

San Donà di Piave, 17.09.2024

In data odierna si sono incontrate le parti così rappresentate:

per la Casa di Cura Sileno e Anna Rizzola Spa

➤ il sig. Francesco Muletto

per le OOSS

➤ i Sigg. Francesco MENEGAZZI, Monica MENOIA per la UIL FPL,

➤ il Sig. Marco BUSATO per la FP CGIL,

➤ il Sig. Tommaso GASPARI per la CISL FP

### ACCORDO PER EROGAZIONE PREMIO AGGIUNTIVO ANNO 2023

#### Premesso che:

1. La Casa di Cura intende ribadire le proprie convinzioni sulla validità di mantenere buone relazioni sindacali atte a garantire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di cambiamento e continuo miglioramento dell'Azienda.
2. Il premio che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento della Casa di Cura e di incremento della produttività, della qualità e della competitività deve essere direttamente correlato:
  - ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda;
  - all'incentivazione della produttività/qualità/competitività.
3. Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR. Tale premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'azienda;
4. I parametri individuati dovranno essere correlati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficacia organizzativa;
5. In sede di riunione sindacale del 29 dicembre 2023 le parti avevano preso atto della disponibilità della Proprietà a stanziare per l'anno 2023 una cifra pari a € 50.000 da erogare ai dipendenti, **solo ed esclusivamente nel caso in cui l'intervenuta variazione del DDR 58 avesse stabilito il rientro delle somme per cui la struttura è esposta.**

#### Le parti

Concordano che il presente accordo verrà applicato esclusivamente per l'anno 2023.

La Casa di Cura informa le OOSS della variazione del DDR 58, e dell'avvenuto pagamento delle somme per cui la struttura era esposta.

In virtù di quanto sopra, la Proprietà ha disposto di procedere all'erogazione della somma di € 50.000 ai dipendenti, secondo le modalità di seguito riportate.

#### Art. 1 - Entità e definizione

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

- La quantificazione del premio viene stabilita, secondo i successivi criteri di cui agli artt. 3 e 4 fino ad un massimo € 240 lordi/dipendente.



1/3



Il dipendente potrà scegliere fra le seguenti modalità di erogazione:

- a) Intero importo in busta paga a titolo di premio
- b) Intero importo in buoni spesa (Tickets Compliments)

#### Art.2 - Modalità di erogazione del premio

Il premio risultante dal presente accordo verrà erogato agli eventi diritto (art. 3) in un'unica soluzione entro la mensilità di novembre 2024. I buoni saranno consegnati ai dipendenti non appena disponibili.

A tal fine entro il 28.10.2024 i dipendenti che vorranno l'accredito dell'intero premio in busta paga dovranno darne comunicazione scritta all'Ufficio Personale.

In mancanza di tale comunicazione il premio verrà corrisposto per l'intero importo in Buoni, come da art. 1 lett. b).

#### Art.3 - Aveni diritto

Hanno diritto al Premio Aggiuntivo tutti i dipendenti della Casa di Cura che risultino in forza al 31.12.2023 e non abbiano presentato alla data di sottoscrizione del presente accordo (17.09.2024) comunicazione di dimissione volontaria, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

- In caso di assunzione nel corso dell'anno, si procederà al proporzionamento in base ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
- Il premio sarà riconosciuto, con i criteri sopra riportati, anche ai dipendenti a tempo determinato in proporzione al periodo di lavoro complessivamente prestato nell'arco dell'anno solare di riferimento.
- Ai dipendenti con contratto part-time l'erogazione sarà riconosciuta in proporzione all'orario di lavoro contrattualmente svolto.
- Ai dipendenti che hanno presentato comunicazione di dimissione volontaria per raggiunti requisiti di pensionamento verrà comunque riconosciuto il premio.

#### Art.4 - Parametri di riferimento individuati e concordati

- Il premio base sarà proporzionale alle 267 giornate di effettiva presenza calcolate dal 01.01.2023 al 31.12.2023;
- La corresponsione del premio ai dipendenti assunti dopo il 01.01.2023 sarà proporzionale alle giornate di presenza effettiva, nel rispetto di quanto previsto al punto precedente e considerato quanto previsto dall'art. 3;
- Per i lavoratori che nel periodo di riferimento sono stati impiegati con rapporto a tempo parziale, il premio viene corrisposto proporzionalmente all'orario praticato;
- I dipendenti soggetti a sanzioni disciplinari con sospensione dal lavoro non avranno diritto a nessuna quota del premio concordato

È obiettivo della Casa di Cura ridurre l'assenteismo senza tuttavia penalizzare i dipendenti affetti da malattie gravi e continuative che necessitano di terapie salvavita. Di conseguenza i giorni di assenza dovuti a tale motivazione non saranno computati nel calcolo del premio di produzione.

Nel computo saranno comunque escluse le assenze per infortunio sul lavoro, il day hospital, il ricovero ospedaliero, l'astensione per maternità obbligatoria, i permessi retribuiti ex-legge 104, i permessi sindacali, i permessi per lutto, i permessi per donazione di sangue, i permessi retribuiti ivi compresi quelli per studio e formazione.



2/3



Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, verranno considerate come godute. Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

La contestazione formale con provvedimento disciplinare incide sul valore di cui sopra nella misura del 100%. I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri generali e individuali di riferimento rivestono carattere di riservatezza e, pertanto, le Parti si impegnano a non divulgarli, anche in relazione a quanto previsto dal Dlgs n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e sue successive modifiche e integrazioni.

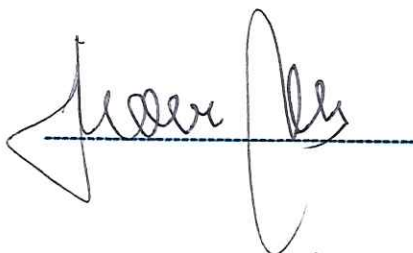
#### Art. 5 - Durata dell'accordo

L'accordo avrà validità per l'anno 2023.

*Per la Casa di Cura Rizzola*

Resp. Personale

Francesco Muletto



*Per la parte sindacale*

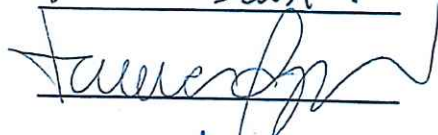
FP CGIL

Marco Busato



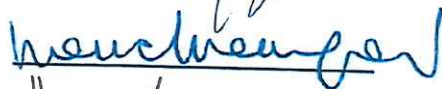
CISL FP

Tommaso Gaspari



UIL FPL

Francesco Menegazzi



Monica Menoia

