

Verbale di Accordo Premio di Produttività

Il 28 febbraio 2025 presso la sede di Confcommercio Roma si sono incontrati:

- I. Per KOS CARE SRL Alessandro Calabrese
di seguito "la Società"
- II. Le OO.SS. Nazionali così rappresentate:
Diego Truffa e Massimiliano Marzoli CISL FP
Pietro Bardoscia, Ciro Chietti e Alessandro Cammino UIL FPL
Paolo Proietti UILTUCS
Aurora Blanca FISASCAT CISL
di seguito "le OO.SS."

e congiuntamente "le Parti"

Premesso che:

- a. Le RSA svolgono un ruolo essenziale nell'assistenza a persone non autosufficienti, garantendo cure sanitarie e assistenza socio-sanitaria in un contesto caratterizzato da sfide sempre più complesse. A tal proposito le parti ritengono fondamentale promuovere e valorizzare le buone pratiche, la professionalità e le iniziative che contribuiscono a rendere le RSA luoghi sempre più qualificati.
- b. Il presente Premio di Risultato nasce con l'obiettivo di riconoscere l'impegno e la dedizione dei professionisti che operano all'interno delle RSA "Anni Azzurri" di Kos Care incentivando comportamenti virtuosi e il raggiungimento di obiettivi strategici, tra cui:
 - **Valorizzazione del personale:** promozione di un ambiente di lavoro positivo, riduzione del turnover, formazione continua e crescita professionale degli operatori.
 - **Miglioramento della qualità dell'assistenza:** attenzione al benessere psico-fisico degli ospiti e continuità della cura, qualità dei servizi.

AC

Diego

Massimiliano

CC

to

BP

AP

OK

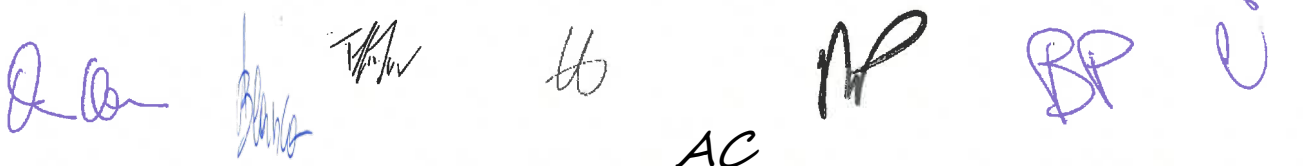
- **Ottimizzazione della gestione operativa:** efficientamento dei processi assistenziali, miglior utilizzo delle risorse disponibili.
- c. Le Parti nel riconoscere la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che continui a motivare tutti i lavoratori alla condivisione ed al raggiungimento degli obiettivi aziendali intendono garantire un sistema di valorizzazione delle competenze e promuovere un maggior livello di responsabilità del personale, con particolare riferimento agli aspetti attinenti la produttività, la qualità, l'efficienza oltre che la professionalità.
- d. È intenzione delle Parti, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che regolamenti i profili rientranti nel concetto di retribuzione di produttività in conformità con quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 art. 1, commi da 182 a 190 e ss.mm.ii., per ultimo Legge 207/2024 art. 1 comma 385, che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla vigente normativa di poter accedere al cd. regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività".
- e. L'erogazione del Premio di Risultato avverrà sulla base di parametri misurabili, definiti in accordo con le rappresentanze sindacali nazionali e coerenti con le specificità del settore RSA. I criteri di assegnazione saranno oggettivi e trasparenti per garantire equità e meritocrazia nella distribuzione del premio.

Tanto premesso si concorda quanto segue

Il presente accordo disciplina l'erogazione del Premio di Risultato per il personale operante nelle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) di KOS CARE SRL con l'obiettivo di valorizzare il contributo dei lavoratori al miglioramento della qualità dell'assistenza, dell'efficienza gestionale e del benessere degli ospiti.

1. STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato sarà misurato nel periodo gennaio-dicembre 2025 inteso quale "periodo congruo" per la maturazione degli importi raggiungibili che potranno arrivare complessivamente ad

Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'AC', 'AP', 'BP', and a long signature on the right.

euro 525,00 pro capite e su base full-time suddivisi in una quota base e una quota variabile in relazione ad indicatori di produttività, qualità ed efficienza.

1.1 Criteri di accesso

Accederanno al sistema premiante e alla corresponsione degli importi previsti i lavoratori subordinati rientranti in qualifiche e mansioni socio sanitarie e amministrative delle RSA "Anni Azzurri" che soddisferanno i seguenti criteri di base:

- Sono assunti a tempo indeterminato al 31.12.2024
- Non hanno ricevuto sanzioni disciplinari nell'anno in corso.
- Non sono percettori, o percepiranno, altri premi in corso d'anno e non sono inseriti in piani di welfare, fatta eccezione per i Coordinatori e Referenti OSS.
- Non avranno formazione obbligatoria mancante come definita dalla normativa vigente al 31.12.2025.
- Hanno lavorato almeno il 94% delle ore contrattualmente lavorabili (a tal fine si considerano come lavorate le ore riconducibili a: ferie, permessi di qualsiasi natura, recuperi, maternità).

2. PREMIO QUOTA BASE

È prevista l'erogazione di una quota premio c.d. base uguale per tutti lavoratori che rientrano nei criteri individuati al punto 1 pari ad euro 125,00.

È prevista una quota variabile a seguito raggiungimenti di obiettivi legati ai parametri di seguito individuati con i relativi pesi specifici.

3. PREMIO QUOTA VARIABILE

3.1 Parametro produttività

L'indicatore di produttività misurerà l'incidenza delle giornate di assenza dal lavoro.

A tal proposito la misurazione avverrà tenendo conto di:

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials BP

Handwritten initials NP

Handwritten initials e/d

Handwritten initials AC

- percentuale di assenze per malattia complessive della struttura di appartenenza nel periodo di riferimento gennaio-dicembre 2025 con raggiungimento di un obiettivo per BU inferiore allo 0,5% rispetto al valore consolidato del periodo precedente individuato in gennaio-dicembre 2024. Il peso percentuale di tale indicatore è fissato al 43,75%.

Ai fini del calcolo delle assenze non sono conteggiati come malattia i periodi di infortunio, maternità (obbligatoria e facoltativa) e assenze L.104.

- Acquisizione o possesso di attestato con esame superato come «addetto antincendio» nel corso di vigenza del presente accordo. Il peso percentuale di tale indicatore è fissato al 12,50%.

3.2 Parametro qualità

Relativamente ai parametri qualità verranno presi in considerazioni i seguenti indicatori:

- NPS (NET Promoter Score) della struttura maggiore o uguale a 30 su una scala di indicatori da -100 a +100 misurabile nella seguente elaborazione così sintetizzata:
 - Dati che provengono dal sistema di raccolta dei questionari di soddisfazione coerentemente con le professionalità rientranti negli obiettivi del presente accordo dai quali periodicamente viene scaricato il report riportante le risposte dei familiari.
 - Estrazione del database e analisi dei dati raccolti con elaborazione del punteggio di riferimento.

Il periodo di misurazione è individuato in gennaio-dicembre 2025 con riferimento ai valori consolidati al periodo precedente gennaio-dicembre 2024.

Il peso percentuale di tale indicatore è fissato al 43,75%.

4. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio di Risultato verrà erogato entro il mese di gennaio 2026 al personale ancora in forza che avrà maturato almeno 12 mesi di anzianità al 31.12.2025, restando escluso dalla predetta



Handwritten signatures in blue ink, including initials and the letters 'AC'.

corresponsione il personale che avrà cessato il rapporto di lavoro per qualsivoglia causale prima del predetto mese di erogazione.

Il Premio, così come definito, sarà erogato a tutto il personale subordinato assunto con contratto a tempo indeterminato e rientrante nei parametri di accesso individuati al punto 1 in forza presso le strutture dell'area RSA "Anni Azzurri" a cui si applica il CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura sottoscritto da Confcommercio e le OO.SS. Uiltucs, Fisascat Cisl, Cisl Fp, Uil Fp.

Non rientra nel seguente accordo il personale aderente ad altra tipologia di premialità quale MBO, Welfare e/o altri sistemi premianti e/o incentivanti ad personam ad eccezione delle figure professionali Coordinatori e Referenti OSS.

Le parti condividono che il premio di risultato verrà erogato al personale sotto forma di buoni acquisto tenendo conto dei risultati raggiunti in base al peso specifico di ogni indicatore e, per il personale assunto con orario di lavoro parziale, sarà riparametrato tenendo conto della percentuale di assunzione contrattuale. Qualora uno dei risultati del premio variabile non venga raggiunto la quota indicata non concorrerà alla determinazione dell'ammontare del premio.

Si riportano di seguito parametri e importi:

Indicatore	Peso Percentuale	Importo
Premio base	-	€ 125,00
NPS	43,75%	€175,00
Assenze Malattia	43,75%	€175,00
Antincendio	12,50%	€ 50,00
TOTALE		€525,00

AC

5. SISTEMA DI VERIFICA

La Società fornirà ai firmatari del presente accordo, a conclusione del periodo individuato, le informazioni relative al raggiungimento del PdR con obiettivi e risultati raggiunti. Entro marzo 2025 la Società fornirà alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i dati di partenza del periodo 2024.

Il presente accordo avrà valenza per il solo anno 2025 escludendo ogni e qualsivoglia ultravigenza.

Le parti si incontreranno entro la vigenza dell'accordo per confrontarsi sull'esito.

Ai sensi dell'art. 5 DM del 25/03/2016 si dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e qualità previsti dalla Legge 208/2015 art. 1, commi da 182 a 190 e ss.mm.ii. e per ultimo Legge 207/2024 art. 1 comma 385, giusta precisazione e chiarimento contenute nella circolare A.E. 5/E 2018 ai fini della detassazione dei Premi di Produttività.

La Società



Le OO.SS.

CISL FP



UIL FPL



FISASCAT CISL



UILTUCS

