



Contratto integrativo Aziendale UNICOOP

Premesse

Le Parti, nell'incontro avvenuto in data 8.01.2026, ferme restando le disposizioni previste dal vigente CCNL, nell'ottica di favorire il benessere organizzativo e di valorizzare l'apporto professionale dei dipendenti convengono su quanto segue.

Oggetto: oggetto del presente accordo sono forme di incentivazione, indennità e welfare migliorative e integrative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

Durata: L'accordo ha durata triennale dalla sottoscrizione per la parte Normativa, in cui vengono istituiti disciplinati gli istituti convenuti, ed annuale per la parte Economica, in cui verranno stabiliti gli importi in base alle effettive disponibilità economiche della Cooperativa.

Contrattazione e confronto: ai sensi dell'art. 9 vigente CCNL, le Parti convengono di aggiornare ogni anno, entro il mese di novembre, l'accordo per la sua parte Economica. Resta facoltà di ciascuna parte chiedere revisioni alla parte normativa o economica dell'accordo.

Salvaguardia: in presenza di crisi aziendale, le Parti converranno per valutare la sospensione totale o parziale dell'Accordo, tanto per quanto attiene la parte normativa che economica.

Parte normativa

Triennio 2026-2028

A partire dal 1° Gennaio 2026 i seguenti trattamenti economici e istituti di Welfare, da intendersi quali condizioni di miglior favore (ex art. 2077 c.c.) aggiuntive rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

- 1 Indennità sostitutiva di buono pasto. L'importo è stabilito nella Parte Economica, allegata al presente accordo. Tale indennità verrà corrisposta nel caso in cui il pasto non venga fornito da servizio, a coloro che coprono un turno di almeno 7 ore consecutive che termina dopo le 13.59 ovvero dopo le 20.59 o coprono un turno spezzato di almeno 7 ore con pausa inferiore a n. 1 ora;
- 2 Indennità di sostituzione. 2.a - Agli operatori che intervengono in sostituzione di personale assente verrà erogata una indennità oraria e rimborso chilometrico aggiuntivi alla paga oraria ordinaria da CCNL. Il rimborso chilometrico è riservato a operatori e operatrici che si muovono sul territorio di Piacenza e Provincia. 2.b - È inoltre prevista un'indennità oraria per gli operatori titolari che coprono turni aggiuntivi o in caso di modifica del turno in precedenza assegnato, qualora la comunicazione di modifica del turno per esigenze organizzative avvenga con un preavviso inferiore alle 36 ore per i servizi residenziali e di 24 ore per i restanti servizi. Tale indennità non viene corrisposta alle figure di cui al punto 2.a o con contratto a intermittenza. Non vi è obbligo per il lavoratore di intervento in turni aggiuntivi o in turni differenti da quelli assegnati.

Two handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The signature on the left is more stylized and cursive, while the one on the right is more legible and appears to be 'R. A. Z.' followed by a horizontal line.



- 3 Incentivazione servizi SAD Provincia, SAD Piacenza e Servizio di quartiere. L'incentivo verrà corrisposto con le competenze di giugno, in favore del personale in forza al 31.12 dell'anno precedente, non dimissionario alla data del 30.6 dell'anno di erogazione, in proporzione ai mesi di servizio.
- 4 Incentivazione operatrici/tori addetti servizi di integrazione scolastica presso più sedi scolastiche. L'erogazione è mensile, legata all'effettiva presenza in servizio nel mese di competenza e di importo fissato nell'accordo in Parte Economica.
- 5 Incentivazione lavoratrici/tori notturni. Viene riconosciuta al personale stabilmente adibito a turnazione notturna e corrisposta con le competenze del mese di dicembre. L'importo è fissato nella parte economica dell'accordo.
- 6 Incentivazione all'uso bicicletta/mezzi pubblici. Viene riconosciuta, previa autocertificazione, dell'uso di bicicletta o mezzi pubblici per coprire il tragitto casa-lavoro per almeno 100 giorni lavorativi nell'anno.
- 7 Indennità ruoli di referenza. Rivolta a: referente cuoca casa di riposo, referente OSS casa di riposo, referente ausiliarie casa di riposo, referente di struttura, referente centro diurno anziani, referente nido d'infanzia; referente di plesso SIS Piacenza; infermiera professionale assunta dopo il 01.09.2020; referente privacy, referente whistleblowing, membro ODV e altri nuovi ruoli eventualmente riconosciuti in sede di contrattazione in relazione all'effettivo servizio prestato. L'importo, come fissato nella Parte Economica del presente accordo, viene ordinariamente erogato nel mese di dicembre.
- 8 Incentivazione ruoli aiuto cuoco/a e cuoco/a. La somma determinata spetta per l'intero anno ed è erogata per ciascun mese di effettiva presenza.
- 9 Una tantum per anzianità di servizio. La somma è riservata al personale in occasione del raggiungimento dei 20 e dei 30 anni di anzianità di servizio.
- 10 Welfare servizi. E' stabilita scontistica sui servizi gestiti per accesso di familiari di primo grado, secondo criteri di cui all'accordo di Parte Economica.
- 11 Estensione permesso per lutto: si conviene di riconoscere 1 giorno aggiuntivo di permesso rispetto a quanto previsto dall'art. 66 vigente CCNL. Si conviene che detti permessi sono disposti anche in favore dei parenti dello stabile convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o modulo di autocertificazione.
- 12 Bonus bebè. Ne hanno diritto lavoratrici e lavoratori per l'importo stabilito nella Parte Economica. Viene corrisposto nel mese di dicembre dell'anno di rientro in servizio dalla maternità e in caso di nascita/ adozione nell'anno di competenza per i padri. L'importo è per evento e non per numero di figli.



- 13 Welfare voucher per formazione professionale/acquisto testi. Il/la dipendente interessata ha diritto al voucher previa esibizione di documentazione inerente all'acquisto di n. 1 (uno) libro ovvero iscrizione a formazione professionale legata al proprio ruolo.
- 14 Assegno di cura per caregiver. La Cooperativa stanZIA un importo determinato nella parte economica del presente accordo, da distribuire tra tutti coloro che svolgono funzione di caregiver nei confronti di familiari mantenuti nel proprio ambiente ed in possesso di Verbale di invalidità non inferiore a 46% e/o Verbale Legge 104 e che non siano stati beneficiari dell'assegno di cura Unicoop nell'anno precedente.
- 15 Fornitura di Smartphone e SIM aziendale per gli operatori del servizio domiciliare e di integrazione scolastica.
- 16 Abbattimento franchigia polizza Kasko: la Cooperativa stanZIA a tale scopo la somma pro-capite indicata nell'accordo di parte economica.

Piacenza, 28 Gennaio 2026

Unicoop cooperativa sociale a r.l.

FP CGIL di Piacenza

FP CISL di Parma e Piacenza

UIL FPL di Piacenza

Confcooperative Federsolidarietà Piacenza



Contratto integrativo Aziendale Unicoop 2026-2028

Allegato A – parte economica

1. L'indennità di buono pasto per l'anno 2026 è di € 4,5
2. L'indennità di flessibilità di cui all'art.2 del Contratto Aziendale prevede:
 - 2.a Per le figure addette alla sostituzione impiegate in servizi con sede fissa la corresponsione del 10% aggiuntivo sulla paga oraria lorda; per le figure addette alla sostituzione impiegate presso SAD Provincia, SIS Provincia e nidi infanzia che si muovono sul territorio oltre al 10% aggiuntivo sulla paga oraria lorda anche il rimborso chilometrico dalla propria abitazione al luogo di lavoro, condizione migliorativa rispetto alle previsioni contrattuali di settore.
 - 2.b L'indennità per gli operatori titolari che intervengono in sostituzione o sono disponibili a cambi di turni in precedenza assegnati è quantificata in 1€ lorde orarie aggiuntive alla paga oraria ordinaria da CCNL.
3. L'indennità di cui all'art 3 è quantificata in 430€ lorde per gli operatori impiegati nel SAD provincia e 270€ lordi per gli operatori del SAD Piacenza e Servizio di quartiere e viene corrisposta con la retribuzione del mese di giugno. Per coloro che sono entrati nell'organizzazione dal 1.07 al 31.12 dell'anno precedente verrà riproporzionata sui mesi effettivi di servizio.
4. L'indennità di cui all'art 4 è di 15€ mensili lordi se l'operatore interviene in più di una scuola. È sospesa in caso di assenza dal lavoro per tutto il mese.
5. L'indennità di cui all' art. 5 è quantificata in 120€ lordi e viene corrisposta con la retribuzione del mese di dicembre. Tale indennità è proporzionata ai mesi effettivi di intervento in turni notturni ed è riservata a chi svolge stabilmente attività lavorativa notturna
6. L'indennità di cui all'art. 6 è quantificata in 30€ lordi ed è erogata con la retribuzione del mese di dicembre a coloro che attestano mediante autocertificazione l'utilizzo della bicicletta e/o di mezzi pubblici, per un minimo di 100 giorni lavorativi, come mezzo esclusivo per il tragitto casa – lavoro
7. Le indennità di cui all' art. 7 sono così quantificate:
 - referente cuoca Casa di riposo del Facsal: € 600 lordi;
 - referente OSS Casa di riposo del Facsal: 1300€ lordi;
 - referente ausiliarie Casa di riposo del Facsal: 500€ lordi;
 - referente di struttura € 700,00 lordi;
 - referente centro diurno anziani: € 600,00 lordi;
 - referente nido d'infanzia 800 lordi nel mese di luglio;
 - referente di plesso SIS Piacenza 350€ lordi nel mese di giugno.
 - Infermiera professionale assunta dopo il 01.09.2020: 2000€ lordi per contratti pari o superiori a 30 h settimanali; 1500€ lordi per coloro che hanno un contratto settimanale inferiore a 30 h.
 - Referente privacy: € 500 lordi
 - Referente whistleblowing: € 100 lordi
 - Membro ODV: € 700 lordi

Si precisa che le indennità di referenza vengono corrisposte con la retribuzione di dicembre, se non prevista periodicità differente, e riproporzionate sui mesi di effettiva presenza in servizio se vi sono assenze per malattia, maternità,...che interrompono il ruolo. Le infermiere assunte prima del 1.09.2020 beneficiano di un aumento della paga oraria di 3€ lorde rispetto a quanto definito da CCNL.



8. L'indennità di cui all'art. 8 è corrisposta alle figure impiegate presso la Casa di riposo del Faccsal come segue: 150€ lordi a cuoco/a con monte ore superiore/uguale a 30 h; 90€ lorde a cuoco/a con contratto inferiore a 30 h settimanali; per figure di aiuto cuoco/a: 70€ lordi per chi ha contratto pari o superiore a 30 ore; 40€ lordi per chi ha monte ore inferiore a 30 h. L'indennità è estesa agli operatori e operatrici con mansione di cuoco/a e aiuto-cuoco/a impiegati nei restanti servizi di Unicoop nella misura del 50%. L'indennità non viene corrisposta quando l'operatore/trice è assente tutto il mese.
9. L'indennità di cui all'art. 9 è di 150€ lordi al raggiungimento dei 20 anni di anzianità e di 300€ lordi al raggiungimento dei 30 anni di anzianità. Quest'ultima indennità viene corrisposta per l'anno 2026 a tutti coloro che hanno raggiunto questo traguardo
10. La scontistica applicata ai dipendenti è del 10% sull'importo della retta.
11. L'azione dell'art.11 è estesa al convivente e relativi parenti previsti da CCNL, purché la stabile convivenza con il lavoratore o lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o modulo di autocertificazione.
12. Il bonus bebè è di 500€ lordi anche se il parto è plurigemellare.
13. Il voucher per le spese di formazione di cui all'art.13 è fino a complessive 50€ lorde: per spese di iscrizione e/o acquisto di n.1 libro all'anno. L'operatore/trice deve produrre documentazione attestante l'acquisto e/o iscrizione.
14. Il contributo complessivo per gli assegni di cura è di 3.000€ da distribuire tra tutti coloro che svolgono funzione di caregiver nei confronti di familiari mantenuti nel proprio ambiente, in possesso di Verbale di invalidità non inferiore a 46% e/o Verbale Legge 104 e che non siano stati beneficiari dell'assegno di cura Unicoop nell'anno precedente. L'importo massimo del singolo assegno è di € 500 lordi.
15. Tutti gli operatori/trici impiegati/e presso i servizi SAD e SIS ricevono uno smartphone con SIM voce.
16. L' Abbattimento della franchigia polizza Kasko è 100 Euro.

Piacenza, 28 Gennaio 2026

[Handwritten signatures and text]
FP CGIL
CISL FP
UIL FPL
[Additional illegible handwritten text]

[Handwritten mark]



VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE PER PREMIO DI RISULTATO

Oggi 28 Gennaio 2026 presso la sede di Unicoop cooperativa sociale a r.l. in Piacenza, Piazza Cittadella n.2 si sono incontrate:

- Unicoop cooperativa sociale a r.l. con sede legale in Piacenza Piazza Cittadella n. 2 (di seguito "Unicoop"), rappresentata da Marialuisa Contardi
- FP CGIL di Piacenza; FP CISL di Parma e Piacenza; UIL FPL di Piacenza di seguito, congiuntamente, le "OO.SS."

1. Premesse (collegamento a produttività e norme)

PREMESSO CHE

- *le Parti intendono sostenere la produttività, la qualità e la competitività dell'azienda per il triennio 2026-2028 tramite l'istituzione di un premio di risultato collegato a specifici obiettivi aziendali e individuali;*
- *la normativa italiana in materia di premi di risultato prevede la possibilità di applicare un regime fiscale agevolato (imposta sostitutiva) alle somme erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali che prevedano criteri di misurazione e verifica di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione (tra l'altro: art. 1, commi 182 e 186, L. 208/2015; art. 1, comma 3, D.L. 25 marzo 2016; art. 1, comma 385, L. 207/2024; art. 5 L. 76/2025; normativa di prassi dell'Agenzia delle entrate);*
- *la tassazione agevolata, per il periodo che va dal 01/01/2026 al 31/12/2027, trova applicazione con aliquota del 1% (Commi 8 e 9 legge 199 del 30/12/2025) nei limiti di importo complessivo previsto e previo rispetto dei requisiti soggettivi e oggettivi richiesti;*
- *le Parti intendono quindi disciplinare un sistema premiale conforme alle disposizioni vigenti, idoneo a consentire, in presenza dei presupposti, l'applicazione del regime di detassazione dei premi di risultato;*

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

2. Oggetto, durata e ambito di applicazione

2.1 Clausole base

1. Oggetto

Il presente accordo disciplina un premio di risultato (di seguito "Premio di Risultato" o "Premio"), di natura variabile, collegato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e/o innovazione dell'azienda, ai sensi della normativa in materia di detassazione dei premi di risultato e distribuito nella misura consentita dalla marginalità di bilancio.

2. Durata

L'accordo ha validità dal 01.01.2026 al 31.12.2028. Ferma restando la sua efficacia ai soli fini del pagamento del Premio e dell'applicazione del regime fiscale agevolato al momento dell'erogazione (es. entro il 30.04.2029).

3. Ambito di applicazione soggettivo

Il Premio di Risultato è riconosciuto a tutto il personale dipendente in forza alla data di erogazione del Premio

A. Z. OR



3. Indicatori e criteri di misurazione (parte essenziale)

3.1 Indicatori di performance aziendale

4. Obiettivi e indicatori di incremento

Ai fini dell'applicazione del regime agevolato di tassazione, il Premio di Risultato è collegato alla realizzazione, nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, in via alternativa, di almeno tre dei seguenti indicatori incrementali:

Produttività: "Ricavi A1 CE anno di riferimento > Ricavi A1 CE anno precedente + tasso medio annuale inflazione ISTAT FOI
(fonte: bilancio/gestionale; periodo: anno di riferimento; reportistica ISTAT)".

Redditività: "EBITDA anno di riferimento > EBITDA anno precedente + tasso medio annuale inflazione ISTAT FOI
(fonte: contabilità generale; periodo: esercizio dell'anno di riferimento)"

Efficienza: "% realizzazione piani di miglioramento anno di riferimento > % realizzazione piani di miglioramento anno precedente di 2 punti"
(fonte: SGQ; periodo: 1.1-31.12;)")

Qualità: "Punteggio medio questionari Utenti e Committente anno di riferimento > Punteggio medio questionari Utenti e Committente anno precedente di almeno 0,1 punti
(fonte: survey; periodo: 1.1-31.12)".

Innovazione: "% progetti direzionali completati anno di riferimento > % progetti direzionali completati anno precedente di 0,5 punti
(fonte: PMO; periodo: 1.1-31.12)"

Il risultato conseguito sarà misurato sulla base dei dati oggettivi risultanti dai sistemi informativi aziendali e dovrà risultare migliore rispetto a quello del periodo di riferimento antecedente.

4. Determinazione dell'importo teorico del Premio

Il premio individuale finale è calcolato sulla base del premio teorico annuo, definito dal CDA in base alla marginalità di bilancio e viene così ripartito

- **Quota base** (parametro ore): viene erogato il 100% della quota a chi ha lavorato almeno 1648 ore nell'anno di riferimento; per orari inferiori la quota è proporzionale

- Maggiorazione Responsabili Incaricati

Per il personale incaricato, la quota base può essere incrementata (fino ad un massimo cumulabile definito per legge) secondo i seguenti criteri:

- **Livello di Responsabilità:** incremento del 5% per ogni livello superiore al D1 (es. D2 + 5%; E1+10%,...)
- **Contrasto al Gap Generazionale** (anzianità di servizio): Al fine di incentivare la permanenza dei profili junior, si applica una maggiorazione del 5% per chi ha un'anzianità di servizio tra 26 e 35 anni; del 10% per chi ha un'anzianità di servizio tra i 15 e i 25 anni; 15% per chi ha un'anzianità di servizio tra i 6 e i 14 anni.
- **Partecipazione attiva:** Un'ulteriore 5% per ogni partecipazione documentata ai riesami direzionali o momenti formativi specifici

5. Erogazione, trattamento fiscale e contributivo

A2. Q



5.1 Modalità di erogazione e limiti fiscali

5. Erogazione del Premio

Il Premio, ove maturato in base ai criteri di cui ai precedenti articoli, sarà corrisposto in un'unica soluzione entro il 30.04 dell'anno successivo.

Il diritto al Premio spetta ai soli lavoratori in forza alla data di erogazione, salvo i casi di cessazione del rapporto per pensionamento, morte o altre ipotesi che le Parti potranno specificamente disciplinare.

6. Trattamento fiscale limiti di importo

In conformità alle disposizioni per il biennio 2026-2027, sul premio si applica l'imposta sostitutiva del 1%, entro i limiti di 3000€ lordi.

Gli importi eventualmente eccedenti tali limiti saranno assoggettati a tassazione ordinaria IRPEF, con applicazione delle aliquote progressive e relative addizionali.

7. Contributi previdenziali

Ai Premi di Risultato verranno applicati i contributi previdenziali ordinari previsti per la retribuzione da lavoro dipendente.

8. Dichiarazioni del lavoratore e rinuncia all'agevolazione

In caso di assunzione nel corso dell'anno, il lavoratore che richiede l'applicazione dell'imposta sostitutiva sul Premio dovrà rilasciare dichiarazione scritta attestante l'importo di eventuali premi già assoggettati a imposta sostitutiva presso precedenti datori di lavoro nel medesimo anno, al fine di verificare il rispetto dei limiti massimi detassabili.

Il lavoratore potrà rinunciare, in tutto o in parte, al regime fiscale agevolato qualora, in relazione alla sua situazione complessiva, la tassazione ordinaria risulti più favorevole; la rinuncia dovrà essere espressa in forma scritta nei termini che verranno comunicati dall'azienda.

6. Trasparenza, monitoraggio e deposito

6.1 Accesso ai dati e verifica congiunta

9. Accesso ai dati e monitoraggio

I dipendenti avranno accesso, anche tramite i sistemi informativi aziendali, ai dati rilevanti per la determinazione del Premio (indicatori aziendali e individuali), in forma coerente con la normativa sulla privacy e con quanto tecnicamente possibile.

Unicoop fornirà periodicamente alle OO.SS. e, ove possibile, ai lavoratori, report sintetici sui principali indicatori, al fine di consentire il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi e il confronto sulle eventuali misure correttive.

10. Deposito dell'accordo

Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alla normativa vigente in materia di premi di risultato e detassazione e si impegnano a depositarlo, a cura di Unicoop, mediante procedura telematica presso il Ministero competente, unitamente alla dichiarazione di conformità richiesta per l'applicazione del regime agevolato.

7. Clausole finali

7.1 Durata, incontri futuri, modifiche

11. Clausola di revisione

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il 30.11.2027 per una verifica congiunta dei risultati ottenuti e per valutare l'introduzione di un nuovo sistema incentivante per l'anno successivo.

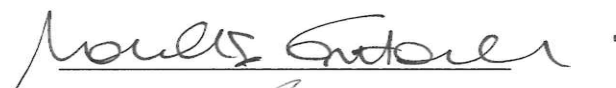
12. Modifiche dell'accordo

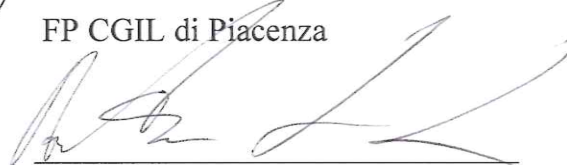
Le Parti confermano la disponibilità ad incontrarsi per apportare eventuali modifiche rese necessarie dall'andamento aziendale o da modifiche del quadro normativo e/o di prassi in materia di premi di risultato e detassazione.

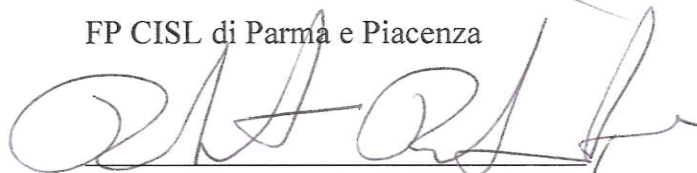
LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

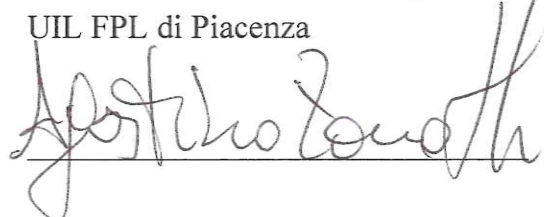
Piacenza, 28 Gennaio 2026

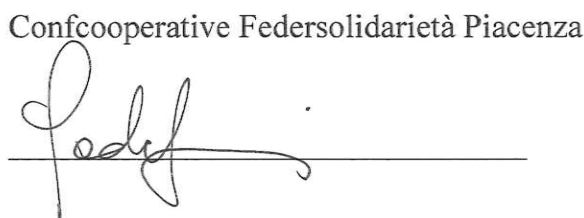
Unicoop cooperativa sociale a r.l.


FP CGIL di Piacenza


FP CISL di Parma e Piacenza


UIL FPL di Piacenza


Confcooperative Federsolidarietà Piacenza


Confcooperative Federsolidarietà Piacenza