

San Donà di Piave, 22 gennaio 2020

In data odierna si sono incontrate le parti così rappresentate:

per la Casa di Cura Sileno e Anna Rizzola Spa

➤ il sig. Francesco Muletto

per le OOSS

➤ i Sigg. Francesco MENEGAZZI, Sonia MARCH per la UIL FPL,

➤ i Sigg. Giancarlo DA LIO, Fiorella MORO per la CGIL FP,

➤ il Sigg. Tommaso GASPARI, Antonella Vallese per la CISL FP

INTESA SU CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ESERCIZIO 2019

Premesso che:

1. La Casa di Cura intende 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.
2. La Casa di Cura 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.
3. La finalità del Contratto Decentrato è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualificativi dei servizi offerti nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda;
4. Il premio che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento della Casa di Cura e di incremento della produttività, della qualità e della competitività deve essere direttamente correlato:
 - ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda;
 - all'incentivazione della produttività/qualità/competitività.
5. Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR. Tale premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'azienda;
6. I parametri individuati dovranno essere correlati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficacia organizzativa;

Le parti

Concordano che il presente accordo verrà applicato esclusivamente per l'anno 2019 impegnandosi a collaborare nella costruzione, secondo i principi sopra espressi, del nuovo accordo di contrattazione decentrata.

La Casa di Cura informa le OOSS che nonostante le difficoltà legate all'esiguo budget regionale e alle limitazioni imposte sull'attività extraregionale si è comunque deciso di premiare l'impegno dimostrato dal personale nel corso dell'anno 2019 riconoscendo a ciascun dipendente, secondo i parametri di cui ai successivi artt. 3 e 4, la somma massima di € 300 lordi.

1/3

(Art. 1) Entità – Definizione -

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Per l'anno 2019 la quantificazione del premio viene stabilita, secondo i successivi criteri di cui agli artt. 3 e 4 fino ad un massimo € 300 lordi/dipendente.

Il dipendente potrà scegliere fra le seguenti modalità di erogazione:

- a) Intero importo in busta paga a titolo di premio
- b) Fino a € 250 in buoni spesa (Tickets Compliments), la differenza in busta paga a titolo di premio

(Art.2) Modalità di erogazione del premio

Il premio risultante dal presente accordo verrà erogato agli eventi diritto (art.3) in un'unica soluzione con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2020.

A tal fine entro il 30 gennaio i dipendenti che vorranno l'accredito dell'intero premio in busta paga dovranno darne comunicazione scritta all'Ufficio Personale.

In mancanza di tale comunicazione il premio verrà corrisposto con in Buoni fino alla somma di euro 250,00, la differenza in busta paga a titolo di premio, come da art.1 lett. B.

(Art.3) Aveni diritto

Hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti della Casa di Cura che risultino in forza al 31.12.2019 e non abbiano presentato alla data di sottoscrizione del presente accordo comunicazione di dimissione volontaria, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

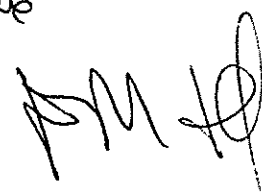
- In caso di assunzione nel corso dell'anno, si procederà al proporzionamento in base ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
- Il premio sarà riconosciuto, con i criteri sopra riportati, anche ai dipendenti a tempo determinato in proporzione al periodo di lavoro 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 contrattualmente svolto.
- Ai dipendenti che hanno presentato comunicazione di dimissione volontaria per raggiunti requisiti di pensionamento verrà comunque riconosciuto il premio.

(Art.4) Parametri di riferimento individuati e concordati:

- Il premio base sarà proporzionale alle 267 giornate di effettiva presenza calcolate dal 01.01.2019 al 31.12.2019;
- La corresponsione del premio ai dipendenti assunti dopo il 01.01.2019 sarà proporzionale alle giornate di presenza, effettiva, nel rispetto di quanto previsto al punto "a" e considerato quanto previsto dal precedente art.3;
- Per i lavoratori che nel periodo di riferimento sono stati impiegati con rapporto a tempo parziale, il premio viene corrisposto proporzionalmente all'orario praticato;
- I dipendenti soggetti a sanzioni disciplinari con sospensione dal lavoro, non avranno diritto a nessuna quota del premio concordato



2/3



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.

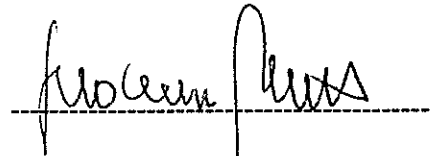
(Art. 5) Durata dell'accordo

L'accordo avrà validità per l'anno 2019.

Per la Casa di Cura Rizzola

Resp. Personale

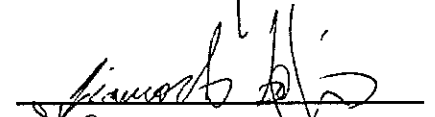
Francesco Muletto



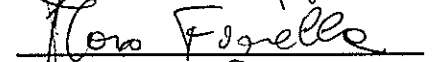
Per la parte sindacale

C.G.I.L. – F.P.

Giancarlo Da Lio



Fiorella Moro

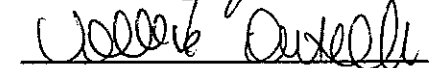


C.I.S.L. – F.P.S.

Tommaso Gaspari



Antonella Vallese



U.I.L. – F.P.L.

Francesco Menegazzi



Sonia March

