

PREMIO di RISULTATO

Indice

1.	PREMESSA	2
2.	PRINCIPI GENERALI ED OBIETTIVI AZIENDALI	2
3.	PARAMETRI DI RIFERIMENTO	2
4.	CRITERI DI DETERMINAZIONE	3
4.1	Indice di efficienza	3
4.2	Indice di assenza	3
4.3	Indice di disponibilità	4
4.4	Indice di fedeltà	4
5.	NORME GENERALI	4
5.1	Criteri di maturazione	4
5.2	Criteri di erogazione	5
5.3	Omnicomprendività	6
5.4	Regime contributivo e fiscale	6
5.5	Durata	6
6.	Clausola di salvaguardia	6
7.	Deposito	6

1. PREMESSA

Il “**PREMIO di RISULTATO**” oggetto del presente accordo, è parte integrante dell’**Accordo Contrattuale Integrativo** firmato il 10 novembre 2015 (e di cui al punto 11) tra la Fondazione Santa Augusta Onlus, le OO.SS e le RSA interne. Il meccanismo di composizione del premio è stato aggiornato sostituendo l’elemento *fedeltà* con l’elemento *formazione* per rendere più puntuale il premio stesso. Gli altri elementi sono ritenuti ancora validi e pertanto sono stati confermati.

2. PRINCIPI GENERALI ED OBIETTIVI AZIENDALI

In attuazione e nel rispetto dei principi ed obiettivi posti dal Protocollo Ciampi 3/23 luglio 1993 ed in riferimento all’accordo del 8 ottobre 1999, siglato tra UNEBA Veneto e segreterie regionali F.P. CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL, in materia di contrattazione integrativa aziendale, principi ed obiettivi finalizzati a favorire lo sviluppo e miglioramento nell’erogazione dei servizi nel comparto Socio Sanitario Assistenziale, si decide di confermare per il triennio 2015-2017 le stesse modalità di calcolo ed erogazione, adottate nell’ultimo periodo, ritenendo ancora adeguati alla realtà aziendale gli indici di riferimento utilizzati.

3. PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Il premio di produzione sarà erogato annualmente al raggiungimento degli indici prefissati per i fattori di seguito elencati:

- Indice di efficienza globale aziendale che avrà un peso del 40% del premio globale di riferimento
- Indice di assenteismo con peso pari al 40% del premio globale
- Indice di disponibilità con peso pari al 10% del premio globale
- Indice di formazione con peso pari al 10% del premio globale

Gli indici ed i valori lordi di riferimento per il calcolo del premio base concordato sono i seguenti:

Premio	Descrizione indice	Peso %	Valore premio (€)
Collettivo (base)	Efficienza	40%	200
	Assenteismo (o presenza)	40%	200
Individuale	Disponibilità	10%	50
	Formazione	10%	50
<i>Valore lordo di riferimento iniziale</i>			500

4. CRITERI DI DETERMINAZIONE

4.1 Indice di efficienza

L'indice e' determinato dal rapporto tra le ore assegnate e le ore utilizzate pagate (interne + esterne) riferite agli operatori addetti all'assistenza.

Le ore assegnate si ricavano dal tempo standard giornaliero attribuito a ciascun ospite per i gg. di presenza in struttura dell'ospite (Il tempo standard giornaliero è la sommatoria dei tempi standard di ogni operazione attribuita a ciascun ospite)

L'erogazione del premio e' cosi parametrata:

fascia efficienza	Importo variazioni	Progressivo
tra 100 - 110 %	+ 20.00	220,00
tra 90 - 100 % base	0	200,00
tra 80 - 90 %	- 15.00	185,00
tra 70 - 80 %	- 30.00	170,00
da 0 - 70 %	- 45.00	155,00

4.2 Indice di assenza

Con questo indice s'intende, per la particolare tipologia di attività dell'azienda, dare la massima rilevanza alla presenza in reparto del personale. L'indice si determina considerando la sommatoria di tutte le assenze "**Ore Assenza**" (malattia, infortunio, maternità obbligatoria "con franchigia 5 mesi", ore assenza ingiustificate), diviso il numero delle ore max lavorabili nell'anno "**Ore Standard Annue**".

Si ottiene un valore denominato **Indice di Assenza** che confrontato con quello dell'anno precedente, determina una variazione percentuale che varia in + o in – il premio base prestabilito.

fascia premio	importo	Progressivo
premio base (100)	200,00	200,00
Diminuzione assenza fino al 10%	+15,00	215,00
Diminuzione assenza fino al 20%	+20,00	220,00
Diminuzione assenza oltre il 20%	+30,00	230,00
aumento assenza fino al 10%	-5,00	195,00
aumento assenza fino al 20%	-15,00	185,00
aumento assenza oltre il 30%	-20,00	180,00

4.3 Indice di disponibilità

Con il presente accordo si conviene che l'indice di disponibilità è assolutamente individuale e mira a premiare i dipendenti che si rendono maggiormente disponibili in presenza di situazioni non programmate.

Si stabilisce, per mancanza di fattori conoscitivi più approfonditi, di determinare l'indice in funzione del numero dei rientri. L'indice è dato dal rapporto tra n° turnazioni personali annue e n° rientri effettuati e retribuiti. Sono esclusi dal calcolo i rientri per turno spezzato programmato.

Il premio maturerà secondo la seguente tabella:

fascia premio	importo	progressivo
Incidenza base	50.00	50,00
Incidenza fino a 5%	5.00	55,00
Incidenza tra 6 e 10%	10.00	60,00
Incidenza superiore a 10%	15.00	65,00
Incidenza <= 1%	-5.00	45.00

4.4 Indice di partecipazione ai corsi Formazione

Con il presente indice s'intende favorire e premiare la maggior presenza possibile a tutti i corsi di formazione (obbligatoria e non) che l'Ente organizza, ai quali vanno aggiunte anche le riunioni di nucleo/servizio:

fascia premio	importo	progressivo
Partecipazione = 80% (base)	50.00	50.00
Partecipazione fino a 90%	+ 10.00	60.00
Partecipazione oltre 90%	+20.00	80.00
Partecipazione tra 70-80%	-10.00	40.00
Partecipazione tra 50-70%	-20.00	30.00
Partecipazione sotto 50%	-50.00	0.00

5. NORME GENERALI

5.1 Criteri di maturazione

Gli importi lordi calcolati con i criteri sopraindicati, matureranno rispetto al singolo lavoratore sulla base dei seguenti criteri:

- ✓ il premio viene liquidato a tutto il personale in forza alla data del 31 dicembre di ciascun anno escluse quiescenze.
- ✓ il premio complessivo è determinato sommando agli importi dei 2 indici collettivi (riparametrati sul **4S** livello dell'attuale CCNL – UNEBA), l'importo dei due indici individuali.

5.2 Criteri di erogazione

1. Il premio lordo verrà erogato in 2 tranches:
 - a) acconto a novembre dell'anno di riferimento, per un importo base pari ad €uro 250 lorde (non riparametrati) per tutti i dipendenti in forza al 30 novembre ed assunti da almeno 6 mesi dalla stessa data.
 - b) il saldo verrà corrisposto con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e solamente ai dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
2. Per gli assunti in corso d'anno ma con anzianità inferiore ai 6 mesi, il premio verrà corrisposto prorata ed in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Il premio viene erogato in proporzione all'orario di lavoro contrattuale, ai giorni di effettiva presenza (al lordo degli eventuali 5 mesi di maternità obbligatoria) ed al netto della seguente penalità:
 - **N° gg. carenza malattia:** vengono addebitati € 5 per ogni giornata di carenza malattia (che l'azienda ha pagato al lavoratore) al netto della franchigia prevista in N° 6 giornate.
4. Il premio lordo di riferimento verrà erogato per livelli, in vigore al momento del pagamento, secondo i parametri contrattuali, come di seguito specificato.

Riferimenti calcolo		
Livello	Parametro	Euro
Q	129	645
1	122	610
2	114	570
S	109	545
3	105	525
4S	100	500
4	97	485
5S	95	475
5	93	465
6S	90	450
6	88	440
7	82	410

5. Il *Premio di Risultato* stesso non si consolida di anno in anno ne' alla scadenza dell'accordo.

5.3 Omnicomprensività

Le Parti convengono espressamente che gli importi del *Premio di Risultato* derivanti dal presente Accordo per la loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il Premio di Risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso. Il complessivo Premio di Risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.f.r. Il premio, inoltre, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'Accordo.

5.4 Regime contributivo e fiscale

Le Parti ribadiscono e si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio di Risultato persegue obiettivi concordati di maggiore efficienza, produttività, qualità e redditività, considerato che risulta correlato ad un indice di miglioramento dell'efficienza. Ciò viene precisato ai fini dell'applicabilità del particolare regime contributivo e fiscale agevolato come previsto dalle disposizioni di legge in materia.

5.5 Durata

Il presente contratto scade il 31 dicembre 2017.

6. Clausola di salvaguardia

Considerata la particolarità del meccanismo connesso all'erogazione variabile, le parti concordano nella sua sperimentabilità. Pertanto, nel corso della verifica periodica semestrale, le parti accerteranno anche la funzionalità degli indici rispetto agli obiettivi posti, al fine di confermarne la validità e per aggiornare di anno in anno gli indici di riferimento.

7. Deposito

Il presente accordo verrà depositato dall'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, alla Direzione Territoriale del Lavoro, all'INPS e all'INAIL di Treviso

Conegliano, 10 novembre 2015

Conegliano, lì 10 novembre 2015

Per l'Azienda: Antonio MAGGI PERROTTA _____
(Presidente)

Ezio SACCON _____
(Direttore Generale)

Per la O.S.S.: Alberto LOPIN _____
(F.P. CGIL)

Claudia CARAFIGLIA _____
(FISASCAT-CISL)

Roberto MENEGHELLO _____
(UIL-FPL)

Per la R.S.A.:

OPERA Laura COLLODEL _____

Anna COSTA _____

BOTTESELLE Loretta Spadetto _____

Laura GEREMIA _____