

## ACCORDO PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO / PREMIO PRODUTTIVITÀ ANNO 2018

Il giorno 11 luglio 2019, a partire dalle ore 12.00, in seguito a convocazione, si è tenuta la riunione tra l'Amministrazione di Fondazione Ospedale San Camillo IRCCS e le Rappresentanze Sindacali Locali ANMRIS, ADONP, CGIL CISL e UIL per discutere l'argomento in oggetto.

Sono presenti:

Amministrazione	RSL
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dott. Francesco Pietrobon (Direttore Generale)</li><li>• Dott. Luigi Casagrande (Direttore Amministrativo)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ANMRIS</li><li>• Dott. Elena Cosentino</li><li>• Dott.ssa Maria Rosaria Stabile ADONP</li><li>• Dott.ssa Cristina Pulosio CGIL</li><li>• Dott. Cristiano Zanetti CISL</li><li>• Sig. Alvise Gobbo UIL</li><li>• Sig.ra Lolita Boscolo</li></ul>

Premesso che tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali Aziendali sono state sottoscritte apposite intese in materia di retribuzione di risultato e premio di produttività, come di seguito specificato:

- Accordo per la Dirigenza Medica, sottoscritto in data 13.4.2016 "Retribuzione di risultato";
- Accordo per la Dirigenza non Medica, sottoscritto in data 21.2.2018 "Retribuzione di risultato";
- Accordo per il Comparto, Art. 18.2.8 "Premio di produttività" del C.I.A., sottoscritto in data 23.4.2015

Tutti gli accordi citati prevedono, ai fini dell'erogazione delle competenze retributive incentivanti, tra gli altri, **un indicatore unificante e prioritario di performance di produzione rappresentato dalla presenza di 98 posti letto mediamente occupati nell'anno precedente quello di erogazione (indice di occupazione pari a 85,22% su 115 P.L.).**

Nel corso dell'anno 2018 il predetto obiettivo prestazionale (occupazione media di 98 p.l.), come da verifica da parte del Sistema di Controllo di Gestione, non è stato raggiunto (**il risultato conseguito nel 2018 è infatti pari a 92,93 posti letto mediamente occupati nell'anno, per un indice di occupazione dei posti letto dell'80,81% su 115 P.L.**).

Poiché tale performance non ha consentito e non consentirebbe la corresponsione al personale dipendente a tutti i livelli della retribuzione accessoria legata ai risultati di produzione, le Organizzazioni Sindacali hanno sollecitato l'Amministrazione a convocare un Tavolo Sindacale per trovare una soluzione che possa consentire un recupero rispetto alla problematica esposta, onde

impedire che fattori contingenti estranei al comportamento dei dipendenti ed incertezze gestionali producano effetti negativi sulle retribuzioni dei lavoratori, che già sono state penalizzate dal mancato rinnovo contrattuale che ormai si protrae da oltre un decennio, alimentando così disagio e malcontento tra i lavoratori, già penalizzati da questa lunghissima fase transitoria legata alla cessione del ramo d'azienda da parte della proprietà.

L'Amministrazione in esito alla predetta istanza con e-mail del 10 luglio 2019 ha provveduto a convocare per la data odierna le OOSS richiedenti.

Nel corso dell'incontro le parti hanno precisato quanto di seguito specificato.

Tutti gli accordi aziendali sottoscritti in materia di retribuzione di risultato/produttività contengono delle clausole che indicano la necessità anche di una valutazione esogena nel caso di non raggiungimento dell'obiettivo prestazionale prefissato (*presenza di situazioni imprevedibili e indipendenti dalla volontà dei dipendenti che abbiamo condizionato il risultato o di difficoltà economica o di crisi aziendale*).

L'anno in esame (2018) è stato oggettivamente caratterizzato da significative difficoltà economiche per la Fondazione, alle quali però ha posto rimedio l'Ente Fondatore.

È altresì ipotizzabile che il dato negativo in termini di indice di occupazione dei p.l. sia stato influenzato anche da fattori non dovuti alla volontà dei dipendenti, in particolare:

- il nuovo regime di appropriatezza introdotto dalla DGRV n. 1816 del 15.11.2016 per gli erogatori ospedalieri privati accreditati. Con la predetta deliberazione sono stati infatti ridefiniti i tetti di spesa, le tariffe ed i criteri di accoglimento dei cittadini non residenti nel Veneto; per le prestazioni di ricovero ospedaliero di alta specialità erogati dalle Unità di Neuroriabilitazione (Codice 75) è stata decisa l'applicazione delle tariffe e dei criteri di accesso di cui al Decreto Ministero della Salute del 18.10.2012, a decorrere dal 1.1.2017, decreto che prevede criteri di appropriatezza più restrittivi di quelli precedentemente in atto per le prestazioni offerte in regime ospedaliero a pazienti con gravi cerebrolesioni acquisite e ai pazienti mielolesi gravi;
- l'incertezza nella continuità aziendale determinata dal perdurare delle trattative di cessione della proprietà in corso ormai da alcuni anni, che potrebbe aver ridotto la capacità attrattiva dell'Istituto;
- la grave carenza di personale del ruolo sanitario e, maggiormente, delle professioni sanitarie presso le Aziende Sanitarie ed Ospedaliere pubbliche, coperta in primis con processi di mobilità da Enti del Servizio Sanitario Nazionale od equiparati (art. 15 undecies D. Lgs. 502/1992 e s.m.i. o con pubblici concorsi), che ha determinato nel nostro ospedale un aumento rilevante nel turnover, passato dal 17% del 2016 (38 unità) al 25% del 2018 (55 unità), dato quest'ultimo che si sta confermando in via previsionale anche nel 2019. Incremento che si rivela più incisivo proprio per le figure professionali che rappresentano la struttura portante del San Camillo "Terapisti ed Infermieri".

Tutti questi elementi esogeni hanno potenzialmente contribuito al significativo trend negativo registrato dall'attività di degenza di pazienti provenienti da altre Regioni, con riflessi negativi sul complessivo risultato dell'attività ospedaliera sia in termini di effettive giornate di degenza che di valore della produzione.

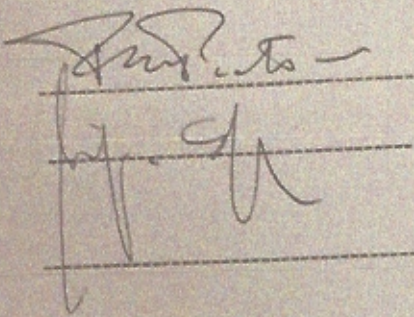
Alla luce di queste considerazioni l'Amministrazione è disponibile, **limitatamente all'anno 2018**, ad accogliere le richieste sindacali e a liquidare la retribuzione di risultato alla Dirigenza Medica nei limiti della Quota A1) ed alla Dirigenza non Medica nei limiti della Quota A), nonché a riconoscere al personale del comparto il premio annuale di produttività aggiuntiva previsto dal C.I.A. del 23.4.2015, nei limiti del Fondo minimo annuale.

Le parti convengono che la retribuzione di risultato/di produttività aziendale relativa all'Anno 2018 sarà corrisposta nella misura sopra specificata per tutte le Aree contrattuali con la mensilità di agosto 2019; per i successivi anni di validità degli accordi integrativi aziendali saranno seguite le modalità pattuite con ciascuna area contrattuale.

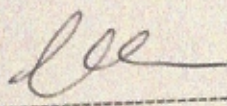
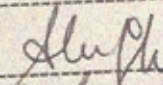
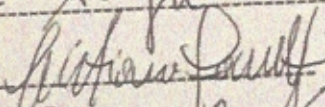
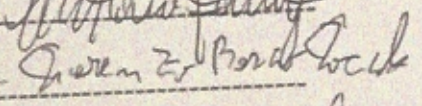
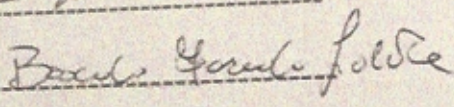
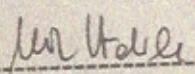
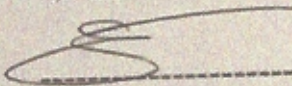
Venezia Lido, li 11 luglio 2019

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Amministrazione



Per le OO.SS. Aziendali

 RSA AMWP  
UIL FPL   
FP CGIL   
FP CGIL   
FP CISL   
 ANMRS  
 ANMRS