

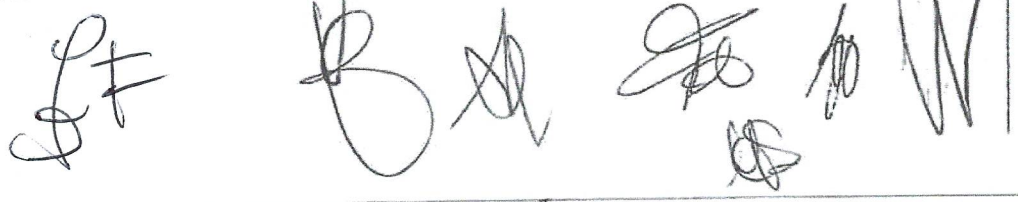
VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 3 febbraio 2026 alle ore 9.00 presso la sede dell'ASSP Cortina, via Difesa n°12, Cortina d'Ampezzo (BL) tra:

- L'ASSP Cortina rappresentata dall'Amministratore Unico Rag. Luciano PompaninDimai e dal Direttore Cristian Viola;
- e
- Le OOSS firmatarie del Contratto Uneba: CISL FP Belluno/Treviso Leone Zingales e Fabio Zuglian; CISL FISASCAT Andrea Fagherazie in collegamento da remoto CGIL FP Andrea Fiocco;
- Assiste in qualità di segretario verbalizzante la sig.ra Francesca De Sandre;

PREMESSA

- a. Dato atto che le Aziende Speciali e le Istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, scolastici, per l'infanzia, culturali ed alla persona e le farmacie sono escluse dal principio di riduzione dei costi del personale attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello di costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati (rif.art. 18 comma 2 bis Decreto Legge 112/2008 e ss.mm.);
- b. In data 25/08/2020 è stato sottoscritto verbale di accordo sindacale in merito al riconoscimento di condizioni di miglior favore rispetto al CCNL Uneba per i dipendenti di Assp per il triennio 2020/2022;
- c. In data 20/07/2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 143, l'Amministrazione Comunale autorizzava l'Assp Cortina a costituire il fondo destinato a welfare aziendale e ad istituti volti al riconoscimento di condizioni di miglior favore al personale Assp Cortina rispetto al CCNL Uneba per l'importo massimo annuale di € 300.000, suddiviso nelle seguenti modalità:
 - a. Premio variabile, welfare aziendale e borse di studio per € 150.000;
 - b. Indennità per specifiche responsabilità € 70.000;
 - c. Indennità di pronta reperibilità € 10.000;
 - d. Servizio sostitutivo di mensa, buoni pasto del valore di € 7 per un importo presunto di € 70.000;
- d. In data 07/11/2024 è stato sottoscritto verbale di accordo sindacale in merito al riconoscimento di condizioni di miglior favore rispetto al CCNL Uneba per i dipendenti di Assp per il biennio 2024/2025, in scadenza il 31/12/2025;
- e. In data 20/11/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 273, l'Amministrazione Comunale autorizzava l'Assp Cortina a costituire il fondo destinato a welfare aziendale e ad istituti volti al riconoscimento di condizioni di miglior favore al personale Assp Cortina rispetto al CCNL Uneba per l'importo massimo annuale di € 300.000, suddiviso nelle seguenti modalità:
 - Premio variabile, welfare aziendale e borse di studio per € 150.000;
 - Indennità per specifiche responsabilità € 70.000;
 - Indennità di pronta reperibilità € 10.000;
 - Servizio sostitutivo di mensa, buoni pasto del valore di € 7 per un importo presunto di € 70.000;
- f. In data 25/11/25 con deliberazione n. 12 dell'Amministratore Unico Assp Cortina ha autorizzato lo stanziamento delle somme di cui al punto precedente rimandando i criteri e le modalità di ripartizione a successivo accordo sindacale;
- g. Le predette condizioni di miglior favore risultano essenziali per garantire il reperimento delle figure professionali socio-sanitarie (oss, infermieri, fisioterapisti, logopedisti, ecc.) che



nell'attuale mercato del lavoro risultano di difficile reperimento e contribuiscono ad allineare le condizioni economiche dei lavoratori assunti da Assp Cortina con quelle presenti nei contratti collettivi applicati nelle realtà sanitarie pubbliche e private con le quali si entra in competizione in fase di selezione di nuovo personale;

- h. L'Azienda ASSP Cortina applica il CCNL del settore UNEBA – SOCIO ASSISTENZIALE – SANITARIO per tutti i dipendenti
- i. Il presente accordo integra quanto indicato nel CCNL precedentemente citato ed il CCRL Veneto, in quanto include previsioni migliorative concordate tra le parti attraverso l'insieme delle iniziative di natura contrattuale volte a incrementare il benessere del lavoratore;
- j. Le condizioni di miglior favore applicate dall'Assp Cortina rispetto al CCNL Uneba potranno essere riviste qualora tali maggiori costi incidano negativamente sull'obbligo di pareggio del bilancio o nel caso fosse rinnovato il CCRL Veneto;
- k. L'ASSP Cortina intende inoltre favorire la fidelizzazione dei propri dipendenti prevedendo la possibilità di progressioni economiche e passaggi di livello.

VISTI

- l'art. 1, commi 182–189, della Legge n. 208/2015;
- il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016;
- la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016;
- l'art. 43 del CCNL UNEBA del 24 gennaio 2025;
- il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro UNEBA Veneto di secondo livello, di cui il presente accordo costituisce parte sussidiaria e integrante;
- la Legge n. 199 del 30 dicembre 2025, Legge di Bilancio 2026;
- nonché della normativa vigente in materia e delle successive modifiche e integrazioni.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

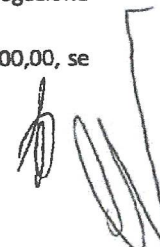
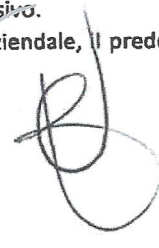
In riferimento al punto e.:

1. WELFARE AZIENDALE

Il Welfare Aziendale consente di introdurre un sistema di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente. Per l'Azienda è una leva che trasforma un beneficio fiscale in una serie di vantaggi: contenimento del costo del lavoro, fidelizzazione e riduzione del turnover dei dipendenti e al tempo stesso per il dipendente significa aumento del potere di acquisto.

Le parti concordano di erogare per il biennio 2026/2027 a tutti i dipendenti a tempo indeterminato/determinato, full time e part time che risultino in forza al 31/12 dell'anno precedente ed al momento di effettiva erogazione e che non siano dimissionari al momento dell'erogazione del premio, buoni acquisto proporzionati in ragione dell'effettive ore prestate l'anno precedente fino al valore massimo annuale pari ad euro 500,00 e comunque non oltre il limite consentito dalle norme in vigore; l'erogazione avverrà entro il mese di aprile dell'anno successivo.

In caso di dipendenti assegnatari di alloggio aziendale, il predetto limite sarà innalzato ad euro 600,00, se consentito dalle norme in vigore.



La spesa massima preventivata è pari ad euro 36.000.

BONUS AFFITTI e UTENZE

Le parti concordano che per il biennio 2026-2027, l'azienda applicherà le seguenti condizioni di miglior favore:

- Bonus affitti e utenze del valore di 50,00 euro lordi mensili per 12 mensilità erogabili a tutti i dipendenti esclusi coloro che usufruiscono dell'alloggio aziendale;

La spesa massima preventivata per il bonus affitti/utenze è pari ad euro 36.000,00 (eventuali oneri esclusi, 47.000 stima oneri inclusi); il bonus verrà erogato in una unica soluzione annuale relativamente all'anno precedente entro il mese di marzo dell'anno successivo ai dipendenti che risultino in forza al 31/12 dell'anno precedente ed al momento di effettiva erogazione e che non siano dimissionari al momento dell'erogazione del bonus, sulla base delle mensilità di presenza in servizio (un periodo superiore a 15 giorni verrà considerato come mese intero);

2. PRODUTTIVITA'

Nell'ottica di un incremento della qualità dei servizi erogati, l'erogazione generale della quota destinata al premio di produttività sarà subordinata al raggiungimento (in alternativa) di uno dei seguenti parametri:

- Miglioramento di un grado di soddisfazione complessiva dei familiari/utenti dal 90% al 91% per il 2026-2027;
- Mantenimento della certificazione di qualità ISO 9001:2015 per il servizio residenziale, semiresidenziale e domiciliare ed UNI 10881:2013 per il servizio residenziale;

Per accedere al premio i lavoratori devono risultare in forza all'Azienda al momento di erogazione dello stesso e non essere dimissionari all'atto dell'erogazione; non aver ricevuto nessun provvedimento disciplinare superiore al biasimo inflitto per iscritto previsto (lettera b) dall'art. 72 del CCNL UNEBA Nazionale, ovvero aver ricevuto una valutazione della performance individuale pari ad almeno il 60% della valutazione massima.

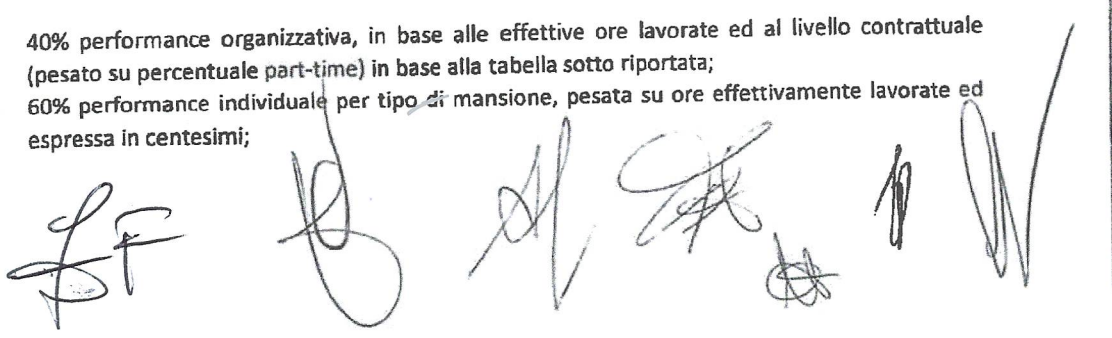
• ANNI 2026-2027

Le risorse destinate ai premi saranno subordinate al rispetto del pareggio di bilancio e quindi definite a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio consuntivo ed in ogni caso non potranno superare l'importo di € 150.000 oneri aziendali compresi; le risorse disponibili risultanti a bilancio saranno decurtate della:

- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per il Welfare Aziendale di cui al punto 1;
- La spesa sostenuta dall'Azienda per l'erogazione delle borse di studio di cui al punto 3;

L'importo restante costituirà l'ammontare, oneri aziendali compresi, da destinare ai premi di risultato, che sarà suddiviso tra tutti i dipendenti aziendali sulla base dei seguenti parametri:

- 40% performance organizzativa, in base alle effettive ore lavorate ed al livello contrattuale (pesato su percentuale part-time) in base alla tabella sotto riportata;
- 60% performance individuale per tipo di mansione, pesata su ore effettivamente lavorate ed espressa in centesimi;



PESI LIVELLI RIPARTIZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

livello	% peso
quadro	1,00
1	0,94
2	0,89
3s	0,82
3	0,79
4s	0,75
4	0,73
5s	0,71
5	0,70
6s	0,68
6	0,66
7	0,61

Le schede di valutazione individuali relative all'anno 2025 verranno presentate ai dipendenti entro il 28 febbraio 2026 e la valutazione verrà effettuata congiuntamente dalla Coordinatrice della Struttura e dal Direttore, sentiti i responsabili dei servizi; i risultati delle valutazioni relative all'anno 2025 saranno calcolati entro il 1° marzo 2026 ed i premi saranno erogati entro il 31 maggio 2026; nella scheda di valutazione, dato l'attuale situazione legata al mercato del lavoro e considerato l'elevato turnover, l'azienda si impegna a riconoscere economicamente la disponibilità a rientri in servizio e flessibilità oraria del personale durante l'anno.

3. BORSE DI STUDIO

Per il biennio 2026/2027, l'Azienda mette a disposizione 6.000 € annui per l'erogazione di borse di studio per i dipendenti, per favorire l'iscrizione del personale a corsi di laurea magistrale, a master di 1° livello e corsi di laurea triennale o altri percorsi formativi che abbiano attinenza con l'attività svolta dall'Azienda. Nel caso in cui il fondo destinato alle borse di studio non venisse erogato o venisse erogato parzialmente, la quota residua sarà ripartita all'interno del fondo produttività.

In riferimento al punto e.:

1 ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI MENSA ESTERNO

Viene confermato l'istituzione del servizio mensa esterno per il biennio 2026/2027 attraverso l'erogazione di buoni pasto giornalieri del valore di €7,00 ai dipendenti che svolgono un turno di lavoro minimo di 4 ad un massimo di 8 ore.

A titolo esemplificativo:

- per un turno di 4 ore il buono maturato sarà: $4 \times 0,125 = 0,5$ buoni
- per un turno di 5 ore il buono maturato sarà: $5 \times 0,125 = 0,625$ buoni
- per un turno di 6 ore il buono maturato sarà: $6 \times 0,125 = 0,75$ buoni
- per un turno di 7 ore il buono maturato sarà: $7 \times 0,125 = 0,875$ buoni
- per un turno di 8 ore il buono maturato sarà: $8 \times 0,125 = 1,00$ buoni

Il buono viene riconosciuto a tutti i dipendenti in forza a tempo indeterminato/determinato, full time e part time.

Il valore annuo lordo complessivo (oneri previdenziali compresi) per l'erogazione dei buoni pasto è stimato in € 70.000.

2 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Vengono confermate le indennità indicate nel precedente accordo sindacale e così modificate:

Indennità per specifiche responsabilità e funzioni di coordinamento (full time)

n. dip.	Mansione	Importo massimo annuo lordo*	
		Importo per mansione*	Importo totale*
1	Vice direttore	4.200	4.200
1	Coordinatore CDR e CD/referente Ica/Covid	8.400	8.400
1	Vice coordinatore CDR e CD	2.100	2.100
1	Coordinatore SAD	2.100	2.100
1	Vice Coordinatore Sad	840	840
3	Responsabili nucleo CDR	1.400	4.200
1	Responsabile nucleo CD	1.400	1.400
4	Vice responsabile di nucleo	840	3.360
6	Capi Turno CDR	588	3.528
1	Coordinatore servizio cucina	3.780	3.780
1	Vice coordinatore cucina	1.400	1.400
2	Cuochi con esperienza triennale	2.100	4.200
1	Responsabile gruppo qualità	1.400	1.400
1	Responsabile PAI	1.400	1.400
1	Responsabile servizio pulizia	2.100	2.100
1	Vice responsabile servizio pulizia	840	840
1	Responsabile manutenzione	2.100	2.100

LF

B. di Z.

10/10

N

1	Vice responsabile manutenzione	840	840
5	Operatori Jolly (12 mensilità)	504	2.520
3	Operatori Sad (12 mensilità)	504	1.512
2	Addetti pulizie jolly (12 mensilità)	504	1.008
		TOTALE	53.228

* = importo massimo assegnabile; l'assegnazione può essere applicata gradualmente in funzione dell'anzianità nel ruolo assegnato.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità, riservata al personale interno dovranno seguire il seguente iter:

- Avviso di selezione interna riservata a tutti i dipendenti aziendali contenente:
 1. Requisiti minimi per l'accesso alla selezione;
 2. Funzioni e attività da svolgere in aggiunta a quelle del profilo di appartenenza;
 3. Ammontare annuo dell'indennità riconosciuta;
- La selezione delle domande sarà effettuata da apposita commissione interna;
- Pubblicazione delle graduatorie finali;
- Attribuzione formale dell'incarico con provvedimento del direttore aziendale;
- Gli incarichi saranno assegnati per un biennio e rinnovabili alla scadenza;

I criteri minimi di accesso potranno essere modificati con deliberazione dell'amministratore unico al fine di valorizzare personale interno e valutata la situazione del mercato del lavoro contingente; in tal caso l'Azienda si impegna a darne preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo, fatte salvo le attribuzioni già in essere, le indennità di cui sopra si intendono riassorbibili e verranno cessate nei seguenti casi:

- Rinuncia scritta dell'incarico da parte del dipendente;
- Valutazione della performance individuale annuale inferiore al 60%;
- Valutazione media nel biennio inferiore al 80%;

Criteri minimi di accesso:

- Vice Direttore: Laurea triennale, esperienza lavorativa maturata in ambito amministrativo o socio-sanitario non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Coordinatore CDR e CD: esperienza lavorativa maturata in qualità di infermiere o altre professioni socio-sanitarie che richiedano laurea o titoli equipollenti non

LF

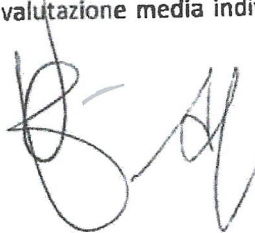
BA

SE

W

inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%

- Vice coordinatore CDR e CD: esperienza lavorativa maturata in qualità di infermiere altre professioni socio-sanitarie che richiedano laurea o titoli equipollenti non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Coordinatore Sad: esperienza lavorativa maturata in qualità di Assistente sociale o altre professioni socio-sanitarie che richiedano laurea o titoli equipollenti non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Vice Coordinatore Sad: esperienza lavorativa maturata in qualità di Assistente sociale altre professioni socio-sanitarie che richiedano laurea o titoli equipollenti non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Responsabile di nucleo: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Responsabile nucleo diurno: esperienza lavorativa maturata in qualità di Educatore Professionale o altre professioni socio-sanitarie che richiedano laurea o titoli equipollenti non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Vice Responsabile di nucleo: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Vice Responsabile nucleo Diurno: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Capi Turno: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Coordinatore Servizio Cucina: esperienza lavorativa maturata in qualità di cuoco non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Vice coordinatore cucina: esperienza lavorativa maturata in qualità di cuoco non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%;
- Responsabile PAI: Laurea triennale in professioni socio sanitarie, esperienza lavorativa maturata in ambito socio sanitario non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti all' 80%
- Responsabile Servizio Pulizia: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%



- Vice Responsabile Servizio Pulizia: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Responsabile Manutenzione: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Vice responsabile manutenzione: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore all' 80%
- Cuochi: L'indennità sarà riconosciuta a fronte di un'esperienza lavorativa maturata nella mansione di "cuoco" da almeno tre anni. Tale indennità non è cumulabile con quella prevista per il coordinatore e vice coordinatore del servizio cucina.
- Operatori Jolly: assegnabile a tutti gli operatori in turno Jolly. L'indennità sarà riconosciuta a fronte di prestazioni lavorative superiori alla metà delle giornate lavorabili nel mese;
- Operati SAD: assegnabile a tutti gli operatori SAD. L'indennità sarà riconosciuta a fronte di prestazioni lavorative superiori alla metà delle giornate lavorabili nel mese;
- Addetti pulizie jolly: assegnabile a tutti gli addetti alle pulizie in turno Jolly a supporto degli operatori o del servizio cucina; l'indennità sarà riconosciuta a fronte di prestazioni lavorative superiori alla metà delle giornate lavorabili nel mese;

L'assegnazione delle risorse aggiuntive è esclusiva prerogativa dell'azienda e non soggiace ad alcun automatismo.

Fino alla data del 31/12/2027 vengono confermate le attribuzioni di specifiche responsabilità attualmente in essere.

3 REPERIBILITA'

L'ASSP Cortina intende remunerare la reperibilità prevista dall'art. 56 del CCNL UNEBA e dal titolo IX del CCRL Veneto, con un compenso di €1,00 all'ora.

L'ASSP Cortina intende remunerare la reperibilità prevista dall'art. 56 del CCNL UNEBA e dal titolo IX del CCRL Veneto, con un compenso di €1,00 all'ora - secondo lo schema seguente per i servizi sanitari, assistenziali e di manutenzione.

OSS - dalle ore 06.00 alle ore 12.00 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2190);

OSS - dalle ore 14,30 alle ore 20,30 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2190);

Infermieri - dalle ore 06,00 alle ore 12,00 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2190);

Manutenzione - dalle ore 8.00 alle ore 18.00 sabato e domenica (ore 1040).

L'azienda si impegna a valutare la possibilità di ripartizione dei residui aumentando il valore orario della reperibilità a consuntivo nei limiti sotto indicati.

Il valore annuo lordo complessivo presunto per il riconoscimento della reperibilità è pari a 10.000 €.

4 GESTIONE MANCATE TIMBRATURE









Le parti concordano che, in riferimento a quanto previsto dagli articoli 71 e 72 del CCNL Uneba in merito a ritardi ed assenze ed all'omissione della registrazione della presenza secondo le procedure in atto della struttura, a partire dall'entrata in vigore del presente accordo, l'omissione della registrazione della presenza in entrata o in uscita oltre il secondo evento mensilerà luogo ad un'attesa pari a 30 minuti; la recidiva oltre il quinto evento nell'arco dell'anno, potrà dare luogo, oltre alla trattenuta, ai provvedimenti previsti dall'art. 72.

5 LIQUIDAZIONE DELLA BANCA ORE

In merito ai ROL maturati nel corso del 2025, si concorda che potranno essere liquidati entro le tempistiche previste dal CCNL Uneba (mese di giugno 2026); inoltre, per l'anno 2026 e 2027, la banca ore maturata eccedente le 15 ore verrà liquidata dall'azienda con liquidazione trimestrale, salvo diverse indicazioni da parte del dipendente.

6 RIMBORSO UNA TANTUM MEZZI PUBBLICI PERIODO OLIMPICO

Le parti concordano l'attivazione di un rimborso nel cedolino del mese di marzo 2026 pari a € 100,00 massimo per dipendente, valido per l'acquisto dei biglietti o abbonamenti autobus urbani ed extraurbani nel periodo febbraio-marzo 2026, anche già acquistati precedentemente rispetto alla data del presente accordo purchè riferiti al periodo in oggetto, per incentivare l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico per raggiungere la sede lavorativa, al fine di ridurre il traffico veicolare durante le Olimpiadi Milano - Cortina 2026; il rimborso avverrà dietro presentazione del titolo di viaggio o copia conforme. Le risorse massime destinate complessivamente al rimborso sono pari ad euro 6.000,00, stornando parte dell'avanzo del conto Dipendenti fondo produttività da liquidare, relativo all'avanzo di somme non liquidate per la stima per difetto degli oneri aziendali degli anni precedenti.

Il seguente accordo verrà depositato entro i termini di legge, secondo le procedure attualmente vigenti.

Cortina d'Ampezzo, li 03/02/2026

Letto, confermato e sottoscritto

p. ASSP Cortina Amministratore Unico Rag. Luciano Pompanin Dimai

p. ASSP Cortina Direttore Dott. Cristian Viola

CISL FP Belluno/Treviso Leone Zingales

CISL FP Belluno/Treviso Fabio Zuglian

CISL FISASCAT Andrea Fagherazzi

CGIL FP Andrea Fiocco

VERBALIZZANTE Sig.ra Francesca De Sandre