

## IPOTESI ACCORDO PDP 2020

In data 6 ottobre 2020 si sono incontrati presso la sede aziendale:

HUMANITAS RESEARCH HOSPITAL (di seguito anche "Azienda") nella persona dell'HR Director Dott. Paolo Galletti e Dott.ssa Valentina Traina quale HR Legal assistiti da Aldo Messedaglia per Assolombarda

e

CGIL FP: Antonio Bagnaschi

CISL FP: Walter Cordin

UIL FPL: Massimo Prezioso

le R.S.A. Giancarlo Gittani, Monica Cassinelli, Luis Enrique Huarcaya Romero, Andrea Berto, Antonio Pinto, Erika Sicolo, Simone Senese

### PREMESSE

- A. Le parti intendono rinnovare l'accordo del "Premio di Produttività (PdP)", confermando il PdP quale strumento idoneo per favorire la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento di obiettivi aziendali;
- B. Le parti hanno effettuato, nel corso di diversi incontri, un attento esame della situazione occupazionale, produttiva, gestionale ed economica della Società nonché una precisa analisi della popolazione impattata dal PdP;
- C. In tale ambito l'Azienda ha fornito ai rappresentanti dei lavoratori le necessarie informazioni e le parti hanno avuto modo di confrontarsi nel corso di diversi incontri;
- D. Le parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previste dagli accordi interconfederali vigenti, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale. In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività e i risultati legati all'andamento aziendale finalizzato ad individuare obiettivi consistenti in incrementi di qualità e produttività coerenti con la realtà di Humanitas nonché a determinare il coinvolgimento di un numero maggiore di lavoratori nella realizzazione degli stessi obiettivi.
- E. Nella scelta degli obiettivi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:
- individuazioni di fattori chiari e definiti;
  - definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
  - determinazione di obiettivi raggiungibili;
  - semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
  - notorietà dei valori del Premio di Risultato conseguibile;
  - impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione

Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di detti obiettivi, fra di essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori sotto individuati.



## PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le Parti definiscono che il PdP, come meglio sotto specificato, venga erogato in base ai seguenti obiettivi:

- 1) Produttività
- 2) Qualità

### 1) PRODUTTIVITA'

Si intende l'incremento del rapporto tra i volumi di attività gestiti e le risorse – umane e materiali – come da tabella Allegato 2 posto in comparazione tra i trimestri dell'anno di maturazione (gen. - mar.; apr. - giu.; lug - sett.; ott. - dic.) e i trimestri corrispondenti dell'anno precedente.

Per i trimestri luglio – settembre e ottobre – dicembre 2020, a fronte dell'eccezionalità che caratterizza l'anno 2020 per l'epidemia Covid 19, le parti stabiliscono che il periodo di riferimento ai fini della misurazione dei risultati dei singoli obiettivi non saranno i trimestri del 2019 ma il trimestre gennaio – marzo 2020 (su luglio – settembre 2020) e il trimestre aprile – giugno 2020 (su ottobre – dicembre 2020).

### 2) QUALITA'

Il secondo obiettivo individua la qualità delle attività espletate dalle risorse che percepiscono il PdP. In particolare la qualità denota la precisione e la completezza dei vari processi di cura e assistenza del paziente durante i vari percorsi in Istituto, rilevata secondo le metodologie in uso in Istituto nonché secondo le direttive Joint Commission International come da Tabella Allegato 2 in comparazione con i target di eccellenza stabiliti per ognuno dei parametri stessi.

I valori di produttività e qualità ottenuti nel trimestre saranno paragonati rispettivamente al trimestre dell'anno precedente. I risultati % di tale comparazione saranno valutati secondo le fasce di seguito meglio specificate:

Indice di Produttività – Indice di Qualità	Fascia di Risultato
>+5%	105%
0% - +5%	100%
>-5%	90%
>-10%	80%
≤-10%	0

La media fra il risultato di miglioramento/peggioramento % di ognuno dei due indicatori sarà applicata all'incentivo trimestrale teorico così definito per ogni categoria di lavoratori come da tabella Allegato 1.

### 3) CRITERIO DI DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA': PRESENZA



Le parti riconoscono che la continuità della presenza a lavoro costituisce, soprattutto nel settore della Sanità, un elemento imprescindibile per garantire la miglior assistenza ai pazienti e, per questo, concordano di individuare nella effettiva presenza al lavoro l'elemento da applicare al premio trimestrale individuale teorico come sopra determinato.

A tal fine, l'erogazione del PdP sarà individualmente distribuito e riproporzionato in relazione alla presenza in servizio considerando per tale, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie: infortunio sul lavoro; ferie; maternità obbligatoria; permessi retribuiti per formazione; servizio effettivo in sede o altro luogo indicato dall'Istituto, permessi Sindacali e RLS, banca ore se preventivamente richiesta e non utilizzata a compensazione delle assenze; malattia che sia riconducibile a una casistica di Covid positivo.

Gli altri istituti (a titolo esemplificativo: malattia, permessi retribuiti e non, assenze ingiustificate, congedi parentali ecc.) pur mantenendo il regime di retribuzione previsto per ognuno dalle leggi e dai contratti applicati, non saranno considerati ai fini dell'incentivazione della produttività prevista dal presente accordo.

#### Permessi ex legge 104/92

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi ex legge n. 104, per consentire una migliore programmazione dell'attività dell'istituto, il lavoratore dovrà presentare un piano di programmazione mensile degli stessi con anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi casi di necessità e urgenza.

I permessi utilizzati nel rispetto della citata programmazione saranno conteggiati quale presenza in servizio ai fini dei conteggi di cui sopra nel limite del 50% di quanto utilizzato.

L'erogazione individuale trimestrale del premio sarà quindi riproporzionata sulla base della effettiva presenza a lavoro secondo la seguente tabella:

Presenza	Premio Trimestrale
≥95%	100%
≥90%	90%
<90%	80%
<85%	60%
<80%	0%

#### **4) MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il premio sarà erogato trimestralmente nei mesi di maggio; agosto; novembre e febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto degli indicatori come sopra individuati.

##### **i) Fondo di Ridistribuzione**

Al termine di ogni anno verrà calcolata la presenza complessiva dell'anno di ogni singolo lavoratore secondo le disposizioni di cui al paragrafo che precede e a coloro che avranno ottenuto una presenza pari o maggiore del 90% saranno erogate con il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione le eventuali quote individuali che si determineranno dallo scarto tra il premio

complessivamente erogato dall'istituto e il premio teorico erogabile secondo le tabelle di cui all' Allegato 1 nella misura dell'80%.

I lavoratori interessati a tale redistribuzione avranno nello strumento della Valutazione annuale da parte dei Coordinatori, sulla base delle competenze distintive e del metodo in uso in istituto per le categorie interessare al Premio, un elemento aggiuntivo o di riduzione da applicare alla quota di redistribuzione. In caso di valutazione effettuata da più coordinatori verrà considerata la valutazione media annua.

Le parti si danno atto che i comportamenti del personale in servizio data la specificità, la delicatezza e l'importanza del rapporto con i pazienti e con l'altro personale sanitario e non, costituiscono un elemento imprescindibile e distintivo per garantire la miglior assistenza ai pazienti e per questo concordano di individuare proprio nella valutazione un fattore indispensabile e quindi una modalità per maggiorare o ridurre la quota di redistribuzione secondo lo schema sotto riportato:

Valutazione Media Annua	Incidenza % sulla quota
> 2	100%
≤ 2	80%

## 5) BENEFICIARI

Partecipano al Premio i dipendenti dell'Istituto Clinico Humanitas facenti parte del Servizio Clienti, dei Servizi Assistenziali, il personale tecnico dei Laboratori Analisi – farmacia – emoteca e anatomia patologica, i tecnici di Radiologia, di Radioterapia, di Medicina Nucleare e di Neurofisiopatologia e i Fisioterapisti.

I beneficiari del PdP sono i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o tempo determinato e che, il primo giorno del trimestre di maturazione del premio, abbiano maturato almeno 6 mesi di calendario di anzianità effettiva continuativa.

Sono esclusi i Dirigenti, i collaboratori autonomi o parasubordinati, gli stagisti e i distaccati da o in altre sedi.

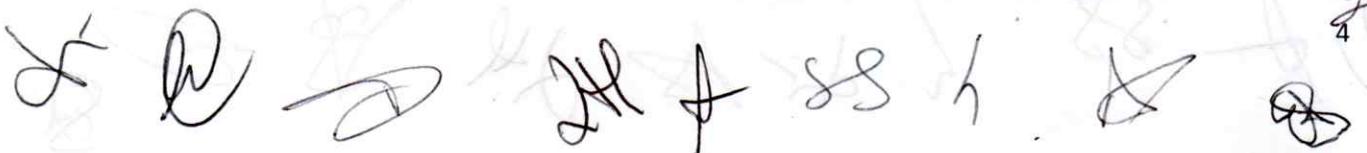
Per coloro che dovessero cessare il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il PdP sarà erogato, fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi e fatte salve le operazioni di conguaglio, in proporzione alla quota di presenza considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni di calendario.

Con analogo criterio il premio verrà attribuito agli eventuali dipendenti con contratto a tempo determinato.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il premio sarà erogato, fatto salvo il raggiungimento agli obiettivi, in proporzione all'orario svolto rispetto a quello a tempo pieno.

## 6) CONVERSIONE PDP IN WELFARE

Le Parti, riconoscendo il beneficio che il dipendente trae dalla conversione in welfare del pdp, stabiliscono la possibilità di convertire in welfare il PdP secondo le modalità di seguito descritte.



i) Tempistiche di conversione: si prevedono le seguenti date entro le quali è possibile convertire il premio trimestrale spettante:

- entro il 31 marzo per la conversione del primo trimestre;
- entro il 30 giugno per la conversione del secondo trimestre;
- entro il 30 settembre per la conversione del terzo trimestre;
- entro il 15 dicembre per la conversione del quarto trimestre.

Entro il 31 marzo potrà essere anche manifestata la volontà di conversione del PdP per tutto l'anno corrente.

Sarà possibile chiedere la conversione del Premio al 25%, 50%, 75% e 100% di quanto risultante dalla misurazione dei risultati.

Il Premio, nell'importo % convertito, verrà reso disponibile trimestralmente a conto welfare entro il mese di erogazione del premio come previsto al punto 4. Contestualmente verrà resa disponibile e caricata a Conto Welfare una quota integrativa aggiuntiva carico azienda pari al 30% dell'importo destinato a conversione.

La parte residuale % non convertita verrà liquidata con le competenze dei mesi di erogazione trimestrali previsti.

Resta inteso che nel caso in cui l'importo convertito e destinato a Conto Welfare non venisse utilizzato entro dicembre il residuo verrà erogato a cedolino con il premio trimestrale di febbraio dell'anno successivo. Resta inteso che l'erogazione dell'ultimo trimestre dell'anno (sett. – dic.) avverrà secondo le modalità ordinarie, compresa anche la possibilità di conversione.

Resta inoltre inteso che tale erogazione in qualità di PdP non verrà applicata alle quote integrative.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno: l'eventuale importo convertito e destinato a welfare sarà liquidato a cedolino in qualità di PdP (per i trimestri effettivamente maturati alla data di cessazione) con le competenze di fine rapporto.

## 7) CLAUSOLE FINALI

Le parti confermano e dichiarano di avere inteso l'importo del PdP in senso omnicomprensivo e che detto Premio non avrà alcun riflesso su alcun istituto contrattuale e/o di legge incluso il TFR.

Le Parti convengono che il Premio, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle Entrate; le Parti dichiarano che il PdP è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016 e modificazioni applicabili in relazione a nuove eventuali disposizioni in materia.



Il presente accordo ha validità dal 1 luglio 2020 al 30 giugno 2023. Con le competenze del mese novembre (successivo alla sottoscrizione del presente accordo) saranno effettuati i conguagli (per il periodo 1 luglio 2020 – 30 settembre 2020) determinati dalla formalizzazione di tale accordo.

Le nuove categorie di personale coinvolte nel PdP riceveranno l'erogazione relativa al terzo trimestre 2020 (luglio – settembre) con le competenze del mese di novembre 2020.

Sono fatti salvi mutamenti significativi nelle norme nazionali o regionali – di tariffe o altri elementi di impatto economico - finanziario che richiederanno un incontro immediato delle parti per rivedere in tutto o in parte le norme del presente accordo e la loro sostenibilità.

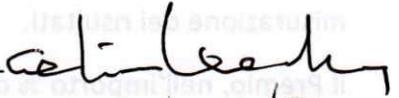
Letto, confermato e sottoscritto

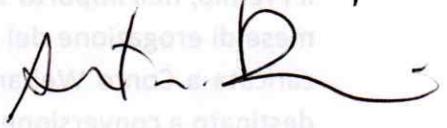
Humanitas Mirasole S.p.a.

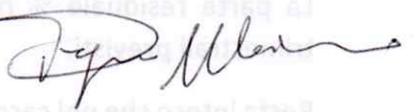


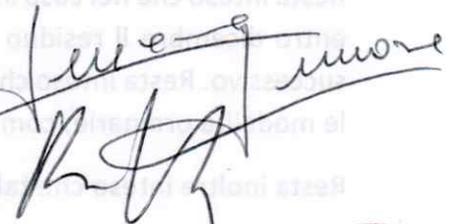
Assolombarda



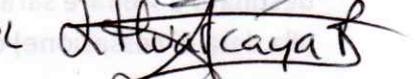
FP CISL 

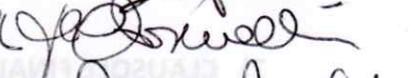
FP CGIL 

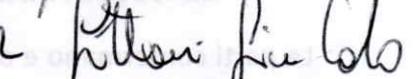
UIL FPL 

RSA 

UIL FPL 

UIL FPL 

UIL FPL 

UIL FPL 

UIL FPL 

**ALLEGATO 1**

FASCE	IMPORTO TRIMESTRALE	IMPORTO ANNUO
AUS	162.50	650
INF 6 - 24 MESI	300	1.200
INF 24 - 48 MESI	530	2.120
INF 48 - 60 MESI	700	2.800
INF 60 - 120 MESI	750	3.000
INF 120 - 180 MESI	860	3.440
INF >180 MESI	925	3.700
OSS 6 - 24 MESI	150	600
OSS 24 - 48 MESI	210	840
OSS 48 - 60 MESI	225	900
OSS 60 - 120 MESI	275	1.100
OSS 120 - 180 MESI	300	1.200
OSS > 180 MESI	325	1.300
OSS CSSD*	275	1.100
PARC 6 - 24 MESI	150	600
PARC 24 - 48 MESI	210	840
PARC 48 - 60 MESI	225	900
PARC 60 - 120 MESI	275	1.100
PARC 120 - 180	300	1.200
PARC >180	325	1.300
TECNICI 6-24 MESI	300	1.200
TECNICI 24 MESI	530	2.120
TECNICI 48 MESI	700	2.800
TECNICI 60 MESI	750	3.000
TECNICI 120 MESI	860	3.440
TECNICI 180 MESI	925	3.700

\*Premesso che gli OSS CSSD sono stati equiparati alle fasce OSS, gli OSS CSSD con anzianità inferiore a 120 mesi alla data della sottoscrizione del presente verbale continueranno a percepire il PDP nella misura dell'importo annuo di Euro 1.100. Per gli OSS CSSD con anzianità superiore ai 120 mesi alla data di sottoscrizione del presente verbale sarà applicata la tabella di cui sopra relativa alla rispettiva fascia OSS.

Letto, confermato e sottoscritto

*[Handwritten signatures and initials]*

## INDICATORI DI QUALITA' E PRODUTTIVITA' – ALLEGATO 2

AREE	PRODUTTIVITA'	QUALITA'
AREA TERAPIE INTENSIVE	Volumi attività/costo risorse	1) lavaggio mani 2) dress code 3) % compliance hand over – passaggio di consegne
AREA PS	Volumi attività/costo risorse	1) % delle rivalutazioni infermieristiche intercorse nell'arco dei 90 minuti tra il triage e la prima visita > 90% 2) Riduzione % pazienti con permanenza > 24 ore (solo su codici verdi e solo su uscite effettive) 3) dress code 4) lavaggio mani
AREA MULTISPECIALISTICA	Volumi attività/costo risorse	1) rilevazione parametri vitali 2) lavaggio mani 3) dress code
AREA MEDICINE (DEGENZE E DIALISI)	Volumi attività/costo risorse	1) rilevazione parametri vitali 2) lavaggio mani 3) dress code
AREA ONCO CHIRURGICA (DEG. E DHO)	Volumi attività/costo risorse	1) rilevazione parametri vitali 2) lavaggio mani 3) dress code
AREA ORTO-RIABILITATIVA	Volumi attività/costo risorse	1) rilevazione parametri vitali 2) lavaggio mani 3) dress code
AREA SPECIALISTICA	Volumi attività/costo risorse	1) rilevazione parametri vitali 2) lavaggio mani 3) dress code
CSSD /ENDO	Volumi attività/costo risorse	1) lavaggio mani 2) dress code

AREA INTERVENTISTICA (BO)	Volumi attività/costo risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) check list infermieristica conteggio garze, aghi e strumenti</li> <li>campione istologico etichettato (corretta gestione richiesta informatizzata)</li> <li>strumentazione completa post verifica</li> <li>2) dress code</li> <li>3) lavaggio mani</li> <li>4) % compliance hand over – passaggio di consegne</li> </ul>
AREA OUTPATIENT (AMB – RAD- MED NUC – PP)	Volumi attività/costo risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) customer experience (fase2)</li> <li>2) lavaggio mani</li> <li>3) dress code</li> </ul>
APA	Volumi attività/costo risorse	rapporto segnalazione eventi avversi/referti prodotti apa (con indicatore che non può scendere sotto una certa soglia)
LAB. ANALISI (separare)	Volumi attività/costo risorse	1) ottimizzazione reagenti
RAD - NUC – RTE - NEURO	Volumi attività/costo risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) pulizia strumentazione / attivazione servizio sanificazione</li> <li>2) customer experience</li> <li>3) dress code</li> <li>4) lavaggio mani</li> </ul>
FISIO	Volumi attività/costo risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) customer experience (fase2)</li> <li>2) lavaggio mani</li> <li>3) dress code</li> </ul>

B

FARMACIA	Volumi attività/costo risorse	1) monitoraggio errori degli allestimenti dei preparati chemioterapici 2) conformità dei monitoraggi microbiologici programmati sui prodotti allestiti
EMOTECA	Volumi attività/costo risorse	1) tempistiche consegna rispetto alle urgenze 2) ottimizzazione reagenti
PARC	Volumi attività/costo risorse	1) parametro % customer experience sull'accoglienza su CPIS

Letto, confermato e sottoscritto

La presente ipotesi di accordo i cui contenuti sono stati dalle Parti condivisi e sottoscritti, sarà ratificata dalle OOSS a seguito delle assemblee con i lavoratori entro il 15.10.2020.

Handwritten signatures in blue and black ink, including the name 'Li' and various initials.