

## VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

Il giorno 30.01.2015 presso gli uffici amministrativi di A.S.I.S. in via IV Novembre, 23/4 in Gardolo (TN),

tra:

- l'azienda A.S.I.S. rappresentata dal direttore ing. Luciano Travaglia;

e

- la CGIL FP, il dott. Endrizzi Marco coadiuvato dal delegato sig. Andresi Cristian (dipendente A.S.I.S.);
- la CISL FP, il dott. Pallanch Giuseppe coadiuvato dal delegato sig. De Carli Roberto e Berloffia Dimitri (dipendenti A.S.I.S.);
- la UIL TEC, il dott. Angiolini Osvaldo coadiuvato dal delegato Roccabruna Stefano (dipendente A.S.I.S.);

si è discusso in merito al seguente ordine del giorno:

- a) Premio di risultato scaduto il 31.12.2013;
- b) Buono pasto dipendenti: verifica dell'adeguatezza dell'attuale regolamentazione ed analisi dei problemi derivanti dal reale utilizzo;
- c) Adesione aziendale al fondo Sani.fond.

come prosecuzione dell'incontro del 30.09.2014 e del 07.01.2015 a seguito della convocazione del 18 settembre 2014 (Prot. n. 17010/P/2014)

### **a) Premio di risultato (PdR) scaduto il 31.12.2013:**

Discussione e decisioni:

Il Direttore:

- ricorda le proposte dell'Azienda, già espresse nell'incontro del 07.01.2015, scaturite dalle decisioni del Consiglio di amministrazione nella seduta del 29.12.2014, ossia: 1) che l'importo base sia stabile e pari al valore del 2013 ossia 452 € per tutto il periodo di validità; 2) che il periodo di validità sia 2 anni ossia per gli anni 2014 e 2015 (anno in cui decade l'attuale Cda).

### **Osservazioni/ricieste delle OO.SS.:**

- le OO.SS. illustrano quanto è emerso a seguito dell'incontro con i lavoratori del 28.01.2015, ossia che **VIENE ACCETTATA la proposta aziendale** formulata nell'incontro del 07.01.2015. Nello specifico: i) SI ACCETTA di mantenere valida la disciplina del Premio di Risultato vigente fino al 2013; ii) SI ACCETTA che la durata del nuovo PdR sia biennale 2014-2015 e quindi valida fino al 31.12.2015; iii) SI ACCETTA che l'importo base del premio sia fisso e pari a 452 € per gli anni 2014 e 2015.
- INOLTRE, le OO.SS. richiedono all'Azienda un impegno formale affinché a termine del biennio 2014-2015 "si recuperi" quanto "non avuto" e quindi che l'importo base del PdR 2016 diventi 498 €.

Il Direttore:

- propone in merito alla disciplina di inserire nell'esclusione del calcolo delle assenze dei lavoratori non solo il periodo di ricovero ospedaliero, come è stato fino al 31.12.2013, ma bensì anche la degenza post-ricovero purchè sia contigua alle dimissioni: le OO.SS. accettano la nuova proposta del Direttore;
- ricorda come il PdR per i lavoratori part-time viene riparametrato sulla % di orario svolto rispetto al full-time;



- SI IMPEGNA a proporre al prossimo Consiglio di amministrazione che l'importo base del Pdr 2016 sia pari a 498 € in modo da recuperare quanto "non avuto" in aumento nel biennio 2014-2015.

#### ACCORDO e suoi contenuti:

- a) **disciplina del Premio di Risultato: uguale alla precedente con l'integrazione dell'esclusione dal calcolo delle assenze dell'eventuale periodo di degenza post-ricovero purchè contiguo e consequenziale;**
- b) **durata dell'accordo: per gli anni 2014 e 2015;**
- c) **importo base del premio: 452 € (sia per il 2014 che per il 2015);**
- d) **impegno del Direttore a proporre al prossimo Consiglio di amministrazione che l'importo base del Pdr 2016 sia pari a 498 €.**

Le OO.SS. si ripromettono di illustrare ai lavoratori i contenuti del presente accordo su tale punto.

#### **b) Buono pasto dipendenti: verifica dell'adeguatezza dell'attuale regolamentazione ed analisi dei problemi derivanti dal reale utilizzo:**

Discussione e decisioni:

Il Direttore:

- ricorda le proposte dell'Azienda, già espresse nell'incontro del 07.01.2015, scaturite dalle decisioni del Consiglio di amministrazione nella seduta del 29.12.2014, ossia: 1) che per poter beneficiare del "buono pasto elettronico", che non è cedibile, non è cumulabile, non può essere posticipato nel tempo e non può essere convertito in denaro, il lavoratore deve avere il diritto alla "pausa pranzo" e quindi svolgere almeno 6 ore di lavoro oppure il suo orario preveda una pausa e quindi il rientro sul luogo di lavoro; 2) che l'utilizzo del "buono pasto elettronico" deve essere effettuato all'interno delle fasce orarie 12:30-15:00 oppure 19:00-21,:30; 3) che l'attuale importo di 5,00 € può diventare, come richiesto dalle OO.SS. nell'incontro del 30.09.2014, al massimo di 6,00 €/giorno; 4) che diversamente da quanto detto nell'incontro del 07.01.2015, da una verifica approfondita (art. 51 (ex 48), comma 2, lett. C) del Tuir) per il "buono pasto elettronico" per la parte eccedente i 5,29 € il lavoratore non è soggetto alla contribuzione mensile Inps e Irpef.

#### **Osservazioni/richieste delle OO.SS.:**

- le OO.SS. illustrano quanto è emerso a seguito dell'incontro con i lavoratori del 28.01.2015, ossia che **NON viene accettata la completa proposta aziendale** formulata nell'incontro del 07.01.2015, ma parte di essa. Nello specifico: i) NON si accetta che per poter beneficiare del "buono pasto elettronico" si debba avere il diritto alla "pausa pranzo" e quindi svolgere almeno 6 ore di lavoro oppure che l'orario preveda una pausa e quindi il rientro sul luogo; ii) **SI RICHIEDE che per beneficiarne del "buono pasto elettronico" siano sufficienti 5 ore di lavoro continuative** come la vigente disciplina; iii) **SI PRODUCE DOCUMENTAZIONE** (legge n. 190 del 23.12.2014, comma 16 e 17 che dice: "16. Alla lettera c) del comma 2 dell'art. 51 del testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, le parole: "di lire 10.240" sono sostituite dalle seguenti: **"di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica"**) che **CONFERMA** che per il "buono pasto elettronico" il lavoratore non è soggetto alla contribuzione mensile Inps e Irpef per la parte eccedente i 5,29 €; iv) **SI CONFERMA/ACCETTA** che l'importo sia di 6 € (contro gli attuali 5 €);

*Chiffre 30.1.2015*



**ACCORDO e suoi contenuti:**

- a) che conformemente alla normativa vigente il "buono pasto elettronico", non è cedibile, non è cumulabile, il suo utilizzo non può essere posticipato nel tempo e non può essere convertito in denaro;
- b) che per beneficiare del "buono pasto elettronico" sono sufficienti 5 ore di lavoro continuative, come da accordo aziendale del 13.05.199, oppure che l'orario preveda di lavoro preveda una pausa e il successivo rientro sul luogo di lavoro per la ripresa del lavoro;
- c) che l'utilizzo del "buono pasto elettronico" deve essere effettuato all'interno delle fasce orarie seguenti:
- c1. impiegati: 12:30-14:30;  
c2. addetti al servizio cassa: 8:00-16:30 per il I^ turno; 13:45-22:30 per il II^ turno;  
c3. addetti alla preparazione e mantenimento della piastra del ghiaccio: libero nel giorno (no fascia oraria);  
c4. operai: 12:00-14:30 per il I^ turno e 20:00-21.30 per il II^ turno;
- d) l'importo sarà di 6,00 € a partire dal 01.06.2015 e rimarrà tale per un triennio: fino al 31.03.2018;
- e) impegno dell'Azienda a ricercare un gestore alternativo all'attuale (e-lunch?, ..) che abbia una presenza più capillare sul territorio del Comune di Trento e se possibile associarsi in convenzione con altri Enti (Comune di Trento, PAT, ..).

Le OO.SS. si ripromettono di sottoporre ai lavoratori i contenuti del presente accordo su tale punto.

**c) Partecipazione aziendale al fondo Sani.Fond (128 €/anno dipendente).**

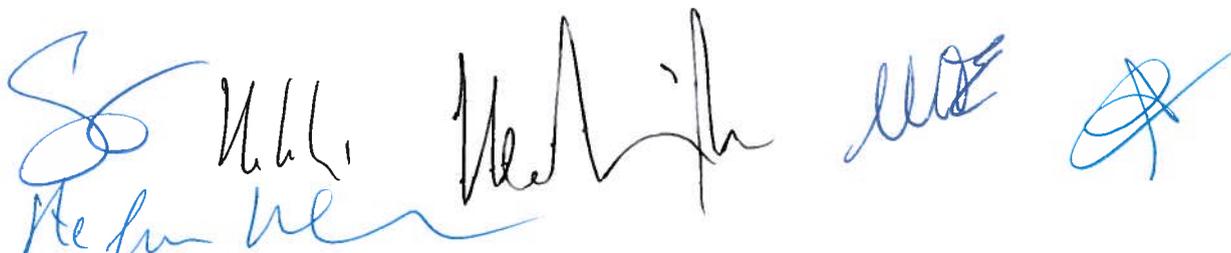
Il Direttore:

- ricorda le proposte dell'Azienda, già espresse nell'incontro del 07.01.2015, scaturite dalle decisioni del Consiglio di amministrazione nella seduta del 29.12.2014, ossia: 1) che l'Azienda intende aderire al fondo Sani.fond solo a patto che anche il lavoratore partecipi almeno al 40% della somma; 2) che è da verificare se l'adesione dell'Azienda a tale fondo possa avvenire per i soli lavoratori che volontariamente decidono di essere interessati e che paghino la loro quota o se l'adesione è comunque per tutti i lavoratori e quindi anche quelli che non intendono pagare.

**Osservazioni/ricieste delle OO.SS.:**

- le OO.SS. illustrano quanto è emerso a seguito dell'incontro con i lavoratori del 28.01.2015, ossia che NON tutti i lavoratori sono disponibili a pagare una quota per aderire al fondo Sani.fond;
- le OO.SS. informano che è vero che l'adesione dell'azienda avviene per tutti i lavoratori MA che successivamente il singolo lavoratore può comunicare in qualsiasi momento la sua "uscita" senza pagare la sua quota e l'azienda sarebbe di conseguenza esonerata dal pagare la quota per quel lavoratore;
- la CGIL FP con il dott. Endrizzi Marco richiede che per i lavoratori non interessati al fondo Sani.fon la quota che avrebbe pagato l'azienda per la loro l'adesione la destini al PdR aumentando in tal modo l'importo base del lavoratore non interessato.

Il Direttore NON si rende disponibile ad accettare la nuova richiesta/proposta della la CGIL FP in quanto snatura il principio del PdR: dopo una discussione tra le OO.SS. tale proposta viene ritirata.



30.1.2015



**ACCORDO e suoi contenuti:**

- il Direttore si riserva di analizzare approfonditamente gli aspetti dell'adesione e della durata della stessa e le OO.SS. si impegnano a fare altrettanto;
- che se è possibile aderire con tutti i lavoratori salvo rinunce volontarie del lavoratore e l'Azienda è tenuta a pagare solo la quota di chi intende versare la quota (trattenuta in busta paga mensilmente), l'Azienda è disposta a pagare il 75% della quota globale (il 25% rimane a carico del lavoratore).

Le OO.SS. si ripromettono di sottoporre ai lavoratori i contenuti del presente accordo su tale punto.

**d) Varie:**

Le OO.SS. invitano l'Azienda a promuovere un incontro ove si possa discutere dei criteri da applicarsi per definire l'inquadramento adeguato;

Il Direttore:

- si rende disponibile a tale incontro;
- precisa, come fatto altre volte sullo stesso argomento, che l'inquadramento (livello) è già oggi definito dalla declaratoria del CCNL di Federculture e né l'anzianità del servizio né la qualità con cui il lavoro viene svolto lo può modificare;
- concorda che bisogna trovare degli strumenti che premino i lavoratori che dimostrano maggior qualità e diligenza nello svolgere le proprie attività fatto salvo comunque che "dei valori minimi" per tali aspetti sono insiti nella "prestazione normale" e quindi non devono essere premiati.

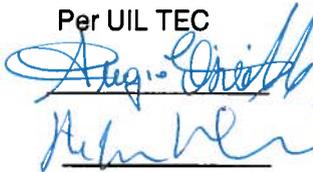
Per A.S.L.S.



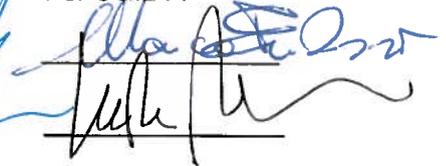
Per CISL FP



Per UIL TEC



Per CGIL FP



30.1.2015  
