2015 e s.m.i., nonché la decontribuzione di cui all'art. 1, co. 67 e ss. l. 247/2007 laddove rifinanziata.

Attesa la necessità di verificare il miglioramento di almeno uno degli indicatori di cui alla Tabella 2, le parti condividono che la detassazione, qualora ne ricorrano i presupposti, sarà applicata a conguaglio, entro i termini di cui all'art. 23, co. 3, DPR 600/73 e s.m.i. La struttura darà apposita comunicazione al personale ed alle OO.SS. del raggiungimento o meno degli obiettivi di cui alla Tabella 2.

4.5 ADESIONE AL SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE: le parti confermano quanto previsto nel 2019-2020-2021-2022 in materia di welfare aziendale e di accantonamento nella voce del cedolino "Banca contratt. 2' livello" delle somme maturate ai sensi del presente articolo. A tal fine concordano di sospendere, su richiesta scritta dei singoli lavoratori interessati espressa entro il 31/10/2023, il pagamento del Premio Incentivante e di accantonare i relativi importi maturati, successivamente alla richiesta, nella voce del cedolino "Banca contratt. 2' livello". La presentazione di tale richiesta, nei termini sopra stabiliti, è necessaria per aderire al sistema di welfare aziendale, non potendo in alcun modo essere sostituita da eventuali richieste di contenuto analogo presentate nel 2019-2020-2021-2022.

A fronte di quanto sopra, le parti concordano che i lavoratori che abbiano optato per la sospensione del premio con accantonamento nella voce del cedolino "Banca contratt. 2' livello", potranno comunicare la propria intenzione di non convertire, in tutto o in parte, il premio maturato in misure di welfare entro e non oltre la data del 30/11/2023.

In proposito le parti confermano che, in esito all'accertamento delle condizioni di applicabilità della cosiddetta detassazione al premio maturato (di cui la struttura darà apposita comunicazione ai sensi del precedente punto 4.4) e purché ricorrano le condizioni ed i presupposti previsti dai commi 182 e ss. l. 208/2015 e s.m.i., dal d.i. 25 marzo 2016 e dal presente accordo, i lavoratori che avranno optato per le misure di welfare in sostituzione del Premio Incentivante, potranno accedere alle relative prestazioni ricomprese nel piano welfare entro e non oltre la data del 31/12/2024, operando attraverso la piattaforma web a questi dedicata: <http://istitutizucchi.welfare.it>. Le

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: "f" and "UB"
 - Center: "P. C. A. I. L." with a signature
 - Right: "CISL F.P. 03" with a signature and "M"
 - Far right: "Allevi" written vertically

somme di cui al Premio Incentivante, convertite in welfare, non utilizzate entro la predetta data del 31/12/2024 non saranno oltre accantonate e non potranno più essere usufruite né monetizzate.

In ogni caso, le parti concordano che, in difetto dei requisiti per la detassazione (ivi inclusi quelli reddituali di cui al comma 188 della l. 208/2015) il Premio incentivante di cui al presente articolo non sarà convertito in welfare e la struttura procederà al pagamento dello stesso. In caso di superamento del limite di importo di cui al comma 182 della l. 208/2015 (pari a 3.000 euro lordi), la conversione in welfare potrà avvenire unicamente per la parte del Premio detassabile.

Art. 5 – Piano Welfare.

5.1 DECORRENZA: il Piano Welfare ha durata pari ad un anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e scadenza al 31 dicembre 2023. Esso deve intendersi autonomo e distinto rispetto al Premio Incentivante di cui al precedente articolo 4, nonché erogabile unicamente mediante misure di welfare e senza possibilità di conversione monetaria.

5.2 CAMPO D'APPLICAZIONE: il Piano trova applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti individuati dal precedente punto 4.2.

5.3 DEFINIZIONI: ai fini del Piano Welfare, si intende:

- per “**valore della produzione solventi**”, il valore della produzione derivante da prestazioni sanitarie rese in favore di pazienti solventi in proprio o per il tramite di Enti e/o di compagnie di assicurazione convenzionati con l'Istituto. Ai fini di quanto previsto dal presente punto 5.3 e dal successivo 5.4 non si terrà conto del fatturato relativo alle prestazioni ambulatoriali che saranno erogate presso il “Servizio di Odontoiatria”. Detto fatturato – anche se generato da prestazioni rese a favore di pazienti solventi e/o assistiti da Enti/Assicurazioni convenzionati con gli Istituti Clinici Zucchi – sarà, pertanto, considerato neutro ai fini del calcolo del benchmark e dell'intero Piano-Welfare;

per “**benchmark**”, il “**valore della produzione solventi**”, nel senso anzidetto, realizzato nel 2019 (pari ad euro 8.280.000,00);

- per “**incremento**”, la differenza, se positiva, tra il “**valore della produzione solventi**” realizzato nell'anno 2023 ed il “**benchmark**”;

- per “**valore della produzione SSN**”, il valore della produzione derivante da prestazioni sanitarie rese in regime di accreditamento in funzione dei contratti sottoscritti dall'Istituto con l'ATS della Brianza;

- per “**budget SSN**”, l'importo massimo dei budget delle varie attività sanitarie effettuate in regime di accreditamento per conto del SSN e dei rispettivi valori di riferimento definiti nei contratti sottoscritti dall'Istituto con l'ATS della Brianza;

- per “**target SSN**”, l'effettivo finanziamento della quota di budget ripartita e vincolata al raggiungimento integrale degli obiettivi specifici definiti nei contratti sottoscritti dall'Istituto con l'ATS della Brianza.

5.4 REGOLE DI CALCOLO DEL PREMIO-WELFARE: il Piano Welfare è suddiviso in due quote (Quota A e Quota B), calcolate secondo quanto di seguito precisato.

Quota A)

La Quota A del Piano Welfare è pari, per ciascun dipendente, al **25%** di quanto allo stesso riconosciuto a titolo di Premio Incentivante ai sensi del precedente articolo 4. Essa verrà riconosciuta al personale di cui al punto 5.2, subordinatamente alla realizzazione di un “**valore della produzione SSN**” pari almeno al “**Budget SSN**”, previo raggiungimento dei “**target SSN**”.

Quota B)

Subordinatamente al superamento del “**benchmark**” sopra indicato (cfr. punto 5.3), sarà riconosciuto ai lavoratori di cui al precedente punto 5.2 un ulteriore quota del Piano Welfare, calcolata come segue:

- a) il valore complessivo della Quota B, da distribuire tra il personale di cui al precedente punto 5.2, è pari al 6,5% dell'eventuale “**incremento**” realizzato nel 2023. Il valore complessivo della Quota B non potrà comunque superare l'importo massimo di euro 200.000,00.
- b) il valore complessivo della Quota B, calcolato ai sensi della precedente lettera a), sarà suddiviso e distribuito in misura uguale tra tutto il personale di cui al punto 5.2, fatto salvo il riproporzionamento in caso di: (i) part time, (ii) assunzione in corso d'anno e/o (iii) di assenze dal servizio (fatta eccezione per le assenze dovute a: permessi straordinari retribuiti, inclusi quelli di cui all'art. 33 l. 104/1992; permessi sindacali retribuiti; congedo di maternità obbligatoria; congedo di paternità alternativo ed obbligatorio; ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL).

5.5 MODALITA' DI PAGAMENTO: il Piano Welfare (Quota A e quota B), a prescindere dall'opzione dei lavoratori e dalla sussistenza delle condizioni per la detassazione, sarà liquidato unicamente mediante forme di welfare aziendale (senza possibilità di conversione monetaria). A tal fine, i lavoratori destinatari del Piano Welfare potranno accedere alle prestazioni ricomprese nel Piano stesso entro e non oltre la data del 31/12/2024, operando attraverso la piattaforma web a questi dedicata: <http://istitutizucchi.welfare.it>. Le somme di cui al presente articolo non utilizzate entro la predetta data del 31/12/2024 non saranno oltre accantonate e non potranno essere più usufruite né monetizzate.

Art. 6 – Clausola finale

6.1. Il Premio incentivante e le misure di welfare (Quota A e Quota B) previsti dal presente accordo, e segnatamente dagli artt. 3 (commi 3.1 e 3.2), 4 e 5, non entrano nel computo del T.F.R. e non concorrono alla determinazione dei vari istituti legali e/o contrattuali (13', ferie, mancato preavviso, ecc.).

6.2 Copia del presente accordo sarà depositata telematicamente, con le modalità di cui al d.i. 25 marzo 2016, a cura della struttura.

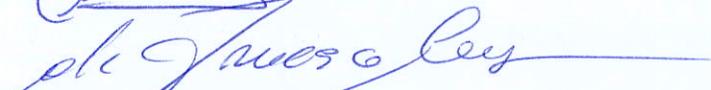
L.C.S.

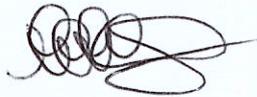
Istituti Clinici Zucchi

FP CGIL

CISL FP

RSU



Virginia Borini




Seyranian
