

ACCORDO AZIENDALE PER IL FONDO PERFORMANCE MANAGEMENT QUALITY
(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)

Il giorno 26 marzo 2018 alle ore 15.00 presso la sede operativa sita nella Via Ernesto Tricomi 5
- per il datore di lavoro:

- per CISL FP:
- per CONFINTESA Sanità:
- per CGIL FP:
- per UIL FPL:

Principi Generali

In considerazione dell'eccellenza dei servizi offerti da IRCCS ISMETT e dall'UPMC Italy nel panorama sanitario nazionale e delle elevate qualità delle professionalità che vi operano a tutti i livelli, le parti concordano sull'opportunità di attuare un percorso negoziale che conduca nel periodo di valutazione 2018, secondo modalità e forme che si andranno a concordare nel dettaglio, all'erogazione di una quota variabile della retribuzione una tantum. La contrattazione aziendale rappresenta uno strumento fondamentale per favorire il coinvolgimento del personale nelle attività volte all'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

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 ossia validi per tutto il management dell'Azienda.

In particolare il presente programma incentivante si applica ai Direttori Ufficio o Servizi interessati dalla performance management che prestano servizio nell'IRCCS ISMETT e in UPMC Italy a Palermo.

FONDO Performance Management Quality – periodo di valutazione 2018

Ciò premesso, con riferimento al periodo di valutazione 2018, le parti concordano i seguenti obiettivi e criteri di misurazione e di verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione da raggiungere nel corrente esercizio per il finanziamento dei bonus una tantum (premi di risultato) da erogare.

	Descrizione Obiettivo	Obiettivo 2018	Peso Obiettivo
1	Implementazione del sistema HUBBLE e caricamento reportistica su piattaforma IBI con attivazione di almeno 3 indicatori/report	<u>SI</u>	25
2	Definizione della "valutazione del carico di lavoro di almeno 1 Ufficio/Servizio Amministrativo e definizione del relativo piano di efficientemente economico/organizzativo	<u>SI</u>	25
3	Definizione procedure per fornitura in opera "chiavi in mano" di un impianto di TRIGENERAZIONE finalizzato ad ottenere efficientemente energetico e per l'incremento dell'utilizzo di energia "green".	<u>SI</u>	25
4	Completa acquisizione del servizio di flexible benefit ai fini dell'implementazione nell'anno 2018/2019	100%	25

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

L'importo del Fondo Performance Management Quality, messo a disposizione dell'Azienda, sarà determinato in funzione di quanto indicato nel documento di fabbisogno economico di previsione approvato dall'azienda. Il fondo, come sopra definito, sarà destinato quanto al 100% al finanziamento della retribuzione di risultato.

Il fondo verrà distribuito a tutto il personale con contratto di lavoro subordinato che alla data del 30 giugno 2018 abbia maturato almeno 12 mesi di anzianità di servizio ovvero 12 mesi di anzianità nel ruolo.

Il raggiungimento della soglia minima del 51% del peso degli obiettivi come sopra individuati determinerà l'erogazione del Fondo Performance Management Quality 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 mese di Luglio dell'anno fiscale successivo quello di competenza; 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 Settembre dell'anno fiscale successivo a quello di competenza.

In alternativa al premio di risultato le parti concordano nella possibilità di 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.).

Modalità di erogazione

Fermo restando la realizzazione degli obiettivi secondo i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione sopra concordati dalle parti, quanto alle concrete modalità di erogazione del premio di risultato, il Datore di lavoro provvederà alla erogazione dello stesso in coerenza con quanto statuito dai singoli contratti di lavoro.

L'UPMC depositerà l'accordo 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.

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, via Discesa dei Giudici n. 4, nella persona del Dott. Gaspare Mangiaracina, 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.



2/3

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 IRCCS ISMETT SRL

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 IRCCS ISMETT Srl, con sede in Palermo, via Discesa dei Giudici n. 4, nella 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.

Amministrazione	
FP CGIL	AA
CISL FP	AA
CONFINTESA SANITA'	
UIL FPL	

[Handwritten signature]