

Addì, 24 gennaio 2013 in Rozzano,

tra

l'Istituto Clinico Humanitas, nelle persone dei sigg.ri M. Pietracaprina e Federica Visioli

e

le RSA dell'Istituto, nelle persone dei sigg.ri Christian Gajewski – CISL e Angelo Bonariva – CGIL, assistite dalle rispettive Segreterie Territoriali di CGIL -D. Repuzzi, CISL -M. Preziuso e UIL -G. Barletta, è stato stipulato il presente accordo:

### **Premesse**

Le Parti confermano che il Premio di Produttività (PdP) è uno strumento concreto che favorisce il raggiungimento degli obiettivi aziendali con la partecipazione dei lavoratori.

In coerenza con i principi sanciti dalla legislazione vigente e dalle varie intese raggiunte, anche in una logica di rafforzamento delle relazioni industriali, le Parti intendono confermare l'adozione di un Premio Variabile correlato ad elementi di Qualità e Produttività basati su indicatori oggettivi aziendali, finalizzati anche ad un graduale miglioramento dell'assiduità della presenza e di comportamenti positivi da parte dei lavoratori.

### **Premio di Produttività**

Le Parti individuano, come elementi utili ai fini della determinazione del Premio di Produttività, due Indicatori oggettivi:

- A. PRODUTTIVITA': si intende per tale il rapporto tra i volumi di attività gestiti e le risorse – umane e materiali – impiegate (v. sotto in dettaglio i parametri per le varie aree, All. 1) posto in comparazione tra il trimestre dell'Anno in corso e quello dell'Anno precedente;
- B. QUALITA': si intende per tale la precisione e completezza dei vari processi di cura e assistenza del paziente durante i vari percorsi in Istituto, rilevata secondo le metodologie già in uso in Istituto anche secondo le direttive di Joint Commission International (v. sotto in dettaglio i singoli parametri individuati per le varie aree, All. 1), 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 A-1 e al Target ed i risultati % di tale paragone valutati secondo le fasce di cui sotto:

<i>Indic. di Produttività Indic. di Qualità</i>	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 definito per ogni categoria di lavoratori (vedi All.2) e costituirà il Premio Trimestrale Individuale Teorico.

### **Presenza**

Le Parti si danno atto che l'assiduità della presenza dei lavoratori 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 un elemento da applicare al Premio Trimestrale Individuale Teorico come sopra determinato.

A tal fine, l'erogazione del Premio di Produttività Individuale sarà riproporzionata alla presenza in servizio considerando per tale, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le sole seguenti fattispecie:

- Ferie;
- Permessi retribuiti per formazione;
- Servizio effettivo in sede o altro luogo indicato dall'Istituto;
- Permessi Sindacali e RLS

Gli altri istituti (a titolo esemplificativo: malattia, permessi retribuiti e non, assenze ingiustificate, congedi parentali, etc.) 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.



L'erogazione individuale trimestrale del premio sarà quindi riproporzionata secondo la seguente tabella:

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

#### Modalità di erogazione, calcolo e eventuale conguaglio

Il Premio di Produttività sarà erogato come una Tantum trimestralmente sulla base degli indicatori di cui sopra e con le seguenti tempistiche:

TRIMESTRE MATURAZIONE	MESE DI CALCOLO	MESE DI EROGAZIONE
gen-feb-mar	apr	mag
apr-mag-giu	lug	ago
lug-ago-set	ott	nov
ott-nov-dic	gen	feb

Al termine di ogni anno, in coincidenza con il calcolo dell'ultimo trimestre, verrà calcolata la presenza complessiva dell'anno di ogni lavoratore.

Per quei lavoratori che durante l'anno di riferimento di erogazione del Premio siano stati penalizzati a causa delle assenze individuali - non percependo il premio relativo ad un trimestre - e che poi, nel corso dell'anno, abbiano recuperato le assenze con la presenza in servizio come sopra definita, potranno ricevere un conguaglio del premio nella misura massima del 50% del valore medio dei Premi erogati nei 4 trimestri dell'anno di riferimento.

L'erogazione del conguaglio sarà prevista nel mese di Giugno.







## Valutazione

I lavoratori coinvolti nel conguaglio annuale di cui sopra, 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 interessate al Premio, un elemento di premio o riduzione da applicare all'eventuale conguaglio annuale.

Le Parti, infatti, 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 il recupero secondo lo schema sotto riportato:

Valutazione media	Incidenza % sul Recupero Annuale
≥3,5	+20%
≥3	+10%
2 ÷ 2,9	100%
<2	-10%
<1,5	-20%

Le Parti si impegnano a monitorare nel corso del 2013 il processo di valutazione ai fini di eventuale considerazione negli anni futuri.

## Beneficiari

Partecipano al Premio tutti i dipendenti dell'Istituto Clinico Humanitas facenti parte del Servizio Clienti e dei Servizi Assistenziali che siano assunti con Contratto a tempo Indeterminato o a tempo Determinato e che, il primo giorno del trimestre di premio, abbiano maturato almeno 6 mesi di calendario di anzianità effettiva continuativa. Sono esclusi i Dirigenti, i Contratti di collaborazione autonoma e parasubordinata, 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 Premio di Produttività sarà erogato, fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi, in proporzione alla quota di presenza raggiunta nel trimestre di

maturazione, con un minimo di 30 giorni lavorativi , pari a circa il 50% del teorico lavorabile di un trimestre.

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

Al personale con rapporto di lavoro part-time, il Premio sarà erogato – fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi – in proporzione all’orario svolto rispetto a quello full-time.

### **Clausole finali**

Le Parti costituiranno una Commissione Paritetica per monitorare nel corso del primo anno di vigenza del Premio l’andamento degli indicatori, l’applicazione dei criteri di presenza e valutazione succitati ed i loro effetti sull’erogazione dei Premi trimestrali. Dopo il termine del primo anno le Parti si incontreranno per rivalutare il Premio nelle sue varie componenti.

Le Parti si danno altresì atto che il primo trimestre di premio del 2013, stante la sua natura sperimentale, sarà comunque erogato al 100% fatta salva l’applicazione della presenza individuale. Le OO.SS, in considerazione della sperimentaltà sopra riportata, richiedono la possibilità di un anticipo del 1° Trimestre nella misura del 50% nel mese di Marzo 2013. L’Amministrazione si riserva di fare una valutazione di natura tecnica sulla fattibilità e ne darà comunicazione alle OO.SS entro il 15 Febbraio 2013.

Le Parti dichiarano di aver inteso l’importo del Premio di Produttività in senso omnicomprensivo, in quanto in sede di determinazione del Premio si è tenuto conto dell’assorbimento del Premio Anniversario. Inoltre, detto Premio non avrà riflesso su alcun istituto contrattuale e/o di legge.

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell’art. 1 L. 297/1982, che l’importo del succitato Premio è escluso dal computo del TFR.

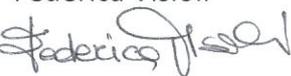
Il presente Accordo aziendale, comportando un miglioramento dell’efficacia organizzativa alla quale è collegato il perseguimento di risultati positivi in termini di incremento di produttività, di efficienza e di flessibilità utili al miglioramento della competitività aziendale, potrà beneficiare delle agevolazioni fiscali nei limiti ed alle condizioni e secondo le modalità previste dalla normativa specifica applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell’agenzia delle Entrate.

Le Parti confermano che il Premio di Produttività così definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n.247/2007 e/o successive modificazioni.



Il presente accordo ha validità per gli anni di competenza 2013 e 2014 con ultima erogazione prevista per il febbraio 2015. 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.

Per l'Istituto Clinico Humanitas

M. Pietracaprina  
  
Federica Visioli  


CISL:  
Massimo Prezioso   
Christian Gajewski 

CGIL:  
Daniela Repuzzi   
Angelo Bonariva 

UIL:  
Gennaro Barletta  


All. 1

Area	Produttività	Qualità
<b>PARC</b>	Volumi d'attività /Costo Risorse*	Casi URP valutati afferenti al Parc
<b>Ambulatori/Servizi</b>	N° prestazioni / Costo Risorse *	<b>Patient Safety Goal:</b> - Rivalutazione cadute - Dress Code - Lavaggio Mani
<b>Degenze Aree Intensive</b>	N° ricoveri/ Costo Risorse *	
<b>Blocchi Operatori</b>	N° interventi / Costo Risorse *	<b>Controllo qualità cartella infermieristica</b> <b>Check list infermieristica:</b> - conteggio garze, aghi e strumenti; - campione istologico etichettato; - strumentazione risulta completa

\* Per Costo Risorse si intendono i costi dei Materiali, dei Presidi e del personale, intero ed esterno







### Montepremi Trimestrale Teorico

Ruolo	Premio Trimestrale Base 2013
INF (>48mm)	500,00
INF (>24mm)	400,00
INF (<24mm)	300,00
INF (aree Intensive e Blocchi)	150,00
OSS	150,00
AUS	130,00
PARC	150,00

