

**UNIRELAB - ACCORDO DECENTRATO DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE DELL'APRILE 2022 PER I DIPENDENTI DI UNIRELAB SRL**

tra la delegazione trattante della Società Unirelab Srl rappresentata dall'Amministratore Unico, Barbara Maria Grazia Genala

e le delegazioni sindacali di

FP CGIL rappresentata da Elisabetta Guarneri, Alberto Pellegrini, Claudia Fornesi Silva

CISL FP rappresentata da Walter Cordin, Cristina Rossari, Claudio Giuseppe Galli

UIL FPL rappresentata da Massimo Prezioso, Federica Zipari, Alessandra Fiorentino

a fronte del confronto sviluppatosi per avviare la contrattazione decentrata di secondo livello sulle materie previste dal CCNL Sanità Privata del 08/10/2020, sottoscritto da ARIS/AIOP e FP CGIL, CISL FP, UIL FPL si è convenuto quanto segue:

Premesso che

1. A fronte delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, anche sulla base del rinnovo del Contratto della Sanità Privata in data 8 ottobre 2020, è intendimento delle Parti stipulanti sottoscrivere un accordo che vada a regolamentare alcuni aspetti relativi alla gestione ed organizzazione delle risorse umane impiegate in Unirelab Srl, tenutosi conto della peculiarità e specificità dei servizi resi;
2. Unirelab intende migliorare il grado di efficienza della propria organizzazione per rispondere efficacemente alle crescenti responsabilità istituzionali affidate ed al contempo continuare a garantire un positivo rapporto con il proprio personale, anche nell'ottica di implementazione, sviluppo dei servizi resi e, quindi, di crescita dell'organico in forza;
3. le Parti riconoscono l'obiettivo di mantenere e far crescere e migliorare il livello qualitativo e quantitativo dei servizi resi da Unirelab ed hanno congiuntamente rilevato la necessità di consolidare ed individuare ulteriori strumenti di valorizzazione del personale, apportare alcune variazioni e modifiche ai propri sistemi di organizzazione del lavoro, di incentivazione in considerazione della specificità dei servizi erogati da Unirelab Srl;
4. al personale dipendente sono già attualmente applicate facilitazioni volte a migliorare la qualità del lavoro; nell'ottica di valorizzazione delle risorse umane, le Parti ritengono che, al fine di mantenere un clima aziendale positivo e un alto livello di motivazione in azienda, sia opportuno individuare e consolidare i trattamenti riservati ai dipendenti ed incentivarli;
5. le Parti concordano che il sistema di incentivazione, fondato sul Premio di Risultato rappresenta l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, una adeguata commisurazione ai risultati reddituali conseguiti dalla Società e, nel contempo, a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività; convengono, pertanto, nell'istituzione del Premio di Risultato, le cui modalità di calcolo ed erogazione saranno disciplinate nel presente accordo, ai sensi di legge e secondo la relativa norma fiscale.
6. L'art. 8 del decreto legge 13/08/11 n. 138, convertito in legge 14/09/2011 n. 148, prevede la possibilità di realizzare intese finalizzate alla maggiore occupazione, agli incrementi di produttività e di salario, alla gestione della crisi aziendale e occupazionale, agli investimenti e all'avvio di nuove attività;
7. Le specifiche intese di cui al punto che precede, possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con particolare riferimento, tra gli altri titoli, alla disciplina di lavoro e del contratto a termine;

Sede di Roma
Alessandra Fiorentino

Barbara Maria Grazia Genala

Ciò premesso

- Le parti condividono quanto esposto in premessa che riconoscono quale parte integrante del presente accordo.
- Ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito in L. 148/2011, il presente accordo esplica efficacia *erga omnes*.
- Assorbe e sostituisce ad ogni effetto, in quanto derogata, qualunque disposizione normativa ed economica difforme e peggiorativa derivante dal CCNL di categoria, mentre per tutto quanto il resto non previsto trova applicazione il predetto CCNL.
- Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto è stato ritenuto concordemente e lo strumento necessario per assolvere la funzione di incrementare la competitività aziendale, favorire gli investimenti in essa previsti e la maggiore occupazione e, pertanto, si impegnano - avendo il presente accordo natura sperimentale - alla scadenza dello stesso a rivedere, ove necessario, i contenuti qui di seguito riportati, al fine di adeguarli alle esigenze reali che si potranno configurare durante il periodo di esecuzione dello stesso.

CONTENUTI DELL'ACCORDO

1. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le parti, ferma restando la disciplina di cui all'art 24 del CCNL applicato, convengono di derogare alla normativa in materia di contratti a tempo determinato stabilendo che la somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare complessivamente la percentuale massima del 30% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato.

2. PERMESSI

I permessi, a discrezione del dipendente, si possono fruire in minuti, in ore o a giornata intera. Qualora il dipendente abbia esaurito i permessi annuali, in caso di necessità e previa autorizzazione, può richiedere di fruire (massimo) 2 giorni di ferie già maturate, in frazioni di minimo 2 ore.

Le ore di permesso devono, in ogni caso, essere pianificate e se autorizzate devono essere utilizzate entro 6 mesi dalla chiusura dell'anno di maturazione.

Per quanto riguarda i congedi per visite e esami di cui all'art. 34 comma 8 del CCNL saranno concessi anche se la prestazione sanitaria verrà effettuata presso una struttura pubblica o privata anche non accreditata, oltre che per il lavoratore anche per visite ed esami per figli minori.

La fruizione del congedo art. 34 comma 8 del CCNL non dovrà essere sotto le 2 ore consecutive fino ad un massimo di 6 permessi.

3. PERMESSI PER DSA/DISTURBI RELATIVI AL NEURO - SVILUPPO

Le parti convengono che saranno riconosciuti n. 4 giorni al mese di permesso retribuito a favore di coloro che ne facciano richiesta per assistenza a casa per ogni figlio affetto da DSA o da DISTURBI DEL NEURO SVILUPPO, nell'ambito del primo ciclo di istruzione scolastica (scuola primaria e secondaria di secondo grado) e nel ciclo prescolare alle seguenti condizioni:

- previa presentazione di apposita certificazione sanitaria circa la diagnosi del disturbo specifico;
- fruizione del permesso nel corso dell'anno scolastico;
- preavviso minimo di 5 giorni per la fruizione del permesso, salvo il caso eccezionale in cui il figlio affetto dai disturbi di cui sopra sia costretto a permanere presso l'abitazione per presenza di casi positivi al virus-Covid 19 in classe.

I permessi per DSA/DISTURBI RELATIVI AL NEURO - SVILUPPO/ certificati da neuro-psichiatra infantile

Federica...
Antonio...

Federica...

potranno, altresì, essere fruiti al di fuori della durata del ciclo scolastico ovvero per i cicli di istruzione successivi al primo. Tali permessi saranno retribuiti ma computati tra le giornate di presenza utili ai fini del riconoscimento del PDR.

4. PERMESSI NON RETRIBUITI PER L'AMBIENTAMENTO DEI FIGLI PRESSO L'ASILO NIDO, LA SCUOLA DELL'INFANZIA E LA SCUOLA PRIMARIA

E' prevista la concessione per i dipendenti con almeno 2 anni di anzianità aziendale di permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 5 giorni annuali, in occasione del periodo di ambientamento dei propri figli presso asili nido e/o scuole dell'infanzia e fino ad un massimo di 2 giorni annuali per l'ingresso alla 1^a classe della scuola primaria.

5. COMITATO UNICO DI GARANZIA

In applicazione dell'art. 9 del Ccnl 8.10.2020, le parti concordano con la creazione a livello aziendale di un unico Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.) per entrambe le attuali sedi (Settimo Milanese - Roma).

Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, anche di natura sessuale, per le lavoratrici ed i lavoratori.

Il C.U.G. — senza oneri aggiuntivi per la Società - opera in stretto raccordo con il vertice aziendale (A.U. o CFO) ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le suddette finalità, che la Società metterà a tal fine a disposizione.

Il C.U.G. rimane in carica quattro anni, ha composizione paritetica ed è formato da 1 componente rappresentante ciascuna delle OO.SS firmatarie del presente Accordo e dalle stesse designato e da un numero pari di rappresentanti della Società, nonché da eventuali altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Tutti i componenti devono possedere professionalità ed esperienza, attitudini personali-relazionali e motivazionali, adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G. e nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale.

Il/La Presidente, in particolare, è scelto/a da e/o tra i dipendenti della Società in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale; resta inteso che ove nessun dipendente possedesse i requisiti richiesti per tale carica, si potrà procedere all'individuazione di un soggetto esterno avente le caratteristiche necessarie.

6. PREMIO DI RISULTATO (PDR)

L'erogazione della retribuzione di produttività, nonché di risultato, per il personale non dirigenziale, è volta a compensare i particolari obiettivi di miglioramento dei servizi e di incremento dell'efficienza produttiva aziendale, raggiunti grazie all'impegno ed al merito individuale dei singoli lavoratori; essa è, pertanto, strettamente condizionata e correlata all'effettiva attività lavorativa resa dal singolo dipendente ed ai risultati concretamente conseguiti in ragione di essa.

Al fine di stabilire l'importo relativo al Premio di Produttività e/o di Risultato per l'anno 2023 (anno di erogazione), relativo ai risultati dell'anno 2022, i valori degli indicatori (criteri di erogazione) stabiliti dalle

Parti potranno condurre al riconoscimento di un premio di ammontare fino al tetto massimo della retribuzione lorda mensile di fatto.

Criteri di erogazione del Premio di Produttività

Ai fini del riconoscimento del Premio troveranno applicazione, in ordine, i seguenti criteri:

- a) Fatturato pari ad almeno euro 50.000,00, con specifico riferimento alla quota di fatturato (20%) non afferente il fatturato scaturente dalle attività rese in esecuzione del Contratto di servizi stipulato con il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (Mipaaf).

Come noto, infatti, la Società opera in via prevalente con il Socio Unico (Mipaaf), ed, in particolare, oltre l'80% del fatturato della Società deve essere effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dal Socio Unico e "la produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società".

- b) Ove si verificasse la condizione di cui al punto a), che sarà opportunamente comunicata la personale, ed a fronte di autovalutazione motivata da parte di ciascun lavoratore, si procederà ai fini dell'incremento e miglioramento della qualità dei processi, alla valutazione con riferimento al singolo dipendente dei seguenti Indici di prestazione:

- Capacità di coordinazione con il *team*;
- Capacità di risoluzione dei problemi;
- Capacità organizzative e autonomia;
- Disponibilità, propositività e comportamento.

Resta inteso che gli Indici di prestazione saranno dettagliati ed adattati annualmente e nella loro dinamica evolutiva potranno ulteriormente variare e diversificarsi a fronte di nuove esigenze e priorità che dovessero emergere.

Tale valutazione si articolerà:

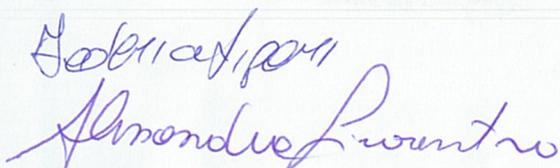
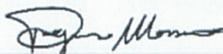
1. in una valutazione del dipendente da parte dei superiori gerarchici;
2. in una valutazione del dipendente da parte dei colleghi e/o dei sottoposti impegnati sulle stesse attività del lavoratore;
3. autovalutazione del dipendente;

Le valutazioni saranno riservate e dovranno essere motivate con l'indicazione di specifici casi a supporto della valutazione; in ogni caso, saranno rimesse alla valutazione finale dell'AU, anche in ipotesi di contestazioni.

Si precisa che i superiori gerarchici (non dirigenti) saranno sottoposti a valutazione da parte dei propri sottoposti.

Il risultato totale è ottenuto dalla somma dalla media aritmetica di cui ai punti 1, 2 e 3 della lett. B, se inferiore a 6 punti su 10 della valutazione complessiva non consente l'attribuzione del premio.

La valutazione con risultato pari o superiore al 6 punti dà diritto all'erogazione della produttività, per un importo pari alla percentuale della retribuzione lorda di fatto percepibile dal Lavoratore (ad es. se la media è 6, sarà uguale al 60 %), nonché rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio.



c) Presenza:

- > 90% erogazione del 100% della percentuale di premio maturato;
- > 80% erogazione del 90% della percentuale di premio maturato
- > 70% erogazione del 80% della percentuale di premio maturato
- < 70% erogazione del 0% della percentuale di premio maturato.

In caso di malattia cronica comprovata da idonea documentazione medica, la Società si riserva la facoltà di riconoscere il Premio in deroga ai precedenti punti.

La valutazione dovrà essere illustrata al Lavoratore e controfirmata dallo stesso per presa visione; di tale scheda di valutazione firmata sarà rilasciata copia al Lavoratore.

Gli importi *una tantum* del Premio di cui al presente Accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del T.F.R..

Il premio sarà corrisposto ai soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che alla data di erogazione del premio abbiano un rapporto in essere con la Società e non siano stati soggetti nell'anno di riferimento per la valutazione a procedimenti disciplinari sfociati in irrogazioni dai sanzioni (fatta eccezione per il richiamo verbale e scritto).

Resta inteso che l'assegnazione degli Indici di prestazione funzionali al pagamento del premio non comporta l'obbligo per la Società di assegnare analoghi Indici ogni anno.

Clausola di conformità

Le Parti firmatarie del presente Accordo attestano congiuntamente che l'erogazione disciplinata nel presente documento e denominata "premio di produttività" risponde pienamente ai requisiti di cui alla [Legge n. 208/2015](#) e successive modifiche.

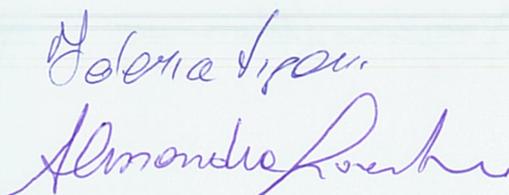
Le parti attestano che:

- il premio è variabile ed è determinato dall'andamento degli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità aziendale;
- il premio può beneficiare del cd "sgravio contributivo";
- il premio costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- il premio costituisce un "unicum" di ammontare complessivo lordo individuato nel presente accordo e pertanto la "detassazione", ove prevista, sarà applicata all'intera somma erogata nell'anno 2023 e riferita alla redditività 2022 a ciascun dipendente, con le competenze del mese di febbraio/marzo.

Le Parti si riservano la possibilità di disciplinare l'erogazione della produttività, prevedendo la possibilità di scelta del Lavoratore a favore di forme alternative di erogazione della stessa, nei limiti e secondo le regole del welfare aziendale.

7. ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Ferme le disposizioni del CCNL applicato, l'orario (36 ore settimanali fino a D3 e 38 ore settimanali da D4) di entrata dei lavoratori dal lunedì al venerdì è fissato per le ore 9.00, con 45 minuti di flessibilità prima delle 9.00 e 45 minuti di flessibilità dopo le 9.00.



L'uscita si adatterà all'orario di entrata e alla durata della pausa pranzo, per un totale di 7.12 ore lavorate fino al livello D3 e di 7.36 ore lavorate dal livello D4.

L'eventuale ritardo deve essere giustificato con apposita comunicazione via piattaforma teams al proprio responsabile e infine autorizzato da quest'ultimo.

Gli ingressi rilevati prima della massima elasticità in ingresso (ore 8.15) verranno automaticamente allineati a tale orario con annullamento degli eventuali minuti di differenza.

8. LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario sarà conteggiato, se svolto oltre l'orario di lavoro normale come disciplinato dal CCNL applicato e dal precedente punto 6 sopra.

Lo stesso deve essere preventivamente comunicato sulla piattaforma TeamSystem e dovrà essere autorizzato. Le frazioni di ora saranno retribuite se eccedenti un minimo di 30 minuti e multipli di 30 minuti.

9. PAUSA PRANZO

La pausa pranzo dovrà essere goduta nella fascia temporale ricompresa dalle 12.30 alle 14.00, per un periodo minimo di 30 minuti ed un massimo di 1 ora. Il dipendente dovrà avere cura di auto organizzarsi al fine di agevolare la continua copertura del servizio, quando necessario

Nel caso il pranzo venga consumato all'interno dei locali aziendali non uscendo dai locali aziendali non deve essere effettuata la timbratura e sarà conteggiata la pausa di 30 minuti (utilizzo della sala break/cucina); non è consentito consumare pasti alla propria postazione di lavoro.

Il dipendente che fruisce della pausa pranzo uscendo dai locali aziendali deve effettuare la timbratura all'inizio ed alla fine della stessa, dopo aver consumato il pasto. Le uscite temporanee effettuate nella fascia oraria prevista per la pausa pranzo dovranno essere timbrate in uscita e in entrata e sono a tutti gli effetti pausa pranzo e verranno calcolate con un minimo di 30 minuti.

L'addebito in cedolino di eccedenze negative costituisce a tutti gli effetti inosservanza degli obblighi contrattuali e verrà gestito ai sensi e per gli effetti degli articoli del CCNL di categoria applicato.

A tal proposito, la Società, al fine di andare incontro alle richieste dei dipendenti che hanno rappresentato l'oggettiva impossibilità di fruire dei tickets restaurant già in loro possesso in quanto non utilizzabili perché non in convenzione con gli esercizi commerciali limitrofi all'azienda, ha riconosciuto ai lavoratori una diversa tipologia di ticket al fine di facilitarne la fruizione perché più agevolmente accettati.

10. BADGE

Il badge di timbratura è personale e non cedibile in caso di smarrimento deve esserne data immediata notizia al seguente indirizzo RPCT unirelab.rpct@legalmail.it.

Al fine della rilevazione delle presenze è obbligatorio: rilevare ogni passaggio in ingresso e in uscita dall'azienda, anche per servizio o per pausa pranzo.

È severamente vietato modificare manualmente le timbrature sul portale senza preventiva autorizzazione del proprio Responsabile.

11. TRATTAMENTO DI TRASFERITA

Fermo restando quanto previsto dal Regolamento per trasferte e rimborso spese, ai dipendenti che si rechino fuori sede per motivi di servizio, compreso rendere citazioni testimoniali relative a procedimenti giudiziari coinvolgenti la Società, sarà riconosciuto oltre al trattamento previsto dal citato Regolamento, una indennità pari ad euro 15,00 per ogni giorno.

Non è considerata missione né trasferta la partecipazione a corsi di formazione o di addestramento.

12. COMPATIBILITÀ E CONFLITTI DI INTERESSE

Ciascun dipendente è tenuto a dichiarare formalmente a unirelab.rpct@legalmail.it la situazione in cui interessi personali e/o finanziari e/o di altra natura, quali rapporti di familiarità e/o parentela con i propri superiori, con altri dipendenti e/o collaboratori e/o fornitori possano essere fonte di conflitto di interesse rispetto all'attività svolta.

13. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dalla sottoscrizione e avrà validità e durata per 1 anno, senza alcun tacito rinnovo. Esso si applica ai lavoratori in forza alla data della stipula ed a quelli assunti successivamente per quanto di loro competenza in base ai disposti contrattuali

14. NORMA FINALE

Sono fatte salve le pattuizioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale applicato in quanto non modificate o comunque incompatibili e/o superate da quanto stabilito nel presente accordo.

Per tutto quanto non disciplinato, si fa riferimento alla normativa vigente, al CCNL Sanità Privata, come da ultimo modificato l'8.10.2020 ed applicato in azienda e agli accordi siglati in precedenza e/o regolamenti vigenti, che qui si intendono integralmente recepiti.

Tutto quanto stabilito nel presente accordo si intende pattuito con clausola di connessione e di inscindibilità.

Roma, 28 aprile 2022

La Società

UNIRELAB SRL
L'Amministratore Unico
Barbara Maria Grazia Genala



Firmato digitalmente da
GENALA BARBARA
MARIA GRAZIA
C: IT

Le OO.SS.

FP CGIL rappresentata da Elisabetta
Guarneri, Alberto Pellegrini, Claudia Fornesi
Silva

CISL FP rappresentata da Walter Cordin,
Cristina Rossari, Claudio Giuseppe Galli

UIL FPL rappresentata da Massimo Preziuso,
Federica Zipari, Alessandra Fiorentino

