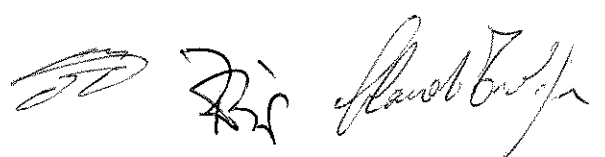


5

Movis 2
RSU

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

- 1) L'incentivazione del personale non medico dell'Osp. Villa Salus, trova i suoi presupposti normativi dal 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., siglato il 25 novembre 1996 presso la sede nazionale ARIS di Roma, tra la delegazione nazionale ARIS ed i rappresentanti nazionali CGIL, FISOS CISL, UIL sanità e UGL.
- 2) Tale 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.
- 3) Il nuovo regime delle incentivazioni decorre dal 1.1.1998. E' pienamente operativo per tutti i dipendenti non medici in forza a tale data.
Il personale in forza con rapporto di lavoro part-time parteciperà alle incentivazioni in relazione percentuale al monte ore settimanale concordato.
- 4) Il nuovo regime delle incentivazioni si pone quale riconoscimento per il raggiungimento di obiettivi prefissati. Tale regime premia la professionalità, l'affezione e l'assiduità nel servizio. L'affermazione di tali principi è legata anche alla **presenza** in servizio ed al numero delle giornate, per cui il personale dipendente dovrà effettuare nell'arco dell'anno solare n. 267 (duecentosessantasette) giornate di servizio attivo o come tale riconosciute.
- 5) Per ogni giornata di presenza o parte di essa, viene riconosciuta al lavoratore una quota definita secondo i criteri indicati nei punti successivi del presente accordo:
 - a) per parte di giornata di presenza si intende corrisponda alla presenza in servizio del dipendente per almeno il 50% dell'orario giornaliero spettante. Da ciò ne deriva che non possono essere sommate tra loro assenze di ore e minuti di giornate diverse al fine del conteggio delle giornate di lavoro effettivamente svolte.
 - b) ove si verificasse che il dipendente non risulti essere presente in servizio per almeno il 50% del suo orario giornaliero, non si darà luogo alla corresponsione della relativa quota.
- 6) Ai fini del computo delle presenze in servizio, verranno considerate come giornate di lavoro effettivamente svolte i permessi straordinari retribuiti concessi dall'Amministrazione per:
 - l'aggiornamento tecnico scientifico
 - le assenze dal servizio per infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL
 - le assenze relative a ricovero ospedaliero documentato (soltanto il periodo di ricovero)
 - i permessi sindacali retribuiti di cui la legge 20.5.1970 n. 300 e legge 626/94
 - i permessi retribuiti di cui alla legge 13.7.1967 n. 584 (donazione del sangue)
 - il permesso retribuito spettante per lutto, nei casi previsti dal contratto e limitatamente ai giorni consentiti.
 - Il permesso retribuito per matrimonio, limitatamente a quindici (15) giorni di calendario
 - Permessi per esami scolastici ed universitari
 - Permessi per quanti ricoprono cariche pubbliche
 - Per i componenti il seggio elettorale in occasione di elezioni
 - Recupero ore a compensazione di quelle fatte in più precedentemente
 - Le assenze relative alle ferie annuali ed alle festività soppresse.
 - Recupero festività
 - Permessi relativi alla legge 104 (disabili)L'elenco di cui sopra è tassativo e non potrà subire deroghe di sorta.



7) Le risorse per finanziare il nuovo regime delle incentivazioni del personale non medico verranno prelevate da un fondo specifico, creato con il prelievo del diecipercento (10%) del fatturato relativo all'attività ambulatoriale divisionale "istituzionale" dell'Ospedale Villa Salus. L'eventuale regressione tariffaria sul fatturato delle prestazioni ambulatoriali effettuate che dovesse essere operata dalla ULSS o dalla Regione alla fine dell'anno di competenza, inciderà sul fondo anzidetto per il diecipercento della somma totale in regressione operata dalla ULSS o dalla Regione nei confronti dell'Ospedale e verrà applicata a monte del riporto delle quote incentivanti agli interessati.

8) L'attribuzione delle incentivazioni al personale dipendente avverrà con le seguenti modalità: il quarantapercento (40%) del fondo specifico verrà suddiviso fra tutti i dipendenti in parti uguali. Il valore singolo della quota sarà recuperato suddividendo l'importo equivalente al quarantapercento del fondo, per il numero totale delle giornate lavorate nell'anno da tutto il personale interessato.

Il sessantapercento (60%) verrà suddiviso fra tutto il personale e rapportato ai livelli retributivi dei singoli dipendenti in relazione alle giornate di presenza effettive.

9) La ripartizione del sessantapercento (60%) avverrà nel modo seguente come riportato negli allegati 1 e 2 che fanno parte integrante dell'accordo: in una prima colonna verrà calcolato il totale delle giornate effettivamente lavorate suddivise per i singoli livelli funzionali retributivi; nella seconda colonna verrà evidenziato lo stipendio tabellare relativo dei rispettivi livelli; nella terza colonna verranno parametrati tutti i livelli rapportandoli al valore uno (1) del primo livello; nella quarta colonna si otterranno i totali delle quote suddivise per livello, moltiplicando i valori della prima colonna (giornate lavorate) per i parametri ricavati nella terza colonna. Suddividendo quindi il sessantapercento del fondo specifico per il numero totale delle quote emerse con le operazioni su descritte nella quarta colonna, si evidenzierà il valore della quota singola residua.

A questo punto moltiplicando i singoli totali quota della quarta colonna per il valore della quota singola residua viene riportata la valorizzazione delle quote per livello di cui alla quinta colonna. Nella successiva sesta colonna viene quantificato il residuo valore della quota singola riferita ai vari livelli retributivi, mentre la settima colonna riporta il valore totale della quota singola suddivisa per livelli (1° quota 40% + 2° quota 60%).

L'ultima ed ottava colonna riporta l'importo totale annuo della quota di incentivazioni dei singoli livelli in rapporto al totale delle giornate lavorative effettuate il cui riferimento è di n. 267 (valore della settima colonna per 267).

10) Per la distribuzione delle singole quote si terrà conto delle presenze in servizio dei dipendenti. Con lo stipendio del mese di febbraio di ogni anno verrà versato a tutti coloro che a tale data saranno in servizio e che sono stati assunti in servizio almeno dal 1° di Luglio dell'anno precedente, un acconto di Lit. 500.000 (cinquecentomila). Il saldo e conguaglio del premio di incentivazione avverrà con lo stipendio del mese di maggio, nei confronti del personale in servizio a quella data e che sia stato assunto nel corso dell'anno precedente.

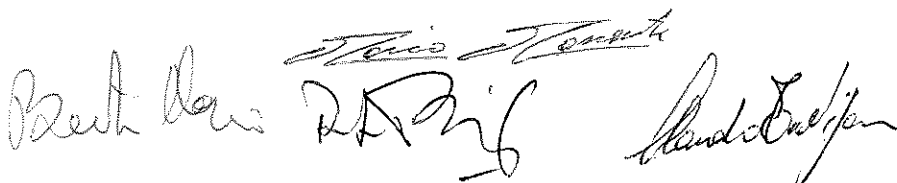
Il presente accordo annulla tutti gli accordi precedenti nel merito e rimane l'unica intesa, in ossequio alla disposizioni contrattuali.

In base alla norma del "silenzio-assenso" il presente accordo si intende automaticamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta, comunicata per iscritto, da almeno una delle Parti perlomeno tre (3) mesi prima della scadenza dell'anno solare.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi nel Giugno 1999 al fine di valutare l'andamento del presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto
Amministrazione
Ospedale Villa Salus

R.S.U. Ospedale Villa Salus
CGIL, CISL, UIL, UGL



COMPARTICIPAZIONI PARAMEDICI
BOZZA CALCOLATA SULLA BASE DELLE GIORNATE LAVORATE NELL'ANNO 1997
CON DISTRIBUZIONE TOTALE DELLA QUOTA SUL FATTURATO

CALCOLO EFFETTUATO SUL FATTURATO ANNO 1996

L. 5.082.653.168

QUOTA SUL FATTURATO 10,00%

L. 508.265.317

GIORNATE LAVORATIVE ANNUE 267

I^ PARTE L. 203.306.127 40%
II^ PARTE L. 304.959.190 60%

NUMERO GIORNATE LAVORATE DAL L. 72.734

PERSONALE INTERESSATO

VALORE GIORNATA I^ PARTE L. 2.795

RIPARTIZIONE II^ PARTE
giornate lavorate

I^ LIVELLO	II^ LIVELLO	III^ LIVELLO	IV^ LIVELLO	V^ LIVELLO	VI^ LIVELLO	VII^ LIVELLO	VIII^ LIVELLO	IX^ LIVELLO	X^ LIVELLO	XI^ LIVELLO
0	367	8449	12577	10182	35808	4869	0	225	257	0
L. 7.449	L. 8.547	L. 9.669	L. 10.729	L. 12.141	L. 13.371	L. 15.563	L. 17.703	L. 20.471	L. 28.091	L. 36.833
1,00	1,15	1,30	1,44	1,63	1,80	2,09	2,38	2,75	3,77	4,94
parametro										
NUM. QUOTE	421,10	10967,03	18115,00	16595,47	64275,58	10172,67	0,00	618,33	969,18	0,00
VALORIZZAZIONE	L. 1.051.443	L. 27.383.741	L. 45.231.628	L. 41.437.492	L. 160.490.698	L. 25.400.309	L. 0	L. 1.543.930	L. 2.419.949	L. 0
QUOTE	L. 0									
VALORE GIORNATA II^ PARTE	L. 2.865	L. 3.241	L. 3.596	L. 4.070	L. 4.482	L. 5.217	L. 6.862	L. 9.416	L. 12.211	L. 15.111.265
VALORE GIORNATA I^+II^ PARTE	L. 5.660	L. 6.036	L. 6.392	L. 6.865	L. 7.277	L. 8.012	L. 9.657	L. 12.211	L. 12.211	L. 2.578.448
VALORE GIORNATA INDIVIDUALE	L. 1.511.265	L. 1.611.682	L. 1.706.551	L. 1.832.923	L. 1.943.007	L. 2.139.188	L. 2.578.448	L. 3.260.429	L. 3.260.429	L. 3.260.429

TOTALI 72734

122.134,35 L. 304.959.190

VALORE QUOTA SINGOLA L. 2.497

Handwritten signatures and initials:
Bj
P. T. ...
P. T. ...

I[^] colonna: giornate lavorative effettive

II[^] colonna: stipendio tabellare

III[^] col.: stipendi rapportati al I[^] livello

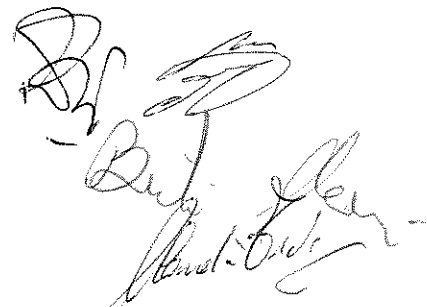
IV[^] col.: quote complessive per livello (III[^] col x I[^] col)
Ovvero giornate lavorate paramtrate per livello

V[^] col.: IV[^] col x valore quota singola

VI[^] col.: V[^] col / I[^] col.
Ovvero valore tot. Quote / giorn. Lavorate = quota giornaliera II[^] parte

VII[^] col.: quota giorn. I[^] parte + quota giorn. II[^] parte
ovvero quota giornaliera complessiva

VIII[^] col.: VII[^] col. X 267
ovvero quota compartecipativa totale nel caso il dipendente non facesse nemmeno un giorno di assenza

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Antonio...', is located in the lower right quadrant of the page. The signature is written in a cursive style and is somewhat difficult to read due to its slanted orientation.