

ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

Tra

FONDAZIONE ISTITUTO G. GIGLIO DI CEFALU'

e

**Rappresentanze Sindacali Aziendali Medici e Comparto
CGIL – CISL – UIL – UGL**

Le parti in data 04 maggio 2017 alle ore 10:00 si sono riunite presso la sede della Fondazione per stipulare quanto segue:

Premesso che

1. Presso la Fondazione Istituto G. Giglio di Cefalù vengono applicati i seguenti contratti collettivi di lavoro al personale Medico e al personale Comparto non medico:
 - a. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Medico Dipendente da Case di Cura, I.R.C.C.S., Presidi e Centri di Riabilitazione, A.I.O.P. – A.R.I.S. – Fondazione Don Gnocchi - tempo per tempo vigente;
 - b. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Dipendente delle Strutture Sanitarie associate all'A.I.O.P., all'A.R.I.S. e alla Fondazione Don Carlo Gnocchi – Comparto Sanità Privata – tempo per tempo vigente;
2. La Fondazione e le OO.SS. si sono incontrate più volte nel corso dell'anno 2016 e nei primi mesi dell'anno 2017 condividendo il modello di seguito illustrato sia nei "pesi" che nei valori quale espressione delle pre-intese raggiunte;
3. la sottoscrizione del presente accordo è conforme a quanto disciplinato dal Decreto Interministeriale emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 16 maggio 2016 e nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.112 del 14 maggio 2016;
4. l'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 28/E del 15/06/2016 con oggetto "Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), ha chiarito le agevolazioni fiscali applicabili e i criteri di misurazione dei premi di risultato.
5. all'articolo 1 comma 160 lett. d) ed e) legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Stabilità 2017) sono stati introdotti per i premi di risultato erogati nell'anno 2017 nuovi limiti di reddito per l'accesso ai benefici di detassazione (euro 80.000) e per l'importo di premio variabile di risultato ammesso al beneficio fiscale di detassazione (euro 4.000);
6. le Parti confermano la volontà di istituire un Premio Aziendale per gli anni 2016 – 2018 relativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali di miglioramento delle performance

reddituale (fatturato), della riduzione dei costi aziendali e della riduzione dell'assenteismo anche con la previsione di modifiche all'organizzazione del lavoro con il coinvolgimento delle OO.SS. nei processi decisionali e operativi;

7. Al riguardo, le Parti convengono di definire il riconoscimento e l'erogazione del Premio Aziendale secondo la misurazione di determinati indicatori variabili di risultato che siano oggettivamente riscontrabili per ogni anno di produzione; L'erogazione del premio di risultato, previa verifica dei risultati raggiunti, sarà effettuata, presumibilmente, entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento e potrà prevedere il riconoscimento di acconti sui singoli indicatori di risultato;
8. Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni, individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale sopra richiamato e dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata;
9. Le Parti dichiarano che il Premio di risultato Aziendale 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 ss.mm.ii., e del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti;

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue

Art. 1 Principi Generali

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata del 10% sulle somme erogate a titolo di produttività ai sensi della Legge di Stabilità per gli anni 2016 e 2017, la regolamentazione contenuta nel presente Accordo Aziendale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (criterio della misurabilità), il cui raggiungimento, in un periodo congruo, sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

Art. 2 Campo di applicazione e Fondi

Il presente Accordo Aziendale si applica a tutto il personale dipendente della Fondazione, con la sola esclusione del personale con la qualifica di Medico Responsabile di raggruppamento/servizio (Dirigente Medico di Struttura Complessa).

Il personale dipendente al fine dell'attribuzione del premio di risultato aziendale è così suddiviso:

- Personale Medico;
- Personale del Comparto (Sanitario e Amministrativo – Tecnico - Professionale);

Le parti a seguito della contrattazione avvenuta nel corso dell'anno 2016 e visti gli accordi siglati in data 8 novembre e 29 novembre 2016, rispettivamente per il personale del comparto e per quello medico, hanno individuato le seguenti somme quali Fondi disponibili per la produttività da

riconoscere al personale dipendente:

- **Personale Medico**, Accordo Integrativo Aziendale con fondo disponibile di euro 600 mila lordi (circa 150 unità di medici);
- **Personale Comparto**:
 - a) Accordo Integrativo Aziendale con fondo disponibile di euro 350 mila lordi (circa 550 unità di personale non medico);
 - b) Art. 65 ccnl Premio di Incentivazione con fondo stimato di euro 250 mila lordi (circa 550 unità di personale non medico);

L'erogazione di tali Fondi è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di produttività e di efficienza aziendale.

Le somme sopra determinate, costituenti il fondo, si intendono per ogni anno relativo al presente accordo.

Art. 3 Meccanismi Operativi

Le parti definiscono i seguenti meccanismi operativi per la misurazione del premio di risultato aziendale e per l'attribuzione di pesi e punteggi per il riconoscimento della quota individuale da attribuire al personale Medico e al personale del Comparto.

Il premio di risultato aziendale (P.R.A.) è determinato preliminarmente sul raggiungimento del seguente indicatore su numero medio di dipendenti durante l'anno:

VALORE ANNUO DI FATTURATO AZIENDALE (V.A.)

P.R.A. = _____

BUDGET ANNUO DI PRODUZIONE ASSEGNATO REGIONE SICILIANA (B.P.)

Il premio di risultato aziendale, considerata la sua natura variabile nell'ammontare, viene riconosciuto secondo le seguenti caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità che verranno annualmente individuate con riferimento al parametro del budget annuo di produzione assegnato dalla Regione Siciliana.

Il budget di produzione assegnato dalla Regione Siciliana alla Fondazione per l'anno 2016 è pari a **euro 41.998.000** (quarantunmilioninovecentonovantottomila/00).

L'attribuzione del premio di risultato aziendale per il personale Medico e del Comparto, sarà riconosciuto secondo i seguenti indici di misurazione:

P.R.A. \geq 1,0275	Premio = 100%
P.R.A. \geq 1,0225 e $<$ 1,0275	Premio = 75%
P.R.A. \geq 1,0175 e $<$ 1,0225	Premio = 50%
P.R.A. \geq 1,000 e $<$ 1,0175	Premio = 25%
P.R.A. $<$ 1,000	Premio = 0%

[Esempio: per un valore annuo presunto di fatturato pari a euro 43 mln registrato sul budget 2016, l'indice di attribuzione sarà pari a 1,024, e pertanto si riconoscerà il 50% dei Fondi Integrativi Aziendali.]

Definito il livello di produttività generale raggiunto dalla Fondazione per anno di competenza, l'attribuzione della quota di produttività da erogare al personale Medico e del Comparto, terrà conto di altri indicatori collettivi di misurazione della performance aziendale per tipologia e qualifica professionale.

PERSONALE MEDICO

Il personale Medico, considerato il P.R.A. raggiunto, otterrà l'attribuzione della quota individuale di premio di risultato, tenuto conto dei seguenti indicatori collettivi di misurazione:

- ❖ Indice di Presenza Giornate in Servizio;
- ❖ Indice di Maggiore Contribuzione Aziendale;
- ❖ Coefficiente di Efficienza Individuale;

❖ **Indice di Presenza Giornate in Servizio**

Per le finalità di attribuzione della quota individuale del P.R.A. raggiunto, l'indice di Presenza in servizio ha un peso pari al 50% del premio di risultato aziendale conseguito, è sarà riconosciuto al medico secondo questa scala di attribuzione:

P.G.S. ≥ 267 giorni presenza annui	premio 100%
P.G.S. ≥ 258 giorni e ≤ 266 giorni presenza annui	premio 80%
P.G.S. ≥ 243 giorni e ≤ 257 giorni presenza annui	premio 60%
P.G.S. ≥ 228 giorni e ≤ 242 giorni presenza annui	premio 30%
P.G.S. < 228 giorni presenza annui	premio 0%

Ai fini del computo delle presenze - assenze si fa riferimento a sei giornate lavorative; i turni di lavoro h12 verranno considerati, ai fini del computo, al pari di due giornate lavorative
Le parti concordano che dovranno essere conteggiate per le finalità del calcolo della presenza per l'attribuzione del premio di risultato aziendale, le giornate riconosciute per:

- Astensione Obbligatoria per Maternità;
- Infortunio sul lavoro o in Itinere riconosciuto ed assistito dall'INAIL;
- Assenze per Legge 104/92;
- Assenze in regime di ricovero ospedaliero.

❖ **Indice di Maggiore Contribuzione Aziendale**

Per le finalità di attribuzione della quota individuale del P.R.A. raggiunto, l'Indice di Maggiore Contribuzione Aziendale ha un peso pari al 50% del premio di risultato aziendale conseguito, è sarà riconosciuto al medico tenuto conto delle seguenti formule:

Indicatore Aziendale Ottimale = $[\sum \text{O.S.I.} - 14.000] = \leq \text{ZERO}$

Ore in Surplus individuali (O.S.I.) = Ore totali annue (O.T.A.) - Ore lavorabili annue (O.L.A.)

$\sum \text{O.S.I.}$ = Sommatoria delle Ore in Surplus individuali

Quota Individuale = X

$$X = \frac{\text{O.S.I.}}{\sum \text{O.S.I.}} \times (\text{P.R.A.} / 2)$$

PERSONALE COMPARTO

Il personale Comparto, considerato il P.R.A. raggiunto, otterrà l'attribuzione della quota individuale di premio di risultato, tenuto conto dei seguenti indicatori collettivi di misurazione:

- ❖ Indice di Presenza Giornate in Servizio;
- ❖ Indice di Godimento delle Ferie Maturate;
- ❖ Coefficiente di Efficienza Individuale;

❖ **Indice di Presenza Giornate in Servizio**

Con riferimento ai fondi indicati all'art.2 del presente accordo di produttività si stabilisce l'assegnazione di una quota individuale pari ad € 450,00.

Tale quota sarà corrisposta a ciascun dipendente, a condizione che lo stesso, nel periodo che va dal 1 luglio al 30 giugno, abbia effettuato almeno 258 giornate di presenza in servizio.

Si stabilisce, inoltre, che la quota individuale pari ad € 450,00 sarà aumentata di un importo pari ad € 15,00 per ogni giornata di presenza oltre le 258 e fino a 267 giornate di presenza, per un importo massimo raggiungibile pari ad € 585,00.

Parimenti il premio sarà ridotto di € 15,00 per ogni giornata di assenza e si azzererà al raggiungimento di n. 30 giornate di assenza dal servizio (228 giornate di presenza).

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione della suddetta quota le giornate di: permessi straordinari retribuiti (compresi quelli di cui alla L.104/92), permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1 luglio – 30 giugno, debbono essere considerate come godute.

Ai fini del computo delle presenze - assenze si fa riferimento a sei giornate lavorative.

Giorni di presenza	Persone presenti	Quota spettante
258	x	€ 450,00
259	x	€ 465,00
260	x	€ 480,00
261	x	€ 495,00
262	x	€ 510,00
263	x	€ 525,00
264	x	€ 540,00
265	x	€ 555,00
266	x	€ 570,00
267	x	€ 585,00

❖ **Indice di Godimento delle Ferie Maturate**

Con riferimento ai fondi indicati all'art.2 del presente accordo di produttività si stabilisce l'assegnazione di una quota individuale pari ad € 450,00. Per l'attribuzione di tale quota si terrà conto dell'Indice di Godimento delle Ferie Maturate, tale coefficiente avrà un valore \leq a 1;

Il calcolo del dell'Indice di Godimento delle Ferie Maturate (I.G.F.M.) è così determinato:

Art. 4

Criteri di Erogazione

Le parti concordano che il personale oggetto del presente accordo, per accedere all'erogazione del premio di risultato aziendale, dovrà prestare regolare servizio quale dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, dovrà aver maturato almeno 6 mesi di anzianità lavorativa nell'anno di competenza e/o non aver avuto assenze dal servizio per un periodo uguale o superiore a 6 mesi con la sola esclusione delle assenze per astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Inoltre, per accedere al premio di risultato annuo, non dovrà essere stato oggetto a sanzione disciplinare superiore a un "richiamo verbale", per l'anno di competenza.

Art. 5

Liquidazione Premio di Risultato Aziendale

Le parti concordano, che la liquidazione del premio di risultato Aziendale, previa verifica dei risultati raggiunti, sarà erogata con il mese di luglio di ogni anno, e comunque entro l'anno successivo.

Art. 6

Quote non attribuite

Le parti concordano, che le somme di produttività individuali non assegnate in relazione ai criteri raggiunti in base al presente accordo, saranno considerate economie aziendali, salvo eventuali ribaltamento ai fondi previsti all'esercizio successivo compatibilmente con l'equilibrio di bilancio della Fondazione.

Art. 7

Welfare Aziendale

In materia di welfare aziendale, le parti si riservano di sottoscrivere successivamente degli accordi e convenzioni con i relativi organismi / enti per le aree di intervento previste dall'art.51 del TUIR (sociale, ricreativo, culturale educativo – scuola e istruzione – mutui e finanziamenti – casse sanitarie e fondi previdenziali – altri servizi), al fine di permettere il riconoscimento dell'opzione welfare ai dipendenti che ne facciano esplicita richiesta.

La delegazione Aziendale

Le Organizzazioni Sindacali

CGIL

CISL FP

UIL FPL

UGL

Costituzione Commissione Paritetica dei Lavoratori

Giorno 4 maggio 2017, le parti con riferimento alla definizione dell'accordo in materia di premio di risultato aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015, costituiscono la "Commissione Paritetica dei lavoratori" al fine di garantire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

La Commissione Paritetica dei Lavoratori è costituita da 8 componenti, così individuati:

- Un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria dell'Accordo in materia di premio di risultato aziendale;
- Il Direttore Sanitario;
- Il Responsabile dell'Ufficio del Personale;
- Il Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e Legali;
- Il Responsabile del Servizio Contabilità e Bilancio.

La Commissione avrà compiti di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'accordo in materia di premio di risultato, di consultazione e di predisporre eventuali proposte di miglioramento per le finalità produttive aziendali.

La Commissione si riunirà con cadenza trimestrale, predisponendo rapporti periodici che illustrino le attività e i risultati raggiunti.

L'Amministrazione



Le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP



CISL FP



UGL



UIL FPL

