

ACCORDO

In data 05 agosto 2025 alle ore 9.30 in via telematica attraverso l'applicazione Microsoft Teams si sono incontrati:

per:

La MED SERVICES SOC. COOP., rappresentata dalla Sig.ra Negri Maria Rosa, con il supporto del Dott. David Trotti (da ora società);

per le O.O.S.S. (da ora OO.SS.)

FP CGIL rappresentata da Barbara Francavilla e Giovanni Golino

CISL FP rappresentata da Roberto Chierchia e Antonio Cuozzo

UIL FPL rappresentata da Ciro Chietti e Pietro Bardoscia

al fine di definire degli strumenti che valorizzino il coinvolgimento dei lavoratori nella società e che ne fidelizzi il coinvolgimento.

Premesso che

- a) il legislatore italiano ha recentemente ampliato, per il 2025, la possibilità di erogare beni e servizi ai dipendenti con un'esenzione fiscale pari a mille euro per lavoratore subordinato senza figli a carico ed euro duemila per quello con figli a carico;
- b) la Società ha interesse a trovare all'interno del quadro delineato dai punti precedenti un sistema che permetta di valorizzare il contributo ed il coinvolgimento del personale e la sua fidelizzazione vista anche la difficoltà del reperimento delle risorse all'interno del mercato del lavoro;
- c) Le OO.SS. hanno interesse a vedere riconosciuto ai lavoratori (intendendo con questo termine i lavoratori e le lavoratrici) dipendenti della società un fringe benefit al fine di valorizzare il coinvolgimento di ogni lavoratore come contributore del benessere della società ed il valore della fidelizzazione dei lavoratori.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

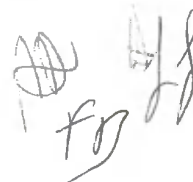
Con il presente accordo la società unitamente alle OO.SS. convengono che:

per il periodo dal 01/06/2024 al 31/05/2025 (periodo di applicazione dell'accordo) viene previsto un meccanismo che premi il coinvolgimento del personale di tutte le strutture in cui la società svolge i servizi alberghieri e/o socio-assistenziali e che ne spinga la fidelizzazione. Le Parti valutano, infatti, il coinvolgimento come uno dei fattori principali per il conseguimento del risultato economico della società, a ciò aggiungendo che, stante il particolare settore di attività della società, il coinvolgimento ha connotazioni umane e di relazione importanti anche

per l'utenza, che è soggetto privilegiato dell'azione della società alla pari della fidelizzazione nell'ottica della creazione di relazioni con l'utenza. In tale ottica e in accordo con quanto disposto dalla normativa vigente e dalle relative prassi interpretative, il presente accordo vuole favorire l'accesso alla percezione di un benefit



Pietro Bardoscia



che possa, in presenza dei requisiti normativi, godere della norma agevolativa di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR (testo unico imposte sui redditi) come modificato dalla legge 30 dicembre 2023, n. 213 (cosiddetta legge di bilancio 2024). Viene resa, così, disponibile un bonus con il plafond massimo annuale di euro 500.00 che verrà erogato attraverso la concessione di beni e servizi.

Nell'ottica della fidelizzazione e del mantenimento del costante rapporto tra personale ed utenza il parametro che viene ritenuto più efficace a questo scopo è quello della presenza. Questo elemento, la valorizzazione della presenza, ha come diretta conseguenza un maggiore coinvolgimento del personale nella partecipazione alla vita lavorativa.

Il plafond verrà erogato a scaglioni per gruppi omogenei di personale secondo questa divisione:

- Primo gruppo, identificato in coloro che alla data del 31/05/2025 abbiano meno di 11 giorni di assenza nel periodo di applicazione dell'accordo. Il fringe benefit erogato sarà corrispondente a euro 500.00.
- Secondo gruppo, identificato in coloro che alla data del 31/05/2025 abbiano un numero di giorni di assenza compresi tra 11 e 20 nel periodo di applicazione dell'accordo. Il fringe benefit erogato sarà corrispondente a euro 350.00.
- Terzo gruppo identificato in coloro che alla data del 31/05/2025 abbiano un numero di giorni di assenza compresi tra 21 e 30 nel periodo di applicazione dell'accordo. Il fringe benefit erogato sarà corrispondente a euro 180.00.
- Per coloro i quali abbiano maturato più di 30 giorni di assenza nel periodo di applicazione dell'accordo, nulla sarà dovuto.

Il personale interessato dall'erogazione del fringe benefit è quello assunto con contratto a tempo indeterminato od a tempo determinato. Per i tempi determinati, l'erogazione avverrà se nel periodo di applicazione dell'accordo (01/06/2024 al 31/05/2025) il lavoratore ha raggiunto almeno 10 mesi di anzianità e sia in forza alla data del 31 Agosto 2025. Per i lavoratori part-time ex verticali (ovvero con attività lavorativa svolta solamente in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno) il computo delle assenze si effettua sui giorni lavorabili come da turni. Si precisa che per i lavoratori part time il plafond sarà riproporzionato secondo la ridotta prestazione lavorativa.

L'erogazione del valore di beni e servizi avverrà con il cedolino del mese di competenza Settembre 2025 attraverso un buono telematico (AMILON) che verrà recapitato all'indirizzo mail indicato dal lavoratore e che dovrà essere successivamente convertito dal beneficiario, individuando un importo economico nonché uno o più brand presso i quali il Lavoratore potrà scegliere dove spendere il valore anche in maniera frazionata. Qual ora una lavoratrice o un lavoratore possano riscontrare problemi nella conversione del buono l'azienda si rende disponibile, come di consueto, ad un supporto telematico e/o logistico, al fine del superamento degli ostacoli per garantire a tutti la piena fruizione del premio.

Ai fini del computo non sono considerate assenze le giornate con le seguenti motivazioni:

- Maternità e Paternità obbligatoria e anticipata.


Pietro Borsellino


Clelia Borsellino


MB


FB


JF

- Periodi di astensione facoltativa per maternità e paternità nei limiti di 15 giorni lavorativi.
- Permessi per malattia figlio ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 nei limiti di 3 gg all'anno.
- Permessi straordinari retribuiti previsti dall' art 25 del ccnl
- Ferie ed ex festività soppresse.
- Permessi previsti dall'articolo n.33 della Legge 5 febbraio 1992 numero 104.
- Permesso sindacale retribuito.
- Congedi per donne vittime di violenza.
- Ricovero ospedaliero documentato o in day hospital.
- Infortunio.
- Malattia per terapia salvavita.

Si precisa che le giornate in cui il lavoratore ha diritto ad un riposo per compensazione di orario aggiuntivo svolto per esigenze organizzative (turni aggiuntivi giornalieri) non saranno computate quali assenze.

Le parti concordano che il presente accordo non si rinnova tacitamente ed un suo rinnovo dovrà essere oggetto di ulteriore accordo. A questo proposito le parti convengono di incontrarsi entro il 30 Novembre 2025 per verificare la possibilità di rinnovare per il 2026 il presente accordo considerando anche un eventuale possibile aumento delle somme a disposizione od un allargamento dei criteri di valutazione delle assenze.

L.C.S

FP CGIL

Freda Benua
federico folino
 CISL FP

Clusly PM

Picko

UIL FPL

Pietro Bodozie

MED SERVICES SOC. COOP.

Luca
Marco Rosa Negr