

VERBALE DI ACCORDO

Addì 17 Maggio 2001 in San Donà di Piave (VE)

Tra

La Casa di Cura "Sileno e Anna Rizzola" Spa rappresentata dai signori Dott. Riccardo Dus, in qualità di Legale Rappresentante-Protempore, e il Dott. Bado Antonino e Sig.ra Cristiana Fonda, in qualità di Consiglieri di Amministrazione e la Dott.ssa Annarita Mistretta in qualità di Direttore Sanitario

e

i rappresentanti sindacali aziendali signori Canzion Adelino, Toffolo Gianfranco, Spennato Anna, tesoro Laura

assistiti

dalle organizzazioni sindacali rappresentate dai signori De Zordi Vittore per la Cgil, Marcati Guido per la Cisl e Polo Pietro per la Uil,

è stato sottoscritto il presente accordo aziendale applicabile ai dipendenti in forza alla casa di Cura Sileno e Anna Rizzola Spa sita in San Donà di Piave (VE), Via Gorizia 1.

In attuazione e nel rispetto delle finalità delineate dal Protocollo Governo - Confindustria - CGIL-CISL-UIL del 23 luglio 93 e del CCNL del Settore, le parti concordano di perseguire gli obiettivi di maggiore efficienza, disponibilità, produttività, qualità dell'Azienda definendo il seguente premio di risultato per l'anno 2001.

Premio di risultato anno 2001

Premesso che lo scopo principale è raggiungere una maggiore condivisione dello scopo aziendale attraverso il consolidamento dello spirito di appartenenza all'azienda stessa, anche in funzione di un' affermazione delle figure professionali all'interno dell'organizzazione della Casa di Cura. Gli obiettivi quantitativi dei singoli settori per l'anno 2001, anche in relazione alla definizione del budget in sede Regionale e in sede Ulss 10, sono i seguenti:

Servizi:

Si pongono all'interno dei seguenti servizi gli obiettivi quantitativi da raggiungere, in grado di misurare la produttività della struttura:

Laboratorio Analisi	95.000
FisioKinesiterapia	60.000
Radiologia	16.000
Ambulatoriale	50.000
Rm	6.000

Reparti e strutture di ricovero:

Si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- Il primo di carattere quantitativo riferito al numero di ricoveri per singola unità che devono risultare i seguenti:

Numero di ricoveri: 4.000

Per il solo personale in forza in Sala Operatoria vengono fissati i seguenti obiettivi:

n° 1.800 interventi per l'anno 2001

- Definizione degli importi del Premio di risultato anno 2001.

Completate le verifiche quantitative sul totale delle prestazioni effettuate, l'erogazione del premio, alle seguenti categorie di lavoratori impegnati in via continuativa in tutti i servizi e reparti, avverrà secondo la seguente tabella:

R

Rubh

del 2001

Inquadramento	Da 100% oltre degli obiettivi
Liv. A1 Add.Pulizie e Lav.	600.000
Liv. A2-A4 Ausiliari,Ausiliari Sp.	600.000
Cat.B Otaa	1.000.000
Cat. B2 If.Generici	1.500.000
Cat. B-B1-B4-D Impiegati	600.000
Cat.B Operai	600.000
Cat. C-C1 Inf.Prof./Tec.Radiologia Fisioterapisti/massagg.	3.600.000
Cat.C-D-E Tecnici laboratorio	1.500.000
Cat.D Capo Sala	3.600.000

Modalità di maturazione e di erogazione

Il premio maturerà per l'esercizio solare 01.01.2001 – 31.12.2001

Condizioni Inderogabili

I soli percipienti aventi diritto alla corresponsione, con le modalità di seguito elencate, sono:

- 1) I dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza e non dimissionari alla data del 31.12.2001;
- 2) I dipendenti che non hanno ricevuto nessuna sanzione disciplinare.

• La corresponsione avviene con le seguenti modalità per tutti i dipendenti assunti prima del 01.01.2001:

il 60% con acconti mensili dal mese successivo alla firma dell'accordo, il restante 40% verrà erogato, salvo verifica dell'obiettivo minimo del 100%, entro il mese di febbraio 2002.

Di questo 40% la metà (20%) sarà agganciata in quota proporzionale alle 267 giornate di effettiva presenza calcolate dal 1.1.2001 al 31.12.2001

- 1) Per i lavoratori che nel corso del periodo di riferimento del premio sono stati impiegati con rapporto a tempo parziale, il premio viene corrisposto proporzionalmente all'orario praticato.
- 2) I lavoratori dimissionari nell'arco del periodo 01.06.2001 – 31.12.2001, che hanno superato il periodo di prova, avranno diritto solo alla quota mensilmente già anticipata e non maturano alcun diritto relativamente al saldo.
- 3) I dipendenti che saranno soggetti a sanzioni disciplinari scritte nel periodo di validità dell'accordo non avranno diritto al saldo del 40% del premio concordato, mentre i dipendenti soggetti a provvedimenti disciplinari con sospensione dal lavoro non avranno diritto al premio concordato, l'eventuale acconto complessivo, già percepito nel periodo anteriore alla data della sanzione, sarà detratto dal totale delle competenze maturate fino a tale data.

PP

lwh

Pa2

- In relazione alla particolare natura del premio di risultato, 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 alcun riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro (per es. 13° mensilità, TFR etc).

- Le Parti convengono infine di attuare tutte le modifiche che dovessero rendersi necessarie per armonizzare l'istituto con eventuali disposizioni legislative derivanti dal protocollo del 23.7.93 o da successive integrazioni al fine di beneficiare del particolare regime contributivo.

- Le parti riconoscono la necessità che venga mantenuta la massima riservatezza su tutti i dati e informazioni fornite dall'azienda, così come previsto dalle norme di Legge e di contratto.

Durata Accordo

Il presente accordo relativo alla parte economica ha validità fino al 31.12.2001 intendendosi così esaurite sino a tale data ulteriori richieste economiche a livello aziendale.

I sindacati

Uil Cgil Cisl Uil FPL Solo Sid

La Direzione

[Handwritten signature]