

30/7/98

NO

(2)

RSU

ACCORDO AZIENDALE SULLE INCENTIVAZIONI ALLA PRODUTTIVITÀ PER IL PERSONALE NON MEDICO, DI CUI ALL'ART. 66 DEL CCNL ARIS-FLS.

L'incentivazione del personale non medico dell'Ospedale 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 25/11/1996 presso la Sede Nazionale Aris ed i Rappresentanti Nazionali CGIL, CISL, UIL SANITÀ' e dall'UGL.

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.

Il nuovo regime delle incentivazioni ha decorrenza dall'01/01/1998 ed è pienamente operativo per tutti i dipendenti non medici in forza.

Il personale in forza con rapporto di lavoro part-time parteciperà alle incentivazioni in relazione percentuale al monte ore settimanale concordato.

Il nuovo regime delle incentivazioni si pone quale riconoscimento per il raggiungimento di obiettivi prefissati, premiando la professionalità l'affezione e l'assiduità nel servizio. L'affermazione di tali principi è perciò legata alle giornate di presenza in servizio o comunque come tali riconosciute per il personale dipendente, concorrendo così alla determinazione del fatturato ambulatoriale divisionale istituzionale.

Per ogni giornata di presenza o come tale riconosciuta viene concessa al lavoratore una quota definita secondo i criteri indicati nei punti successivi del presente accordo:

- la giornata di presenza è tale qualora il dipendente effettui almeno il 50% del suo orario giornaliero spettante. Da ciò deriva che non possono essere sommate tra loro assenze non retribuite di ore e minuti trasformandoli in giornata di assenza. 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, a meno che, la differenza oraria non effettuata venga successivamente recuperata;
- nessuna decurtazione verrà effettuata a carico dei dipendenti relativamente alle ferie annuali, alle festività soppresse, ai recuperi festività e alle giornate per recupero ore a compensazione di quelle fatte in più precedentemente (tipo recupero ore straordinarie);
- ai fini del computo delle presenze in servizio, verranno considerate inoltre come giornate di lavoro effettivamente svolte, i permessi retribuiti concessi dall'Amministrazione e i permessi retribuiti riconosciuti dal contratto con esclusione di quelli sotto indicati.

Sono di conseguenza considerate assenze le giornate di malattia (con esclusione del ricovero ospedaliero documentato), permessi non retribuiti, aspettativa senza assegni, maternità, aspettativa maternità, assenza ingiustificata, permesso non retribuito per malattia bambino, sciopero, obblighi di leva.

La somma che sarà destinata annualmente dall'Amministrazione al nuovo regime delle incentivazioni è pari al 10% del fatturato ambulatoriale divisionale istituzionale. Tale fondo terrà in considerazione l'eventuale regressione tariffaria che dovesse essere applicata ogni fine anno dalla ULSS di competenza nei confronti dell'attività ambulatoriale svolta dall'ospedale, in ossequio al DGRV n°4776 del 30.12.1977. Di conseguenza poiché il fondo per le incentivazioni rappresenta il 10% (diecipercento) dell'attività ambulatoriale divisionale istituzionale, l'eventuale regressione tariffaria sulle prestazioni ambulatoriali inciderà sul fondo anzidetto per il diecipercento del totale della regressione operata dalla ULSS nei confronti dell'Ospedale e verrà posta in essere prima di procedere alla distribuzione delle quote agli interessati.

La distribuzione di tale importo avverrà con le seguenti caratteristiche:

- il 40% verrà suddiviso fra tutti i dipendenti in parti uguali;

- il 60% verrà suddiviso fra tutto il personale rapportato ai livelli contrattuali di inquadramento dei singoli dipendenti;

- quanto sopra verrà calcolato in base alle presenze o come tali riconosciute, del personale presente nell'anno di competenza escludendo da tale computo tutti i dipendenti licenziati nell'anno di riferimento fatta eccezione delle dimissioni per pensionamento (vedi allegato A come esempio esplicativo).

La distribuzione del premio verrà erogata come da punto 6 del Verbale di Accordo Aziendale sottoscritto in data 10/6/98.

L'allineamento dell'anno di competenza del fatturato con l'anno di competenza delle presenze comporterà un conguaglio tra fatturato anno 1990 e fatturato anno 1997 che verrà distribuito, applicando il regime del presente accordo, nel mese di Agosto 1998.

La percentuale del 10% potrà variare se e quando interverranno rivalutazioni future sul fondo del premio di incentivazione e nei successivi contratti nazionali.

Tale accordo ha validità fino a che non interverranno eventuali cambiamenti a livello contrattuale.

Mestre, 30 luglio 1998

Letto sottoscritto e confermato.

L'amministrazione
dell'Ospedale Villa Salus

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