

**VERBALE DI ACCORDO IN MERITO AL PREMIO DI INCENTIVAZIONE
OPERA DON ORIONE 2025-2026**

In data 25.09.2025, alle ore 11.00, presso la sede nazionale dell'ARIS (Roma, Largo della Sanità Militare n. 60), si sono incontrati:

- la Provincia Religiosa San Marziano di Don Orione, la Provincia Religiosa San Benedetto di Don Orione e la Provincia Religiosa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo dell'Opera di Don Orione (tutte insieme indicate, in seguito, anche solo come "Opera Don Orione"), unitariamente rappresentate dal rag. Fabrizio Farina, assistito da Stefano Pizzicaroli e Michele Costantino (COSTANTINO&partners);
- le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl, rispettivamente in persona di Barbara Francavilla, Paolo Baccaglioni e Giovanni Golino (Fp Cgil), Antonio Cuozzo (Cisl Fp) e Ciro Chietti, Pietro Bardoscia e Alessandro Cammino (Uil Fpl).

PREMESSO CHE:

- a) la l. 208/2015 (commi 182 e ss.) - così come modificata dalla l. 232/2016 e dal comma 18, art.1. della l. 231/2023, e dalla legge di bilancio 2025 comma 385 (che estende ai premi e alle somme erogati negli anni d'imposta 2025, 2026 e 2027 la riduzione temporanea da 10 a 5 punti percentuali dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali) - concerne alcuni emolumenti retributivi costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa e prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto ministeriale;
- b) con d.i. del 25 marzo 2016, in attuazione di quanto previsto dal comma 188 della citata l. 208/2015, il Ministero del Lavoro ha stabilito i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione utili ai fini della suddetta agevolazione fiscale (in seguito anche solo "detassazione");
- c) così come previsto dalla Circolare n.4/E del 16 Maggio 2025, alla nuova disposizione possono applicarsi le istruzioni fornite con le circolari 7 marzo 2024, n. 5/E, 1° agosto 2023, n. 23/E, 29 marzo 2018, n. 5/E, circa il campo di applicazione della misura;
- d) l'Opera Don Orione ha comunicato la propria volontà di istituire, in via sperimentale presso tutte le strutture dell'Opera Don Orione, un premio al fine di incentivare la presenza in servizio del personale, il quale assorbe e amplia le disponibilità economiche del premio di incentivazione già definito dalla contrattazione nazionale (art. 57 ccnl Aris Cdr-Rsa);

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO,

le parti hanno convenuto quanto segue:

1. **decorrenza e durata:** il presente accordo produce effetto a decorrere dal 01.07.2025 e fino al 30.06.2026, salve proroghe o rinnovi;
2. **campo d'applicazione:** quanto previsto dal presente accordo si applica a tutto il personale dipendente non medico delle strutture – meglio indicate nell'elenco allegato – dell'Opera Don Orione afferenti alla Provincia Religiosa San Marziano di Don Orione, alla Provincia Religiosa San Benedetto di Don Orione e alla Provincia Religiosa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo dell'Opera di Don Orione, il cui rapporto sia regolato dal ccnl Aris Cdr-Rsa, con esclusione delle lavoratrici e dei

lavoratori che, alla data del 30.06.2026, non risultino più in servizio (salvo il caso di cessazione del dipendente con accesso alla pensione).

*Il presente accordo sostituisce quelli già sottoscritti a livello locale (cfr. accordo del 16.06.2025, per il personale della **struttura** di Bergamo; accordo del 16.07.2025, per il personale della **struttura** di Tortona), che pertanto perdono efficacia, e non si cumula con essi. Nel presente accordo, con il termine "**struttura**" si intende ciascuna "Casa Filiale" o "Sede" dell'Opera Don Orione. Con il termine "**Provincia**" si intende ciascuna delle Province Religiose (Provincia Religiosa San Marziano di Don Orione, alla Provincia Religiosa San Benedetto di Don Orione e alla Provincia Religiosa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo dell'Opera di Don Orione) di cui è composta l'Opera Don Orione.*

3. **modalità di computo:** *il premio teorico per ciascuno dei lavoratori e delle lavoratrici di cui al precedente punto 2 sarà pari ad euro 630,00 lordi, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale in base alla percentuale di part-time.*

Per le lavoratrici e i lavoratori assunti in corso d'anno, nonché per il personale cessato in corso d'anno con accesso alla pensione, il premio teorico sarà applicato pro-quota. Per tale personale, in particolare, il premio teorico sarà riproporzionato riconoscendo 1/12 per ogni mese solare di servizio prestato; a tal fine, saranno conteggiate solo le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario, le quali saranno considerate come mese intero.

Il premio sarà erogato in misura variabile, sulla base delle assenze effettuate nel periodo 01.07.2025-30.06.2026, applicando gli abbattimenti indicati nella tabella che segue (Tab. 1) al premio teorico. Qualora gli abbattimenti determinino un valore decimale, si applicherà un arrotondamento all'unità (euro) superiore.

Tab. 1

| Giorni di assenza nel periodo 01.07.25-30.06.26 | Percentuale di abbattimento | Valore lordo del premio (salvi i riproporzionamenti del premio teorico di cui al presente punto 3) |
|--|--|---|
| Da 0 a 03 | 0% | 630,00 € |
| Da 04 a 09 | 10% | 567,00 € |
| Da 10 a 19 | 25% | 473,00 € |
| Da 20 a 29 | 50% | 315,00 € |
| Da 30 a 38 | 75% | 158,00 € |
| Da 39 | 100% | 0 |

Ai fini del citato abbattimento non saranno considerate le assenze dovute a:

- *permessi straordinari retribuiti, compresi quelli di cui alla l. 104/92,*
- *permessi sindacali retribuiti,*
- *periodi di astensione obbligatoria per maternità,*
- *periodi di astensione obbligatoria per paternità,*
- *periodi di astensione facoltativa per maternità e paternità nel limite di 26 giorni lavorativi,*
- *permessi per malattia del figlio ai sensi di quanto previsto dal d.lgs. 151/2001,*
- *ricovero ospedaliero documentato o in day hospital,*
- *infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL,*
- *ferie e festività infrasettimanali godute,*
- *congedi per donne vittime di violenza,*

- assenze per terapie salvavita (riconosciute, certificate e regolate nel rispetto di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 41 del ccnl), la donazione di organi tra vivi e altre eventualmente previste dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia,
- permessi con recupero,
- riposi compensativi,
- assenze conseguenti alle documentate condizioni di cui all'art. 31 del ccnl.

4. **trattamento fiscale:** ai sensi e per gli effetti di cui al d.i. 25 marzo 2016, le parti precisano che il premio di cui al presente accordo, **ferme restando le regole di calcolo previste nei precedenti articoli**, è finalizzato al miglioramento di almeno uno degli indicatori di cui alla Tab. 2, da calcolarsi sulla singola **Provincia** o **struttura** secondo quanto di seguito indicato.

Se non è diversamente definito nella tabella, il miglioramento sarà verificato confrontando il valore di ciascun indicatore calcolato nel periodo di riferimento (01.07.2025-30.06.2026) e nei 12 mesi precedenti (01.07.2024-30.06.2025).

Tab. 2

| Cod. | Nome indicatore | Tipologia | Modalità di calcolo |
|-------------|---|--------------------------|---|
| A | Assenteismo di singola Provincia | Efficienza/ produttività | <u>Incentivare la presenza in servizio:</u> riduzione del tasso di assenteismo, calcolato nel periodo di riferimento come numero totale di giornate di assenza medio pro capite. A tal fine non saranno computate le assenze per le quali è escluso l'abbattimento ai sensi del precedente art. 3. |
| B | Assenteismo di singola struttura | Efficienza/ produttività | <u>Incentivare la presenza in servizio:</u> riduzione del tasso di assenteismo, calcolato nel periodo di riferimento come numero totale di giornate di assenza medio pro capite. A tal fine non saranno computate le assenze per le quali è escluso l'abbattimento ai sensi del precedente art. 3. |
| C | Ferie di singola Provincia | Efficienza | <u>Riduzione del monte ferie residue complessivo</u> al 30.06 dell'anno di riferimento rispetto al 30.06 dell'anno precedente. Saranno prese in considerazione solo le ferie del personale di cui al punto 2. |
| D | Ferie di singola struttura | Efficienza | <u>Riduzione del monte ferie residue complessivo</u> al 30.06 dell'anno di riferimento rispetto al 30.06 dell'anno precedente. Saranno prese in considerazione solo le ferie del personale di cui al punto 2. |
| E | Formazione | Qualità | Incremento della partecipazione agli eventi formativi comparando il numero di ore di partecipazione nell'anno di riferimento rispetto ai 12 mesi precedenti. Saranno prese in considerazione solo le ore di formazione del personale di cui al punto 2, sia programmate dall'azienda, sia svolte individualmente dal lavoratore/trice (purché debitamente documentate e sempreché siano inerenti alla |

| | | | |
|---|-----------------------|---------|--|
| | | | <i>propria attività lavorativa svolta presso la struttura).</i> |
| F | Customer Satisfaction | Qualità | Miglioramento dell'indicatore di soddisfazione della customer satisfaction, laddove misurato, nell'anno di riferimento rispetto ai 12 mesi precedenti. |

L

e parti si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante di cui al presente accordo costituisce premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal d.i. 25 marzo 2016 e, pertanto – con il miglioramento di almeno uno degli indicatori di cui al presente punto (Tab. 2, lett. da “A” a “F”) e nel rispetto degli ulteriori requisiti di legge e fatte salve diverse disposizioni normative – troverà applicazione la detassazione di cui all’art. 1, co. 182 e ss., l. 208/2015 e s.m.i. Il predetto trattamento fiscale di vantaggio sarà applicato nei termini ed alle condizioni di legge e, in particolare, nel rispetto del limite reddituale (pari ad 80.000 euro) di cui al comma 186 della l. 208/2015 e s.m.i.

In particolare, le parti precisano che gli indicatori di cui alle lett. “A” e “C” della Tab. 2 saranno calcolati a livello di singola **Provincia**. La detassazione, pertanto, potrà essere applicata nelle Province in cui si registri il miglioramento di almeno uno dei citati indicatori.

Gli indicatori di cui alle lett. “B”, “D”, “E” e “F” della Tab. 2 saranno calcolati a livello di singola **struttura**. Nelle Province in cui non si sia conseguito un miglioramento in almeno uno degli indicatori di cui al precedente comma, la detassazione sarà applicabile nelle sole strutture in cui si riscontri il miglioramento di almeno uno degli indicatori di cui alle lettere “B”, “D”, “E” e “F” della Tab. 2.

5. conversione in welfare: qualora ricorrano le condizioni per l’applicazione della detassazione di cui al precedente punto 4, le lavoratrici e i lavoratori interessati potranno – ai sensi dell’art. 1, co. 184, l. 208/2015 e s.m.i. – optare per la conversione del premio maturato, in tutto o in parte, in misure di welfare.

La piattaforma Welfare scelta da Don Orione è Web Oneflex di AON e le opzioni d’acquisto sono consultabili al seguente sito web donorione.oneflex.aon.it.

L’opzione dovrà essere comunicata alle singole strutture entro e non oltre il 31.05.2026 utilizzando la modulistica che sarà messa a disposizione dalle singole strutture stesse.

Al fine di incentivare il ricorso al welfare, per il solo personale che decida di convertire interamente il premio maturato, il valore del premio convertito ai sensi del presente punto 5 sarà maggiorato in misura pari al 25%, arrotondato all’euro superiore. Al medesimo personale di cui al presente comma, potrà applicarsi anche l’ulteriore maggiorazione prevista dal punto 6, nel rispetto delle condizioni ivi stabilite.

L’importo convertito e la suddetta maggiorazione potranno essere utilizzati dal personale solo mediante misure di welfare, senza possibilità di conversione monetaria. Le somme così convertite, nel rispetto della normativa fiscale, non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente.

A tal fine, il personale potrà scegliere tra i beni e servizi, defiscalizzati ai sensi dell’art. 51 commi 2 e 3 ultimo periodo del TUIR e s.m.i., offerti dalla piattaforma web Oneflex di AON;

Il conto welfare individuale dovrà essere utilizzato dal lavoratore/trice entro la data di cessazione del proprio rapporto di lavoro; l’eventuale credito ancora residuo

a tale data sarà monetizzato al netto delle maggiorazioni di cui ai punti "5" e "6" del presente accordo.

6. **redistribuzione dei resti:** il 50% delle somme non erogate dalle singole strutture in ragione degli abbattimenti di cui al punto 3 sarà ripartito – nell'ambito di ciascuna **struttura** – in quote calcolate dividendo l'importo complessivo risparmiato per il numero dei dipendenti FTE (tempo pieno equivalente). Ogni quota, riproporzionata per i part-time, sarà redistribuita, nell'ambito di ciascuna **struttura**, ai dipendenti di cui al punto 2 per i quali risultino rispettati tutti i seguenti requisiti:

(a) adesione al sistema di welfare ai sensi del punto 5 per l'intero il premio di cui ai punti precedenti;

(b) assenze, secondo i criteri del punto 3, non superiori a 38 giorni.

La quota di cui al presente punto 6 sarà riconosciuta solo mediante misure di welfare ai sensi del punto 5, a titolo di ulteriore maggiorazione del premio convertito.

7. **disposizioni conclusive:** il premio di cui al presente accordo sarà erogato unitamente alla retribuzione di competenza del mese di luglio 2026. In caso di conversione in welfare, l'accredito sulla piattaforma web Oneflex di AON avverrà entro il 20.07.2026.

Gli importi di cui al presente accordo non concorrono alla determinazione dei vari istituti legali e/o contrattuali (tredicesima, retribuzione per ferie, mancato preavviso, maggiorazioni, etc.). Il premio di cui al presente accordo, invece, se non convertito in welfare (al raggiungimento delle condizioni per la detassazione), entra nel computo del TFR.

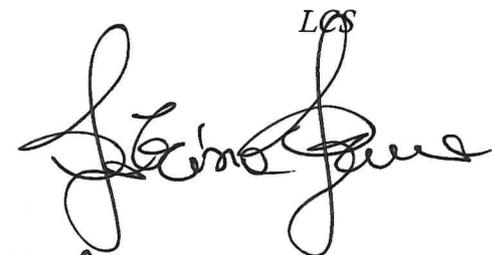
Il presente accordo verrà depositato telematicamente con le modalità di legge entro 30 giorni, unitamente alla autodichiarazione di conformità di cui al d.m. 25 marzo 2016. Per la vigenza del presente accordo, nei confronti di tutto il personale dell'Opera Don Orione, il premio di incentivazione previsto dalla contrattazione nazionale si intende assorbito dalla regolamentazione di miglior favore sopra delineata, senza possibilità di cumulo di importo e/o delle relative discipline.

In caso di rinnovo del ccnl Aris CdR e Rsa in vigenza del presente accordo, le parti si incontreranno per valutare la perdurante validità della presente regolamentazione e/o le armonizzazioni eventualmente necessarie.

Per il personale che decide di convertire il premio di cui al presente accordo in welfare, l'Opera si rende disponibile, come di consueto, a un supporto telematico e/o logistico, al fine del superamento di eventuali ostacoli per garantire a tutti la piena fruizione del premio convertito in welfare.

Le parti concordano che il presente accordo non si rinnova o proroga tacitamente e che una sua proroga o rinnovo dovranno essere oggetto di ulteriore accordo. A questo proposito, le parti convengono di incontrarsi entro il 31.05.2026 per verificare la possibilità di rinnovare o prorogare il presente accordo, per il periodo 2026-2027, considerando anche un eventuale possibile aumento delle somme a disposizione o un ampliamento dei criteri di valutazione.

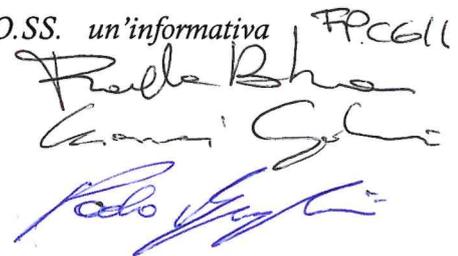
Infine, l'Opera, entro il 30.09.2026, fornirà alle OO.SS. un'informativa sull'andamento del premio e del welfare.

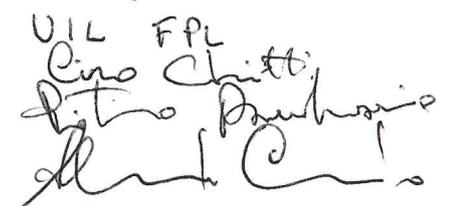
LOS






CISL FP


FP CGIL


UIL FPL


Allegato

Strutture della Provincia Religiosa di San Marziano di Don Orione - sede legale Milano:

Centro Don Orione (Bergamo), Istituto don Orione (Chirignago - VE), Istituto Soranzo (Campocroce - VE), Casa del Giovane Lavoratore (MI), Pensionato don Orione (Fumo - PV), Piccolo Cottolengo Don Orione (MI), Villa Lomellini (Montebello della Battaglia - PV), Economato Provinciale (MI), Piccolo Cottolengo Don Orione (S. M. La Longa - UD), Piccolo Cottolengo Don Orione (Seregno - MB), Mater Dei - (Tortona - AL), Casa Don Orione (Trebaseleghe - PD), Centro Artigianelli (Venezia).

Strutture della Provincia Religiosa San Benedetto di Don Orione - sede legale

Genova: Piccolo Cottolengo Don Orione (Genova), Piccolo Cottolengo Don Orione (Sanremo - IM), Villa S.Clotilde (Sanremo - IM), Casa di riposo (Selargius - CA), Centro diurno (Selargius - CA), Istituto Sacro Cuore Mons. Gentili (Fano - PU), Istituto Don Orione (Firenze), Economato Provinciale (GE), Abazia Boschetto (GE).

Strutture della Provincia Religiosa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo dell'Opera Don

Orione - sede legale Roma: Santuario Madre di Dio Incoronata (Foggia), Centro Mutilatini e RSA (Roma), Economato Provinciale (Roma), Casa per ferie (Roma), Centro Medico Sociale "Don Orione" (Savignano Irpino - AV), Istituto Don Orione (Avezzano - AQ), Villaggio del fanciullo (Palermo), Opera Antoniana delle Calabrie (R. Calabria), Piccolo Cottolengo Don Orione (Ercolano - NA), Piccolo Cottolengo Don Orione (Napoli), Istituto Don Orione (Pescara).







