

ACCORDO AZIENDALE PER IL FONDO PER LA QUALITÀ 2019

(valido anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 187 L. n. 208/2015 e dell'art. 51 decreto legislativo n. 81/2015 e ss.mm.ii.)

Il giorno 4 luglio 2019 alle ore 14.00 presso la sede clinica dell'Istituto si sono incontrati:

- per IRCCS ISMETT e UPMC Italy:

- o per CISL FP:
- o per CONFINTESA Sanità:
- o per UIL FPL:
- o per CGIL FP:
- o per UGL FPS:

Principi Generali

In considerazione dell'eccellenza dei servizi offerti dall'ISMETT nel panorama sanitario regionale e della elevata qualità delle professionalità che vi operano in tutti i livelli le parti concordano sull'opportunità di attuare, restando immutata la situazione economica finanziaria dell'Istituto, un percorso negoziale che conduca nell'anno 2019, secondo modalità e forme che si andranno a concordare nel dettaglio, all'erogazione di una quota variabile della retribuzione attraverso la rimodulazione delle varie componenti (Premio Incentivazione ex art. 65 CCNL, Fondo di Qualità, progressione orizzontale).

Al fine di attuare politiche salariali che consentano di premiare il merito e l'efficienza e che conducano a un maggior controllo dei risultati assegnati nonché ad implementare le dinamiche e i processi di responsabilizzazione del personale rispetto agli obiettivi da conseguire, le parti condividono, altresì, la necessità di introdurre un sistema di obiettivi generali validi per tutto il personale.

FONDO QUALITÀ 2019

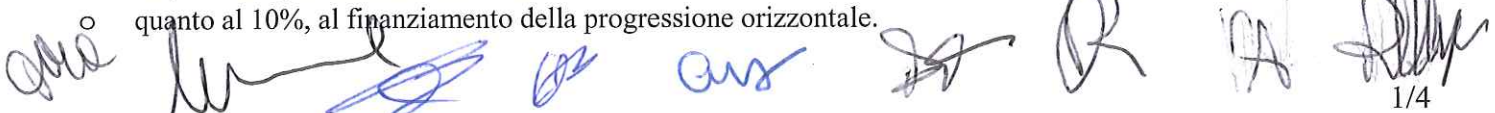
Ciò premesso, con riferimento all'anno 2019, facendo seguito e riferimento a quanto già previsto nell'accordo per il fondo di qualità 2011-2012 sottoscritto in data 04 Luglio 2011, le parti concordano gli obiettivi da raggiungere nell'anno 2019 per il finanziamento del premio una tantum da erogare e la progressione orizzontale di cui all'art. 47 del ccnl:

Descrizione Obiettivo		Obiettivo 2019	Peso Obiettivo 2019 Personale Area NON Amministrativa	Peso Obiettivo 2019 Personale Area Amministrativa
1	Media residuo ferie $\leq 3,5$ gg pro capite al 31 Dicembre 2019.	$\leq 3,5$	20	30
2	Valore dei riallineamenti, incluso rettifiche inventariali, inferiore al 2,2% del valore dei consumi (dati anno 2018 2,5%)	$< 2,2\%$	20	
3	Controllo delle infezioni: la percentuale d'infezioni ospedaliere rilevata sui pazienti dell'Istituto per il periodo dal 1 Febbraio 2019 al 31 dicembre 2019, deve essere inferiore o uguale alla percentuale del 0,82%	$\leq 0,82\%$	20	10
4	Vaccinazione: incremento del 15% del numero delle vaccinazione del personale non medico rispetto al dato rilevato nella campagna vaccinale 2018/2019 (totale persone vaccinate 148) ossia numero dipendenti vaccinati pari o superiori a n. 178	≥ 178	20	20
5	Per l'anno 2019, mantenimento del tasso medio di occupazione pari o superiore all'80% di 107 posti letto	$\geq 80\%$	20	20

L'importo del Fondo di Qualità, potrà esser variato in rapporto all'importo del finanziamento della Regione, conosciuto alla data del 31 Dicembre dell'anno di riferimento (ovvero alla data di erogazione del premio), rispetto all'importo indicato nell'Accordo Quadro 2019-2028, salvo modifiche in relazioni all'annualità 2019 che saranno eventualmente stabilite dall'Assessorato della Salute.

Il fondo, come sopra definito, sarà destinato:

- o quanto al 10%, al finanziamento della progressione orizzontale.



o quanto al 90%, al finanziamento della retribuzione di risultato.

Il fondo verrà distribuito a tutto il personale non medico con contratto a tempo indeterminato in servizio al 31 Dicembre l'anno precedente quello di riferimento e che sarà in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il raggiungimento della soglia minima del 51% del peso degli obiettivi come sopra individuati determinerà l'erogazione del Fondo di Qualità in misura proporzionale al peso degli obiettivi effettivamente raggiunti.

La verifica degli obiettivi prefissati sarà effettuata, dalle parti congiuntamente, nel corso di un incontro che si dovrà tenere entro il 31 maggio 2020; l'esito positivo della verifica determinerà la maturazione del diritto all'erogazione del premio di risultato, che sarà corrisposto in un'unica rata, entro il mese di Luglio 2020. Le parti prendono atto della circostanza che, per fatti non dipendenti dalla propria volontà, potrebbe non risultare possibile far confluire il valore dei premi presso sistemi di welfare aziendale (cd. Flexible benefits) secondo quanto disposto dalla normativa in vigore (art. 1 commi 182-191 L. n. 208/2015, cd. Legge di Stabilità 2016, art. 1, commi da 160 a 162 L. n. 232/2016, cd. legge di bilancio 2017, e ss.mm.ii. nonché dall'art. 51, commi 2 e 3 del DPR 917/1986 del T.U.I.R.) e dal relativo regolamento aziendale.

Le parti concordano, altresì, il seguente "over bonus" legato alla soglia di raggiungimento dell'obiettivo sulle infezioni ospedaliere. In particolare, se la percentuale d'infezioni ospedaliere rilevata sui pazienti dell'Istituto per il periodo di oggetto di valutazione, risulterà inferiore alla percentuale del 0,77%, l'importo del Fondo di Qualità sarà aumentato del valore pari alla quota di Fondo Qualità dell'annualità 2018 non corrisposta per via del mancato raggiungimento dell'obiettivo ivi indicato.

Per quanto concerne le modalità di distribuzione, di seguito si riporta in sintesi:

Criteri per l'erogazione

Quanto alle modalità di erogazione del premio, le parti – dopo ampia discussione – hanno deciso di utilizzare un criterio che tenga conto sia della categoria di appartenenza che della valutazione individuale.

Il fondo totale (**FT**) da utilizzare per calcolare il valore di ogni singola quota sarà pari all'importo come sopra definito. Ad ogni dipendente viene attribuito un valore **NQI** (Numero Quote Individuali), derivante dalla somma delle quote di competenza relative alla categoria di appartenenza ed alla valutazione acquisita, come da tabelle sotto riportate:

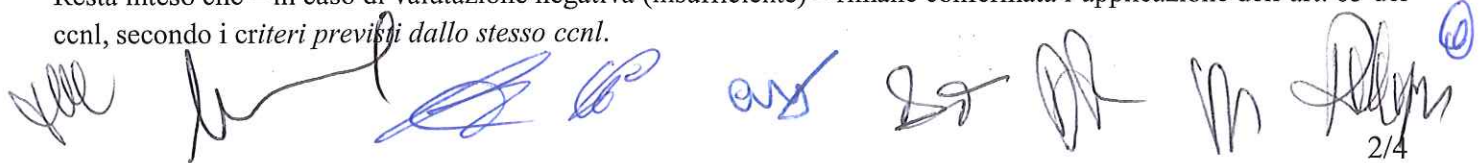
Categoria Contrattuale		Valutazione	
cat. A	4 quote	insufficiente	0 quote
cat. B	5 quote	sufficiente	3 quote
cat. C	6 quote	buono	4 quote
cat. D	7 quote	ottimo	5 quote
cat. E	8 quote		

Il suddetto **FT** diviso il totale complessivo delle quote (**VQ**), consente di definire il valore di ogni quota (**VQ**).

Il prodotto di **VQ x NQI** determina il premio individuale (**PTI**), che sarà distribuito ai dipendenti non medici.

In fase di corresponsione del Fondo di Qualità come sopra determinato, troveranno applicazione, limitatamente alla quota individuale di euro 450,00 annua lorda specificata dal I comma dell'art. 65 del CCNL di settore, i criteri e la regolamentazione di cui ai commi 3 e segg. dell'art. 65 del CCNL per il personale non medico dipendente delle strutture sanitarie associate all'AIOP, all'ARIS e alla Fondazione Don Carlo Gnocchi che qui di seguito si riportano: "Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al 1 comma è ridotto in ragione di euro 15,00 giornaliere; parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a euro 15,00 per giorno. Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi straordinari retribuiti, permessi recupero ore (ex art. 20 ccnl), compresi quelli di cui alla L. 104/90, 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 gennaio - 31 dicembre, debbono essere considerate come godute. Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative". La quota risparmiata per effetto dell'applicazione delle previsioni di cui ai commi 3 e ss. dell'art. 65 CCNL sarà distribuita a tutto il personale residuo in funzione dei giorni di presenza.

Resta inteso che – in caso di valutazione negativa (insufficiente) – rimane confermata l'applicazione dell'art. 65 del ccnl, secondo i criteri previsti dallo stesso ccnl.



Come già applicato per l'anno precedente, anche per l'anno 2019 trova applicazione, con funzione premiante, la cosiddetta c.d. "regola del 5", limitatamente alla parte del Fondo riferibile al premio integrativo aziendale (escludendo pertanto la quota riconducibile al premio incentivazione previsto dal CCNL).

In particolare, tale regola prevede che per ciascun dipendente che, nel corso dell'anno solare, ha fatto registrare un numero superiore a 5 eventi morbosi (giorni di malattia) di durata pari o inferiore a 5 giorni sarà applicata una decurtazione del premio integrativo aziendale calcolato "a scaglioni" nella misura di seguito determinata:

- per i primi 5 giorni di assenza, non verrà applicata alcuna decurtazione
- per i giorni dal 6° a 10° verrà applicata una decurtazione di € 15,00 per ogni giorno di malattia;
- per i giorni dal 11° a 15° verrà applicata una decurtazione di € 30,00 per ogni giorno di malattia;
- per i giorni dal 16° al 25° verrà applicata una decurtazione di € 40,00 per ogni giorno di malattia;
- per i giorni dal 26° in poi verrà applicata una decurtazione di € 50,00. per ogni giorno di malattia.

Per esempio, se un dipendente ha fatto registrare 7 eventi morbosi con un numero complessivo di 12 giorni, la decurtazione sarà calcolata come di seguito:

per i primi 5 giorni:	5 x Euro 0 =	Euro 0
per i giorni dal 6° al 10°	5x Euro 15=	Euro 75
per i giorni dal 11° al 12°	2x Euro 30=	Euro 60
Totale		Euro 135

L'ammontare delle somme oggetto delle decurtazioni effettuate per effetto dell'applicazione delle regole di cui sopra sarà redistribuito in funzione premiante a tutto il personale a cui tale regola non ha trovato applicazione, in proporzione alle somme assegnate sulla base delle regole comuni.

Inoltre, rimane ferma la facoltà per l'Istituto di erogare premi aggiuntivi al personale che abbia conseguito specifici obiettivi predefiniti, nell'ambito di una valutazione discrezionale dell'Istituto, secondo le policy in vigore.

L'Istituto depositerà l'accordo e della relativa dichiarazione utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia di detassazione e sistemi incentivanti, che prevedono – per le erogazioni correlate ai risultati - un abbattimento dell'imposizione e fiscale della retribuzione complessivamente erogata.

Le parti si danno atto che il presente accordo deve intendersi applicabile anche al personale non medico dipendente di UPMC Italy ed impegnato nell'attività dell'ISMETT, con i medesimi criteri adottati per ISMETT.

L'Amministrazione s'impegna a fornire con cadenza bimestrale informazioni ed i dati sull'andamento degli obiettivi oggetto del presente accordo.

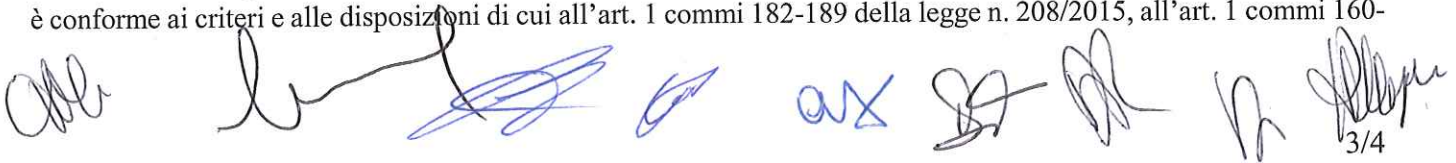
Autodichiarazione ISMETT

Ai sensi dell'art. 5 del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 Giugno 2016 e dell'art. 14 decreto legislativo n. 151 del 2015, la struttura ISMETT Srl, con sede in Palermo, alla via Discesa dei Giudici n. 4, in persona del Dott. Giuseppe Alongi unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme ai criteri e alle disposizioni di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge n. 208/2015, all'art. 1 commi 160-161 della legge n. 232/2016, al DM del 25.06.2016 nonché al DPCM del 22 gennaio 2013, in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività.

La presente, pertanto, soddisfa l'obbligo di rilasciare l'autodichiarazione di cui all'art. 3 del DPCM e alle altre disposizioni sopra richiamate, secondo le indicazioni fornite anche dal Ministero del Lavoro con circolare n. 15 del 3 aprile 2013.

Autodichiarazione UPMC Italy

Ai sensi dell'art. 5 del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 Giugno 2016 e dell'art. 14 decreto legislativo n. 151 del 2015, la struttura UPMC Italy Srl, con sede in Palermo, alla via Discesa dei Giudici n. 4, in persona del Dott. Raffaele Maggio unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme ai criteri e alle disposizioni di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge n. 208/2015, all'art. 1 commi 160-



161 della legge n. 232/2016, al DM del 25.06.2016 nonché al DPCM del 22 gennaio 2013, in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività.

La presente, pertanto, soddisfa l'obbligo di rilasciare l'autodichiarazione di cui all'art. 3 del DPCM e alle altre disposizioni sopra richiamate, secondo le indicazioni fornite anche dal Ministero del Lavoro con circolare n. 15 del 3 aprile 2013.

Amministrazione	
FP CGIL:	
CISL FP	
CONFINTESA SANITA'	
UIL:	
UGL FPS:	



