

## VERBALE DI ACCORDO

In data 16 dicembre 2019, si sono incontrati l'Amministrazione della Fondazione Policlinico Universitario "A. Gemelli" IRCCS (F.P.G.), e le OO.SS. del Personale non dirigente rappresentate dai Delegati di CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CISAS, CONFSAL-CISAPUNI, COINA, FARESS, FIALS, FSP, UGL Sanità.

Visti:

- il Verbale di Accordo 6 maggio 2016 con il quale le Parti hanno concordato sul CCL per il Personale non dirigente della Fondazione Policlinico Universitario "A. Gemelli" 2016-2019;
- il Verbale di Accordo 1° giugno 2016 che risulta essere l'unica fonte di disciplina del "Trattamento di produttività" da applicare al Personale non dirigente della Fondazione per il medesimo periodo (2016-2019);

richiamati i Verbali di Accordo:

- 14 dicembre 2016;
- 20 dicembre 2017;
- 20 dicembre 2018;
- 11 marzo 2019;

dandosi atto che:

- il Verbale di Accordo 1° giugno 2016 presenta i requisiti di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e che è conforme alle prescrizioni dettate dall'articolo 1, commi 182 e ss. della L. n. 208/2015 e s.m.i. nonché dal D.M. 25 marzo 2016;
- in data 3 giugno 2016 è stato effettuato il deposito del Verbale di Accordo 1° giugno 2016, ai sensi e per gli effetti delle medesime disposizioni sopra indicate;

ribadito:

- che il Fondo per il finanziamento del trattamento di produttività di cui al medesimo Verbale di Accordo è finalizzato ad incrementare la produttività della Fondazione e quella individuale, a ridurre l'assenteismo e ad incrementare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse;

confermato che il Verbale di Accordo 1° giugno 2016:

- è finalizzato al perseguimento di obiettivi di incremento di produttività, efficienza ed innovazione il cui raggiungimento sia misurabile e verificabile attraverso i seguenti indicatori appositamente individuati: valore della produzione/costo del lavoro; EBITDA; riduzione dell'assenteismo;

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left margin and several initials at the bottom.]*

tenuto conto del fatto che, relativamente all'anno 2019, il Verbale di Accordo 1° giugno 2016, stabilisce quanto segue:

- "(...), la dotazione del Fondo da corrispondere ai dipendenti in base alla presenza in servizio è rideterminata (...) in € 8.145.500,00 (...) al netto degli oneri riflessi e conseguentemente sono rideterminate le quote indicate nel successivo punto 8. Corrispondentemente, la quota del Fondo da erogare in base alla valutazione della produttività individuale nei termini e secondo le modalità di seguito specificate, viene rideterminata (...) in € 4.500.000,00 (...) al netto degli oneri riflessi, per un totale del Fondo pari a (...) € 12.645.500,00 (...) al netto degli oneri riflessi";
- "(...) il trattamento di produttività sarà riconosciuto nella misura del 80% in base alla presenza in servizio e del restante 20% in base alla valutazione della produttività individuale come di seguito specificato. (...) sulla base dei risultati della Fondazione misurati secondo i due indicatori di andamento della Fondazione (EBITDA) e indicatore di produttività (Valore della produzione/costo del lavoro) non potrà erogarsi meno del 50% e fino ad un massimo del 110% della quota di € 4.500.000,00 al netto degli oneri riflessi riconosciuta come quota per la valutazione della produttività individuale";
- "(...), il Fondo sarà erogato nella misura percentuale del risultato di budget raggiunto misurato secondo il criterio di raggiungimento dell'EBITDA (valore obiettivo: come da budget approvato dal CdA della Fondazione) e dell'indice di produttività misurato come valore della produzione/costo del lavoro pari a (...) + 2% nel (...) 2019. Il peso dei due criteri rimane invariato e pari, rispettivamente, al 50% per l'EBITDA e al 50% per il valore della produzione/costo del lavoro, salvi diversi Accordi tra le Parti che potranno prevedere modifiche";
- "(...) le quote mensili (di trattamento di produttività) saranno rideterminate in due parti: una legata alla presenza in servizio e l'altra erogata in acconto e legata alla valutazione del contributo individuale alla produttività. (...). Nel mese di aprile-maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, -una volta approvato il bilancio della Fondazione dal CdA- sarà corrisposto il conguaglio di quanto erogato in acconto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi della Fondazione e dell'applicazione dei criteri di valutazione della produttività individuale";

tenuto conto altresì del fatto che:

- dandosi seguito alla possibilità sopra citata di diversi Accordi tra le Parti, relativamente all'anno 2019, le Parti hanno concordato, tra l'altro, che "gli indicatori degli obiettivi, tra loro alternativi, di incremento di produttività, efficienza ed innovazione per il medesimo anno siano così specificati:

- indicatore valore della produzione/costo del lavoro: ulteriore + 2% rispetto all'obiettivo dell'anno 2018 (valore obiettivo dell'indice di produttività 2018: 3.46);
- riduzione dell'assenteismo di durata compresa tra tre e trenta giorni dell'1% rispetto all'anno 2018;

Handwritten initials and signatures on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "OB", "A", "J", "P", "H", "R", "A".

Vertical handwritten notes on the right side of the page, including "FIN. R." and "M...".

- rilevazione dell'indicatore dell'assenteismo minore di tre giorni in percentuale non superiore all'1,72%;
- indicatore relativo all'EBITDA: raggiungimento del budget;
- incremento, rispetto all'anno 2018, della percentuale di soddisfazione dei ricoveri espressa dai pazienti attraverso la compilazione dei "Questionari di valutazione della qualità del ricovero", somministrati presso i reparti di degenza, relativamente ad almeno cinque item -non espressamente riguardanti il Personale medico e "pasti"- di cui al "Questionario" medesimo, tenuto conto dei questionari compilati e raccolti nel corso del 2019";

le Parti:

- incontratesi per valutare l'andamento dei due indicatori individuati nel Verbale di Accordo 1° giugno 2016 con pari peso, l'andamento dell'assenteismo di durata compresa tra tre e trenta giorni, l'andamento dell'assenteismo minore di tre giorni, l'andamento della percentuale di soddisfazione dei ricoveri espressa dai pazienti attraverso la compilazione dei "Questionari di valutazione della qualità del ricovero" nonché per valutare la possibilità di trasformare parte del premio di risultato in welfare aziendale;

in merito ai seguenti indicatori degli obiettivi, tra loro alternativi, si danno atto che, alla data odierna:

- l'indicatore relativo all'EBITDA potrà essere valutato esclusivamente dopo l'approvazione del bilancio; gli indicatori relativi ai restanti obiettivi possono essere già valutati compiutamente;
- l'indicatore valore della produzione/costo del lavoro evidenzia un risultato positivo con un rapporto che passa da 3.46 a 3.57 (con un incremento del rapporto del + 1,2 %) rispetto al previsto 3.53 (+ 2% rispetto all'obiettivo 2018) e che dunque il relativo obiettivo può dirsi pienamente raggiunto;
- l'indicatore dell'assenteismo di durata compresa tra tre e trenta giorni si attesta su una percentuale del 2,86 % e registra pertanto una variazione del -3 % rispetto all'anno 2018 a parità di popolazione e di causali di assenza prese in considerazione e che dunque il relativo obiettivo di riduzione dell'assenteismo compreso tra tre e trenta giorni del 1% rispetto all'anno 2018, può dirsi raggiunto;
- l'indicatore dell'assenteismo minore di tre giorni si attesta su una percentuale del 1,77 %, percentuale quindi superiore all'1,72%, a parità di popolazione e di causali di assenza prese in considerazione e che dunque il relativo obiettivo di rilevazione dell'indicatore dell'assenteismo minore di tre giorni in percentuale non superiore all'1,72% non può dirsi raggiunto;
- l'indicatore della percentuale di soddisfazione dei ricoveri espressa dai pazienti attraverso la compilazione dei "Questionari di valutazione della qualità del ricovero", somministrati presso i reparti di degenza, tenuto conto dei questionari compilati e raccolti nel corso del 2019, si attesta sull'incremento, rispetto all'anno 2018, della percentuale di soddisfazione relativa a 5 item -non espressamente riguardanti il Personale medico e "Pasti"- di cui al "Questionario"

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials: AP, TeS, Mr. P... OB, 3, A, R, S, L]*

medesimo e che dunque il relativo obiettivo può dirsi raggiunto;

e conseguentemente che:

- le somme di competenza dell'anno 2019, erogate ai sensi degli Accordi in essere al Personale in forza, costituiscono premi di risultato e cioè somme di ammontare variabile la cui corresponsione è legata all'effettivo raggiungimento dei predetti obiettivi, tra loro alternativi di incremento di produttività, efficienza ed innovazione, misurati e verificati, relativamente allo stesso anno 2019, in modo obiettivo attraverso il riscontro degli indicatori numerici di un rapporto tra valore della produzione e costo del lavoro superiore al + 2% rispetto all'obiettivo dell'anno 2018; riduzione dell'assenteismo di durata compresa tra tre e trenta giorni del 3 % rispetto all'anno 2018; indicatore della percentuale di soddisfazione dei ricoveri espressa dai pazienti attraverso la compilazione dei "Questionari di valutazione della qualità del ricovero", con incremento, rispetto all'anno 2018, della percentuale di soddisfazione relativa a 5 item di cui al "Questionario" medesimo.

Tenuto conto altresì che:

- ai sensi dell'articolo 1, commi 182 e 189 della L. n. 208/2015 e s.m.i. sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali "(...) i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili (...);
- ai sensi della Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28 (par. 1.2): "Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio erogato (...) è necessario che (...) sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (...) e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello Allegato al decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità";
- ai sensi della Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 19 ottobre 2018 n. 78/E "Non è (...) sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione (...) sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio di maturazione del premio";
- l'indicatore dell'assenteismo di durata compresa tra tre e trenta giorni registra una variazione del -3 % rispetto all'anno 2018 a parità di popolazione e di causali di assenza prese in considerazione e che dunque il relativo obiettivo di riduzione dell'assenteismo compreso tra tre e trenta giorni del 1% rispetto all'anno 2018, può dirsi, oltre che raggiunto, anche incrementale;
- l'indicatore della percentuale di soddisfazione dei ricoveri espressa dai pazienti attraverso la compilazione dei "Questionari di valutazione della qualità del ricovero", somministrati presso i reparti di degenza, si attesta sull'incremento, rispetto all'anno 2018, della percentuale di soddisfazione relativa a 5 item di cui al "Questionario" medesimo e che dunque il relativo obiettivo può dirsi, oltre che raggiunto, anche incrementale;

AP

RO

Fazio Mr. Leuoni OB 4

FF

RRG J

Handwritten notes on the right margin: a circled 'P', a checkmark, and the vertical text 'D. n. 28'.

- le Parti concordano che la quota residua del premio di risultato, calcolata quale differenza tra l'ammontare complessivo del Fondo 2019 e quanto già erogato in acconto nel corso del medesimo anno, correlata al raggiungimento degli obiettivi aziendali di EBITDA e di produttività, efficienza ed innovazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 184 della L. n. 208/2015 e s.m.i., sia fruita sotto forma di prestazioni di welfare aziendale e di benefit di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'Articolo 51 del TU di cui al DPR 22 dicembre 1986, n. 917, ferma restando la possibilità per i singoli dipendenti di optare per l'erogazione della retribuzione premiale in denaro;

le Parti si danno pertanto atto che:

- le somme erogate nel periodo di imposta 2019 al Personale in forza, ai sensi degli Accordi in essere, nonché ai sensi dell'articolo 1, commi 182 e ss. della L. n. 208/2015 e s.m.i. e del D.M. 25 marzo 2016, saranno soggette ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000,00 € lordi, fatta salva la possibilità per il dipendente di optare per la tassazione ordinaria, se ritenuta più favorevole;
- restano ferme le condizioni normativamente previste ai fini della applicazione e della eventuale rinuncia alle agevolazioni fiscali;
- l'applicazione del beneficio fiscale avrà effetti sulla mensilità ordinaria del mese di dicembre 2019.

Tenuto conto infine che i Verbale di Accordo 1° giugno 2016 e 11 marzo 2019 prevedono:

- l'ulteriore obiettivo del risultato di budget misurato secondo il criterio dell'EBITDA (valore obiettivo: come da budget approvato dal CdA);

considerato che:

- il predetto obiettivo potrà essere verificato solo a seguito dell'approvazione del CdA e dunque non prima del mese di aprile 2020;

le Parti concordano che:

- venga verificato nel mese di aprile 2020 il raggiungimento dell'obiettivo del risultato di budget misurato secondo il criterio dell'EBITDA e, in caso di verifica positiva, applicata la percentuale di raggiungimento alla quota residua del Fondo per il finanziamento del Trattamento di produttività 2019, calcolata quale differenza tra l'ammontare complessivo del Fondo 2019 e quanto già erogato in acconto nel corso del medesimo anno, nelle modalità previste dal Verbale di Accordo 1° giugno 2016 e s.m.i.;
- resti ferma la possibilità per i singoli dipendenti di optare per l'erogazione della retribuzione premiale in denaro, in deroga a quanto sopra stabilito; l'opzione per la retribuzione premiale in denaro potrà essere esercitata entro il mese di aprile 2020, in base alle indicazioni che saranno successivamente fornite;

OP

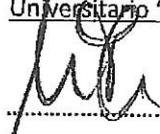
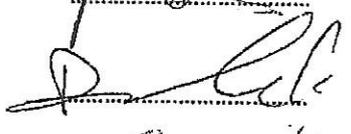
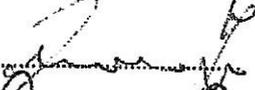
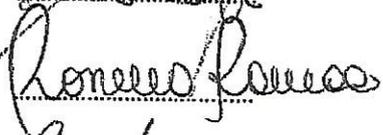
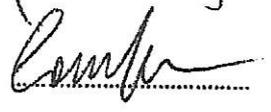
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "T. M.", "M.", and "M.", along with various initials and a date "5".



Amministrazione

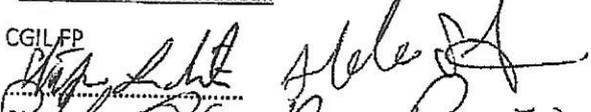
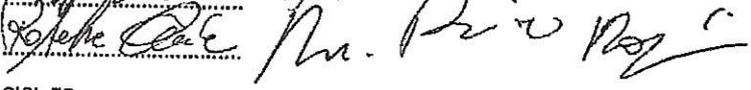
della Fondazione Policlinico

Universitario "A. Gemelli" IRCCS

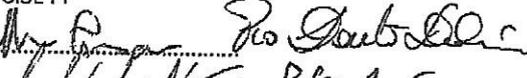
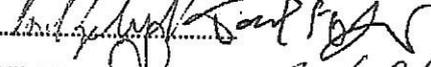
  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

Organizzazioni Sindacali

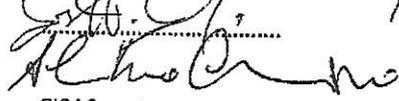
CGIL FP

  
.....  
  
.....

CISL FP

  
.....  
  
.....

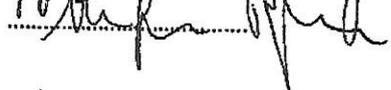
UIL FPI

  
.....  
  
.....

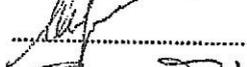
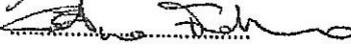
CISAS

  
.....  
  
.....

COINA

  
.....  
  
.....

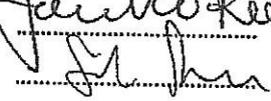
CONESAL CISAPUNI

  
.....  
  
.....

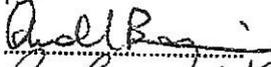
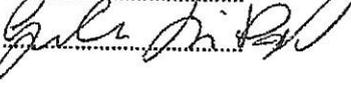
FARESS

  
.....  
.....

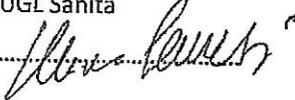
FIALS

  
.....  
  
.....

FSP

  
.....  
  
.....

UGL Sanità

  
.....  
.....