

OSPEDALE "VILLA SALUS,,

1

OSPEDALE GENERALE DI ZONA

30174 MESTRE-VENEZIA

Via Terraglio, 114 - Telefono (041) 2906411

Fax (041) 2906599

Cod. Fisc. 00336090477

ACCORDO AZIENDALE SULLE INCENTIVAZIONI ALLA PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE NON MEDICO

Premesso:

che il 25 novembre 1996, presso la sede nazionale ARIS, tra la delegazione nazionale ARIS ed i rappresentanti nazionali CGIL, FISOS-CISL e UIL Sanità è stato siglato il verbale di regolamentazione del premio di incentivazione alla produttività per il personale non medico degli Ospedali classificati di cui all'art. 66 del C.C.N.L.;

-che tale accordo prevede il superamento dell'istituto delle compartecipazioni ed introduce un nuovo sistema di incentivazione che valuta la produttività globale della struttura ospedaliera;

-che il citato regolamento definisce a livello nazionale gli elementi da prendere in considerazione demandando, in sede aziendale, la determinazione e le modalità di distribuzione del premio di incentivazione alla produttività;

-tra l'Ospedale Villa Salus rappresentato dal Presidente sr Giuseppina Vitale Di Maio e la RSU rappresentata dai signori

si concorda quanto segue:

- 1) con il 1° gennaio 1998 l'Amministrazione ospedaliera, seguendo le linee guida dell'accordo citato in premessa, provvederà ad erogare, a titolo di premio di incentivazione alla produttività ed in sostituzione dell'istituto delle compartecipazioni, la somma complessiva di Lit. 458.149.310. Tale importo corrisponde alle medesime quote globalmente erogate per il 1997, comprensivo del conguaglio di chiusura dell'istituto precedente.
- 2) Il nuovo regime è pienamente operativo per tutti i dipendenti non medici assunti prima del 1° luglio 1997 e così avverrà per tutti gli anni successivi, intendendosi pertanto esclusi tutti coloro che avranno al 1° gennaio di ogni anno una anzianità di servizio inferiore ai sei mesi (185 gg.). Parimenti non è ammesso al nuovo regime delle incentivazioni il personale assunto in maniera precaria, a tempo determinato, in sostituzione temporanea di altro personale assente ed il personale licenziato o che si è dimesso nel corso dell'anno, fatta eccezione per le dimissioni per pensionamento e/o collocamento a riposo. Il personale in forza con rapporto di part-time parteciperà alle incentivazioni, in relazione percentuale al monte ore settimanale concordato.
- 3) Il nuovo regime delle incentivazioni si pone quale riconoscimento per il raggiungimento di obiettivi prefissati e premia la professionalità, l'affezione e l'assiduità nel servizio. Tali obiettivi sono individuati secondo i seguenti criteri di produttività:
 - a) Numero dei ricoveri valorizzati con il sistema dei DRG's, tenuto conto delle eventuali regressioni tariffarie;
 - b) Attività ambulatoriale divisionale istituzionale;
 - c) Costi del personale;
 - d) Eventuali incrementi/decrementi di posti letto ed attivazione/disattivazione di servizi;
 - e) Giornate di presenza annue in servizio del personale non medico.Dalla comparazione di tutti questi fattori si rileverà l'indicatore di produttività.
- 4) Per quanto attiene le modalità di distribuzione del premio si conviene di adottare un sistema che valuti la produttività di ogni singolo reparto o servizio.

OSPEDALE GENERALE DI ZONA

30174 MESTRE-VENEZIA

Via Terraglio, 114 - Telefono (041) 2906411

Fax (041) 2906599

Cod. Fisc. 00336090477

La produttività di ogni reparto viene misurata dall'incremento o decremento intervenuto nel corso dell'anno rispetto all'anno precedente, dal rapporto tra attività (numero di prestazioni erogate) e numero di personale, ore straordinarie, reperibilità, impiegati per svolgere detta attività.

- 5) Per i servizi non sanitari (Amministrazione, manutenzione, ecc.) viene seguito lo stesso criterio; essendo però servizi di supporto all'intera struttura ospedaliera, viene preso in considerazione l'incremento della produttività complessiva dell'Ospedale.
- 6) Vengono pertanto istituite delle fasce relative agli incrementi o decrementi di produttività con le modalità di seguito descritte:
 - Fascia A: incrementi o decrementi entro il 3%
 - Fascia B: incrementi o decrementi oltre il 3%

Le parti concordano fin d'ora che un incremento o decremento entro il 3% (treper cento) sia da ritenersi fisiologico, per cui in tal caso non si darà luogo ad alcuna variazione.

Le variazioni percentuali saranno calcolate per singolo reparto in relazione al fatturato di riferimento, valutato in punti 8823, ed all'importo globale inizialmente stabilito per il fondo di £ 458.149.310 (esempio: +10% di fatturato = +7% di £ 458.149.310)

Le variazioni sul fondo globale inizialmente stabilito (458.149.310), avverranno in aumento o in diminuzione, detratta sempre la quota del treper cento (3%).

- 7) A seguito della applicazione dei criteri sopra espressi, i reparti ed i servizi vengono classificati secondo la seguente tabella:

AREA CHIRURGICA

- Sala operatoria
- Chirurgia generale
- Chirurgia vascolare
- Anestesia e rianimazione

AREA MEDICA

- Medicina generale
- Endoscopia digestiva (compreso servizio)
- Cardiologia (compreso servizio)

AREA MATERNO-INFANTILE

- Ostetricia e ginecologia
- Assistenza neonatale

AREA RIABILITATIVA

- Riabilitazione
- Lungodegenza

SERVIZI TECNICI SANITARI

- Pronto soccorso
- Poliambulatori
- Radiologia
- Laboratorio analisi
- Anatomia patologica
- Rec. e riab. Funz. e palestra

SERVIZI TECNICI NON SANITARI E AMMINISTRATIVI

- Farmacia
- Centralino
- Manutenzione
- Lavanderia e guardaroba
- Servizi vari
- Amministrazione

OSPEDALE "VILLA SALUS,,

OSPEDALE GENERALE DI ZONA

30174 MESTRE-VENEZIA

Via Terraglio, 114 - Telefono (041) 2906411

Fax (041) 2906599

Cod. Fisc. 00336090477

- 8) Ai fini della distribuzione del premio viene preso come elemento di quantificazione dell'attività lavorativa dei singoli dipendenti il numero delle giornate lavorate dagli aventi diritto. Il rapporto tra la somma totale da distribuire (458.149.310) e la somma dei prodotti del totale delle giornate lavorate dai reparti/servizi per i coefficienti di produttività indicati nella tabella che segue determina il premio medio spettante così come espresso nella formula:

$$\frac{\text{SOMMA TOTALE DA DISTRIBUIRE}}{\text{SOMMA (giornate lavorate reparti X coefficiente di produttività)}} = \text{PREMIO MEDIO}$$

- 9) Dopo aver determinato il premio medio, la somma che verrà erogata ad ogni singolo dipendente sarà determinata come segue:

- premio medio X giornate lavorate individuali X coeffic. di produttività -

- 10) Ai fini del computo delle presenze in servizio verranno considerate come giornate di lavoro effettivamente svolte:

- permessi straordinari per aggiornamento tecnico-scientifico
- infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL
- ricovero ospedaliero documentato (soltanto il periodo di ricovero)
- permessi sindacali retribuiti di cui all'art. 23 legge 20.5.1970 n. 300
- permessi retribuiti di cui alla legge 13.7.1967 n. 584 (donazione del sangue)
- permessi retribuiti per lutto, nei casi previsti dal contratto e limitatamente ai giorni consentiti
- permesso retribuito per matrimonio, limitatamente a quindici (15) giorni di calendario
- ferie annuali e festività soppresse.

L'elenco di cui sopra è tassativo e non potrà subire deroghe di sorta.

COEFFICIENTI DI PRODUTTIVITA'

	qualifica	oltre il 3%
livelli 6 e oltre	strumentisti S.O.	6.0
livelli 4 e 5	pers.infermieristico, tecnico e amministrativo	5.0
livelli 1 2 3	pers.amministrativo, tecnico e sanitario	4.0
	pers.ausiliario	3.0

Le parti concordano che ogni qualsiasi successivo accordo dovrà sempre tenere conto del criterio della maggiore o minore produttività che ne costituirà la base.