

IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE

TRA

VALBELLUNA SERVIZI SRL, rappresentata da Claudio Piccin, in qualità di Amministratore Unico della società,
e Paolo Battocchio, in qualità di Direttore Generale della società,

E

FP CGIL Belluno, rappresentata da FIOCCO Andrea,
FP CISL Belluno – Treviso, rappresentata da ZINGALES Leone e ZUGLIAN Fabio,
FISASCAT CISL Belluno – Treviso, rappresentata da CENTA Simone,
FPL UIL Belluno – Treviso, rappresentata da SORRENTINO-Giuseppina. ~~ANNA~~ ~~MARIA~~

RICHIAMATO CHE:

- l'accordo sindacale aziendale del 28.09.2004 in occasione dell'inizio attività della Ge.Mel srl – società unipersonale del Comune di Mel (oggi Comune di Borgo Valbelluna);
- l'accordo sindacale aziendale sottoscritto tra le parti in data 17.12.2015 in occasione della fusione per incorporazione della Villanova Servizi srl – società unipersonale del Comune di Trichiana (oggi Comune di Borgo Valbelluna) nella Ge.Mel srl – società unipersonale del Comune di Mel (oggi Comune di Borgo Valbelluna), successivamente denominata Essepiuno Servizi srl;
- l'accordo sindacale aziendale del 13.12.2024;

RICHIAMATO CHE:

- con Legge regionale Veneto n.1 del 24 gennaio 2019 è stato istituito il nuovo Comune di Borgo Valbelluna mediante fusione degli ex Comuni di Mel, Lentiai e Trichiana;
- il Consiglio Comunale di Borgo Valbelluna con propria deliberazione n. 38 del 30.12.2019 ha approvato il Progetto di Fusione per incorporazione della società Lentiai Servizi srl nella società Essepiuno Servizi srl, entrambe interamente partecipate dal Comune di Borgo Valbelluna;
- successivamente, con atto a rogito del notaio Stefano Stivanello del 13.01.2020, rep. n. 12057 e n. 12058, è stato approvato dalle rispettive assemblee il progetto di fusione per incorporazione della società Lentiai Servizi srl (con sede legale in Borgo Valbelluna, via Piave, 60, P.IVA e C.F. 01221690256) nella società Essepiuno Servizi srl (con sede legale in Borgo Valbelluna, Quartiere Europa, 5, P.IVA e C.F. 00995760253);
- l'aggregazione si è completata con l'atto di fusione i cui effetti giuridici sono decorsi dal 01.03.2020;
- conformemente a quanto previsto nel progetto di fusione, per effetto di detta fusione, lo statuto della società incorporante è stato modificato solo relativamente alla denominazione sociale che è stata variata da "Essepiuno Servizi srl" a "**VALBELLUNA SERVIZI SRL**", rimanendo invariati tutti gli altri elementi;
- nello specifico, a decorrere dal 01.03.2020 i trattamenti migliorativi di cui ai succitati accordi sindacali aziendali sono stati immediatamente estesi anche al personale dell'incorporata Lentiai Servizi srl al fine di equiparare e uniformare nelle strutture in gestione alla società i trattamenti economici già in vigore e quindi eliminare difformità di trattamento economico a parità di contratto e mansione;

PREMESSO CHE le Parti intendono:



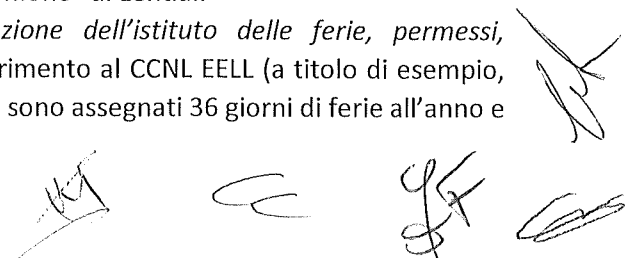
- dare applicazione all'art. 43 CCNL Uneba vigente, all'accordo con Contratto Collettivo Uneba Veneto del 02.11.2015 e ai successivi accordi del 01.12.2020, del 28.07.2023 e del 01.12.2025, nonostante la crisi di settore, aggravata prima dall'emergenza epidemiologica Covid-19 e poi da una carenza sistemica di personale afferente alle professioni socio-sanitarie, abbia coinvolto anche le strutture Uneba Veneto e, in particolare, del territorio montano afferente alla Provincia di Belluno e alla AULSS 1 DOLOMITI;
- riconoscere la valenza e la necessità di mantenere, nei limiti del possibile, la continuità delle prestazioni di lavoro dei collaboratori;
- rispondere in modo sempre più aderente alle prioritarie esigenze dei bisogni delle persone assistite;
- favorire la conciliazione dei tempi di Vita e di Lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;
- rinnovare, qualora siano rispettati i vincoli di sostenibilità economica della Valbelluna Servizi, l'accordo del 13.12.2024 da applicarsi al personale dipendente dei CSA "dr. P. Sbardella" di Mel, "Madonna della Salute" di Trichiana e "Rosa e Ettore Mione" di Lentiai, per i quali è già applicato il CCNL Uneba;

CONDIVISO CHE le Parti intendono:

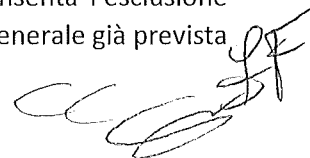
- equiparare e uniformare nelle strutture in gestione alla società i trattamenti economici già in vigore e quindi eliminare difformità di trattamento economico a parità di mansione;
- integrare il presente accordo aziendale, salvaguardando i trattamenti di miglior favore già in essere, con i principi delineati con l'Accordo Collettivo Integrativo Regionale Veneto del 02.11.2015 e ai successivi accordi del 01.12.2020, del 28.07.2023 e del 01.12.2025;

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
2. il presente accordo decorre dal 01.01.2026 e salvo decorrenze e/o scadenze diversamente stabilite, avrà durata fino al 31.12.2026 o fintanto che non intervenga una diversa regolamentazione d'origine legale o contrattuale derivante da eventuali rinnovi del CCNL Uneba nazionale e regionale che comportino una complessiva rinegoziazione degli istituti migliorativi già in essere. Le società si impegna a valutare l'estensione della durata dell'istituto al successivo punto 7) ed eventualmente l'opportunità di estendere il medesimo istituto in favore di altre categorie omogenee di dipendenti compatibilmente con le risorse economiche di bilancio dell'azienda;
3. in riferimento al personale con CCNL UNEBA già dipendente della Valbelluna Servizi srl, ovvero impiegato presso i CSA "dr. P. Sbardella" di Mel, "Madonna della Salute" di Trichiana e "Rosa e Ettore Mione" di Lentiai, richiamati gli accordi sindacali aziendali del 28.09.2004, del 17.12.2015, del 13.12.2021, del 13.12.2023 e del 13.12.2024, di confermare i seguenti trattamenti migliorativi rispetto al CCNL Uneba già in vigore in Valbelluna Servizi srl, ovvero applicati al personale impiegato presso i CSA "dr. P. Sbardella" di Mel, "Madonna della Salute" di Trichiana e "Rosa e Ettore Mione" di Lentiai:
 - a. *vige l'applicazione del CCNL Uneba ad eccezione dell'istituto delle ferie, permessi, comportamento disciplinare*, per i quali si fa riferimento al CCNL EELL (a titolo di esempio, nel caso di un dipendente a tempo pieno turnista sono assegnati 36 giorni di ferie all'anno e



- 3 giorni eventuali di permesso retribuito contro i 26 giorni di ferie e 9,1 giorni equivalenti di ROL previsti dal CCNL Uneba);
- b. *la 14° mensilità viene pagata con rateo mensile (quindi anticipata);*
 - c. *l'orario di lavoro prevede 160 ore mensili (contro le 164 del CCNL Uneba), a turni e secondo orario programmato e previsto dalla direzione aziendale, con l'istituzione della banca ore in modo da garantire a tutti il recupero delle ore in positivo ed in negativo; inoltre a decorrere dal 01.01.2022 si è introdotto il calcolo del monte ore mensile su base variabile in funzione delle ore lavorabili nel mese e non più sulle 160 ore fisse mensili, così da non creare asimmetrie legate alla durata effettiva di ciascun mese (28, 30 o 31 giorni) e al calendario delle festività infrasettimanali;*
 - d. *a decorrere dal 01.01.2022, al personale turnista con CCNL Uneba sono state estese le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno e festivo attualmente in essere per il personale con CCNL EELL, ovvero integrare l'art. 53 del CCNL Uneba vigente con le seguenti maggiorazioni:*
 - i. Servizio ordinario notturno in turno 30% (anziché 20%);
 - ii. Servizio ordinario domenicale e/o festivo 30% (anziché 15%);
 - iii. Servizio ordinario festivo notturno 50% (anziché 25%);
 - e. *resta confermata fino al 31.12.2026 l'indennità di turno assistenziale pari a € 40,00 mensili lorde per 12 mensilità, omnicomprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, per tutta la durata dell'incarico sviluppato su turni, per il personale turnista con mansione di INFERMIERE (LIVELLO 3S);*
4. di confermare a tutto il personale turnista delle RSA, ogniqualvolta per motivazioni organizzative legate alla continuità di servizio, il lavoratore che si trova in riposo viene richiamato ad effettuare una prestazione lavorativa, lo stesso è compensato forfetariamente con € 6,00 tutte le volte che il preavviso avviene entro le 24 ore; la società, considerata la richiesta formulata dalle OO.SS., si impegna in corso d'anno a variare le condizioni minime contrattuali sopra citate intervenendo sul valore economico e sulle tempistiche di preavviso, compatibilmente con le risorse economiche di bilancio dell'azienda;
5. di confermare per il personale con CCNL EELL l'equiparazione dell'istituto della reperibilità (art. 24 del CCNL EELL) a quanto già applicato a titolo di miglior favore al personale con CCNL Uneba;
6. di confermare che per tutto il personale turnista con mansione di OPERATORE SOCIO SANITARIO, sia con contratto UNEBA che EELL, considerato il valore professionale e strategico del ruolo del OSS anche in considerazione della già succitata carenza sistemica di personale afferente alle professioni socio-sanitarie in Veneto e, in particolare, nel territorio montano afferente alla Provincia di Belluno e alla AULSS 1 DOLOMITI, un servizio di welfare aziendale attraverso l'erogazione di ticket restaurant, quale servizio sostitutivo della mensa, così come previsto dall'art.51 comma 2, lettera c) del TUIR; per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro e con un turno comunque maggiore o uguale alle 6 ore, verrà riconosciuto un ticket restaurant in formato elettronico attraverso app dedicata attivata dalla società il cui valore nominale giornaliero sarà pari a € 6,00;
7. di riconoscere per tutto il personale UNEBA e EELL, in concomitanza con il cedolino del mese di aprile, in via residuale, dei buoni spesa e/o benzina attraverso l'attribuzione di documenti di legittimazione che consentano una spesa nel valore massimo consentito dalla normativa vigente presso i punti vendita convenzionati, nel rispetto di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 51 del TUIR — D.P.R. 22 dicembre 1986 n° 917. Inoltre, per l'anno 2026 la società si riserva la facoltà di erogare in favore dei propri dipendenti dei buoni benzina del valore di € 200,00 laddove la normativa ne consenta l'esclusione dall'imponibile fiscale e contributivo, quale ulteriore agevolazione rispetto a quella generale già prevista



dal medesimo articolo 51, comma 3) del TUIR. Il valore nominale dei buoni sarà proporzionato al profilo contrattuale in misura di orario settimanale e classi omogenee di servizio. L'erogazione e la misura di tali bonus restano sempre e comunque subordinati ai vincoli economici-patrimoniali necessari alla chiusura in pareggio del bilancio di esercizio di competenza;

8. che le erogazioni di cui all'Accordo Collettivo Integrativo Regionale Veneto del 02.11.2015 e ss.mm.ii. in tema di EVT o altri accordi sulla produttività sono ampiamente assorbite dalle erogazioni di cui ai punti precedenti e compatibili con quanto riconosciuto quale istituto equiparabile dall'art. 8 del sopraccitato ACIRV.

Fatto, letto e sottoscritto in Borgo Valbelluna, 9 dicembre 2025

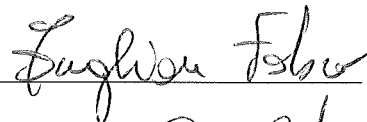
VALBELLUNA SERVIZI SRL,



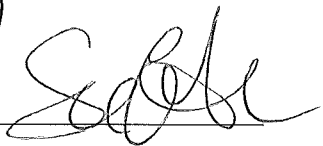
X FP CGIL Belluno,



FP CISL Belluno – Treviso,



FISASCAT CISL Belluno – Treviso,



X FPL UIL Belluno – Treviso

