

VERBALE DI ACCORDO DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ E PER L'OSPEDALE RIABILITATIVO DI
MOTTA DI LIVENZA
PREMIO DI RISULTATO ANNO 2022

Il giorno **11 aprile 2022** alle ore 9.30 presso la Sala di Cardiologia 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.ssa Orianna Romanello	Amministratore Delegato
dott. Guido Sattin	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, Leone Zingales, Alessandro Zaina, Sara Vello
UIL FPL	Beniamino Gorza, Florio Michielin
CGIL FPL	Tomasin Sara (via web)

per discutere in ordine al riconoscimento al personale non medico dipendente e somministrato dell'Ospedale Riabilitativo di Alta Specializzazione S.p.A. di Motta di Livenza di un'indennità retributiva a titolo di incentivazione di produttività per l'anno 2022.

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 ORAS S.p.a. pone al centro delle proprie politiche di sviluppo la continua crescita e innovazione per far fronte ai rinnovati standard di qualità del servizio da erogare, allo sviluppo di nuove prestazioni sanitarie da offrire, all'efficienza dell'organizzazione con l'obiettivo primario di porre al centro il paziente e innalzare il livello di umanizzazione delle cure;

- durante l'anno 2022 ORAS s.p.a., intende raggiungere l'accreditamento internazionale di eccellenza rilasciato da Health Standards Organization (HSO) e Accreditation Canada, due organizzazioni no profit che lavorano a fianco per migliorare il livello degli standard dei servizi sanitari. Si tratta di un accreditamento finalizzato a fornire un'analisi della qualità dei servizi erogati identificando i punti di forza e le aree di miglioramento dei processi aziendali.

Pertanto

Le parti concordano di individuare quale obiettivo di miglioramento della qualità e dell'innovazione e di conseguenza dell'incremento della produttività e della redditività il percorso volto all'ottenimento dell'Accreditation Canada.

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.

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO DI RISULTATO

OBIETTIVO: ACCREDITATION CANADIAN

AMBITO DI PRESTAZIONE: nel processo di accreditamento sono coinvolte tutte le figure professionali delle U.O./Servizi attraverso percorsi di autovalutazione e di lavoro in team eterogenei, coinvolti nella valutazione di diversi standard di processo.

RICADUTA DELLE PERFORMANCE AZIENDALI: Si tratta di un approccio di sistema finalizzato ad assicurare il miglioramento della qualità in tutte le aree dell'organizzazione, confrontando i servizi erogati da con quelli che sono gli standard internazionali di eccellenza di servizi ospedalieri e territoriali. Attraverso un percorso strutturato, grazie all'Accreditation Canada, viene promossa la partecipazione ed il lavoro di più team, coinvolgendo il personale a tutti i livelli stimolando così una vasta rete di relazioni tra le diverse figure professionali, le unità operative e servizi, mettendoli in relazione con gli stockholders quali partner esterni, utenti, servizi socio-assistenziali, cittadini, disseminando e trasmettendo quindi la cultura dell'eccellenza non solo dentro l'organizzazione ma anche verso l'esterno.

Tra le ricadute finalizzate al miglioramento delle performace aziendali si possono individuare:

- L'implementazione di un modello riconosciuto di analisi, gestione e introduzione di miglioramenti dei processi, continuamente aggiornato;
- Aumento della capacità di gestire il miglioramento della qualità;
- Miglioramento delle performance degli operatori nella gestione dei cambiamenti organizzativi;
- Sviluppo della capacità di autovalutazione del proprio lavoro;
- Ottimizzazione della credibilità e della responsabilità dell'organizzazione;
- Orientamento all'impegno per la qualità e la sicurezza del paziente;
- Efficienza dei processi e di utilizzo delle risorse con incremento della produttività;
- Implementazione di sistemi innovativi sia di gestione che tecnologici;

INDICATORE DI MIGLIORAMENTO: Acquisizione della certificazione

VALORE DEL PREMIO E CRITERI DI EROGAZIONE:

Il premio di produttività verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo sopra descritto al personale ORAS e in somministrazione, diversificato a seconda dell'appartenenza alle posizioni economiche da A a B4, da C a D3 e da D4 a E2. Il periodo considerato per il calcolo del premio corrisponde all'intero anno 2022.

L'importo massimo che verrà erogato per ciascun dipendente è il seguente:

- Personale con posizione economiche da A a B4 – € 360,00 lordi
- Personale con posizione economiche da C a D3 – € 450,00 lordi
- Personale con posizione economiche da D4 a E2 – € 470,00 lordi

L'importo spettante a ciascun dipendente sarà riproporzionato per i dipendenti assunti con contratto a tempo parziale.

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

- che abbia superato il periodo di prova previsto dal CCNL Aiop. Quale condizione di miglior favore per il lavoratore, in caso di assunzione in ORAS dopo un periodo di somministrazione, il periodo di prova decurtato decorrerà dalla data di assunzione in somministrazione;
- che abbia lavorato nel periodo dell'anno 2022 almeno 120 giorni, una volta superato il periodo di prova;
- che sia ancora in servizio al momento dell'erogazione dell'incentivo e che alla stessa data non abbia presentato le dimissioni.

Il 50% del valore complessivo dell'incentivo sarà erogato sulla base della presenza in servizio come segue:

- a) assenze fino a 15 giorni: nessuna decurtazione
- b) assenze oltre i 16: premio ridotto in proporzione

Vengono decurtate le assenze per:

- malattia del dipendente escluse le assenze per Covid
- malattia del figlio
- permesso per funzioni elettorali
- assenza ingiustificata
- periodi di aspettativa non retribuita
- congedo parentale facoltativo
- assistenza prolungata a disabile (D.Lgs. 151/2001)

Non vengono decurtate le assenze per:

- maternità obbligatoria
- le giornate di permesso per disabile lavoratore o per assistenza di familiare disabile concesse ex Legge 104/92
- infortunio
- malattie o quarantene per COVID.

Il 50% del valore complessivo dell'incentivo sarà erogato sulla base dei risultati ottenuti dalle schede di valutazione delle prestazioni per l'anno 2022.

Il premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti e ai somministrati che ne hanno diritto con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello considerato.

Resta altresì convenuto che i valori degli obiettivi del Premio di risultato sono onnicomprensivi degli effetti che questi hanno su tutti gli istituti contrattuali avendone le Parti 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 pertanto considerarsi liquidati in via anticipata ed in applicazione del 2° comma dell'art. 2120 c.c. e non incidono sul t.f.r.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il meccanismo del Premio di risultato tiene conto dell'attuale situazione in termini di occupazione dei posti letto, numero di utenti per prestazioni ambulatoriali e Day-Hospital, numero dei dipendenti occupati nelle U.O. e Servizi, e pertanto, ove vi fossero sostanziali e imprevedibili modifiche relative ai fattori che sono alla base del calcolo del premio, le Parti si reincontreranno per valutarne la consistenza e le relative modifiche. Le parti si incontreranno a inizio del 2023 al fine di analizzare gli elementi utilizzati per la determinazione del premio di risultato e l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo.

WELFARE E DIRITTO DI OPZIONE

Le parti convengono che, ai sensi dell'art. 1, comma 184, L. 28 dicembre 2015, n. 208, il valore del premio determinato in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, a scelta del Dipendente beneficiario, potrà essere sostituito dalla fruizione di somme e/o valori di cui al comma 2 ed all'ultimo periodo del comma 3, dell'articolo 51 del testo unico di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. Welfare).

Salvo eventuali modifiche normative, tali modalità alternative di erogazione del premio in denaro o Welfare si intendono riferite esclusivamente ai dipendenti con reddito imponibile da lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di erogazione, inferiore ad € 80.000.

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato in via alternativa tra:

- I. Erogazione in denaro;
- II. Welfare: 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.

Per i soli Dipendenti che esercitino il diritto alla II opzione (erogazione in Welfare) , l'importo lordo sarà incrementato di un ulteriore 10% a carico della Società, con la medesima destinazione.

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 per l'anno di vigenza dello stesso ed altresì è subordinata all'effettiva applicabilità dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208.

In difetto, le somme optate saranno erogate in denaro, secondo le modalità di cui al presente Accordo. L'importo opzionato in welfare sarà fruito tramite apposita piattaforma on line che sarà per tempo presentata dalla Società, la quale organizzerà anche specifici incontri per i Dipendenti, al fine della migliore comprensione degli strumenti di welfare.

Le parti si danno atto e confermano che la scelta dei vari strumenti di welfare da parte del Lavoratore dovrà sempre avvenire ad invarianza di costo per l'Azienda e, quindi, senza oneri aggiuntivi per la Società stessa.

Le Organizzazioni Sindacali si faranno parte attiva per la divulgazione delle informazioni in tema di welfare, nonché per fornire ogni ausilio richiesto dai Dipendenti.

CLAUSOLA GENERALE

Le parti confermano che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio di Risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di miglioramento della redditività, produttività e qualità aziendali. Quanto sopra viene precisato anche ai fini dei particolari regimi contributivo e fiscale di favore. In particolare, le parti si danno atto che il sistema qui concordato possiede le caratteristiche richieste al fine della possibile applicazione del più favorevole regime fiscale di cui all'art. 1, commi 182 e ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208 e s.m.i., ed al Decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Il presente Accordo verrà depositato a cura della Società, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, ai sensi e per gli effetti delle norme vigenti che ne stabiliscono il deposito, ed anche ai fini dell'applicazione dei più favorevoli trattamenti fiscali e contributivi. I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del Premio di Risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la non divulgabilità di tali dati.

VALIDITÀ ED EFFICACIA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità annuale e scade pertanto il 31/12/2022.

Le Organizzazioni Sindacali, anche in nome e per conto dei dipendenti, si impegnano a non avanzare richieste agli stessi titoli o che comportino comunque oneri economici per tutta la durata dell'accordo e dichiarano superate le richieste avanzate negli incontri precedenti.

Letto, approvato e sottoscritto

DELEGAZIONE ORAS	FIRMA
dr.ssa Orianna Romanello	
dott. Guido Sattin	
dr. Andrea Pauletti	

dr.ssa Sabrina Matteazzi	
--------------------------	--

RAPPRESENTANZE SINDACALI	FIRMA
CISL FPS	
UIL FPL	
CGIL FP	