

San Donà di Piave, 15 ottobre 2010

Casa di Cura "Silena e Anna Rizzola" sede.

Verbale di Accordo

In data odierna si sono incontrate le parti così rappresentate:

per la Casa di Cura Spa il dott. Gaspare GEMMA, il dott. Antonio GARBIN e il Sig. Vittore DE ZORDI,

per le OOSS i Sigg. MENEGAZZI Francesco e SPENNATO Anna per UIL, e FERRARESE Mirco per la CGIL

Contratto decentrato integrativo 2011

Art. 1) Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente del comparto a tempo indeterminato. Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento al CCNL applicato.

Art. 2) Il presente accordo ha validità annuale, scadenza il 31/12/2011 e sta all'interno delle regole previste dall'accordo del 23/7/93.

Art. 3) Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali. Nel ribadire i contenuti dell'Art. 5 del vigente CCNL, le parti confermano i contenuti dell'accordo già operante in Casa di Cura dandosi reciproco impegno per un incontro da tenersi entro trenta giorni dalla stipula del presente accordo ove aggiornare, se necessari, i minimi assistenziali.

Art. 4) Relazioni Sindacali. L'Amministrazione ribadisce la propria convinzione sulla validità di mantenere un buon confronto sindacale atto a garantire il coinvolgimento delle maestranze nei processi di cambiamento dell'Azienda. L'Amministrazione si impegna pertanto nel fornire tutte le informazioni contrattualmente previste nei tempi necessari a garantire il confronto ove necessario o richiesto.

Le parti si incontreranno con cadenza semestrale al fine di confrontarsi su tutti i punti demandati dal CCNL alla contrattazione decentra.

Art. 5) Incentivi alla produttività per l'anno 2011.

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente, le parti, concordano su un progetto incentivante legato ad aumenti di produttività da raggiungersi attraverso l'aumento di efficienza e flessibilità, qualità, della durata di 12 mesi.

Il progetto generale sarà comprensivo di due sotto-progetti aventi pari valore economico.

PROGETTO SUB1 (VALORE 50% DEL TOTALE)

Produttività di carattere generale con parametri legati all'attività dei Reparti, Servizi e Sala Operatoria da verificarsi globalmente e attività di ogni singolo reparto o servizio da verificarsi con i parametri individuali in ogni singola unità, ne consegue che ad ogni singolo reparto o servizio è assegnata una quota economica derivante dal numero di addetti e dalla loro qualifica, quota assegnata a seconda della percentuale di produttività raggiunta.

Obiettivi di carattere generale:

Servizi	N° di prestazioni
---------	-------------------

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Laboratorio Analisi	95.000
Fisiokinesiterapia	60.000
Radiologia	16.000
Ambulatoriale	50.000
RMN	6.000

Reparti e strutture di ricovero:
 Numero di ricoveri: 4.000

Sala Operatoria:
 Numero di interventi 2000 esclusi gli interventi eseguiti nella "Sala Endoscopia".

Sarà competenza della Direzione suddividere l'attività per ogni singola unità operativa.

Modalità di maturazione ed erogazione:
 La quota economica, al raggiungimento del 100% dell'obiettivo, sarà:

Gruppo 1°
 Categoria D-D1-DS-DS1-DS2-E-E1 Capo Sala, Inf. Prof., Tec. Radiologia, Fisioterapisti,
 Massaggiatori, Laureati Chimici e Biologi € 700,00

Gruppo 2° € 490,00
 Categoria B2 Oss, C Inf. Generici, C-D tecnici di Laboratorio

Gruppo 3° € 290,00
 Categoria B-B1-B3-B4-C-C2-D-D4 impiegati, B-D operai, A1-A2-A4.

PROGETTO SUB 2 (VALORE IL 50% DEL TOTALE)

Questo progetto prevede obiettivi di gruppo ed obiettivi individuali.
 Il valore economico sarà così suddiviso:

Posizione	Valore economico max 50% del tot.	Valore obiettivo di gruppo 25% del tot. Sub 2	Valore obiettivo individuale 25% del tot. Sub 2
Gruppo 1°	€ 700	€ 350	€ 350
Gruppo 2°	€ 490	€ 245	€ 245
Gruppo 3°	€ 290	€ 145	€ 145

Obiettivi di gruppo:

Il gruppo è inteso come Reparto, Servizio. L'obiettivo prevede il pieno gradimento dell'utenza della qualità del servizio erogato. L'obiettivo è raggiungibile attraverso il coinvolgimento e con l'apporto di tutto il personale appartenente a quel gruppo.

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo, sarà effettuata attraverso la lettura di Questionari di Gradimento compilati dagli Utenti e di Schede di controllo sulla qualità delle pulizie. Il questionario tipo e la scheda tipo sono allegati all'accordo.

Verifica annuale con risultato medio tra il 4/5 Premio 100%.
 Verifica annuale con risultato medio tra il 2/3 Premio 50%.
 Verifica con risultato inferiore Premio azzerato.

tm

Obiettivi individuali:

Gli obiettivi individuali sono legati alla valutazione data al singolo attraverso la scheda di valutazione che fa parte integrante del presente accordo, dal suo Responsabile-Capo Sala-Capo Servizio-Direzione Sanitaria o Responsabile Amministrativo.

I Capo Sala /Capo Servizio saranno valutati dalla Direzione Aziendale..

I gruppi e i singoli dipendenti, saranno informati a metà anno dai loro responsabili, sulle valutazioni che stanno maturando nei loro riguardi.

Modalità di maturazione ed erogazione:

- A) Acconto pari al 50% con la mensilità di settembre. Saldo con lo stipendio di febbraio dell'anno successivo..
- B) Gli aventi diritto sono i dipendenti assunti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova al 1/1/2011.
- C) Il premio del progetto "Sub1" sarà proporzionale alle 267 giornate di effettiva presenza calcolate dal 1/1/2011 al 31/12/2011, mentre il premio del progetto "Sub2" sarà percepito solo se la presenza sarà superiore ai 4/5 delle giornate di lavoro previste.
- D) La corresponsione del premio per gli assunti dopo il 1/1/2011 fino al 30/6/2011 sarà proporzionale al periodo effettivo di lavoro prestato. Non percepiscono il premio gli assunti in data successiva.
- E) Ai dipendenti a tempo parziale, viene corrisposto il premio proporzionale all'orario praticato.
- F) Ai lavoratori dimissionari dopo il pagamento dell'anticipo, non è dovuta nessuna quota a saldo fatto salvo i dimissionari per quiescenza.
- G) I dipendenti soggetti a sanzioni disciplinari più gravi del richiamo scritto nel periodo di validità dell'accordo, non parteciperanno al progetto Sub 2.
- H) I dipendenti soggetti a sanzioni disciplinari con sospensione dal lavoro, non avranno diritto a nessuna quota del premio di produttività derivante dal presente accordo, eventuali anticipi già erogati, saranno detratti dai loro emolumenti.

In relazione al premio di produttività, le parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo, sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, pertanto non avranno nessun riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro (per es. 13° mensilità, TFR etc.)

Le parti convengono di attuare tutte le modifiche che dovessero rendersi necessarie per armonizzare il presente accordo con eventuali disposizioni legislative atte a permettere alle parti di beneficiare di particolari regimi contributivi.

Il presente accordo, ha validità fino al 31 dicembre 2011, intendendosi così esaurite sino a tale data, ulteriori richieste economiche a livello aziendale.

Norma transitoria.

In considerazione dei ritardi con cui si è conclusa la contrattazione, per quanto riguarda la produttività relativa all'anno 2010, si concorda che venga erogato il 80% del premio spettante secondo i criteri e le modalità previste dall'accordo dell'anno 2009 entro il mese di novembre 2010.

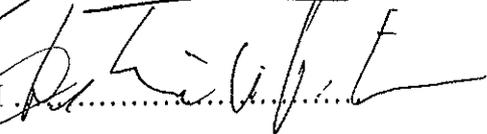
FU

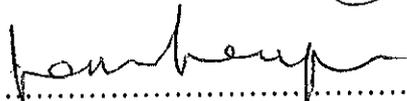


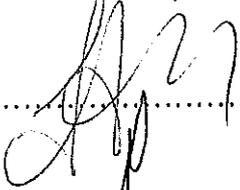
San Donà di Piave, li 15 ottobre 2010.

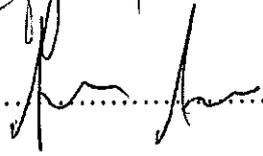
Casa di Cura Sileno e Anna Rizzola S.p.A. -- dott. Gaspare GEMMA .....

Casa di Cura Sileno e Anna Rizzola S.p.A. -- dott. Antonio GARBIN .....

Casa di Cura Sileno e Anna Rizzola S.p.A. -- Sig. Vittore DE ZORDI .....

U.I.L. - Sig. MENEGAZZI Francesco .....

U.I.L. - SPENNATO Anna .....

C.G.I.L. - FERRARESE Mirco .....

SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

DIPENDENTE _____
MATRICOLA _____
QUALIFICA _____
CATEGORIA _____

SERVIZIO _____

RESPONSABILE VALUTAZIONE _____

IMPEGNO LAVORATIVO. Risultato atteso: esegue l'attività prevista di programmi di lavoro in maniera puntuale e attenta.

- | | |
|---|-----|
| 1 Non porta a termine le attività assegnate | 0 |
| 2 Porta a termine le attività assegnate non sempre nei termini prescritti | 0,5 |
| 3 Porta a termine le attività assegnate | 1 |

COLLABORAZIONE. Risultato atteso: Partecipa efficacemente alle attività del gruppo di lavoro e del servizio di appartenenza.

- | | |
|---|-----|
| 1 Collabora scarsamente con il gruppo di lavoro | 0 |
| 2 Collabora solo se sollecitato | 0,5 |
| 3 Si inserisce attivamente all'interno del gruppo di lavoro | 1 |

FLESSIBILITA'. Risultato atteso: Modifica tempestivamente il proprio comportamento professionale in relazione alle necessità dell'utenza o del servizio di appartenenza.

- | | |
|---|-----|
| 1 Respinge sempre ogni richiesta di variazione del piano di lavoro | 0 |
| 2 Recepisce solo le variazioni che gli vengono ordinate | 0,5 |
| 3 A fronte di condizioni critiche o situazioni impreviste, propone ed attua modifiche razionali ed efficaci del piano di lavoro programmato | 1 |

COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AZIENDALI. Risultato atteso: assume comportamenti che complessivamente ispirano fiducia nell'Azienda da parte degli utenti.

- | | |
|--|-----|
| 1 Manifesta indifferenza nei confronti dell'Azienda e degli utenti | 0 |
| 2 Offre comunque agli utenti una immagine positiva dell'Azienda | 0,5 |
| 3 Rileva le disfunzioni, adotta, per quanto possibile, le contromisure pertinenti in modo da ispirare fiducia nell'Azienda da parte degli utenti | 1 |

ASPETTO ESTERIORE E COMPORAMENTO INDIVIDUALE. Risultato atteso: si presenta in modo decoroso e consono all'etica professionale.

- | | |
|---|-----|
| 1 Non rispetta le regole deontologiche di comportamento del dipendente (visibilità cartellino identificativo, aspetto esteriore non consono, uso inappropriato del cellulare o degli strumenti aziendali, pause frequenti non giustificate, etc...) | 0 |
| 2 Talvolta ha comportamenti poco consoni alla situazione | 0,5 |
| 3 Si presenta sempre con un aspetto consono alla situazione | 1 |

COMPORAMENTO SOCIALE E DOVERI DEL DIPENDENTE. Risultato atteso: assume comportamenti consoni nella relazione con utenza e colleghi.

- | | |
|---|-----|
| 1 Ha comportamenti inadeguati nei confronti dell'utenza e colleghi (tipo di linguaggio, etc...) | 0 |
| 2 Talvolta ha comportamenti poco consoni alla situazione | 0,5 |
| 3 Ha comportamenti sociali consoni e si rapporta correttamente con utenza e colleghi | 1 |

TOTALE

data _____

firma valutatore

firma valutato



NOTE:

1) In caso in cui il dipendente valutato ritenga la valutazione ricevuta non conforme o anche solo parzialmente corrispondente alle proprie capacità ed ai risultati raggiunti può fare ricorso, entro 20 giorni dalla firma della presa visione, alla valutazione di 2^a istanza. Il giudizio di 2^a istanza è definitivo.

2) Con valutazione 0 a 2 nessuna erogazione della produttività Individuale.

Con valutazione da 2,5 a 4,0 erogazione del 50 % della produttività individuale.

Con valutazione da 4,5 a 6 erogazione del 100% della produttività Individuale.

A group of handwritten signatures in black ink, located in the upper right quadrant of the page. The signatures are stylized and cursive.A single handwritten signature in black ink, located in the middle right area of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the lower right area of the page.A single handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.