

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Oggi 28 Giugno 2022 in modalità di videoconferenza

tra:

La Società **La Meridiana Società Cooperativa Sociale**, in persona del Presidente Sig. Roberto Mauri

e

Le Associazioni sindacali provinciali di Monza e Brianza di:

- **FP CGIL rappresentata dal Sig. Villa Mateo**
- **Fisascat CISL rappresentata dal Sig. Forastiere Vincenzo**
la R.S.A. Campanerut Angelo Pietro e Andelakoun Marcelline

Premesso che:

- La Meridiana è una cooperativa sociale che gestisce le strutture socio-sanitarie-assistenziali “Residenza San Pietro”, sita a Monza - Viale Cesare Battisti 86, il centro diurno “Il Ciliegio”, la struttura “Il Paese Ritrovato” siti in Monza - Via Casanova 33 a-b-c, il centro diurno “Costa Bassa” sita in Monza – Viale per Biassono 2, la struttura “Oasi” sita in Monza – via Gerardo dei Tintori 18 e il centro “Ginetta Colombo” sito in Cerro Maggiore – Piazza Concordia 1;
- La Meridiana definisce come prioritaria la continuità assistenziale erogata all’utenza e basata prevalentemente sulla presenza del lavoratore: la presenza è un fattore determinante nel garantire la qualità del servizio e rendere l’azienda produttiva e quindi competitiva, costituisce quindi parametro di qualità ed efficienza organizzativa un servizio continuativo che risponda costantemente ed in tempo reale alle esigenze degli utenti e dei loro familiari;
- il rinnovo del “Contratto Collettivo Nazionale per le lavoratrici ed i lavoratori delle Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo” siglato in data 28/03/2019 ha introdotto il “Premio Territoriale di Risultato”;
- le parti intendono costituire un elemento della retribuzione variabile di miglior favore per i lavoratori, che assorba sino a capienza l’importo economico di cui sopra individuando un montante complessivo superiore, che sia maggiormente rispondente ai bisogni aziendali, incentivando ancor più la presenza, in un sistema organizzativo complesso a ciclo continuo dove l’assenza di un singolo addetto rispetto alla programmazione può comportare una diminuzione notevole della qualità del servizio all’utente, funzione anche dell’efficientamento dell’organizzazione del lavoro e della redistribuzione dei carichi di lavoro;
- le parti hanno individuato parametri ben definiti alternativi sostitutivi al premio territoriale ai quali correlare l’erogazione dell’elemento della retribuzione, che viene denominato “premio di produttività”;

- il parametro di riferimento individuato è l'incremento delle ore lavorate, calcolato sul primo trimestre dell'anno 2022 rispetto allo stesso periodo dell'anno 2021, inteso quale miglioramento dell'organizzazione del lavoro della struttura.

le parti concordano quanto segue:

- il seguente accordo aziendale ha tra i suoi obiettivi di favorire la produttività aziendale ed il contenimento e la riduzione delle ore non lavorate, pertanto è da intendersi valido a titolo di contratto di secondo livello disciplinante incentivi alla produttività e qualità in azienda, secondo quanto ricompreso dalla L 208/2015 artt.1 comma 182 e segg. e legge 232 del 2016 art. 1 comma 60 e seguenti, prevedendo quindi, entro i limiti disposti dalla legge, l'applicazione del regime fiscale di miglior favore conseguente.
- **Il premio di produttività**, la cui platea di riferimento è costituita dalla totalità dei lavoratori dipendenti della Società La Meridiana, è corrisposto mensilmente in due erogazioni distinte denominate "premio presenza" e "premio qualità", alle condizioni di seguito specificate.
- **Premio presenza:**
 - Viene previsto un montante complessivo annuo per ciascun lavoratore a tempo pieno pari €440,00 ed una quota individuale variabile da € 0,00 a €440,00 secondo i criteri di seguito riportati;
 - al fine di incentivare la presenza sul lavoro, e quindi la salvaguardia degli standard assistenziali, in un'ottica di tutela del benessere dell'utente e di conseguenza di maggiore competitività settoriale, viene garantito un premio direttamente legato alla presenza al lavoro, nella misura di € 2,00 (due) lordi per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro per il lavoratore con contratto di lavoro a tempo pieno;
 - nel caso di assenze parziali nella giornata e nel caso di orario ridotto da contratto di lavoro a tempo parziale, il premio sarà erogato in misura proporzionale alle ore di prestazione lavorativa effettiva rispetto al tempo pieno, fermo restando che la presenza viene calcolata in ragione dei 60 minuti, non rilevando le frazioni di ora;
 - nel caso di lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio sarà erogato in misura proporzionale alla percentuale di orario di lavoro rispetto al tempo pieno;
 - nel caso di nuova assunzione, il diritto al premio si acquisirà dal giorno successivo al superamento del periodo di prova.
- **Premio qualità:**
 - Viene previsto un montante complessivo annuo per ciascun lavoratore a tempo pieno pari €600,00 ed una quota individuale variabile da € 0,00 a €600,00 secondo i criteri di seguito riportati;
 - sempre al fine di garantire un servizio di assistenza il più possibile attento e continuo, e quindi mantenendo una qualità del servizio percepito su standard più elevati rispetto alla media del settore di riferimento, viene istituito un premio mensile lordo di € 50,00 (cinquanta) da erogarsi a tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno che, nel corso del mese a cui il premio si riferisce, non abbiano effettuato alcuna assenza di cui al punto successivo;
 - a titolo esemplificativo e non esaustivo, si elencano le assenze che non danno diritto al premio: malattia, congedo parentale (ex maternità facoltativa), permesso non retribuito, aspettativa non retribuita, assenza ingiustificata.



- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio sarà erogato in misura proporzionale alla percentuale di orario di lavoro rispetto al tempo pieno;
 - nel caso di nuova assunzione, il diritto al premio si acquisirà dal giorno successivo al superamento del periodo di prova.
- **Modalità erogazione premialità:** I premi di produttività di cui sopra verranno erogati mensilmente nel cedolino paga di competenza, salvo quanto qui di seguito previsto per l'opzione welfare.
 - **Opzione Welfare:**
 Il lavoratore può scegliere di percepire i premi di cui al presente accordo, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere o servizi erogati direttamente o tramite altro canale individuato dalla cooperativa.
 - Attraverso apposito modulo il lavoratore potrà richiedere la sostituzione del premio qualità, del premio presenza o di entrambi con il piano di welfare.
 - Gli importi destinati al welfare verranno maggiorati del 10%.
 - Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L.208/2015 e s. m. I.
 - La sostituzione dei premi potrà avvenire solo con rimborsi e/o servizi relativi all'anno fiscale di erogazione previa consegna all'azienda del singolo lavoratore del giustificativo comprovante l'avvenuto pagamento del servizio. Il residuo di salario variabile non rimborsato sarà sostituito con un buono acquisto fino ad un massimo di 250,00 euro, o, se non capiente, sarà monetizzato con il cedolino paga di dicembre al netto della maggiorazione del 10% riconosciuta sull'opzione welfare.
 - Di seguito le parti individuano a titolo sperimentale le misure e le opzioni esercitabili per la durata del presente accordo:

Lista prestazioni (interna o esterna) – senza limite di prestazione

1. Rimborso per la prestazione e per i servizi di educazione e istruzione dei figli
 - a. Rette scolastiche e prescolastiche (asili nido, scuola dell'infanzia, scuola dell'istruzione)
 - b. Tasse universitarie
 - c. Libri di testo scolastico
 - d. Servizio di trasporto scolastico
 - e. Servizi di mensa scolastica
 - f. Centri estivi/ludoteche/gite scolastiche
2. Servizi ricreativi/Benessere
 - a. Palestre (servizio acquistato dall'azienda)
 - b. Biglietti del cinema
 - c. Pacchetti turistici (servizio acquistato dall'azienda)
3. Servizi Socio Sanitari
 - a. Servizi a portatori di Handicap
 - b. Servizi per anziani
4. Fondo previdenza complementare contrattuale

Una volta aderito al piano di welfare, il lavoratore non potrà modificare la sua scelta per la durata dell'accordo.

Le parti si impegnano a integrare per l'anno successivo la combinazione di beni e servizi a disposizione del dipendente, previa consultazione con i dipendenti.

- **Validità dell'accordo:**

la validità del presente accordo decorrerà dal 01/07/2022. Le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare l'andamento del premio e eventuali modifiche migliorative all'accordo; prevedendo fin da ora di incontrarsi entro ottobre 2022.

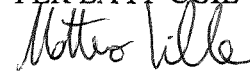
LETTO, APPROVATO E CONTESTUALMENTE SOTTOSCRITTO:

PER L'AZIENDA

PER LA FISASCAT CISL MBL



PER LA FP CGIL



LE RSA

