

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELLA A.S.S.M. SpA - COMPARTO TERME

Il giorno 24/03/2009, presso la sede dell'ASSM di Tolentino

tra

l'ASSM rappresentata dal Direttore ing. Pietro Pisciotta;  
dal responsabile dello stabilimento termale dott. Danilo Compagnucci;

e

l'Organizzazione Sindacale Territoriale FILCAMS-CGIL rappresentata dal sig. Marsilio Marsili, l'Organizzazione Sindacale Territoriale UILTuCS-UIL rappresentata dal sig. Roberto Broglia, alla presenza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali comparto Terme, nella persona della sig.ra Marisa Marucci

si è stipulato il presente Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti delle Terme S. Lucia.

### PREMESSA GENERALE

Con la stipula del presente accordo le parti hanno inteso dare attuazione ad un sistema di relazioni sindacali strutturato, nonché a realizzare una contrattazione integrativa recependo la linea di indirizzo indicata nel "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23/7/93 nel rispetto delle competenze assegnate al livello di contrattazione aziendale, dal protocollo medesimo e dal CCNL di settore.

L'accordo, si situa nel quadro di una difficile situazione economica-finanziaria del comparto aziendale Terme.

In tale contesto l'Azienda è fortemente impegnata a realizzare il processo di ristrutturazione organizzativa anche attraverso l'ampliamento dei servizi da offrire, finalizzato ad assicurare al comparto redditività e sviluppo.

Nella logica di cui sopra, le stesse parti si incontreranno per procedere a verifiche in merito agli assetti organizzativi più adeguati al miglioramento ed all'attuazione delle risorse umane.

### PARTE GENERALE

#### TITOLO I - DIRITTI SINDACALI E RELAZIONI SINDACALI

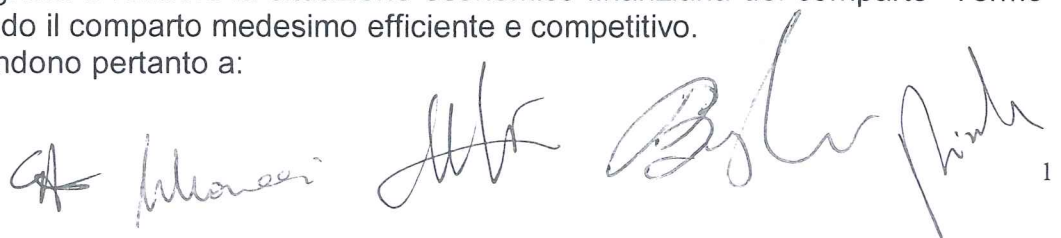
Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa di legge e di contratto in materia di relazioni sindacali, le parti convengono di istituire un sistema di diritti di informazione e confronto articolato, finalizzato a razionalizzare e migliorare l'assetto complessivo delle relazioni tra sindacato ed azienda.

Tale principio si esplica attraverso il pieno riconoscimento di momenti di confronto fra le parti per le materie designate dalla contrattazione di secondo livello, e ciò anche in relazione a quanto previsto nel presente accordo in materia di salario variabile.

#### TITOLO II - SVILUPPO E OCCUPAZIONE

L'Azienda è impegnata a rendere la situazione economico-finanziaria del comparto "Terme" autonoma, rendendo il comparto medesimo efficiente e competitivo.

Gli investimenti tendono pertanto a:



1

- qualificare lo stabilimento termale;
  - incrementare i volumi di fatturato;
  - consolidare e migliorare i livelli occupazionali
- anche individuando nuove offerte di servizi/prestazioni all'utenza.

### TITOLO III - MERCATO DEL LAVORO

#### Stagionali

Si conviene tra le parti di applicare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tutto il personale che ha già prestato l'attività lavorativa nell'Azienda per il medesimo comparto, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 del CCNL e dalle disposizioni di legge vigenti.

Più precisamente, ferma restando la facoltà dell'Azienda di individuare la tipologia di prestazione (full o part-time) verrà data priorità al lavoratore che, nella mansione e nel livello di inquadramento interessati, presenti la maggiore anzianità di servizio conteggiata come segue:

- per assunzioni part-time: verranno conteggiate le giornate lavorative indipendentemente dall'orario svolto (full o part-time);
- per prestazioni full-time: verranno conteggiate le ore lavorative.

In caso di proroghe o di esigenze di estensione dell'orario, la priorità verrà stabilita in base ai medesimi criteri di anzianità già indicati.

#### Contratti a tempo determinato

In deroga al CCNL viene eliminata la percentuale di possibilità di assunzioni a termine e annualmente di norma nel mese di gennaio si effettuerà un incontro/confronto tra le parti firmatarie il contratto integrativo aziendale per definire la possibilità di consolidamento con trasformazione di alcune figure da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato: in tali casi, per stabilire la priorità tra i lavoratori di pari mansione e livello verranno applicati i medesimi criteri stabiliti al punto precedente per l'assunzione degli stagionali.

### TITOLO IV - FORMAZIONE PROFESSIONALE

In relazione ai programmi di sviluppo, all'ampliamento di servizi e innovazione tecnologica, le parti riconoscono l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale quale investimento sia per l'Azienda che per i lavoratori al fine di realizzare la qualificazione del servizio/prestazioni all'utenza e il miglioramento costante della professionalità.

In tal senso l'Azienda si impegna a garantire l'accesso ai corsi di formazione per migliorare la professionalità con conseguente possibilità di miglioramento dell'inquadramento. Rispetto a ciò si conviene di garantire i percorsi per i lavoratori di maggiore anzianità effettiva di servizio.

Nel piano annuale di formazione saranno sempre compresi interventi formativi tesi alla tutela e sicurezza dei lavoratori/trici come definito dal Dlgs 626 e, di volta in volta verranno previsti cicli formativi e addestrativi finalizzati a migliorare la qualità del servizio/prestazioni e alla ottimizzazione dell'utilizzo delle tecnologie.

L'Azienda si impegna inoltre ad inserire nel piano i corsi per crediti obbligatori.

Le parti concordano di svolgere un monitoraggio dello sviluppo dei piani formativi e addestrativi.

I programmi possono rientrare anche nel quadro dei finanziamenti concessi dagli enti preposti.

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi hanno diritto a permessi retribuiti per un massimo individuale di 60 ore nell'arco dei quattro anni, conteggiate ponderatamente in relazione al part-time ed ai periodi di assunzione, da potersi cumulare.

I permessi non possono essere usufruiti nel periodo di maggiore intensità lavorativa e precisamente dal 1/6 al 31/10.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva possono superare il due per cento del totale della forza occupata solo previa autorizzazione aziendale.

## TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti confermano che i programmi di organizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzano la professionalità e migliorano complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti.

Al fine di conseguire quanto sopra, nonché al fine di realizzare un migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di produttività ed efficienza, una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva ed un miglior servizio all'utenza, le parti si confronteranno per realizzare intese.

### Orario di lavoro

In relazione alle particolari esigenze del comparto, volte a migliorare e ampliare i servizi all'utenza, la distribuzione dell'orario di lavoro sarà su giorni 6.

L'orario di lavoro settimanale sarà di 40 ore.

A fronte di situazioni ed esigenze obiettive dell'attività produttiva si applicherà, per i dipendenti a tempo indeterminato con contratto full-time, un programma di flessibilità con un orario minimo di 32 h. settimanali e max di 48 h. settimanali. Il programma potrà essere effettuato per un max di n°10 settimane nell'anno e verrà concordato con la RSU.

Si stabilisce inoltre che le eventuali prestazioni straordinarie a qualsiasi titolo potranno essere recuperate in altri periodi calcolando le maggiorazioni spettanti in maggior recupero e regolarmente retribuite secondo la volontà del dipendente e considerate le esigenze dell'Azienda.

Qualora le esigenze di servizio non renderanno possibile la fruizione delle ferie e il recupero dello straordinario, tali periodi dovranno essere recuperati prioritariamente tramite proroga del periodo dell'assunzione o retribuiti.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato con contratto part-time, a fronte di esigenze obiettive dell'attività produttiva, si applicherà un programma di flessibilità con orario minimo di 16 ore e massimo di 40 ore settimanali, regolamentato con le medesime modalità precedentemente descritte.

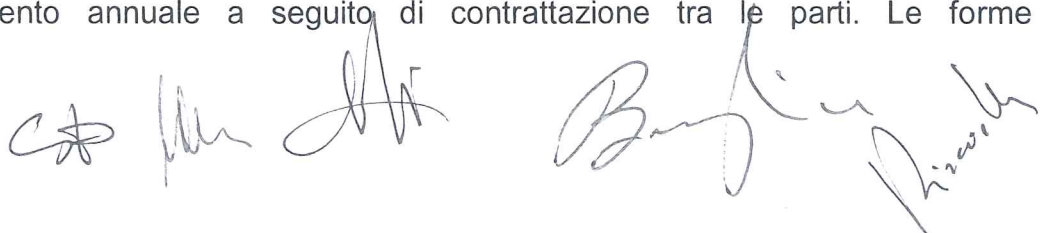
Il personale operante, a tempo indeterminato e a tempo determinato, nei settori *fisioterapia - medicina sportiva - estetica - diagnostica poliambulatoriale (ginecologia, cardiologia ecc.)*, *accettazione clienti* potrà aderire volontariamente ad un programma di incentivazione per "attività imprenditoriale", basato su prestazioni aggiuntive mirate ad estendere i servizi in nuovi orari che rispondano alle richieste dell'utenza: tale programma verrà introdotto sperimentalmente dal primo anno di valenza del presente accordo e sottoposto a verifica in sede di consuntivo.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### TITOLO I - PREMIO DI RISULTATO / SALARIO VARIABILE QUADRIENNIO 2009 / 2012

#### PREMESSA

I criteri di erogazione del premio sotto definiti verranno applicati per il quadriennio 2009/2012 con aggiornamento annuale a seguito di contrattazione tra le parti. Le forme di



incentivazione, nel tener conto delle peculiarità dei diversi settori di attività, troveranno attuazione con le seguenti modalità:

*progetto di produttività generale*, con premio commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati annualmente con apposito accordo tra le parti. Il premio integrerà gli istituti di premio di produzione preesistenti.

*programma di attività imprenditoriale*: tale attività, intesa a soddisfare maggiormente le esigenze degli utenti e a ridurre i tempi di attesa, sarà riservata al personale operante presso il Centro di Medicina dello Sport, l'Ambulatorio di Riabilitazione, il Centro Estetico, il Poliambulatorio specialistico e l'Ufficio Accettazione. L'attività verrà svolta al di fuori del normale orario di lavoro dal personale che vorrà aderirvi volontariamente, e verrà remunerata in percentuale al ricavo delle prestazioni effettuate ed al reparto in cui sono state eseguite, tenendo conto dei costi dei materiali necessari. Il programma verrà introdotto sperimentalmente dal primo anno di valenza dell'accordo e sottoposto a verifica in sede di consuntivo.

*progetto "coordinatrici ambulatorio di riabilitazione"*: il progetto tiene conto delle particolari esigenze organizzative del reparto, dotato di un consistente nucleo di operatori, ed è dedicato al personale di coordinamento di tale reparto, non inserito nel *programma di attività imprenditoriale*. Gli obiettivi del progetto sono mirati all'aumento dell'efficienza e all'ottimizzazione organizzativa del reparto medesimo al fine di conseguire un aumento di ricavi a parità numerica degli operatori e un miglioramento della qualità dei servizi.

Di seguito vengono descritte con maggiore dettaglio tali forme di incentivazione

## **1 - PROGETTO DI PRODUTTIVITA'**

### ***Importo massimo erogabile***

L'ammontare massimo, da corrispondere individualmente al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in funzione del minimo tabellare e del periodo di permanenza in servizio (tenendo cioè conto sia del periodo di assunzione a termine che della quota di part-time), verrà stabilito annualmente a seguito di contrattazione tra le Parti.

### ***Obiettivi di produttività***

L'importo del premio sarà correlato ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia definiti tra le Parti.

Gli obiettivi prefissati seguiranno i criteri generali sotto enunciati:

- obiettivi comuni a più unità operative;
- obiettivi di Reparto in modo da tener conto delle peculiarità delle singole unità operative e della loro diversa partecipazione agli incrementi di efficienza ed efficacia aziendali voluti dai progetti. Gli obiettivi stessi sono essenzialmente connessi ad una partecipazione del personale al contenimento dei costi di gestione e alla promozione dei servizi e prodotti termali nei confronti dell'utenza.

Gli obiettivi prefissati saranno riassunti in un prospetto, su cui saranno riportati:

- il peso assegnato al singolo obiettivo, fatto 100 il totale dei pesi per ciascuna unità operativa;
- l'indicatore da impiegare per la misurazione del grado di conseguimento di ciascun obiettivo;
- le soglie minima e massima di risultato cui riferirsi per la determinazione della quota di premio da assegnare per ciascun obiettivo in relazione al grado di conseguimento: al di sotto della soglia minima non verrà erogato alcun premio, mentre per il conseguimento parziale degli obiettivi verranno erogate quote proporzionali al grado di conseguimento misurato.

### ***Modalità di conteggio del premio.***



Il premio di risultato verrà corrisposto in base ai risultati raggiunti: l'importo da erogare individualmente sarà una quota dell'importo massimo di competenza, calcolata come somma pesata delle quote conseguite dall'unità di appartenenza per i singoli obiettivi prefissati (comuni a tutte le unità e propri dell'unità di appartenenza, ciascuna riferita al peso assegnato all'obiettivo stesso).

### **Periodo di attuazione e modalità di erogazione del premio**

Il periodo preso come riferimento sarà l'arco di un intero esercizio.

Il premio sarà erogato con le competenze del mese di dicembre dell'anno di competenza.

Le modalità di conteggio del premio al singolo dipendente terranno conto della sua presenza in servizio, conteggiando le assenze secondo i seguenti criteri:

- sono esclusi dalle assenze ferie, infortuni e permessi sindacali;
- vengono conteggiati come assenze i periodi di malattia complessivamente superiori a 14 giorni lavorativi con arrotondamento al mese.

### **2 – PROGRAMMA DI “ATTIVITA’ IMPRENDITORIALE**

Il programma, che verrà sviluppato sperimentalmente in sede di progetto produttività 2009, è rappresentato, a scopo puramente esemplificativo, nel prospetto allegato.

### **3 – PROGETTO “COORDINATRICI FISIOTERAPIA”**

#### **Premessa**

Il personale occupato nell'*Ambulatorio di terapia fisica e riabilitazione* nel corso del 2008 è stato di 17 unità, impiegate in gran parte con orari part-time. Il costo del personale ha raggiunto in percentuale la quota di circa il 77% dei ricavi, che risulta troppo elevata per coprire i costi di gestione.

Se si considera il numero dei dipendenti impiegati nel comparto, si comprende l'importanza che tale attività riveste nell'ambito delle Terme: risulta quindi fondamentale ridurre tale incidenza del costo del personale rispetto ai ricavi. Il progetto esposto, ponendo l'attenzione su alcuni punti critici dell'attività esaminata individua obiettivi per le Coordinatrici dell'*Ambulatorio* atti a migliorare sia i ricavi sia la qualità delle prestazioni erogate.

#### **Obiettivi del progetto**

*Sistema di prenotazione degli appuntamenti:* costituisce uno strumento fondamentale ed è quindi essenziale operare in modo da far entrare a regime nel più breve tempo possibile il sistema informatizzato introdotto nel dicembre 2008, che consentirà di avere dati più precisi sui livelli di saturazione degli appuntamenti per i terapisti e maggiore rapidità nel fissare gli appuntamenti medesimi.

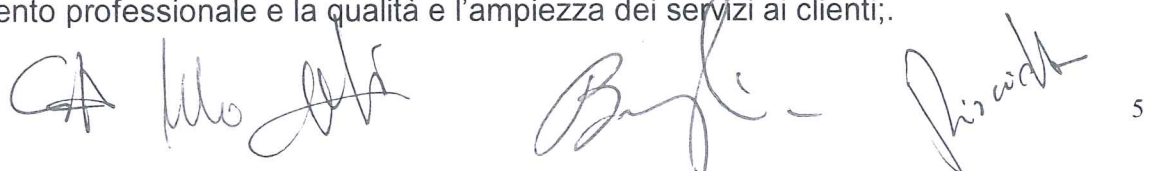
*Appuntamenti disdettati dai clienti:* le disdette “dell'ultim'ora” provocano notevoli inefficienze e danni economici; occorre pertanto introdurre una regolamentazione più severa per chi disdice un appuntamento entro le 24 ore precedenti;

*Studio e proposte tariffarie:* occorre adeguare opportunamente le tariffe delle prestazioni dell'*Ambulatorio* in quanto risultano troppo ridotte rispetto a quelle degli altri *Ambulatori* convenzionati presenti nel nostro territorio;

*Prolungamento dell'orario di lavoro* con il programma di “attività imprenditoriale”: prolungando l'orario di lavoro nelle ore serali, durante la pausa pranzo e nella giornata del sabato (tutti orari graditi ai clienti e che producono una riduzione dei tempi di attesa), si può ottenere un benefico aumento dei ricavi; va quindi organizzata con particolare cura l'“attività imprenditoriale” dei terapisti che si rendano disponibili.

*Utilizzo di un terapeuta per più utenti:* vanno implementate tutte quelle attività che consentano l'utilizzo di un terapeuta per più utenti (ginnastica riabilitativa in acqua e in palestra); a tal fine è anche prevista, nell'arco di tre anni, la costruzione di una palestra, il cui progetto è stato già approvato dalla Regione Marche.

*Formazione:* va incentivata la continua formazione degli operatori per aumentarne l'aggiornamento professionale e la qualità e l'ampiezza dei servizi ai clienti;



*Pulizia dei locali:* può essere migliorata con un coinvolgimento maggiore degli operatori ed un controllo del lavoro dell'impresa di pulizia

## TITOLO II – INDENNITA' DI SPECIALIZZAZIONE

Vengono riportate di seguito le indennità riconosciute a titolo di specializzazione a diverse figure professionali, dove il presente accordo introduce variazioni rispetto agli accordi già sottoscritti precedentemente.

### 1 – TERAPISTI DELLA RIABILITAZIONE

Alle nominate figure professionali è stata riconosciuta, fin dall'accordo integrativo 2000, un'indennità mensile lorda pari a € 95,03, da riproporzionare in ragione della eventuale quota di part-time, a riconoscimento delle specializzazioni acquisite tramite corsi di formazione specialistici relativamente a terapie strumentali (laserterapia, elettromagnetoterapia, ultrasuoni, ecc.) e fisiche (rieducazione posturale, manipolazioni neuromuscolari, linfodrenaggio, elettrostimolazioni ecc.).

L'indennità viene attribuita a seguito di accertamento delle specializzazioni conseguite da parte della Direzione tecnico-sanitaria del Presidio Ambulatoriale di recupero e rieducazione funzionale.

Con il presente accordo viene inoltre stabilita un'indennità progressiva in base all'esperienza specialistica acquisita con l'anzianità di servizio.

Il prospetto seguente riassume le indennità complessivamente riconosciute in funzione del possesso dei requisiti richiesti.

FASCE DI ANZIANITA'	CORSI SPECIALISTICI	IMPORTO INDENNITA' MENSILI LORDE		
		base €	di anzianità €	totale €
da 0 a 24 mesi	Nessuno	-----	----	-----
da 0 a 24 mesi	Si	95,03	----	95,03
da 24 a 48 mesi	Si	95,03	25,00	120,03
da 48 a 96 mesi	Si	95,03	50,00	145,03
oltre 96 mesi	Si	95,03	75,00	170,03

*Not* 1. Nei primi due casi le anzianità considerate hanno pari valore, sia se maturate in e: assunzioni a tempo determinato che a tempo indeterminato

2. Gli importi sono da riproporzionare in ragione della quota di part-time

Per quanto riguarda le prestazioni di fisioterapia in assistenza domiciliare (ADI) per pazienti privi di capacità deambulatoria, il personale che verrà impegnato a rotazione in tale attività riceverà un'indennità aggiuntiva di € 1 in ragione di ogni ora di prestazione, comprensiva degli spostamenti da e per la sede termale. Incrementi dell'indennità saranno previsti in conseguenza di incrementi della tariffa ADI riconosciuti in occasione dei rinnovi annuali della convenzione con l'ASL.

### 2 – INFERMIERI PROFESSIONALI

Alle nominate figure professionali è stata riconosciuta, con accordo del 15/10/2001, un'indennità mensile lorda pari a € 82,63, da riproporzionare in ragione dell'eventuale quota di part-time, a riconoscimento della disponibilità alla formazione e all'impiego in attività multidisciplinari e nei diversi reparti, sempre nell'ambito delle proprie mansioni.

Con il presente accordo viene inoltre stabilita un'indennità progressiva in base all'esperienza specialistica acquisita con l'anzianità di servizio.

Il prospetto seguente riassume le indennità complessivamente riconosciute in funzione del possesso dei requisiti richiesti.

ANZIANITA'	IMPORTO INDENNITA' MENSILI LORDE		
	<i>base</i> €	<i>di anzianità</i> €	<i>totale</i> €
da 0 a 24 mesi	-----	----	----
da 24 a 48 mesi	82,63	25,00	107,63
da 48 a 96 mesi	82,63	50,00	132,63
oltre 96 mesi	82,63	75,00	157,63

- Not e:
1. Nel primo caso l'anzianità considerata ha pari valore, sia se maturata in assunzioni a tempo determinato che a tempo indeterminato
  2. Gli importi sono da riproporzionare in ragione della quota di part-time

### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO

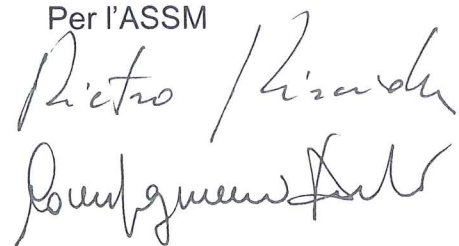
Limitatamente ai dipendenti che alla data del 31/12/99 abbiamo maturato un trattamento economico fisso mensile derivante da accordi di produttività aziendali, tale trattamento sarà conservato in cifra individualmente "ad personam" e confluirà in apposita voce retributiva.

Letto, approvato e sottoscritto

Per le OO.SS.



Per l'ASSM



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE – PREMIO DI RISULTATO 2012****A.S.S.M. SpA - COMPARTO TERME – TSB**

In data 21/05/2012, si sono riuniti presso la sede dell'ASSM di Tolentino le rappresentanze dell'Azienda e delle OOSS territoriali di categoria, assistite dalle RSA. Erano presenti:

**- A.S.S.M. SpA:**

- ing. Fabio Ceccarani, Amministratore delegato ASSM
- dott. Danilo Compagnucci Responsabile Servizio Terme

**- per le rappresentanze dei lavoratori:**

- sig. ra Michela Verdecchia per FILCAMS – CGIL
- sig. Broglia Roberto per UIL-TUCS
- sig. Squartini Marco per FISASCAT

Premesso che la situazione contingente di crisi ha indotto l'azienda a ridurre il numero di assunti nei settori Riabilitazione e Centro estetico, confermando l'importo complessivo del premio del 2011, si è convenuto di rivedere gli obiettivi in questi settori. Si conferma inoltre la disponibilità dell'azienda a rivedere l'impianto complessivo del progetto di produttività in occasione del rinnovo dell'accordo integrativo aziendale che scadrà al 31/12/2012.

Le Parti, richiamano l'accordo integrativo aziendale stipulato il 24/03/2009, con particolare riferimento al TITOLO I – Premio di risultato e ai criteri di erogazione ivi definiti per il quadriennio 2009-2012.

In tal senso convengono, riguardo al premio di risultato 2012, la seguente articolazione.

**A - PROGETTO DI PRODUTTIVITA' "BASE"****1 – importo massimo erogabile.**

Le Parti concordano che l'importo massimo erogabile sarà pari a € 8.000,00 da corrispondere individualmente al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in funzione del minimo tabellare e del periodo di permanenza in servizio (tenendo cioè conto sia del periodo di assunzione a termine che della quota di part-time).

**2 – Progetto di produttività.**

L'importo del premio sarà correlato ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia definiti tra le Parti.

Obiettivi di produttività.

Per il 2012, gli obiettivi prefissati seguono i criteri generali sotto enunciati:

- obiettivi comuni a più unità operative;
- obiettivi di Reparto in modo da tener conto delle peculiarità delle singole unità operative e della loro diversa partecipazione agli incrementi di efficienza ed efficacia aziendali voluti dai progetti. Gli obiettivi stessi sono essenzialmente connessi ad una partecipazione del personale al contenimento dei costi di gestione e alla promozione dei servizi e prodotti termali nei confronti dell'utenza.

Gli obiettivi prefissati sono riassunti nel prospetto allegato, su cui sono riportati:

- il peso assegnato al singolo obiettivo, fatto 100 il totale dei pesi per ciascuna unità operativa;
- l'indicatore da impiegare per la misurazione del grado di conseguimento di ciascun obiettivo;



Ta soglie minima e massima di risultato cui riferirsi per la determinazione della quota di premio da assegnare per ciascun obiettivo in relazione al grado di conseguimento: al di sotto della soglia minima non verrà erogato alcun premio, mentre per il conseguimento parziale degli obiettivi verranno erogate quote proporzionali al grado di conseguimento misurato.

Modalità di conteggio del premio.

Il premio di risultato verrà corrisposto in proporzione ai risultati raggiunti: l'importo da erogare individualmente sarà una quota dell'importo massimo di competenza, calcolata come somma pesata delle quote conseguite dall'unità di appartenenza per i singoli obiettivi prefissati (comuni a tutte le unità e propri dell'unità di appartenenza, ciascuna riferita al peso assegnato all'obiettivo stesso).

Tale premio sarà erogato anche al personale assunto in somministrazione tramite agenzia interinale.

**3 - Periodo di attuazione e modalità di erogazione del premio**

Il periodo preso come riferimento è l'arco dell'esercizio 2012.

Il premio sarà erogato con le competenze del mese di dicembre 2012.

Le modalità di conteggio del premio al singolo dipendente terranno conto della sua presenza in servizio, conteggiando le assenze secondo i seguenti criteri:

- sono esclusi dalle assenze ferie, infortuni e permessi sindacali;
- vengono conteggiati come assenze i periodi di malattia complessivamente superiori a 14 giorni lavorativi con arrotondamento al mese.



**FATTORE PRODUTTIVITA' - TABELLA DEGLI OBIETTIVI**

UNITA' OPERATIVA	OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SOGLIA MIN.	SOGLIA MX
REPARTI STABILIMENTO TERMALIA	Partecipazione del personale addetto ai reparti accettazione, cure idropiniche, cure inalatorie, cure balneoterapiche, cure della sordità rinogena alla pulizia e alla sterilizzazione dei locali e dei servizi costituenti lo stabilimento termale. Le operazioni, a seconda del periodo stagionale (bassa-media-alta stagione), comporteranno anche prestazioni fuori orario e saranno integrative ai lavori affidati a ditta specializzata, che agirà principalmente nel periodo di alta stagione. Le operazioni stesse saranno organizzate in modo da evitare lo svolgimento dei lavori nei locali con presenza di utenti e potranno essere svolte, in relazione alle esigenze legate al periodo stagionale, da squadre avvicendate in modo da ripartire l'eventuale impegno fuori-orario. Di particolare rilievo, tra le operazioni affidate al personale, il nuovo procedimento di sterilizzazione degli ambienti di cura da effettuarsi tramite generatore di aerosol	100	Controlli periodici con valutazioni a punteggio da 1 a 10	valor medio della valutazione pari a 6/10	valor medio della valutazione pari a 9/10
REPARTI EX ALBERGO S.LUCIA TUTTI	Partecipazione del personale alla tenuta e alle pulizie dei locali, limitatamente ai singoli reparti operativi. Le operazioni saranno ad integrazione delle pulizie delle parti comuni della struttura (sale d'aspetto, servizi igienici, scale, ambulatori secondo piano) che verranno svolte da ditta specializzata.	30	Controlli periodici con valutazioni a punteggio da 1 a 10	valor medio della valutazione pari a 6/10	valor medio della valutazione pari a 9/10
MEDICINA SPORTIVA	Organizzazione e tenuta dell'archivio cartelle pazienti e della documentazione ambulatoriale. Custodia e manutenzione delle apparecchiature elettromedicali e degli accessori in dotazione al termine della seduta giornaliera	20 50	Controlli periodici con valutazioni a punteggio da 1 a 10 Controlli periodici con valutazioni a punteggio da 1 a 10	valor medio della valutazione pari a 6/10 valor medio della valutazione pari a 6/10	valor medio della valutazione pari a 9/10 valor medio della valutazione pari a 9/10

TERAPIA FISICA E RIABILITAZIONE	Raggiungimento del fatturato di prestazioni convenzionate, come da "budget" autorizzato dal SSN, e a pagamento Riabilitazione classica convenzionata (FKT)	10	Percentuale rispetto al budget	95% pari a € 53.213	100% pari a € 56.013,30	P S S M	SPA
	Riabilitazione domiciliare (ADI)	10	Percentuale rispetto al budget	80% pari a € 56.870	100% pari a € 71.087,54		
ESTETICA	Riabilitazione a pagamento	50	Fatturato annuo in Euro	€ 250.000	€ 300.000		
	Promozione delle vendite dei prodotti cosmetici "Beauty farm - Terme S. Lucia" presso il reparto	20	Fatturato annuo in Euro	€ 6.000	€ 9.000		
	Prestazioni estetiche raggiungimento obiettivi	50	Fatturato complessivo estetiste	€ 45.000	€ 55.000		

## PROGRAMMA DI ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

La Direzione sanitaria autorizzerà l'attività imprenditoriale degli operatori professionali elencati nella tabella allegata sulla base delle prenotazioni e delle disponibilità degli operatori stessi mediante apposito piano settimanale.

Le coordinatrici dei vari reparti mensilmente provvederanno a fornire alla Direzione sanitaria l'elenco delle prestazioni effettuate dai singoli operatori ed i ricavi ad esse collegati.

Sulla base di tali dati verrà erogato mensilmente un corrispettivo in percentuale sui ricavi così come previsto dalla tabella sopra citata.

## PROGETTO DI PRODUTTIVITA' PER OBIETTIVI DESTINATO ALLE COORDINATRICI DELL'AMBULATORIO DI RIABILITAZIONE

### Progetto

#### a) Obiettivi del progetto

Dall'analisi dei dati relativi alle prestazioni effettuate nell'Ambulatorio nel 2009, il progetto viene articolato in tre obiettivi: a ciascun obiettivo viene assegnato un peso percentuale e la valutazione finale individuerà, per ciascuno di essi, la quota di conseguimento, come da prospetto riportato nel seguito. Con cadenza mensile si procederà ad un accertamento dell'avanzamento del progetto in modo da assumere eventuali provvedimenti correttivi.

#### b) Importo mensile massimo erogabile

L'importo mensile massimo erogabile a titolo di premio di risultato viene stabilito annualmente dalle Parti per il periodo 01/01/2012-31/12/2012 pari a € 300,00, da ripartire tra le due coordinatrici.

#### c) Criterio di corresponsione del premio

Per ciascun dei tre obiettivi fissati vengono stabiliti gli indicatori, gli specifici valori ai quali correlare le percentuali di premio da erogare e la relativa metodologia applicativa, ivi compresa la soglia minima di risultato, al di sotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione.

Per il 2012, gli obiettivi fissati sono riassunti nel prospetto allegato, su cui sono riportati:

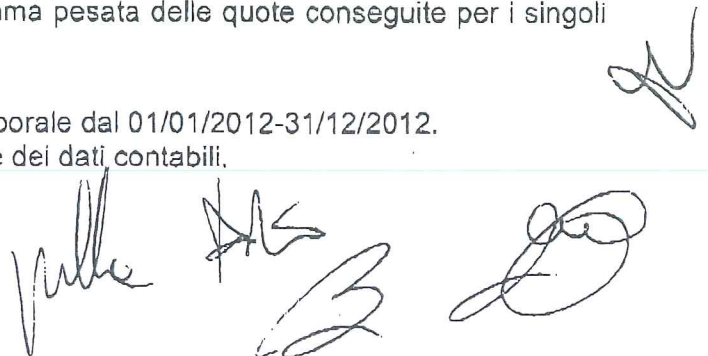
- il peso assegnato al singolo obiettivo, fatto 100 il totale dei pesi per ciascuna unità operativa;
- l'indicatore da impiegare per la misurazione del grado di conseguimento di ciascun obiettivo;
- le soglie minima e massima di risultato cui riferirsi per la determinazione della quota di premio da assegnare per ciascun obiettivo in relazione al grado di conseguimento: al di sotto della soglia minima non verrà erogato alcun premio, mentre per il conseguimento parziale degli obiettivi verranno erogate quote proporzionali al grado di conseguimento misurato.

La quota del premio di risultato relativa alla voce in esame verrà corrisposta in proporzione ai risultati raggiunti: l'importo da erogare individualmente sarà una quota dell'importo massimo di competenza, calcolata come somma pesata delle quote conseguite per i singoli obiettivi prefissati.

#### d) Periodo di attuazione del progetto

Il periodo preso come riferimento è l'arco temporale dal 01/01/2012-31/12/2012.

Il premio sarà erogato mensilmente sulla base dei dati contabili.



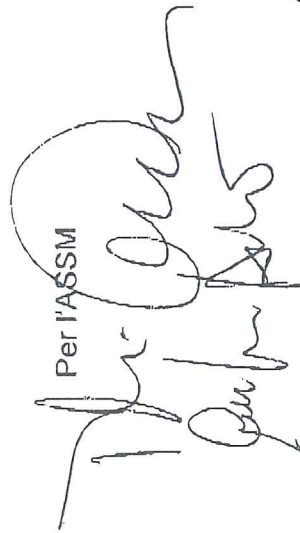
ATTIVITA' IMPRENDITORIALE																	
reparto	dipendente	prev.	liv.	T.L.	% lavoro	ore lavorate	TARIFFA PRESTAZIONE	TARIFFA PRESTAZIONE	contributi	contributi	RICAVO DIP.	RICAVO DIP.	RICAVO ASSM	RICAVO ASSM			
<b>FISIOTERAPIA</b>																	
							DA	A					27%	64%			
FIS.	Carucci Francesca	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Orzi Gesalca	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Ruani Tamara	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Castellani Riccarda	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Palagalli Cristiana	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Boldrini Silvia	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Ciccio Maffeo	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Mancini Maurizio	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Orazi Martina	INPS	3	T.I.	40%	1	42,50		6,37		17,00		11,63	38,63			
FIS.	Cortellini Francesca	INPS	3	T.D.	40%	1	42,50		#RIF!		#RIF!		11,63	38,63			
												RIC.ASSM	RIC.ASSM				
												58%	58%				
<b>ESTETICA</b>																	
EST.	Cacchiarelli Sara	INPS	4S	T.I.	30%	1	35,00	50,00	3,94	6,27	10,5	15,00	20,56	28,73			
EST.	Bistocco Beatrice	INPS	4S	T.I.	30%	1	35,00	50,00	3,94	6,27	10,5	15,00	20,56	28,73			
												RIC.ASSM	RIC.ASSM				
												65%	65%				
<b>CARDIOLOGIA</b>																	
INF.	Mahmuttari Redinele	INPS	5	T.I.	25%	1	50,00	75,00	5,87	7,83	15,66	18,75	37,50	56,25			
												RIC.ASSM	RIC.ASSM				
												30%	30%				
<b>MEDICINA DELLO SPORT</b>																	
DIR.	Compagnucci Danilo	INPDAP	1SA	T.I.	28%	1	180,00	270,00	21,05	31,58	50,40	75,60					
M.S.	Staffolani Samuela	INPDAP	2	T.I.	11%	1	180,00	270,00	8,27	12,41	19,80	29,70					
M.S.	Grassettini Sonia	INPS	4	T.I.	8%	1	180,00	270,00	5,40	8,10	14,40	21,60					
ACC.	Mariani Tiziana	INPDAP	2	T.I.	1%	1	180,00	270,00	0,75	1,13	1,80	2,70					
ACC.	Mutani Sandra	INPS	4	T.I.	1%	1	180,00	270,00	0,67	1,01	1,80	2,70					
ACC.	Calvigioni Orietta	INPS	4	T.I.	1%	1	180,00	270,00	0,67	1,01	1,80	2,70					
												36,81	55,24	90,00	135,00	53,19	79,76
												RIC.ASSM	RIC.ASSM				
												65%	65%				
<b>ACCETTAZIONE</b>																	
	Mariani Tiziana	INPDAP	2	T.I.	25%	1	50	60	5,22	6,27	12,50	15,00	32,28	36,73			
T.I.	Mutani Sandra	INPS	4	T.I.	25%	1	50	60	4,69	5,62	12,50	15,00	32,81	39,38			
T.D.	Calvigioni Orietta	INPS	4	T.I.	25%	1	50	60	4,69	5,62	12,50	15,00	32,81	39,38			
												RIC.ASSM	RIC.ASSM				
												30%	30%				
<b>MEDICINA DELLO SPORT CIVITANOVA MARCHRE</b>																	
DIR.	Compagnucci Danilo	INPDAP	1SA	T.I.	33%	1	180,00	270,00	24,81		59,4						
M.S.	Staffolani Samuela	INPDAP	2	T.I.	16%	1	180,00	270,00	12,03		28,8						
												36,84	88,2	54,98			
ctr.	I.N.P.D.A.P.				23,80%												
ctr.	I.N.P.D.A.P. / INPS				9,46%												
ctr.	I.N.A.I.L.				1,10%		I.N.P.D.A.P.										
	T.F.R.				7,41%		41,77%										
ctr.	I.N.P.S.				23,81%												
ctr.	I.N.P.S. - INPS				5,17%												
ctr.	I.N.A.I.L.				1,10%		I.N.P.S.										
	T.F.R.				7,41%		37,49%										

*[Handwritten signatures and initials]*

## TABELLA DEGLI OBIETTIVI

N° d'ordine	OBIETTIVO	PESO %	INDICATORE	SOGLIA MIN.	SOGLIA MAX
1	Riduzione dell'incidenza del costo del personale sui ricavi dell'Ambulatorio	80	Rapporto costi del personale / ricavi dell'attività	0,7	0,68
2	Incentivazione nei confronti degli operatori e coordinamento dell'attività imprenditoriale.	10	Giudizio della direzione sanitaria sul grado di sviluppo dell'attività espresso in centesimi	80	100
3	Qualità dell'igiene e pulizia dei locali e delle attrezzature del reparto	10	Giudizio positivo nei controlli a campione della direzione sanitaria	90%	100%

Per l'ASSM



Per le O.S.S.