

Casa di Cura Rizzola

In data odierna si sono incontrate le parti così rappresentate:

per la Casa di Cura Sileno e Anna Rizzola Spa

➤ il dott. Adriano Cestroni

➤ il sig. Francesco Muletto

per le OOSS

➤ i Sigg. MENEGAZZI Francesco, SPENNATO Anna

➤ i Sigg. BATTISTUZZO Antonio, MORO Fiorella per la CGIL FP

➤ il Sig LUBIATO Paolo per la CISL FP, VALLESE Antonella

## INTESA SU CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ESERCIZIO 2015

### Premesso che:

- Il Ministero del Lavoro con decreto interministeriale 25 marzo 2016, attuativo dell'art.1, commi da 182 a 191, L. n.208/16 ha fornito indicazioni per l'attuazione della tassazione agevolata sui Premi di Produzione

- I processi di trasformazione in atto conseguenti all'approvazione del nuovo Piano Socio Sanitario, che ha previsto radicali modifiche e sviluppi dell'assetto sanitario, richiedono un costante controllo dei parametri aziendali, adozione di strumenti gestionali mirati al miglioramento di efficienza produttiva, redditività e qualità, ampliamento e consolidamento delle professionalità, flessibilità organizzativa, formazione continua dei lavoratori anche in materia di ambiente sicurezza e prevenzione. La decisione della Regione di limitare, per le strutture private accreditate, il budget accreditato SSN da utilizzare per i pazienti residenti nella Regione Veneto ha costretto la dirigenza della struttura a rivedere il proprio piano industriale che ha dovuto necessariamente prevedere, per garantire alla Casa di Cura le risorse economiche necessarie al proprio sostentamento, alcune azioni atte ad incrementare sia l'attività in libera professione, anche a tariffe calmierate, che il numero di interventi/esami per i pazienti provenienti da regione diverse dal Veneto. In tutto ciò acquista particolare significato il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i dipendenti, anche attraverso strumenti premiali collegati agli effettivi risultati conseguiti dall'Azienda ed all'impegno profuso dai singoli lavoratori

### (Art. 1) Le parti

Nel ribadire le proprie convinzioni sulla validità di mantenere buone relazioni sindacali atte a garantire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di cambiamento e continuo miglioramento dell'Azienda, l'Amministrazione e le OOSS si impegnano sin d'ora a ridefinire i termini dell'accordo per l'anno 2016. L'Amministrazione ritiene che il contratto decentrato sia uno strumento funzionale alle strategie di crescita e di sviluppo della clinica contribuendo in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati dalla Direzione.

La Casa di Cura sta rinnovando la sua immagine, per divenire una vera e propria struttura di riferimento per i pazienti del territorio, riuscendo a trasmettere agli stessi un tale elevato livello di organizzativo, da indurlo alla fidelizzazione.

Per raggiungere questo risultato, sta curando l'aspetto strutturale e l'offerta dei servizi destinati ai pazienti, prevedendo un vero e proprio coinvolgimento di tutti i dipendenti nel progetto di crescita della Casa di Cura, stimolando il loro senso di appartenenza. Un squadra di professionisti tendenzialmente stabile e che eroga prestazioni di qualità non solo migliora

l'immagine della struttura presso gli utenti, ma accredita la struttura stessa presso i soggetti pubblici responsabili della spesa sanitaria regionale, che, ben presto, dovranno affrontare con immediate contromisure i tagli ai fondi destinati alle Regioni, recentemente imposti dallo Stato; tagli che verosimilmente si tradurranno in una contrazione delle risorse disponibili per la sanità (voce di bilancio principale delle regioni) in danno soprattutto dei produttori privati accreditati. La qualità del servizio, nonché la cura della strategicità della Casa di Cura nel sistema e per il sistema potrebbero rivelarsi strumenti adeguati per resistere ai tagli alla spesa per la sanità accreditata. Per quanto sopra riportato, nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le parti concordano sulla stipula del presente accordo che verrà applicato a tutti i dipendenti della Casa di Cura Rizzola esclusivamente per l'anno 2015 impegnandosi sin d'ora a collaborare nella costruzione, secondo i principi sopra espressi, del nuovo accordo di contrattazione decentrata.

#### **(Art.2) Oggetto dell'accordo**

Oggetto del presente accordo aziendale è l'erogazione di un compenso economico denominato "Premio di Risultato", che viene correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramenti di qualità, efficienza ed innovazione in ordine alle precipue funzioni e attività svolte da ogni singolo dipendente ed alle effettive esigenze della struttura. Vengono, di seguito, indicati il valore complessivo del Premio, gli aventi diritto, i criteri di maturazione, i parametri di riferimento, le procedure ed i meccanismi che ne determinano l'importo per ogni singolo dipendente, i tempi di erogazione ed ogni altra clausola necessaria per la valutazione, la verifica, la decorrenza e la durata.

#### **(Art.3) Valore del Premio di Risultato**

Il valore complessivo massimo annuale del Premio di Risultato è indicato in € 350,00 lordi per ogni dipendente, fatti salvi i parametri di riferimento citati nei seguenti art 4 e art. 5

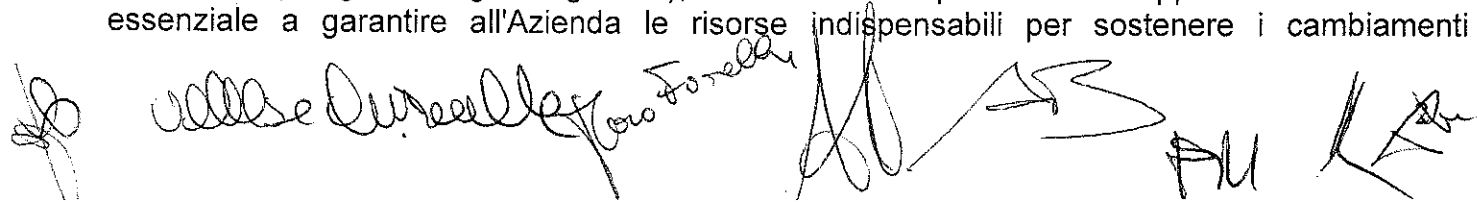
#### **(Art.4) Aventi diritto**

Hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti della Casa di Cura che risultano in forza nell'anno di riferimento, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

- In caso di assunzione nel corso dell'anno, si procederà al proporzionamento in base ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
- Il premio sarà riconosciuto, con i criteri sopra riportati, anche ai dipendenti a tempo determinato in proporzione al periodo di lavoro complessivamente prestato nell'arco dell'anno solare di riferimento.
- Ai dipendenti con contratto part-time l'erogazione sarà riconosciuta in proporzione all'orario di lavoro concordato.

#### **(Art.5) Parametri di riferimento e criteri per il calcolo individuale del Premio**

La Casa di Cura Rizzola svolge funzioni diversificate con servizi distinti e non sempre correlati, da cui consegue di fatto lo sviluppo di attività lavorative a volte non omogenee da parte dei propri dipendenti. Nell'anno 2015 è stato necessario, per le motivazioni citate in premessa (l'esiguo budget regionale), chiedere ai dipendenti il supplemento di lavoro essenziale a garantire all'Azienda le risorse indispensabili per sostenere i cambiamenti



(organizzativi e strutturali) imposti sia dalla nuova scheda di dotazione ospedaliera che dalle decisioni Regionali e di conseguenza fondamentali per la sopravvivenza della struttura stessa.

Tale supplendo di lavoro ha consentito all'Azienda di aumentare, nel 2015, la produttività in particolare per ciò che riguarda l'attività extra regionale.

#### **(Art.6) Parametri di riferimento individuati e concordati:**

- a) Il premio base sarà proporzionale alle 267 giornate di effettiva presenza calcolate dal 01.01.2015 al 31.12.2015;
- b) La corresponsione del premio ai dipendenti assunti dopo il 01.01.2015 sarà proporzionale alle giornate di presenza, effettiva, nel rispetto di quanto previsto al punto "a" e considerato quanto previsto dal precedente art-4 ;
- c) Per i lavoratori che nel periodo di riferimento sono stati impiegati con rapporto a tempo parziale, il premio viene corrisposto proporzionalmente all'orario praticato;
- d) I dipendenti soggetti a sanzioni disciplinari con sospensione dal lavoro, non avranno diritto a nessuna quota del premio concordato
- e) Il premio aggiuntivo sarà corrisposto secondo i criteri stabiliti ai punti "a" e "b" e proporzionato ai mesi di effettiva presenza nel reparto/ servizio "premiato"

E' obiettivo della Casa di Cura ridurre l'assenteismo senza tuttavia penalizzare i dipendenti affetti da malattie gravi e continuative che necessitano di terapie salvavita. Di conseguenza i giorni di assenza dovuti a tale motivazione non saranno computati nel calcolo del premio di produzione.

Nel computo saranno comunque escluse le assenze per infortunio sul lavoro, il day hospital, il ricovero ospedaliero, l'astensione per maternità obbligatoria, i permessi retribuiti ex-legge 104 i permessi sindacali, i permessi per lutto, i permessi per donazione di sangue, i permessi retribuiti ivi compresi quelli per studio e formazione. Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, verranno considerate come godute. Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

La contestazione formale con provvedimento disciplinare, incide sul valore di cui sopra nella misura del 100%. I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri generali e individuali di riferimento rivestono carattere di riservatezza e, pertanto, le Parti si impegnano a non divulgarli, anche in relazione a quanto previsto dal Dlgs n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e sue successive modifiche e integrazioni.

#### **(Art.7) Erogazione del Premio**

L'erogazione del Premio di Risultato agli aventi diritto, determinato individualmente con i criteri sopra stabiliti, avverrà in un'unica soluzione con la retribuzione del mensile di maggio 2016. In caso di dimissioni con preavviso o pensionamento, il Premio, rapportato ai mesi di lavoro e all'ultimo indicatore di redditività aziendale, verrà erogato insieme con l'indennità di fine rapporto. Il valore complessivo dell'erogazione ha carattere di una tantum annuale che non si consolida di anno in anno né alla fine dell'accordo, non determina alcun ulteriore riflesso sugli altri elementi della retribuzione e non incide sul TFR.

#### **(Art.8) Decorrenza e durata**

Il presente accordo ha validità per l'anno 2015, intendendosi così esaurite sino a tale data ulteriori richieste economiche a livello aziendale.

Firme:

