

Fondo di sistema – Accordo sperimentale anno 2013

Il giorno UNDICI del mese di GIUGNO dell'anno 2013 presso la sede della Fondazione si sono riuniti:

per la Fondazione Villa Sacro Cuore C.gi Preyer:

Galli Virgilio – Presidente e Legale Rappresentante

Galli Giuseppina – Direttore Generale

Per le Organizzazioni Sindacali:

Dusi Roberto – Segretario Generale CISL FP

Vitelli Rosa – Operatore CISL FP

Penci Mario – Segretario Generale UIL FPL

Per le RSU :

Raccagni Rosangela RSU C.G.I.L. FP

Rancati Marika RSU C.G.I.L. FP

Assente giustificata per ferie la signora Grassi Ambrogina – RSU C.I.S.L. FP

Le Parti si sono incontrate per valutare congiuntamente l'ipotesi del nuovo Fondo di Sistema per l'anno 2013.

Premessa:

La Fondazione persegue l'obiettivo di armonizzare un'assistenza di qualità con le esigenze dell'equilibrio di bilancio, fondato quest'ultimo, su rette contenute come elemento di attenzione al contesto sociale e su un giusto salario per i lavoratori.

Il "Fondo di Sistema", che viene istituito in via sperimentale, cerca di premiare l'apporto di quanti operano nella Struttura al raggiungimento di questo obiettivo.

Il premio verrà erogato presumibilmente nel mese di Maggio 2014, con la retribuzione del mese di Aprile 2014, termine utile fissato in coerenza con la necessità di verificare le risultanze della Gestione 2013.

1) Soglia disponibilità Fondo (on-off)

- Incremento rette minore uguale al tasso di inflazione

- Risultati customer positivi (indice almeno “buono”, ma il tema della “qualità erogata” sarà definito meglio successivamente)

2) Soglia accesso individuale (on-off)

- Ogni richiamo scritto o censura riduce di 1/3 la base del premio
- Ogni multa riduce del 50% la base del premio
- La sospensione inibisce l’accesso al premio

3) Valore del Fondo

- Base: 400 euro lordi uguali per tutti
- La “base” potrà essere incrementata di 100 euro con decisione del CDA sulla base del consuntivo
- Se consuntivo peggiore del budget, riduzione del Fondo, coerente con la perdita

4) Modalità di erogazione individuale

- K presenza*
 - 1,5 con presenza superiore o uguale al 98%
 - 1,0 con presenza tra il 96% e il 98%
 - 0,8 con presenza tra 94% e 96%
 - 0 con presenza inferiore al 94%
- K rientri**
 - 1 fino a 2 rientri
 - 1,3 tra 3 e 6 rientri
 - 1,5 oltre 6 rientri

NOTA:

* Se la somma dei risultati individuali è un valore superiore alla disponibilità complessiva, viene applicato un coefficiente che riporta il totale a pareggiare con la disponibilità; se la somma dei risultati individuali è inferiore alla disponibilità complessiva, viene applicato un coefficiente che riporta il totale a pareggiare con la disponibilità.

* Lo sbarramento all’assenteismo non vale per patologie di particolari gravità (es. oncologiche) in presenza di rientri o altre forma di collaborazione nei periodi lavorati.

* La 104 è considerata presenza se programmata e coerente con l’organizzazione (se accordo con la Direzione per non compromettere regolarità organizzativa)

****Sono considerati rientri:**

- quelli effettivi nella giornata
- quelli equivalenti, calcolati sul piano di emergenza attuato, rapportato alla persone coinvolte

5) Figure significative

Sono quelle che non partecipano ai piani di emergenza e rientri per la tipicità della loro mansione e sono così individuate:

- Personale amministrativo
- Caposala
- Fattorino
- Manutentore
- Lavanderia/Guardaroba

Per queste figure il CDA potrà decidere un incremento del risultato maturato in base a valutazioni sull'apporto di valore aggiunto al funzionamento della struttura.

Le letto e sottoscritto.

Per La Fondazione

F.to: Galli Virgilio

F.to Galli Giuseppina

Per le OO.SS.

F.to Dusi Roberto

F.to Vitelli Rosa

F.to Penci Mario

Le RSU

F.to: Raccagni Rosangela

F.to: Rancati Marika