

VERBALE DI ACCORDO DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' E PER L'OSPEDALE RIABILITATIVO
DI MOTTA DI LIVENZA
PRODUTTIVITA' ANNO 2019-2020

Il giorno **22 Gennaio 2019** alle ore 10.30 presso la Sala Riunioni dell'Ospedale Riabilitativo di Motta di Livenza ha avuto luogo l'incontro tra:

la **delegazione trattante dell'Ospedale Riabilitativo di Alta Specializzazione S.p.A.** nelle persone del

dott. Francesco Rizzardo	Amministratore Delegato
dott.ssa Isabella Boselli	Consigliere di Amministrazione
dott.ssa Alessandra Cappelletto	Direttore Sanitario
dott. Andrea Pauletti	Direttore Amministrativo
dott.ssa Sabrina Matteazzi	Responsabile Area Risorse Umane

ed i **Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali** di categoria del personale del Comparto Sanità:

CISL FPS	Fabio Zuglian, Mario De Boni, Rodolfo Dalla Mora
UIL FPL	Beniamino Gorza, Annamaria Brino
CGIL FPL	Assente

per discutere in ordine al riconoscimento al personale non medico dipendente dell'Ospedale Riabilitativo di Alta Specializzazione S.p.A. di Motta di Livenza di un'indennità retributiva a titolo di incentivazione di produttività per gli anni 2019 e 2020.

Premesso

- che Oras S.p.a. è una struttura sanitaria fortemente orientata a continui processi di innovazione finalizzati al miglioramento della qualità del servizio erogato al paziente e all'efficienza e sicurezza dei processi assistenziali e gestionali.

-che gli obiettivi strategici per gli anni 2019 e 2020 sono quelli da un lato migliorare le performance gestionali e assicurare un miglior servizio agli utenti della struttura, dall'altro di assicurare un corretto e funzionale coinvolgimento e senso di partecipazione degli operatori.

-che Consiglio di Amministrazione dell'Azienda ha posto al centro delle proprie politiche di sviluppo due direttrici. La prima legata alla promozione di un processo di crescita e innovazione continui in quanto a fronte delle evoluzioni normative, dei rinnovati standard di qualità del servizio da erogare, dello sviluppo di nuove prestazioni sanitarie da offrire, dell'articolazione organizzativa, diventa fondamentale promuovere un cambiamento gestionale e culturale continuo. Miglioramento che dovrà avere ricadute sulla soddisfazione del paziente, sul livello di umanizzazione delle cure, sulla capacità di integrare gestione del servizio e sua erogazione e apportare miglioramenti dell'efficienza dei processi organizzativo-amministrativo. Per gli anni 2019 e 2020 ha individuato quale area di miglioramento e incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, lo sviluppo di un modello finalizzato ad un aumento dei criteri di sicurezza del dato e di tutela dei diritti degli utenti dei servizi in materia di privacy e controllo della gestione del rischio clinico con ricadute in termini di miglioramento qualità del servizio al paziente e della gestione dei processi sanitari e amministrativi.

La seconda legata allo sviluppo di un maggiore e continuo coinvolgimento e partecipazione del personale. In una azienda sanitaria le sfide in essere possono essere raggiunte solo attraverso il

coinvolgimento del personale, chiamato non solo a rispettare prescrizioni e procedure ma ad essere parte attiva del continuo processo di miglioramento, sviluppando senso critico, sensibilità verso specifiche tematiche, attenzione ai potenziali rischi, promuovendo quindi azioni preventive.

Pertanto, Le parti concordano di individuare gli obiettivi di seguito specificati per l'incremento della produttività, della redditività, della qualità e dell'innovazione.

Quanto sopra viene precisato anche per l'applicazione del particolare regime fiscale di favore.

In particolare, le parti si danno atto che il sistema qui concordato possiede le caratteristiche richieste per la possibile applicazione del più favorevole regime fiscale di cui all'art. 1, commi 182 e ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208 (L. di Stabilità 2016) e s.m.i. nonché in riferimento al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

1) OBIETTIVO: Aumento dei criteri di sicurezza del dato e tutela dei diritti degli utenti dei servizi in materia di Privacy

AMBITO DI PRESTAZIONE: per tutte le UO/Servizi

RICADUTA DELLE PERFORMANCE AZIENDALI: L'intera organizzazione è interessata al trattamento di dati sensibili e quindi considerata ad alto rischio nell'ambito delle norme di tutela dei dati personali, rischio che ricade in modo diretto sia sulla qualità del servizio al paziente che sul bilancio dell'azienda. A seguito dell'entrata in vigore delle recenti disposizioni legislative, GDPR REG UE 2016/679 e Dlgs 101/2018, l'Azienda ha adottato le misure di sicurezza previste, messo in atto tutte le azioni e predisposto procedure e modulistica adeguati. E' necessario però diffondere delle conoscenze e competenze in materia di tutela dei dati a tutto il personale, creando una cultura e una maggiore sensibilità nella messa in sicurezza dei dati dei pazienti e nella rilevazione di eventuali modalità di gestione non adeguate. L'azienda ritiene che tale ambito di sviluppo, al di là di quanto strettamente previsto dalla normativa, concorra a determinare il livello di efficacia ed efficienza nella gestione ed erogazione dei servizi offerti. Il livello di partecipazione dei dipendenti, l'adozione e rispetto delle procedure previste, il corretto trattamento dei dati, la corretta gestione delle comunicazioni e la loro conservazione sono tutti elementi che possono incidere sulle performance aziendali in più dimensioni quali a livello di efficacia per eventuali sanzioni, a livello qualitativo la soddisfazione degli utenti e a livello di efficienza e innovazione nell'adozione delle procedure e nell'utilizzo dei dispositivi e strumenti, nonché il livello di umanizzazione delle cure e gestione della relazione con l'utente.

INDICATORE DI MIGLIORAMENTO: In questo quadro si ritiene di individuare nell'indicatore di miglioramento il numero di dipendenti a cui attraverso un adeguato e certificato percorso formativo verranno trasferite le competenze e la cultura della tutela del dato per assicurare il raggiungimento del livello di performance atteso, nelle diverse dimensioni sopra elencate.

Il tasso di partecipazione al corso di formazione nell'anno 2018, preso come *Baseline* di riferimento, è stato pari al 10% dei dipendenti in forza al 01/01/2018. L'azienda si pone i seguenti obiettivi per il biennio 2019-2020: 2019 tasso di partecipazione pari al 60% dei dipendenti in forza al 01/01/2019; 2020 tasso di partecipazione pari al 80% dei dipendenti in forza al 01/01/2020.

2) OBIETTIVO: **Riduzione del Rischio clinico**

AMBITO DI PRESTAZIONE: per tutte le UO/Servizi

RICADUTA SULLE PERFORMANCE AZIENDALI: il focus del progetto di miglioramento attivato da Oras spa in ambito di Rischio Clinico passa, in modo significativo, per lo sviluppo di cultura e sensibilizzazione degli operatori sul tema. L'orientamento non è tanto e non solo quello di gestire gli eventi critici e di evitarli (possibilmente) ma di prestare massima attenzione ai mancati incidenti e all'individuazione di potenziali rischi. Questo consente di attivare misure di prevenzione che portano ad un abbattimento degli eventi avversi e alimentano soluzioni volti alla collaborazione e al lavoro in un clima più sereno e partecipato. Nel corso del 2017 e del 2018 è stato realizzato un percorso formativo gestito dal Responsabile Funzione Sicurezza del Paziente che ha coinvolto tutto il personale sanitario e ha consentito la diffusione di conoscenze e competenze specifiche sul tema.

Attraverso la diffusione di una cultura del rischio clinico l'azienda migliorerà la qualità del servizio ai pazienti, la produttività in termini di efficienza dei processi aziendali e di innovazione. Pertanto attraverso l'analisi delle situazioni avverse definite come indicatore il risultato atteso è collegato a:

- il miglioramento della cultura *no blame*,
- il miglioramento delle conoscenze aziendali in merito agli eventi avversi occorsi/evitati,
- la sensibilizzazione per la gestione del rischio clinico e della segnalazione,
- la riduzione degli eventi avversi,
- la riduzione di sinistri
- riduzione dei costi per eventi avversi

INDICATORE DI MIGLIORAMENTO: l'indicatore misurato è relativo alle segnalazioni dei c.d. "quasi eventi" che devono essere formalmente segnalati

Modalità di analisi: rilevazione da registro segnalazioni del numero di "quasi eventi" registrato

	Baseline media anni 2017 -2018	Incremento 2019 rispetto alla Baseline	Incremento 2020 rispetto alla Baseline
Indicatore di performance: numero segnalazioni quasi eventi (near miss)	18	>=20%	>=40%

CRITERI DI EROGAZIONE:

Gli obiettivi si intendono alternativi, pertanto il premio produttività verrà erogato al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi.

Vengono individuati i seguenti criteri generali per il riconoscimento dell'incentivo di produttività:

1. viene considerato tutto il personale ORAS assunto entro il 30/06/2018 e 30/06/2019, in forza al momento dell'erogazione dell'incentivo e che alla stessa data non abbia presentato dimissioni;

2. l'importo spettante a ciascun dipendente sarà riproporzionato per i dipendenti assunti con contratto a tempo parziale;
3. l'importo dell'indennità aggiuntiva a titolo di incentivazione per la produttività viene diversificato a seconda dell'appartenenza alle posizioni economiche da A a B4, da C a D3 e da D4 a E2;

Il 50% del valore complessivo dell'incentivo sarà erogato sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Il periodo considerato è quello dal 01/01/2019 al 31/12/2019 e dal 01/01/2020 al 31/12/2020 ;
- 2) Il premio viene riproporzionato al periodo effettivo di presenza. Vengono pertanto decurtate le assenze per malattia del dipendente, malattia del figlio, permesso per funzioni elettorali, assenza ingiustificata, 150 ore studio, periodi di aspettativa non retribuita, congedo parentale facoltativo, assenza prolungata per assistenza a disabile (D.Lgs. 151/2001). Tali voci vengono proporzionalmente decurtate come segue:
 - a) assenze fino a 15 giorni: nessuna decurtazione
 - b) assenze tra 16 e 49 giorni: premio ridotto in proporzione
 - c) assenze di 50 giorni o oltre: nessun premio
- 3) Non vengono fatte decurtazioni per i periodi di assenza per maternità obbligatoria e per le giornate di assenza per disabile lavoratore o per assistenza di familiare disabile concesse ex Legge 104/92.

Il 50% del valore complessivo dell'incentivo sarà erogato sulla base dei risultati ottenuti dalle schede di valutazione delle prestazioni per l'anno 2019 e l'anno 2020.

WELFARE AZIENDALE

In base a quanto stabilito dall'art. 1, comma 184, della Legge di Stabilità 2016, l'Azienda riconosce ai lavoratori la facoltà di convertire il premio in denaro in beni e di Welfare rientrati nell'art. 51 del TUIR.

Il premio in denaro, pertanto, potrà essere sostituito in una combinazione tra beni, servizi ed utilità. A tal proposito l'Azienda potrà definire entro e non oltre il 31.12.2019 un paniere di beni e servizi da mettere a disposizione dei dipendenti.

I dipendenti manifesteranno la propria scelta alternativa tra:

I. Erogazione in denaro;

II. Erogazione in beni e servizi scelti tra quelli definitivi e messi a disposizione dell'azienda.

La scelta dovrà pervenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di comunicazione del valore del premio erogabile. Non è ammessa una scelta parziale dell'erogazione dell'importo del premio tra le due modalità.

Nel caso la scelta non venga comunicata nei termini previsti, l'azienda provvederà a erogare il Premio di risultato secondo le modalità di cui al punto I.

Le parti si danno atto e convengono che la possibilità di esercitare in concreto il diritto di opzione qui descritto è subordinata all'avverarsi di tutte le condizioni definite nel presente Accordo negli anni di vigenza dello stesso ed altresì è subordinata all'effettiva applicabilità delle disposizioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182 e ss. della L. di Stabilità 2016.

In difetto, le somme optate saranno erogate in denaro, secondo le modalità di cui al presente Accordo.

Per chi opterà per il Welfare Aziendale l'importo del premio sarà incrementato indicativamente del 10% del valore lordo, e comunque tale importo verrà rinegoziato in funzione dei costi di gestione sostenuti da Oras per l'erogazione del premio sotto forma di Welfare (es. piattaforma, procedura di gara, ecc.).

ASPETTI NORMATIVI RELATIVI AL PREMIO DI RISULTATO

Gli importi del premio di risultato nel valore complessivo che verrà raggiunto sono omnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto conto in sede di quantificazione, e pertanto non determinano alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro che devono considerarsi liquidati in via anticipata ed in applicazione del 2° comma dell'art. 2.120 c.c., non incidono sul trattamento di fine rapporto.

Le parti si danno atto che il sistema di erogazione economica qui definito è collegato ad obiettivi e parametri concordati e determina complessivamente una maggiore efficienza, qualità e produttività.

Inoltre, le parti si danno atto che il premio di risultato qui negoziato è stato costruito nel rispetto delle indicazioni di cui all'art.1, commi 182-190, della L. n° 208/2015, al D.M. 25.03.2016 e alle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n° 28/E del 15.06.2016 e n. 5/E del 29.03.2018.

Quanto sopra viene precisato ai fini del particolare contributivo e fiscale previsto dalle normative vigenti al momento dell'erogazione degli elementi retributivi incentivanti.

Il presente verbale di accordo verrà depositato al Ministero del Lavoro attraverso la specifica procedura telematica.

Per l'anno 2019 ORAS S.p.a. mette a disposizione a titolo di incentivazione del personale un importo complessivo di € 80.000,00 Lordi, per l'anno 2020 le parti si impegnano a definire l'importo dell'incentivo entro i primi mesi del 2020.

Letto, approvato e sottoscritto
Motta di Livenza, lì 22 gennaio 2019

L'Ospedale Riabilitativo di
Alta Specializzazione S.p.A.

dott. Francesco Rizzardo

dott.ssa Isabella Boselli

dott.ssa Alessandra Cappelletto

dott. Andrea Pauletti

dott.ssa Sabrina Matteazzi

Le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL
