

VERBALE DI ACCORDO

Contratto integrativo a livello di Ente 2021-2023

Il giorno 15/03/2022 in Ospitaletto (Brescia)

Tra

- **La FONDAZIONE SERLINI ONLUS - R.S.A. E CENTRO MULTISERVIZI ANZIANI**, rappresentata dal Presidente Gian Battista Garza, dal Direttore Generale Maria Flavia Baresi e dal dr. Pietro Pelegrinelli, entrambi componenti la Direzione Strategica della Fondazione, assistiti dal dr. Federico Ferrari, Consulente del Lavoro.

e

- **La RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE**, nelle persone di Antonella Boventi e Elisabetta Tironi, assistite dalla FP CGIL nella persona di Paola Cottali.

Premesso che:

- A. Il Consiglio di Amministrazione ha confermato la propria determinazione a realizzare il Programma per l'implementazione di un "Centro Multiservizi per Anziani" che vada oltre la seppur ottima RSA di oggi.
- Il Progetto prevede un investimento economico estremamente importante, di svariati milioni di euro, sia per il Progetto di Partenariato Pubblico-Privato (PPPP) che per la Ristrutturazione e Riqualficazione dell'attuale Serlini.
- Il PPPP ed in particolare la Ristrutturazione dell'attuale Sede, hanno come obiettivi principali:
- o Incrementare la qualità dell'assistenza erogata agli ospiti/utenti
 - o Creazione di nuovi posti di lavoro
 - o Ambienti di lavoro moderni e confortevoli
 - o Eccellenti condizioni di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori della Fondazione Serlini.
- Incentivare il Merito, ottimizzare l'impiego delle risorse umane, applicare le norme previste dal CCNL per rendere flessibile l'organizzazione del lavoro, degli orari e dei turni; sono elementi fondamentali per gestire correttamente la Fondazione.
- Tutto questo è indispensabile, in particolare nel prossimo triennio, periodo di "cantieri", dove andranno comunque garantite le attività, gestendo gli inevitabili disagi organizzativi.
- B. In merito alla composizione della retribuzione in busta paga, si conferma la necessità di intervenire sulla parte variabile, al momento di dimensioni irrilevanti e sostanzialmente invariabile rispetto all'andamento del risultato economico dell'Ente, nonché sul riconoscimento adeguato del valore del lavoro di "assistenza diretta" agli Ospiti.
- C. In data 15/03/2022 è stato firmato l'"Accordo quadro", parte integrante del presente "contratto integrativo a livello di Ente" per il passaggio dal CCNL Funzioni Locali al CCNL Uneba.
- D. Le Parti ritengono necessario fronteggiare tale situazione con comportamenti orientati verso una flessibilità nella gestione dei fattori dell'attività, proseguendo nel miglioramento della produttività, della qualità del servizio e dell'efficienza complessiva, elementi questi indispensabili per il recupero di margini di redditività, per la tutela del valore reale delle retribuzioni e per la migliore salvaguardia dell'occupazione.
- E. La contrattazione di secondo livello va improntata a criteri e obiettivi concreti e verificabili, sulla base di indicatori di produttività, efficienza, efficacia e flessibilità, oltre che semplificata nella sua struttura.

- F. Nella valutazione delle compatibilità di bilancio 2021-2022, si è altresì tenuto in considerazione l'impegno assunto da Fondazione Serlini di mantenere invariate le rette a carico delle famiglie per 29 mesi, (sino a gennaio 2022).
- G. Le Parti si impegnano a sviluppare un sistema di relazioni sindacali tale da favorire lo sviluppo di rapporti sempre più partecipativi e programmati, conferendo ad essi certezza e stabilità.
- H. La Fondazione Serlini, nel quadro di un Accordo i cui singoli punti devono essere considerati sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine correlati e inscindibili tra di loro, ha aderito alla richiesta avanzata dalla RSA e dalle OO.SS., riguardante la definizione di un nuovo contratto integrativo.

Si conviene e si stipula quanto segue:

PREMESSA

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

INFORMAZIONI

La Fondazione Serlini, su specifica richiesta, informerà la R.S.A e le OO.SS su:

- Situazione economica, gestionale ed investimenti in corso e/o previsti.
- Orario di lavoro e utilizzo istituti contrattuali.
- Assunzioni, in tale occasione si forniranno informazioni su eventuali assunzioni e/o stabilizzazioni previste nel semestre successivo, anche in relazione al livello di saturazione dei posti e dei conseguenti carichi di lavoro.
- Eventuali esternalizzazioni, aventi carattere permanente.
- Le Parti confermano il Piano di riorganizzazione del lavoro e delle attività, con la nuova turnistica.
- La Riorganizzazione in corso ed i previsti assetti futuri dell'Ente, rilevano una situazione di eccedenza in alcune aree, che oggi vengono assorbite dal Programma di smaltimento ore ferie maturate e, in futuro, dai Nuovi Servizi derivanti dal Progetto di PPP.
- La Direzione dell'Ente, anche ai fini delle erogazioni economiche qui previste, informerà le RSA sulle risultanze della valutazione relativa all'"Area operativa gestionale e assistenziale", che riguarderà i seguenti aspetti:
 - Disponibilità sostituzione di altro personale
 - Disponibilità cambio turno
 - Continuità presenza in servizio
 - Flessibilità a introduzione innovazioni organizzative
 - Disponibilità istituto Banca Ore
 - Fungibilità delle mansioni nel rispetto delle disposizioni di legge in materia

APPLICAZIONE CCNL UNEBA

- Si rimanda all'"Accordo quadro" sottoscritto in data 15/03/2022 e facente parte integrante e sostanziale del presente "Accordo decentrato a livello di Ente".
- Per ragioni di omogeneità di trattamento, le parti convengono che anche ai dipendenti in forza, a cui è applicato il CCNL Uneba sin dalla loro assunzione, fermo restando quanto previsto in materia di criteri di calcolo dall'art. 46 del predetto CCNL, a far data dal 01/01/2023 la quattordicesima mensilità venga erogata in n. 12 quote mensili. I ratei di quattordicesima maturati al 31/12/2022 saranno corrisposti con il cedolino paga di dicembre 2022.
- Nel periodo sino al 31/12/2022, gli effetti economici derivanti dall'eventuale rinnovo del CCNL F.L., in ogni caso non potranno sommarsi a quelli del futuro rinnovo contrattuale Uneba.

APPLICAZIONE CONTRATTO REGIONALE UNEBA

Il presente contratto stipulato a livello di Ente, con particolare riferimento alle erogazioni economiche ivi previste (Una tantum – Premio di risultato – Welfare Serlini) per il periodo 2021-2022-2023 e le differenze retributive risultanti per effetto della salvaguardia della RAL percepita al momento del passaggio al CCNL Uneba, sino a concorrenza, assorbe interamente quanto previsto dagli Accordi Regionali Uneba.

Qualora la somma dell'indennità di funzione regionale Uneba vigente e l'indennità professionale definita in seguito nel presente accordo fosse inferiore alle future indennità previste dai CIRL, verrà riconosciuta la differenza economica.

ORARIO PLURISETTIMANLE

In particolari situazioni emergenziali, previo esame congiunto con le RSA, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali (di norma 4 mesi) anche in fasce orarie differenti, secondo le esigenze dei servizi.

In tal caso, conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non darà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

TEMPI DI VESTIZIONE

- Per tutto il personale “trasformato” interessato dall'obbligo di vestizione/svestizione all'interno dell'Ente, si rimanda all'art 2 – orario di lavoro dell'Accordo Quadro sottoscritto in data 15/03/2022, intendendosi assorbiti i “tempi di vestizione” di cui all'art. 1 dell'Accordo Regionale Uneba del 24/02/2022 per tutte le tipologie contrattuali (tempo pieno, part time);
- Al personale assunto con contratto UNEBA interessato dall'obbligo di vestizione/svestizione all'interno dell'ente, i “tempi di vestizione” di cui all'art.1 dell'Accordo Regionale Uneba del 24/02/2022 concorreranno a colmare il debito orario maturato. Il computo dei tempi di vestizione verrà annotato convenzionalmente a fine anno solare nella Banca Ore come segue:
 - Personale turnista: + 57 ore;
 - Personale PT su 5 giorni: + 52 ore;
 - Personale PT su 3 giorni: + 32 ore.

Le fattispecie non identificate saranno conteggiate al bisogno con il seguente moltiplicatore:

[(gg. lavorati – gg. ferie/rol (n.30) – n. 10 gg assenze (mal/perm.) - n.10 festività (se non lavorate) *15 minuti]

60

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

A titolo solidaristico, dal 01/01/2023 Fondazione Serlini integrerà le indennità di maternità erogata da Inps fino al 100% della retribuzione, oltre al rateo di 13ma mensilità, per i 5 mesi di congedo obbligatorio di maternità.

LAVORO STRAORDINARIO / SUPPLEMENTARE

Per comprovate esigenze di servizio (a titolo indicativo e non esaustivo: carenza di organico dovuta a % di assenze anomale, assenze di personale non preventivabili, impossibilità di copertura turn-over, etc.) i dipendenti potranno essere chiamati a svolgere prestazioni di lavoro straordinario che, di norma, non potranno eccedere le 180 ore all'anno pro-capite o le 150 ore anno pro-capite per il lavoro supplementare.

- Di norma, il lavoro straordinario/supplementare (con le relative maggiorazioni) sarà retribuito con il cedolino del mese stesso.

- I dipendenti potranno scegliere di collocare le ore di lavoro straordinario/supplementare nella Banca Ore.

INDENNITA' DI DISPONIBILITÀ

Per ogni giornata di calendario nel periodo di vigenza dell'accordo, un lavoratore si renderà disponibile al rientro in servizio secondo programmazione.

Al lavoratore "in disponibilità" sarà corrisposta un'indennità forfettaria di € 20,00 lordi giornalieri, onnicomprensivi dei riflessi sugli istituti contrattuali e/o di legge e le ore lavorate in caso di rientro confluiranno nella banca ore.

Il dipendente avrà la facoltà di optare per la liquidazione delle ore lavorate come straordinarie.

RIENTRO IN SERVIZIO

Al personale non in turno di disponibilità di cui all'art. 56 CCNL UNEBA 2017-19 che rientra in servizio per comprovate necessità organizzative su giorni di riposo e/o ferie, sarà corrisposta un'indennità forfettaria di € 30,00 lordi onnicomprensivi dei riflessi sugli istituti contrattuali e/o di legge, per giornata di rientro e le ore lavorate confluiranno nella banca ore.

Il dipendente avrà la facoltà di optare per la liquidazione delle ore lavorate come straordinarie.

RIUNIONI PERIODICHE PER UNITÀ D'OFFERTA

La Direzione Generale, Direzione Sanitaria, il Coordinatore infermieristico ed i Referenti delle varie unità semplici, al fine di garantire il buon andamento dei servizi con una revisione puntuale dei piani di lavoro in modalità condivisa e partecipata, convocano riunioni periodiche anche per singolo servizio. La partecipazione alle suddette riunioni è obbligatoria.

FORMAZIONE CONTINUA

- Le parti considerando strategico l'investimento dell'Ente e dei lavoratori in materia di Formazione, convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'Ente.
- Nell'ambito del monte ore previsto per la formazione dei dipendenti, saranno previsti i seguenti moduli obbligatori riguardanti le seguenti tematiche di cui alla D.G.R 2569/2014:
 - Umanizzazione delle cure;
 - Comunicazione e tecniche di relazione con utenti e caregiver;
 - Sicurezza sui luoghi di lavoro – ex d.lgs. 81/2008.
- Inoltre, nell'ambito del monte ore previsto per la formazione sarà previsto un modulo su:
 - applicazione del CCNL, diritti e doveri nel rapporto di lavoro, competenze relazionali ed organizzative e conoscenza dei principali elementi del diritto del lavoro.
- Le iniziative formative, sulle quali verrà fornita informazione alla RSA ed ai lavoratori, saranno finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, digitali, tecniche o gestionali, purché impiegabili nel contesto lavorativo della Fondazione Serlini. Tale formazione avverrà con le modalità di seguito prioritariamente indicate:
 - Formazione Training on Job;
 - Formazione con Affiancamento;
 - Formazione in Aula interna all'Ente;
 - Formazione in Aula esterna all'Ente;
 - Formazione con Convegni, Seminari e Workshop;
- Ai dipendenti che frequentino Corsi di formazione inerenti le attività dell'Ente (ad es. lavoratore/trice ASA che ottenga qualifica di OSS), senza alcun obbligo di automatico inquadramento superiore, Fondazione Serlini è disponibile a farsi carico del relativo costo nei

Handwritten signatures and initials on the right margin of the document, including a large signature at the top, a signature below it, and several initials and scribbles further down.

limiti di € 600,00, previo presentazione di documentazione fiscalmente valida e permanenza in servizio per almeno 36 mesi post - corso.

In alternativa, l'Ente riconoscerà il contributo di cui sopra alla cessazione del rapporto di lavoro, a titolo di integrazione TFR.

- L'Ente favorirà la partecipazione ai Corsi con orari di lavoro e turni compatibili con la frequentazione degli stessi, dando priorità a specifici piani di offerta formativa aderenti ai piani di sviluppo della Fondazione e fermo restando la salvaguardia dell'operatività relativa ai servizi sociosanitari ed assistenziali gestiti.
- Il/la dipendente, nel periodo di durata del corso e/o nel periodo successivo si renderà disponibile a fornire la prestazione lavorativa con corrispondente flessibilità, da concordarsi con la Direzione.

FONDO INCENTIVAZIONE ESODO

- Nell'arco di vigenza del contratto integrativo (2022-2023), le situazioni di eccedenza potranno essere risolte anche con l'accesso volontario al "Fondo incentivazione esodi" appositamente costituito.
- Le condizioni di accesso allo "scivolo pensionistico" che in generale favoriranno anche un necessario ricambio generazionale, andranno definite individualmente, assumendo a riferimento i seguenti criteri, in concorso fra loro:
 - Retribuzione mensile (escluso indennità accessorie, turno, etc.) al netto di eventuali spese di trasporto.
 - Importo Pensione mensile
 - Importo Naspi/FIS mensile
 - Numero mesi mancanti al pensionamento

BANCA ORE

I dipendenti potranno destinare all'istituto della Banca Ore, le ore di straordinario prestato nel mese, nel limite di 80 ore annue complessive.

I dipendenti a cui mancano non più di 60 mesi al raggiungimento dei requisiti pensionistici, potranno accantonare le ore di straordinario prestato nel mese, nel limite di 160 ore annue per ogni anno, con la finalità di anticipare la cessazione del rapporto di lavoro.

BANCA ETICA SOLIDALE

A titolo sperimentale, viene istituita la "Banca Etica Solidale", con adesione volontaria dei dipendenti.

Alimentazione della Banca Ore Solidale

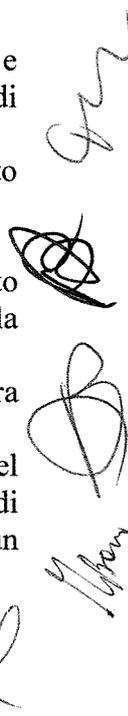
Potranno cedere a titolo gratuito le ferie e/o i permessi ROL tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato della Fondazione, indipendentemente dal livello di inquadramento, dall'orario di lavoro e dalle altre condizioni stabilite nel contratto di lavoro individuale.

L'alimentazione della Banca ore solidale avverrà mediante donazione volontaria e a titolo gratuito delle ferie e/o dei permessi ROL da parte dei dipendenti della Fondazione.

In particolare, a tutti i dipendenti è consentita la cessione di:

- Ferie maturate al 31 dicembre dell'anno precedente la cessione, eccedenti il limite imposto dall'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003 (4 settimane) e non ancora godute alla data della cessione;
- Ore di permessi ROL maturati al 31 dicembre dell'anno precedente la cessione e non ancora goduti alla data della cessione.

La quantità donata sarà riparametrata alla retribuzione lorda individuale percepita dal cedente nel mese della donazione (ad esempio: retribuzione lorda individuale oraria pari a 10 euro, donazione di 5 ore di ROL da parte di un lavoratore. La banca delle ore solidale sarà alimentata per un ammontare pari a 50 euro).



Nel momento della cessione delle ferie e/o dei permessi ROL, le ore donate usciranno dalla titolarità e dalla sfera economica del dipendente e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda individuale percepita nel mese da quest'ultimo. La cessione delle ferie e delle ore di permessi ROL potrà essere effettuata annualmente nel mese di gennaio.

Fruizione della Banca Ore Solidale

Potranno attingere alla Banca Ore Solidale i lavoratori che abbiano presentato richiesta formale (esibendo relativa documentazione all'atto della richiesta) ed abbiano uno dei seguenti requisiti:

- 1) Abbiamo la necessità di assistere i figli o il coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di 1° grado gravemente malato ex lege 53/2000, o siano altresì affetti da malattia grave certificata e documentata;
- 2) Abbiamo esaurito l'intera dotazione di ferie, di ROL e dei permessi per gravi motivi familiari e personali previsti nel CCNL applicato.
- 3) Abbiamo esaurito il periodo di malattia retribuito e debbano beneficiare di aspettativa non retribuita in attesa della guarigione (e rientro al lavoro) o del riconoscimento di assegno pensionistico per invalidità.

- Le domande saranno evase in base all'ordine cronologico della presentazione.

- È possibile presentare una sola domanda alla volta

La richiesta di fruizione della Banca Ore Solidale da parte del beneficiario potrà avere ad oggetto l'equivalente dell'orario teorico di una settimana lavorativa e potrà essere reiterata nel tempo solo dopo l'esaurimento delle ore già concesse.

Le ore potranno essere fruite per l'intera giornata o con riduzione dell'orario giornaliero fino alla concorrenza massima sopra indicata.

Nel momento della fruizione della banca ore solidale, le ore usufruite entreranno nella titolarità e nella sfera economica del richiedente e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda oraria individuale percepita nel mese da quest'ultimo.

Le ore non fruite dal richiedente entro due mesi dalla data di concessione, rientreranno nella disponibilità della Banca Ore Solidale e potranno essere concesse ad altri dipendenti richiedenti.

Il Servizio Risorse Umane provvederà, annualmente, a dare adeguata pubblicità all'ammontare delle ore donate ed al relativo saldo disponibile. Parimenti, con cadenza semestrale, renderà note la quantità di ore fruite e quelle ancora disponibili. Nel caso in cui disposizioni contrattuali di grado superiore, di legge, modifiche del trattamento economico o normativo, determinino modificazioni non compatibili con quanto convenuto nel presente accordo, le parti si attiveranno per svolgere un apposito incontro per la verifica e l'armonizzazione della materia.

INDENNITÀ DI FUNZIONE – SPECIFICHE FIGURE PROFESSIONALI

Per gli anni 2022-2023, per le posizioni lavorative di seguito indicate, saranno corrisposte le seguenti "Indennità di funzione", strettamente correlate allo svolgimento delle funzioni assegnate dalla Direzione Generale e, escluse le Referenti di nucleo, da proporzionare alla % di orario di lavoro svolto:

- Responsabile Coordinatrice Infermieri/Servizi
€ 300 per 12 mensilità
- Coordinatrice/tore infermieristica/o CDI (eventuale posizione da inserire)
€ 100 per 12 mensilità
- Infermieri professionali a tempo pieno
€ 150 per 12 mensilità
- Responsabile gestione ingressi RSA/CDI/MISURE
€ 50,00 per 12 mensilità
- Responsabile Animazione
€ 50,00 per 12 mensilità
- Responsabile Fisioterapia
€ 50,00 per 12 mensilità

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

- Responsabile Servizio Ristorazione
€ 50,00 per 12 mensilità
- Responsabile Servizio Acquisti/Gestione Magazzino/Manutenzioni
€ 50,00 per 12 mensilità
- Referente Sistema di reporting
€ 50,00 per 12 mensilità
- Referenti di nucleo/servizio
€ 50,00 per 12 mensilità

L'”Indennità di funzione” così definita è comprensiva di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti, diretti, indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, ivi compreso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell’art. 2120 c.c., il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), sui quali, pertanto, detti importi non verranno computati.

L’importo dell’”Indennità di funzione”, strettamente correlato al positivo svolgimento dei compiti direttamente ed indirettamente connessi alle funzioni/mansioni affidate, potrà essere assorbito in caso di passaggio al livello superiore dell’inquadramento.

Per l’area infermieristica le predette indennità sono da intendersi già ricompresi nell’erogazione “una tantum” prevista per il 2022, come da accordi individuali stipulati nel 2021 e 2022.

PREMIO DI RISULTATO

In linea con una nuova prassi contrattuale che sancisca la possibilità di concretizzare una flessibilità retributiva legata alla definizione di parametri quali redditività, produttività e qualità, si conferma che la retribuzione collettiva dell’Ente avrà andamenti variabili in relazione al risultato degli indici definiti dalle parti.

Pertanto nell’ambito del presente accordo, le parti per realizzare anche un effettivo coinvolgimento dei dipendenti nell’andamento della Fondazione Serlini, convengono di istituire, in via sperimentale per la vigenza del presente accordo, un "Premio di Risultato" annuale totalmente variabile, strettamente correlato ai risultati conseguiti che sarà determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti dall’indice del parametro preso a riferimento, i cui elementi essenziali sono stati ampiamente illustrati alla RSA.

Il parametro preso a riferimento per la determinazione del Premio di Risultato, per comune volontà delle parti, sarà legato al seguente indicatore:

INDICATORE PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA SERLINI

(di seguito denominato IPES)

In relazione al rapporto tra il valore della produzione di servizi (in Bilancio vedi voce Profitti – capitolo Prov. da prest. di serv. ass. e riabilit.) e il numero equivalente dei dipendenti a tempo pieno e indeterminato in organico al 31 dicembre di ogni anno (al 31/12/2021 n. 40,66) fratto mille, escluso il Direttore Generale, (dati rilevabili dal Bilancio e dal sistema informativo di Ente).

IPES	2022	2023	Note
Fasce di obiettivo	€	€	
1° 60,01 – 62,00	100	100	
2° 62,01 – 64,00	170	170	
3° 64,01 – 66,00	250	250	
4° 66,01 – 68,00	320	320	
5° > 68,00	400	400	

- Il PDR così definito è comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti, diretti, indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, ivi compreso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 c.c., il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), sui quali, pertanto, detti importi non verranno computati.
- L'erogazione salariale del Premio di Risultato avverrà con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo al periodo di riferimento.
- Avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in servizio alla data di erogazione del premio, che abbiano partecipato ad almeno n. 4 "Riunioni periodiche per unità d'offerta" extra orario di servizio.
- Il Premio di Risultato sarà erogato per i giorni di effettivo lavoro prestato. A tal fine saranno considerati come lavoro prestato anche le assenze per infortunio sul lavoro, ricoveri ospedalieri, congedo obbligatorio di maternità, legge 104 e permessi sindacali.
- Per i rapporti di lavoro iniziati nell'anno cui si riferisce il Premio, questi saranno erogati in giorni (365).
- Per i lavoratori con orario ridotto, il valore del Premio di risultato sarà proporzionato al minor orario di lavoro praticato.

WELFARE SERLINI

Con l'obiettivo di aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori e di offrire loro l'opportunità di poter scegliere in base alle proprie esigenze, allo stesso tempo contribuendo a ridurre il cuneo fiscale/costo del lavoro, per gli anni 2022-2023 (2021 già erogato) tutti i dipendenti beneficeranno del sistema di "Welfare Serlini", sino ad un massimo di euro 250,00 da rapportarsi ai giorni di effettivo lavoro ed all'orario di lavoro effettuato (es.: PT 50% = € 125,00), attraverso un voucher nominativo, in formato cartaceo o elettronico.

Sino al 31/12/2023, i dipendenti interessati alla trasformazione del Ccnl, potranno destinare quota parte del welfare Serlini all'assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 78 titolo X Ccnl Uneba, con le modalità di adesione ivi previste.

UNA TANTUM 2021

Alle lavoratrici ed ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, esclusa l'area infermieristica in quanto già beneficiaria di specifica erogazione "una tantum", a copertura del periodo gennaio/dicembre 2021, sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno 2022 un importo forfettario onnicomprensivo a titolo di "una tantum", di euro 250,00 lordi, da rapportarsi ai giorni di effettivo lavoro ed all'orario di lavoro effettuato.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA SU VINCOLI DI BILANCIO (anni 2021-2022-2023)

Ai fini del rispetto della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio della Fondazione Serlini, in presenza di un bilancio negativo dell'anno di riferimento, le Parti concordano che gli oneri economici e quindi gli importi dei vari istituti previsti dal presente contratto integrativo, previo esame congiunto con le OO.SS-RSA, saranno rideterminati.

REGIME FISCALE E CONTRIBUTIVO AGEVOLATO

Le erogazioni del P.D.R. rientrano nel regime delle agevolazioni fiscali e contributive di cui al D. Lgs. n. 208 28/12/2015, art. 1, commi 182-190, al Decreto interministeriale 25/03/2016 ed al D. Lgs n. 232 11/12/2016, art. 1, commi 160-162.

Così come previsto dal D. Lgs. 28/12/2015, n. 208 ("Legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e/o integrazioni, l'Ente misurerà, per ciascun anno di maturazione del Premio, gli incrementi di "produttività, applicando le disposizioni agevolative previste solo se registrerà un incremento, da verificare rispetto al corrispettivo dell'anno precedente.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto Interministeriale 25/03/2016, il presente verbale di accordo unitamente alla dichiarazione di conformità di tale contratto alle disposizioni del decreto interministeriale, entro 30 gg., verrà depositato per via telematica, a cura della Fondazione Serlini presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro di Brescia e presso la sede degli Enti previdenziali interessati.

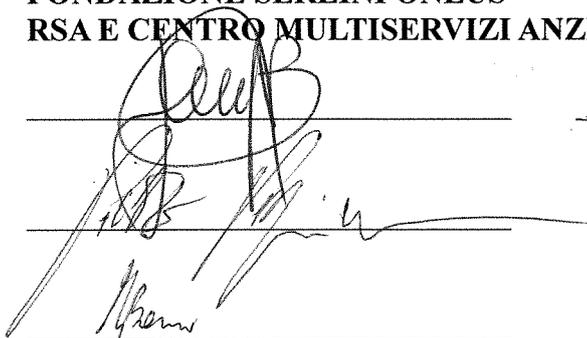
In presenza dei requisiti per la detassazione dei premi di risultato, ogni lavoratore potrà optare per la sostituzione del premio, in misura intera o parziale, con misure di welfare.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo di rinnovo contrattuale ha validità per il triennio 2021-2022-2023, pertanto la scadenza del presente accordo è stabilita al 31.12.2023.

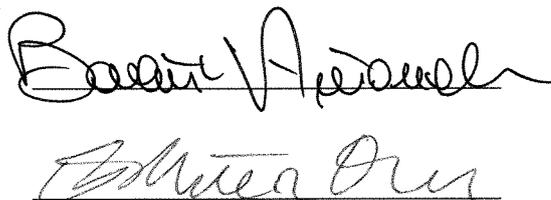
Letto, confermato e sottoscritto,

**FONDAZIONE SERLINI ONLUS
RSA E CENTRO MULTISERVIZI ANZIANI**



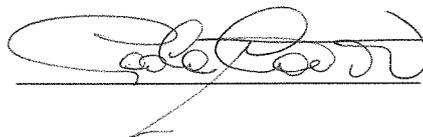
Handwritten signatures of representatives from Fondazione Serlini Onlus, including a large signature and a smaller one below it, both over horizontal lines.

RAPPR. SIND. AZIENDALI (R.S.A)



Handwritten signatures of representatives from Rappresentanza Sindacale Aziendale, including a large signature and a smaller one below it, both over horizontal lines.

FP CGIL BRESCIA



Handwritten signature of a representative from FP CGIL Brescia, over a horizontal line.

Dichiarazione a verbale

Il presente accordo è stato sottoscritto su mandato dell'assemblea delle lavoratrici/lavoratori svoltasi in data 15/03/2022.