

VERBALE DI ACCORDO

In data 17 gennaio 2018 si sono incontrate

la **FONDAZIONE DON GNOCCHI**, in persona del Consigliere Delegato, ing. Marco Campari, assistito da Fabio Carlotti, Filippo Moro ed Enrico Maria Mambretti (di seguito solo la "**Don Gnocchi**" o la "**Fondazione**"),

- da una parte -

E

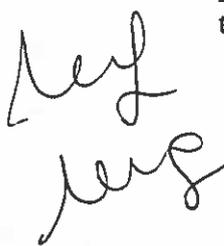
FP CGIL, in persona di Cecilia Taranto e Michele Vannini, **CISL FP**, in persona di Maurizio Petriccioli e Marianna Ferruzzi e **UIL FPL**, in persona di Michelangelo Librandi e Mariavittoria Gobbo, tutte insieme solo le "**OO.SS.**"

- dall'altra parte -

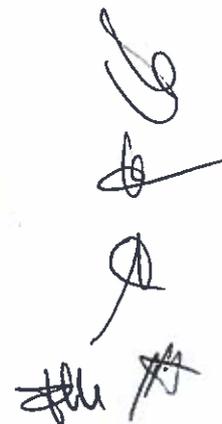
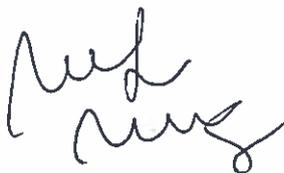
Fondazione e OO.SS insieme semplicemente "Le Parti"

PREMESSO CHE:

- a) nel contesto di una preoccupante crisi economico-finanziaria e di grave indebitamento con il sistema bancario la Fondazione, in un'ottica di necessaria e inderogabile riduzione dei costi, con lettera del 6 marzo 2013, ha comunicato alle OO.SS., con un preavviso di sei mesi, la disdetta del CCNL Sanità Privata sino a quel momento applicato;
- b) successivamente, tra le Parti si sono susseguiti svariati incontri, sfociati nella sottoscrizione - prima (luglio 2013) - di un accordo "quadro" di livello nazionale seguito - dopo (tra settembre 2013 e gennaio 2014) - da vari accordi che, a livello territoriale, ricalcavano i contenuti dell'accordo raggiunto prima a livello nazionale (il contenuto dei richiamati accordi di seguito definito semplicemente la "**Intesa**");
- c) con l'Intesa le Parti si scambiavano reciproche concessioni in base alle quali, tra le altre cose, i dipendenti concedevano un aumento della propria prestazione aggiuntiva fino a 80/90 ore l'anno, senza ricadute di tipo retributivo in capo a Fondazione;



- d) dalla fine del 2014 Fondazione e OO.SS. hanno avviato una trattativa per trovare una soluzione contrattuale - condivisa e strutturale - che tenesse conto anche dell'attività prevalentemente socio-sanitaria svolta da Fondazione;
- e) nell'ottobre del 2015, sembrando ormai sfumata ogni possibilità di accordo, Fondazione ha fatto rivivere la disdetta al CCNL Sanità, con conseguente ripresa della decorrenza del periodo di preavviso a suo tempo interrotto, che sarebbe quindi scaduto il 6 dicembre 2015;
- f) le OO.SS. hanno, a loro volta, disdettato l'Intesa sulle 80/90 ore aggiuntive seppure Fondazione, tenuto conto dei turni già predisposti e delle evidenti necessità organizzative, gestionali e assistenziali, ha continuato a fruire delle 80/90 ore aggiuntive nei mesi di ottobre e novembre 2015;
- g) in data 6 dicembre 2015 la Fondazione, scaduto il periodo di preavviso, ha formalmente comunicato, sia alle OO.SS., sia ai propri dipendenti, il passaggio, in via unilaterale, al CCNL ARIS RSA e CDR;
- h) a fronte della contestazione delle OO.SS. per la decisione assunta in via unilaterale da Fondazione, tra gennaio e febbraio 2016 le Parti - ferma restando la disciplina contrattuale stabilita per i nuovi assunti e sulla base della reciproca disponibilità a ripristinare l'Intesa per la durata della trattativa per gli assunti prima del 7 dicembre 2015 - hanno riavviato la trattativa tesa a individuare congiuntamente un CCNL di riferimento;
- i) la trattativa è proseguita sino al 14 dicembre 2016 allorquando, preso atto dell'impossibilità di raggiungere un accordo, Fondazione ha informato le OO.SS. e i dipendenti del ritorno all'applicazione - di nuovo in via unilaterale - del CCNL ARIS RSA e CDR, associandosi all'ARIS e avviando un graduale processo di adeguamento delle buste paga al nuovo CCNL, dando precedenza agli aspetti di tipo organizzativo e gestionale;
- j) le Parti si danno ora atto che la crisi economico-finanziaria di Fondazione è in significativo miglioramento grazie alle azioni del *management* e alla



disponibilità dei dipendenti ad applicare l'Intesa. In tale contesto, Fondazione e OO.SS. hanno ripreso la trattativa, alla ricerca di un accordo che, realizzando compiutamente quanto previsto nel 2013, ponesse le basi per il definitivo risanamento di Fondazione e, al contempo, individuasse in modo condiviso la contrattazione collettiva di riferimento;

k) le Parti, dopo molti incontri, hanno trovato un'intesa con cui intendono porre fine alle contestazioni relative agli anni passati e, al contempo, regolamentare gli anni a venire. In particolare:

- per il periodo compreso tra il 2013 e la data di sottoscrizione del presente accordo (di seguito il "**Periodo Progresso**"), le Parti individuano una soluzione per comporre le rispettive e contrastanti posizioni assunte in relazione ai regimi contrattuali e ai conseguenti trattamenti economici applicati;
- per il periodo compreso tra la data di sottoscrizione del presente accordo e il 31 dicembre 2019 (data di scadenza del vigente Piano Industriale concordato con le banche - di seguito il "**Periodo Transitorio**"), le Parti individuano un regime contrattuale condiviso e transitorio, per la gestione dei rapporti di lavoro;
- per il periodo che va dal 1° gennaio 2020 in avanti le Parti individuano quello che sarà il definitivo regime contrattuale in Fondazione (di seguito il "**Regime Definitivo e Strutturale**").

*

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Le OO.SS. – pur ribadendo la loro ferma opposizione alle scelte contrattuali assunte unilateralmente da Fondazione nel Periodo Progresso che si sono tradotte nell'avvio dell'applicazione del CCNL ARIS RSA a partire dall'orario di lavoro - riconoscono che la Fondazione svolge prevalentemente attività riabilitativa ex art 26 e attività socio-sanitaria (RSA e Centri di Assistenza Socio-sanitaria), nonché socio educativa, e che tali attività all'interno della Fondazione sono anche evidenziate come prioritarie nei suoi indirizzi programmatici;
3. Fondazione a sua volta – pur ribadendo la legittimità della propria scelta unilaterale stante la prevalenza dell'attività riabilitativa ex art 26 e attività socio-sanitaria (RSA e Centri di Assistenza Socio-sanitaria),

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

nonché socio educativa – riconosce che al proprio interno esistono, effettivamente, due distinte “filiera” di attività, che trovano nella contrattazione collettiva nazionale sviluppata da ARIS una soluzione adeguata in termini di campo di applicazione. Fondazione riconosce altresì che tale doppia filiera può essere effettivamente applicata al proprio interno, secondo indicatori di prevalenza meglio specificati negli Allegati nn. 1 e 2 del presente accordo.

4. Ferme le rispettive e contrastanti posizioni assunte dalle Parti, le stesse convengono che in relazione al Periodo Progresso Fondazione riconoscerà, esclusivamente ai dipendenti assunti prima del 7 dicembre 2015 e ancora in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, un importo lordo pari a Euro 1.150/00 (millecentocinquanta/00), quale *una tantum* riconosciuta a fronte dell’impegno dagli stessi profuso nel processo di risanamento aziendale, pur in presenza di un contesto di incertezza e di tensione sindacale e a composizione definitiva di ogni pretesa relativa ai regimi contrattuali e ai conseguenti trattamenti economici e normativi sinora applicati, per le materie oggetto del presente accordo, anche in punto di orario di lavoro. Tale importo lordo verrà pagato da Fondazione alle seguenti scadenze:

- Euro 700/00 (settecento/00) lordi entro il mese successivo alla data di ratifica del presente accordo;
- Euro 450/00 (quattrocentocinquanta/00) lordi entro il 31/07/18.

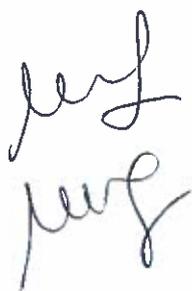
Tali importi saranno riproporzionati per i lavoratori in regime di *part time* secondo l’orario di lavoro in essere alla data del 7/12/2015.

Si precisa, infine, che tale *una tantum* non sarà riconosciuta a:

- dipendenti assunti dopo il 7/12/15 e dipendenti che pur assunti prima del 7/12/15, avevano già un orario di lavoro pari a 38 ore/settimana in base al CCNL loro applicato;
- dipendenti che, per effetto di accordi di II livello (con particolare riguardo al Centro di Palazzolo e al Centro di Seregno), non hanno prestato l’orario aggiuntivo di 80/90 ore dal 7 dicembre 2015;

5. In conseguenza di quanto riconosciuto da Fondazione al punto n. 3 che precede, le Parti si danno atto del fatto che all’interno di Fondazione vi sono:

- a) strutture che svolgono prevalentemente attività riabilitativa ex art 26 e attività socio-sanitaria, che le Parti stesse hanno



congiuntamente individuato e indicato nel documento che, come Allegato n. 1, fa parte integrante del presente accordo (di seguito le “Strutture prevalentemente socio-sanitarie-assistenziali”);

b) strutture che svolgono prevalentemente attività riabilitativo-sanitaria, che le Parti stesse hanno congiuntamente individuato e indicato nel documento che, come Allegato n. 2, fa parte integrante del presente accordo (di seguito le “Strutture prevalentemente riabilitativo- sanitarie”).

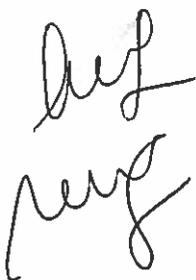
6. Ciò premesso, le Parti convengono che sotto il profilo contrattuale, a partire dall'1 gennaio 2020, per tutti i dipendenti di Fondazione il Regime Definitivo e Strutturale sarà il seguente:

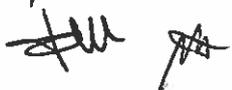
a) ai dipendenti addetti a una qualunque delle individuate “Strutture prevalentemente socio-assistenziali” (cfr. All. 1) sarà applicato, sotto gli aspetti sia economici che normativi (ivi compresi retribuzione e orario di lavoro), il CCNL ARIS RSA e CDR vigente alla suddetta data;

b) ai dipendenti addetti a una qualunque delle individuate “Strutture prevalentemente riabilitative-sanitarie” (cfr. All. 2) sarà applicato, sotto gli aspetti sia economici che normativi (ivi compresi retribuzione e orario di lavoro), il CCNL ARIS Sanità vigente alla suddetta data;

c) ai dipendenti addetti a mansioni di tipo operaio, impiegatizio, personale di accoglienza, con esclusione di tutti i profili direttamente coinvolti nei processi di assistenza alla persona (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Ausiliario specializzato, Ausiliario socio sanitario, OTA, OSS, ecc) indipendentemente dalla data di assunzione e dalla struttura presso la quale sono addetti, sarà applicato, sotto gli aspetti sia economici che normativi (ivi compresi retribuzione e orario di lavoro), il CCNL ARIS RSA e CDR, atteso che tali dipendenti, sulla base delle procedure amministrative e gestionali standardizzate e predefinite a livello centrale, afferiscono alla Sede Centrale, che costituisce struttura a se stante rispetto alle altre, ricompresa nell'allegato 1 sulla base della prevalente attività socio sanitaria svolta da Fondazione;

d) fermi restando i criteri di prevalenza da cui discendono gli allegati 1 e 2, ai dipendenti degli IRCCS, per la natura delle attività svolte, sarà applicato, sia per gli aspetti economici che per quelli normativi (ivi compresi retribuzione e orario di lavoro), il CCNL ARIS Sanità. Le Parti convengono che ai dipendenti addetti alla struttura di S. M. Nascente in Milano, via Capecelatro 66 -



struttura con prevalenza di attività socio sanitaria assistenziale - proprio in considerazione dell'esistenza all'interno della struttura dell'IRCCS, a partire dal 1 gennaio 2020 sarà applicato, in via del tutto eccezionale, il seguente speciale trattamento:

- ai lavoratori che svolgono le attività specificamente di RSD, CDD e CDC, essendo queste attività certamente di natura socio-sanitaria, si applicherà, sotto gli aspetti sia economici che normativi (ivi compresi retribuzione e orario di lavoro), il CCNL ARIS RSA e CDR;
- a tutti gli altri lavoratori addetti all'IRCCS si applicherà, sotto gli aspetti sia economici che normativi (ivi compresi retribuzione e orario di lavoro), il CCNL ARIS Sanità.

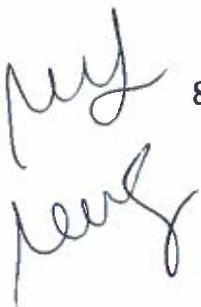
Le Parti ribadiscono che tale applicazione di un doppio CCNL all'interno di una medesima struttura costituisce un caso unico in Fondazione, connesso solo alla presenza dell'IRCCS in una struttura a prevalente attività socio sanitaria

7. Ferme le previsioni che precedono e che, come detto, avranno effetti solo dal 1° gennaio 2020, nell'ottica di proseguire il percorso di risanamento di Fondazione avviato con l'Intesa del 2013 e consentire alla Don Gnocchi di rispettare quanto previsto nel Piano Industriale in corso di esecuzione, le Parti stabiliscono che per il Periodo Transitorio il regime contrattuale che regolerà i rapporti di lavoro dei dipendenti di Fondazione sarà, temporaneamente, il seguente:

a) a tutti gli assunti anteriormente al 7 dicembre 2015, Fondazione, fermo il regime sino ad oggi unilateralmente applicato, rinuncerà all'applicazione indistinta del CCNL Aris RSA e CDR e tornerà ad applicare, sino al 31 dicembre 2019, il CCNL precedentemente applicato (ovvero il CCNL Sanità Privata), indipendentemente dalla Struttura alla quale gli stessi siano, o siano stati sino ad oggi addetti;

b) a tutti gli assunti dalla data del 7 dicembre 2015 e a chi verrà assunto fino al 31 dicembre 2019 Fondazione continuerà ad applicare in ogni sua parte e in ogni sua previsione il CCNL ARIS RSA e CDR, anche in questo caso indipendentemente dalla Struttura alla quale gli stessi siano, o siano stati sino ad oggi addetti;

8. Fermo quanto sopra, le Parti convengono che laddove nel Periodo Transitorio vengano sottoscritti/rinnovati i CCNL ARIS Sanità e ARIS RSA e CDR e laddove gli stessi prevedano nuovi minimi



tabellari di importo superiore ai minimi tabellari attualmente riconosciuti da Fondazione ai propri dipendenti, Fondazione stessa si impegna alla loro applicazione alle decorrenze previste, ferme restando, per il resto, tutte le previsioni fissate nel presente accordo per il Periodo Transitorio e per il Regime Definitivo e Strutturale.

Per quanto riguarda le competenze pregresse che saranno definite nei rinnovi contrattuali predetti, le Parti concordano di sviluppare un apposito momento di confronto, volto a definire la quantificazione di quanto eventualmente dovuto a tale titolo dalla Fondazione, mettendo in compensazione quanto da quest'ultima già complessivamente corrisposto a titolo di incrementi tabellari per il biennio economico 2008-2009, nonché a titolo di *una tantum* per il periodo 2010-2012.

9. A fronte di quanto previsto dal precedente punto n. 7 lettera "a)" e in armonia con quelle che erano le intenzioni già sottese all'Intesa del 2013 relativamente alle 80/90 ore di lavoro aggiuntive e quindi in uno spirito di collaborazione dei dipendenti al completamento del processo di risanamento avviato nel 2013, le Parti convengono che per il Periodo Transitorio al normale orario di lavoro dei dipendenti assunti prima del 7 dicembre 2015, indipendentemente dalla Struttura alla quale siano essi addetti, verrà aggiunto un monte ore a debito su base annua, pari a 90 ore (tale monte ore, determinato dalle Parti con riferimento ai lavoratori *full time*, verrà riparametrato per quelli *part time*), senza ricadute retributive su Fondazione. Le Parti convengono altresì che il monte ore a debito aggiuntivo di ciascun lavoratore non potrà in alcun modo essere conteggiato a copertura di assenze dello stesso lavoratore, previste e regolate dalle normative di legge e dagli istituti contrattuali vigenti.

Tale orario aggiuntivo non verrà applicato ai dipendenti, il cui orario di lavoro risulta essere già di 38 ore.

10. Nello spirito che ha animato il presente accordo e con particolare riguardo ai cosiddetti "tempi di vestizione e consegne", atteso che sino a oggi la materia non è stata regolamentata in Fondazione con specifici accordi, ma è stata legittimamente e autonomamente gestita da ogni struttura nell'ambito della predisposizione dei propri turni e orari di lavoro, le Parti concordano sulla quantificazione di 14 minuti a turno quale riconoscimento dei tempi di vestizione e consegne, a far data dalla ratifica del presente accordo. Resta fermo che a livello di singola struttura potranno essere condivise modalità di attuazione/applicazione diversificate.

11. Solo per l'anno 2018, in via temporanea e del tutto eccezionale e quale straordinario riconoscimento per quello che i propri dipendenti faranno in termini di collaborazione al completamento del processo di risanamento di Fondazione sino al prossimo 31 dicembre 2019, la Fondazione riconoscerà un premio di produttività sino ad un importo



7



loro massimo pari ad Euro 700/00 (diconsi Euro settecento/00) per le risorse operanti presso le Strutture a prevalenza Sanitaria (cfr. All. n. 2) ed Euro 325,00 (diconsi Euro trecentoventicinque/00) per le risorse operanti nelle Strutture a prevalenza Socio Sanitaria (cfr. All. n. 1).

Quale indicatore per tale premio di produttività viene individuato l'incremento del tasso medio di presenza, tra Marzo 2018 e Febbraio 2019, finalizzati a contenere soprattutto le microassenze e, conseguentemente, ad abbattere il ricorso alle prestazioni straordinarie e ai continui cambiamenti di turno.

L'indicatore e i meccanismi di valorizzazione vengono dettagliati nell'Allegato n. 3 al presente accordo.

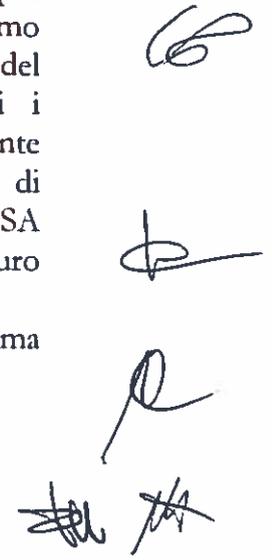
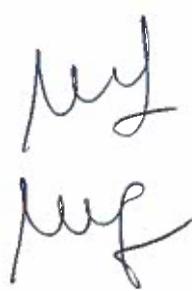
Tale importo, ove maturato, verrà pagato, fermo restando quanto previsto al successivo paragrafo, nel mese di giugno 2019.

Le Parti concordano altresì che entro e non oltre 30 giorni dalla comunicazione di Fondazione dell'importo individualmente maturato a titolo di premio produttività, ciascun lavoratore potrà comunicare a Fondazione la propria volontà di trasformare detto importo in welfare, scegliendo tra le opportunità che verranno individuate da Fondazione tra le seguenti, e comunicate entro il 30 settembre 2018:

- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi)
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
- Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

12. Nell'intento di sperimentare nuovi strumenti di sostegno al reddito le Parti convengono altresì che, sempre in via temporanea e del tutto eccezionale e sperimentale, in attesa che a livello nazionale, nell'ambito del percorso di rinnovo del CCNL si sviluppino linee guida e iniziative di carattere generale orientate ad un'articolazione di strumenti incentivanti di natura innovativa, e quale ulteriore riconoscimento per quello che i propri dipendenti hanno fatto e faranno sino al prossimo 31 dicembre 2019 in termini di collaborazione al completamento del processo di risanamento, la Fondazione riconoscerà a tutti i dipendenti in forza alla data prevista di erogazione, indipendentemente dalla data di assunzione (ad eccezione del personale in periodo di prova) e della struttura presso la quale sono addetti, BUONI SPESA fino a un valore massimo di Euro 258,23 (diconsi Euro duecentocinquantotto/23) per ciascuno degli anni 2018 e 2019.

Tale importo verrà rapportato sulla base dei ratei di tredicesima maturati alla data di erogazione come sotto individuata.



Resta inteso tra le Parti che tale riconoscimento cesserà in ogni caso di essere dovuto alla data del 31 dicembre 2019.

I buoni spesa saranno erogati alle seguenti scadenze:

30 novembre 2018 prima erogazione

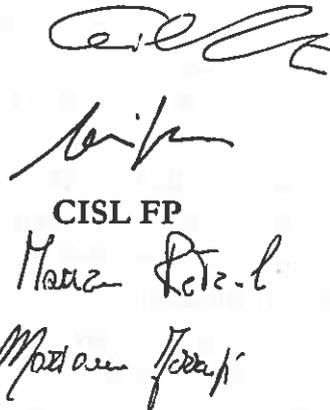
30 novembre 2019 seconda erogazione

13. A seguito della ratifica del presente accordo le Parti convengono di avviare trattative di secondo livello.
14. Le Parti convengono che il presente accordo sarà ratificato dopo il necessario esame ed approvazione dei rispettivi organi deliberanti, tassativamente previsti entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
15. Le Parti convengono, infine, di istituire un tavolo nazionale paritetico di monitoraggio del presente accordo, costituito da 3 membri per parte allo scopo di favorire una omogenea applicazione dello stesso in tutte le sue parti, per promuovere il raffreddamento di ogni eventuale conflitto in materia di interpretazione e di applicazione dello stesso, formulando, quindi, qualora necessario, eventuale interpretazione autentica.

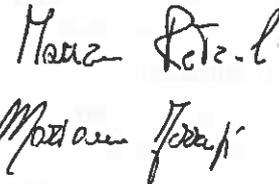
Fondazione Don Gnocchi



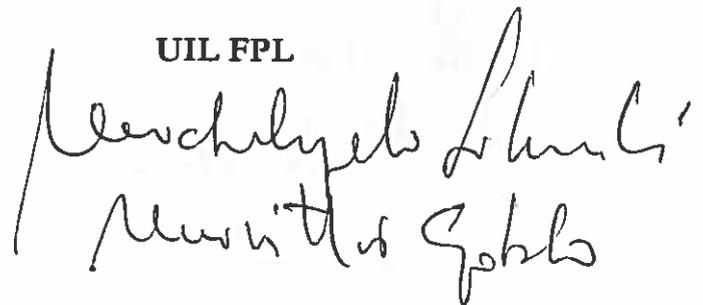
FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



ALLEGATO N. 1

PREMESSA

Le Parti si danno atto che per l'individuazione congiunta delle "Strutture prevalentemente socio-assistenziali" e delle "Strutture prevalentemente sanitarie" si sono utilizzati, quali criteri oggettivi di rilevanza nazionale, le classificazioni delle attività in base ai vigenti requisiti di accreditamento.

INDIVIDUAZIONE STRUTTURE

Ciò premesso, sulla base dei predetti criteri le Parti concordano che, all'interno di Fondazione, sono da intendersi "Strutture prevalentemente socio-assistenziali" le seguenti strutture:

RSD, CDD, CDC di Santa Maria Nascente, Milano;

Istituto Palazzolo Milano;

Centro Vismara, Milano;

Centro Multiservizi Legnano;

Centro S. Maria al Castello Pessano con Bornago;

Centro S. Maria alla Rotonda Inverigo;

Centro Girola Milano;

Centro Ronzoni Villa Seregno;

Centro S. Maria al Monte Malnate;

Centro S. Maria alle Fonti Salice Terme;

Centro S. Maria alla Pineta Marina di Massa;

Centro Don Gnocchi Colle Val d'Elsa;

Polo Specialistico Riabilitativo Fivizzano;

Centro Bignamini Falconara;

Centro S. Maria della Pace Roma;

Centro S. Maria della Provvidenza Roma;

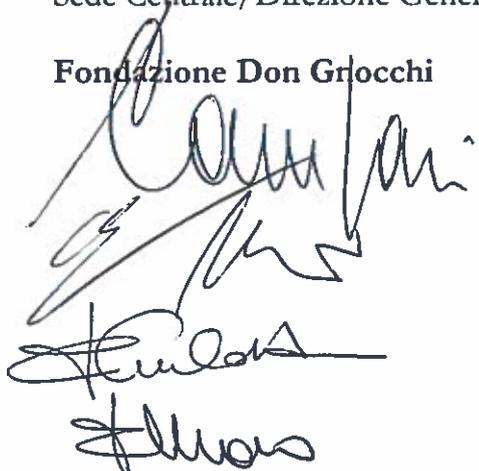
Centro S. Maria al Mare Salerno;

Ambulatori territoriali;

Personale addetto a mansioni di tipo operaio, impiegatizio, personale di accoglienza, come definito al punto 6 lett. c dell'accordo;

Sede Centrale/Direzione Generale

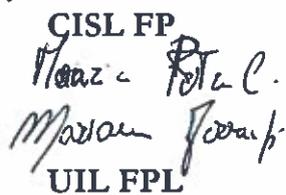
Fondazione Don Gnocchi



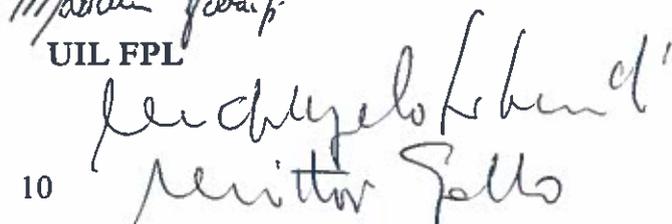
FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



ALLEGATO N. 2

PREMESSA

Le Parti si danno atto che per l'individuazione congiunta delle "Strutture prevalentemente socio-assistenziali" e di quelle "Strutture prevalentemente sanitarie" si sono utilizzati, quali criteri oggettivi di rilevanza nazionale, le classificazioni delle attività in base ai vigenti requisiti di accreditamento.

INDIVIDUAZIONE STRUTTURE PREVALENTEMENTE SANITARIE

Ciò premesso, sulla base dei predetti criteri le Parti concordano che, all'interno di Fondazione, sono da intendersi "Strutture prevalentemente sanitarie" le seguenti strutture:

IRCCS S. Maria Nascente;

Centro Spalenza Rovato;

Hospice S. Maria delle Grazie Monza;

Centro S. Maria ai Colli Torino (all'atto dell'accorpamento col Centro Ausiliatrice Torino);

Ausiliatrice Torino;

Polo riabilitativo del Levante Ligure La Spezia;

IRCCS Don Carlo Gnocchi Firenze;

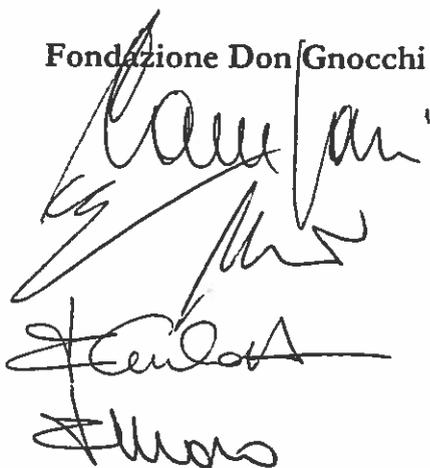
S. Maria ai Servi Parma;

Polo Specialistico Riabilitativo S. Angelo dei Lombardi

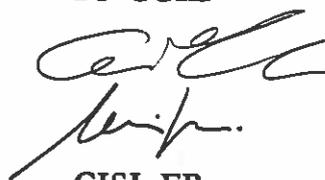
Centro Gala Acerenza

Polo Specialistico riabilitativo Tricarico

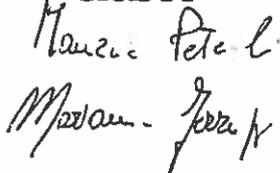
Fondazione Don Gnocchi



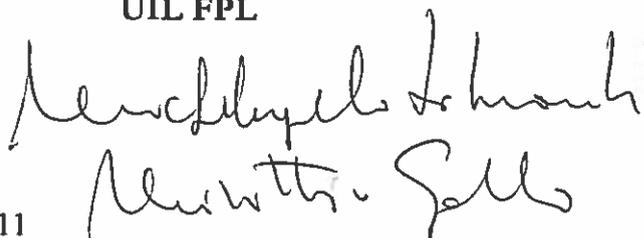
FP CGIL

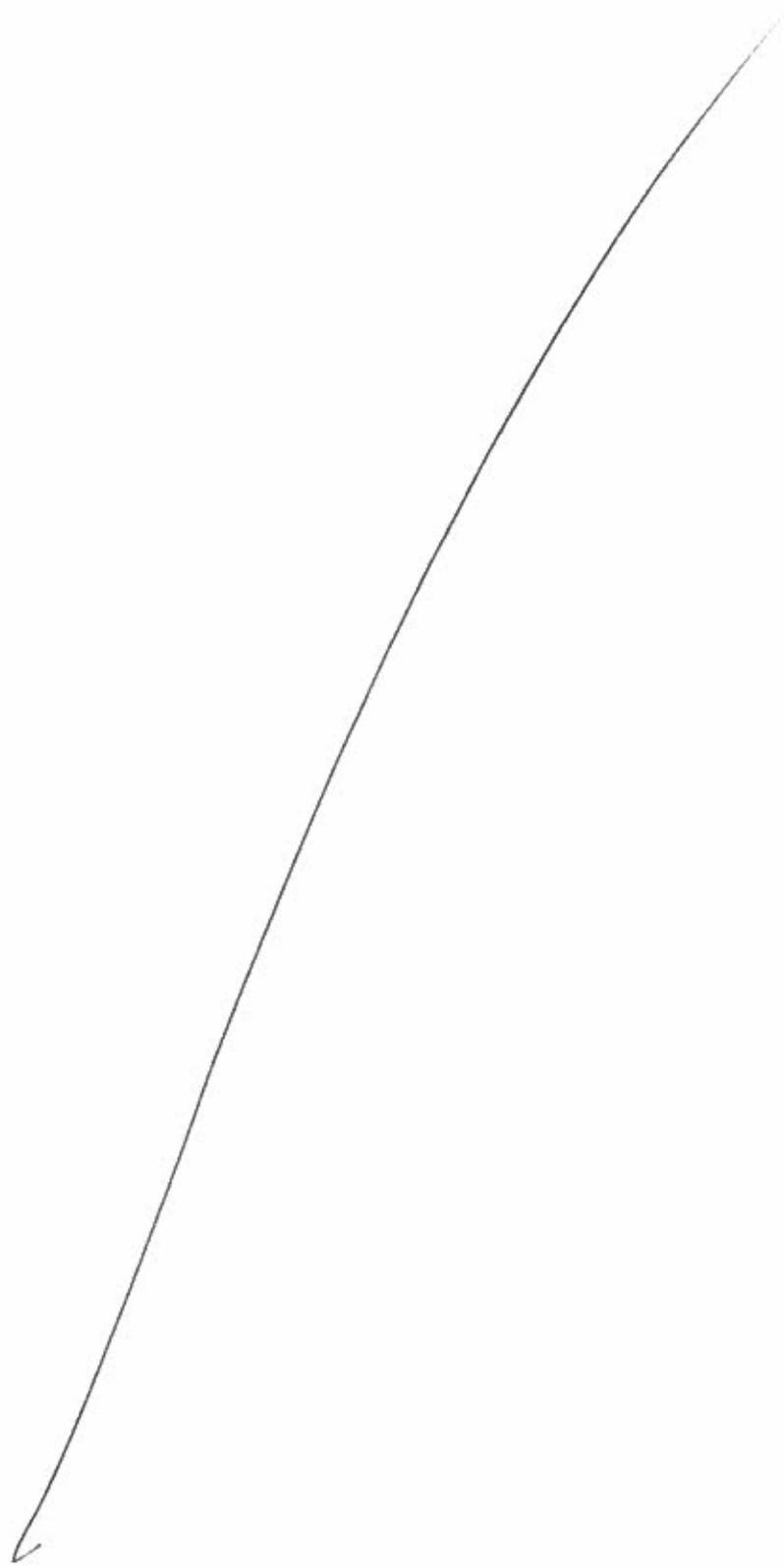


CISL FP



UIL FPL





PREMIO PRODUTTIVITA' - ALLEGATO 3

Premesso che:

- a) Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi da 182 a 189 dell'articolo 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previste nei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n 81/2015.
- b) Con la circolare n. 28 del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal decreto del 25 marzo 2016 in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1 Commi 182 189 e 190 della legge n. 208 del 2015.
- c) La legge n. 232 del 2016 (Legge di bilancio 2017) confermando nel complesso un impianto normativo del 2016 ha previsto le seguenti novità:
 - i. estensione della platea dei beneficiari dell'imposta sostitutiva del 10% ai titolari di reddito annuo da lavoro dipendente non superiore a € 80.000.
 - ii. detassazione del premio fino a un massimo di € 3.000 o € 4.000 in caso di coinvolgimento dei Lavoratori nell'organizzazione del Lavoro.
 - iii. possibilità di sostituire i premi monetari con contributi all'assistenza Sanitaria Integrativa, alla previdenza complementare e con azioni anche in deroga ai limiti imposti dall'articolo 51 comma 2 del TUIR in totale esenzione fiscale.

Secondo quanto specificato all' art 11, le parti concordano che solo per l'anno 2018, in via temporanea e del tutto eccezionale, la Fondazione riconoscerà un premio di produttività aggiuntivo a quelli previsti dai Contratti vigenti e applicati. La definizione della struttura del premio di produttività sarà la seguente:

- i. **Componenti, parametri e caratteristiche.**

Il premio di risultato, che per sua natura è variabile nell'ammontare, è in funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri definitivi e rappresentativi delle performance di redditività e produttività. A tal fine viene individuato il Tasso di Presenza ascrivibile al fattore lavoro dipendente. Stante la natura complessiva di servizio alla persona offerto dalla Fondazione nella varietà delle proprie attività (particolarmente rivolte alla cronicità), il Tasso di Presenza è individuato tra quelli più idonei ad ottimizzare le necessità esistenti di qualità e continuità del servizio garantito all'utenza, nell'ambito di criteri di efficienza e in ottica di miglioramento continuo.

ii. **Personale destinatario del premio**

I destinatari del presente premio di produttività sono tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il 1 Marzo 2018 e in forza al 28 febbraio 2019.

iii. **Meccanismi operativi**

Si illustrano di seguito gli indicatori e i loro meccanismi operativi per la determinazione del premio, e gli importi economici conseguenti.

Quale indicatore per il premio di produttività, in coerenza con l'indicatore n.13 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, viene individuato il Tasso di Presenza medio di Fondazione (dipendenti non medici a tempo indeterminato) del periodo di rilevazione tra Marzo 2018 e Febbraio 2019, che dovrà migliorare rispetto al dato rilevato nel periodo novembre 2016-ottobre 2017, pari all' 88,10%.

Il Tasso di Presenza è calcolato come rapporto tra le ore effettivamente lavorate e le ore teoriche. Nelle ore effettivamente lavorate vengono considerate le ore di effettiva prestazione lavorativa, ivi comprese le ore di straordinario e le ore a recupero, mentre nelle ore teoriche vengono considerate le ore previste dal CCNL applicato al netto delle ore di ferie e festività maturate.

Il premio di produttività sarà erogato nel seguente modo:

- 100% del premio a tutto il personale che nel periodo di rilevazione presenti un valore del tasso di presenza maggiore o uguale al 65%;
- 66% del premio a tutto il personale che nel periodo di rilevazione presenti un valore del tasso di presenza minore del 65% e maggiore o uguale al 45%;
- 33% del premio a tutto il personale che nel periodo di rilevazione presenti un valore del tasso di presenza minore del 45% e maggiore o uguale al 25%;
- 0% del premio a tutto il personale che nel periodo di rilevazione presenti un valore del tasso di presenza minore del 25%.

iv. **Erogazioni economiche**

L'ammontare di tale premio di produttività sarà pari ad un importo lordo massimo di Euro 700,00 (diconsi Euro settecento/00) per il singolo dipendente associato alle Strutture individuate come a prevalenza Sanitaria (come previsto nell' All. n. 2) e di Euro 325,00 per il singolo dipendente associato alle Strutture individuate come a prevalenza Socio Sanitaria (come previsto nell' All. n. 1).

L'ammontare del premio di produttività, per i dipendenti operanti con un contratto di part time, viene rideterminato in base alla percentuale del rapporto di lavoro.

Una volta verificato per ogni singolo dipendente il tasso di presenza nel periodo di rilevazione (Marzo 2018 - Febbraio 2019), il premio di produttività verrà erogato con il cedolino del mese di Giugno 2019, fatto salvo quanto previsto al punto successivo.

v. **Opzione welfare**

Le Parti concordano altresì che entro e non oltre 30 giorni dalla data di comunicazione, da parte di Fondazione, dell'importo individualmente maturato a titolo di premio di produttività, ciascun lavoratore potrà comunicare a Fondazione la propria volontà di trasformare il suddetto importo in welfare, scegliendo tra le opportunità previste dal art. 51 Tuir comma 2 lettera d bis, lettera f e lettera f bis, e che verranno comunicate da Fondazione entro il mese di Settembre 2018.

Resta la facoltà per il lavoratore di optare per la tassazione ordinaria in luogo dell'imposta sostitutiva, inviando apposita comunicazione esplicita di rinuncia alla Fondazione entro 30 giorni dalla data di comunicazione, da parte di Fondazione, dell'importo individualmente maturato a titolo di premio di produttività.

Fondazione Don Gnocchi



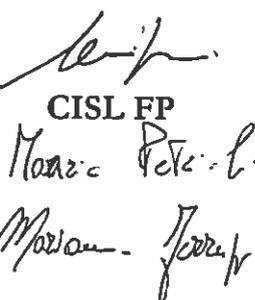
Three handwritten signatures in black ink, representing the Fondazione Don Gnocchi.

FP CGIL



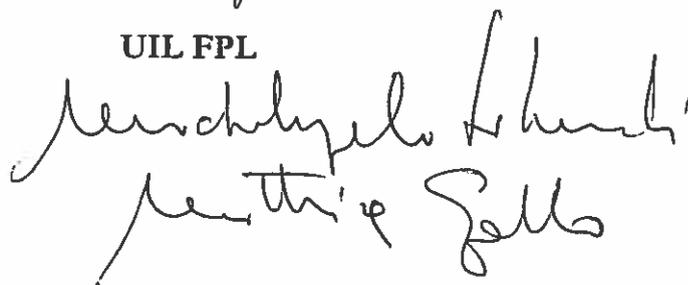
A handwritten signature in black ink, representing FP CGIL.

CISL FP



Handwritten signature in black ink, representing CISL FP.

UIL FPL



Handwritten signature in black ink, representing UIL FPL.

