
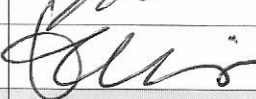
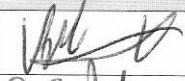
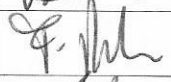
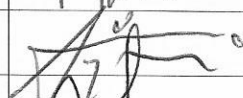
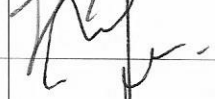
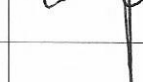

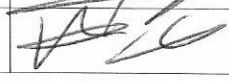


Area contrattuale: Personale Comparto	Tipo documento: Accordo Integrativo Aziendale	Data: 15 dicembre 2020
--	---	---------------------------

Descrizione: Accordo Integrativo area comparto non dirigenziale sulla gestione fondi contrattuali, progressioni orizzontali, sistema premiante.

In data 15 dicembre 2020, presso la sede Aziendale di Via Cocchi, a seguito del parere positivo rilasciato dal collegio sindacale in data 9 dicembre (allegato al presente verbale) sulla ipotesi di accordo definito in data 23 ottobre 2020, le parti firmatarie della ipotesi di accordo, provvedono alla stipula definitiva attraverso la sottoscrizione del presente verbale e degli accordi allegati.

<i>Per la Delegazione di parte pubblica</i>	<i>nome e cognome</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
Su delega del Direttore Generale AUSLTNO	GABRIELE MONETTI	15/12/20	
	Francesca Mignoni	15/12/20	
<i>Per la Delegazione di parte sindacale</i>	<i>nome e cognome</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
CGIL	Valezio Musetti	15/12/20	
CISL	FRANCESCO REDIHI	15/12/20	
UIL	FIDANZI BRUNELLO	15/12/20	
FIALS	MASSIMO FERRUCCI	15/12/20	
NURSING UP			
FSI			
RSU	CHICKAUGH ELLIO	15/12/20	
	Valezio Musetti	15/12/20	

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DEL COMPARTO USL TOSCANA
NORD OVEST**

Le parti, in applicazione dell'art. 8 del CCNL 2016/2019, con il presente accordo intendono disciplinare le materie oggetto di contrattazione di cui al comma 5 lett a), b) c), rinviando ad altro e specifica sessione contrattuale immediatamente successiva le altre materie oggetto di contrattazione integrativa ed elencate nell'art. 8, comma 5 richiamato.

Le parti si sono riunite il giorno 4 e 10 febbraio 2020 per definire una piattaforma contrattuale riguardante la distribuzione delle risorse di cui all'art. 80-81 del CCNL 2016/2018 e definire a regime la regolamentazione riguardante i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ed i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

Il testo della piattaforma inviato alla RSU è stato approvato con alcune specifiche in data 09/10/2020. A seguito dell'ulteriore incontro avvenuto in data 23 ottobre 2020, le parti concordano su quanto segue.

PREMESSA

Le parti previamente concordano di stabilire i seguenti criteri ed impegni :

- 1) i conguagli della produttività (risorse di cui all'art. 81 del CCNL) devono riguardare tutto il personale senza esclusioni, secondo i criteri definiti tra le parti;
- 2) nell'ottica del rispetto degli orientamenti regionali, i conguagli sono effettuati in modalità perequativa rispetto agli acconti percepiti a conseguire progressivamente una riduzione delle differenze esistenti tra le ex AA.SS.LL. in regime di acconto;
- 3) le progressioni orizzontali sono attuate in modalità perequativa con la finalità di conseguire progressivamente il riequilibrio dei livelli economici del personale del comparto;
- 4) al fine di raggiungere una sostanziale omogeneità del trattamento economico e giuridico del personale del comparto, nell'ottica di dare pieno sviluppo alla unificazione dell'Azienda Usl Toscana Nord Ovest, ferme restando le peculiarità dei diversi contesti territoriali, le parti si impegnano ad attivare entro la fine dell'anno 2020 specifici confronti sulle seguenti materie:

- criteri di programmazione del piano delle pronte disponibilità;
- regolamento part- time
- regolamento attinente all'utilizzo delle risorse all'interno delle zone / presidi
- criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro
- regolamento per le progressioni verticali


Le parti si danno atto che l'ordine degli argomenti può essere variato se ritenuto opportuno.

CLAUSOLE TRANSITORIE

Art. 1 PRODUTTIVITA' ANNO 2017 – RESIDUI E INTEGRAZIONE 1%

Le parti danno atto :

- che per quanto riguarda l'anno 2017 i residui provenienti dalla gestione anno 2017 unitamente alle risorse aggiuntive regionali, previa effettiva assegnazione da parte della RT, saranno distribuite sulla base dell'accordo integrativo del 31.10.2018, salvo diverse intese.
- che unitamente alle risorse residue delle gestioni, le disponibilità accertate ancora da distribuire sono :



<u>ANNO 2017</u>		
	-22.199,29	Operazioni conguagli
	357.104,80	Incremento CCNL fondo fasce non ancora liquidato
	1.897.132,11*	0,75% regionale (al netto ESTAR + FTGM)
	2.232.037,62	totale

** la quota è presunta e calcolata in analogia a quella riconosciuta per l'anno 2016 da RT e dovrà pertanto essere confermata alla luce dei provvedimenti di assegnazione effettiva regionale.*

Art. 2 PRODUTTIVITA' ANNI 2018 e 2019

PRODUTTIVITA' ANNO 2018

A) Le parti prendono atto che, per il conguaglio anno 2018, sono disponibili unicamente le risorse provenienti dal fondo premialità e fasce anno 2018, come di seguito rappresentate:

Fondo art. 81 anno 2018	44.019.024,18	
Spesa anno 2018	40.718.826,64	
Quota congelata progressioni verticali	1.684.214,93	
Disponibilità residua	1.615.982,61	Saldo produttività

Per la ripartizione delle risorse come sopra complessivamente accertate, le parti intendono confermare le regole di attribuzione già pattuite con il contratto integrativo del 31/10/2018, prevedendo che la disponibilità residua anno 2018 sarà distribuita per il 40% in misura direttamente proporzionale e per il 60% in misura inversamente proporzionale rispetto agli acconti percepiti.

Sono introdotti i seguenti correttivi rispetto all'accordo 31 ottobre 2018, con riferimento alle risorse anno 2018 e seguenti:

- in presenza di risultati di budget $\geq 90\%$ si corrisponde l'intera quota legata alla performance collettiva (80%)

Le quote che residuano dalla gestione complessiva 2018 per effetto di assenze e valutazioni parziali sono ridistribuite in proporzione alle quote individuali assegnate.

PRODUTTIVITA' ANNO 2019

B) Le parti prendono atto della dotazione dei fondi contrattuali e della spesa al 31.12.2019 come di seguito rappresentato:

FONDO ART. 80 ANNO 2018	34.157.032,62	
SPESA ANNO 2018 FONDO ART.80	33.695.871,36	
RESIDUI DA ATTRIBUIRE AL FONDO ART. 81 ANNO 2019	461.161,26 (A)	<i>importo provvisorio da definire a seguito regolamento indennità</i>
FONDO ART. 81 ANNO 2019	€ 44.166.433,68	
SPESA ANNO 2019 FONDO ART. 81	40.450.669,39	
QUOTE CONGELATE PROGRESSIONI VERTICALI	1.624.214,93	
Disponibilità residua	€ 2.091.549,36 (B)	
Totale da distribuire	2.552.710,62 (A+B)	

Per la ripartizione delle risorse come sopra complessivamente accertate (A+B), le parti intendono confermare le regole di attribuzione già pattuite con il contratto integrativo del 31/10/2018 prevedendo che la disponibilità residua anno 2019 sarà distribuita per il 30% in misura direttamente proporzionale e per il 70% in misura inversamente proporzionale rispetto agli acconti percepiti.

Sono introdotti i seguenti correttivi rispetto all'accordo 31 ottobre 2018, con riferimento alle risorse anno 2018 e seguenti:

- in presenza di risultati di budget $\geq 90\%$ si corrisponde l'intera quota legata alla performance collettiva (80%)

Le quote che residuano dalla gestione complessiva 2019 per effetto di assenze e valutazioni parziali sono ridistribuite in proporzione alle quote individuali assegnate.

Art. 3 DESTINAZIONE FONDO SUPPORTO INDIRETTO LP 2018/2019

Le parti concordano di destinare per gli anni 2018 e 2019 gli importi di seguito indicati nelle seguenti modalità:

Anno 2018 l'importo di euro 280.510 e anno 2019 euro 215.902 al netto OR provenienti dal fondo del supporto indiretto, saranno destinati al fine di garantire una quota premiale aggiuntiva calcolata sulla base della presenza in servizio ed in presenza di valutazione positiva per il personale assegnato ai seguenti servizi di euro 317 medie pro capite/anno:

1. CUP- BACK OFFICE DISTRETTI SANITARI
2. Portineria - Centralini
3. Front- office presidi ospedalieri
4. URP
5. SUP
6. UFFICIO PROTESI
7. OSS DEL BLOCCO OPERATORIO E DELLE CENTRALI DI STERILIZZAZIONE

Prima della liquidazione verrà inviata alle OO.SS e alla RSU l'elenco dei destinatari della presente applicazione.

Le risorse residue sono attribuite al Fondo della retribuzione di risultato di ciascun anno di pertinenza e distribuite secondo le regole in vigore nell'anno.

Art. 4 Le parti concordano che, in occasione della liquidazione dei residui come indicati agli artt 1, 2 e 3, si provvederà alla sospensione degli acconti mensili che verranno ripristinati in egual misura con competenza differita di due mensilità. Quanto sopra a garantire il dovuto monitoraggio sulla valutazione della performance e fermo restando il saldo secondo le modalità pattuite tra le parti.

REGOLAMENTAZIONE A REGIME

ISTITUTI ECONOMICI ANNI 2020 E SUCCESSIVI

Le parti, con riferimento agli istituti della premialità e produttività e delle progressioni economiche orizzontali, concordano la seguente regolamentazione cornice, in vigore fino a nuovo e diverso accordo.

Art. 5 Le parti concordano sui seguenti punti:

1. Per gli anni successivi sono destinate alla premialità le risorse che residuano sul fondo al netto di quanto destinato alle progressioni orizzontali e di cui ai successivi capoversi;
2. la ripartizione delle risorse residue disponibili sul fondo produttività per gli anni 2020 e successivi a conguaglio avverrà con criterio inversamente proporzionale agli acconti percepiti, almeno per il 70% delle risorse da distribuire con le modalità stabilite dall'accordo del 31/10/2018;
3. si conferma la destinazione del fondo supporto indiretto LP ad incremento del fondo produttività collettiva con le specifiche di cui agli accordi di destinazione (progetto assenze);
4. si prevede a decorrere dal 2020 la costituzione di un sub fondo per il sostegno di iniziative progettuali aziendali in essere e ricorrenti (*cave - front office - internet festival* etc) e di nuova previsione, con destinazione aggiuntiva di 50.000 € rispetto alla spesa attuale. L'utilizzo di queste risorse sono previamente anticipate dal confronto sindacale;

5. si prevede a decorrere dal 2020 la costituzione di un fondo per le eccellenze art. 82 CCNL 2018, rivolto al 1% dei dipendenti cui riconoscere una quota aggiuntiva pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti.

Art. 6 Le parti concordano inoltre che, a decorrere dal 01/01/2021, le nuove quote annuali di produttività espresse in 12 mensilità, sono quelle indicate nella tabella sottostante. Fermo restando la garanzia della misura attualmente percepita in acconto dal personale in servizio al 31.12.2020 se più favorevole, dal 1 gennaio 2021 le stesse verranno applicate a tutto il personale che percepisce una quota annuale di categoria inferiore rispetto a quella della categoria e della tabella indicata, al personale neo assunto, proveniente da mobilità esterna o che sia stato interessato da un trasferimento interzonale volontario. Alla quota annuale così riconosciuta deve aggiungersi il conguaglio/ saldo in sede di definizione successiva secondo le regole stabilite dal CIA 31/10/2018 e dalle successive intese tra le parti.

CATEGORIA	QUOTA ACCONTO ANNUALE
A	873,60
B -BS	969,60
C	1084,80
D - DS	1123,20

Le quote come sopra individuate costituiscono parametro di riferimento minimo anche ai fini della perequazione. Le parti verificano annualmente le condizioni di disponibilità per progredire ulteriormente nella perequazione delle quote annuali.

Le parti concordano altresì sulla opportunità di destinare euro 175.000 per la integrazione delle quote di produttività del personale in servizio ex ASL1, nel rispetto degli accordi nel tempo assunti in materia, con decorrenza 1 gennaio 2021.

Art. 7 Progressioni orizzontali – Definizione della regola a regime prevista dal CCIA 31/10/2018.

Le parti concordano su quanto segue:

- per dare continuità all'istituto delle progressioni orizzontali le parti, fermo restando le regole definite a regime e pattuite nel presente accordo, ogni anno si incontreranno per definire la quota del Fondo di cui all'art. 81 da destinare all'istituto;
- per l'anno 2020 è destinata alle progressioni orizzontali una quota pari a 1.400.000,00 euro delle risorse che residuano sul fondo art 81;
- la quota così definita sarà ripartita per Dipartimento e per categoria con scorrimento fino a disponibilità della somma a disposizione;
- la selezione verrà effettuata ai sensi dell'art. 35 del CCNL tra il personale in possesso dei seguenti requisiti da considerarsi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL:
 - Essere dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno della selezione;
 - Anzianità nella fascia di almeno 24 mesi al 1 gennaio dell'anno di selezione
 - Valutazione annuale positiva
 - Assenza di provvedimenti disciplinari più gravi della multa nell'anno precedente la selezione

Ai fini della composizione della graduatoria selettiva effettuata per Dipartimento e per categoria, in analogia alle selezioni già effettuate negli anni 2018 e 2019, il posizionamento in graduatoria sarà determinato dalla somma complessiva dei punteggi così ottenuti:

- e) Fino a 50 pp (calcolati in misura proporzionale in ragione d'anno per periodi di frazionamento superiore ai sei mesi), in relazione all'indice di permanenza in fascia, che esprime il rapporto nr livelli-fasce conseguiti/servizio in categoria, a conseguire il riequilibrio dei livelli economici a parità di anzianità nella categoria
- f) Fino a 50 pp sono attribuiti sulla base dell'esito del procedimento di valutazione individuale; i risultati delle valutazioni individuali sono collegati alle progressioni orizzontali secondo le fasce di correlazione di seguito indicate:

valutazione individuale 70 > 80 : punteggio = 50 pp
valutazione individuale 69-60 : punteggio = 45 pp
valutazione individuale 59-50 : punteggio = 40 pp
valutazione individuale 49-42 : punteggio = 35 pp

Per gli incarichi funzionali ove la valutazione è espressa in 100 esimi, si applicheranno i medesimi punteggi rapportati alla graduazione di cui sopra. Analogamente si procede per le categorie B che non hanno item Decisione.

A parità di punteggio prevale l'anzianità nel servizio, nel profilo e nella categoria.

La selezione individua i beneficiari nei limiti delle risorse economiche pattuite tra le parti di anno in anno. Le parti si incontreranno entro il mese di aprile di ogni anno al fine di determinare le risorse economiche da destinare all'istituto delle progressioni orizzontali.

La graduatoria selettiva viene pubblicata entro novembre dell'anno della selezione e spiega i suoi effetti giuridici dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Le parti intendono confermare le regole attuative che riguardano la retribuzione di risultato e le progressioni orizzontali come da documento integrativo tavolo tecnico del 9/10/2018 che sarà oggetto di revisione e conferma prima dell'approvazione della graduatoria definitiva.

Le parti si incontreranno entro la fine del mese di novembre per attivare il confronto sulla revisione della scheda SVOD per la valutazione individuale anno 2020.

ART 8. QUADRO COMPLESSIVO DESTINAZIONI 2020

A riepilogo di quanto concordato le parti danno atto della destinazione delle risorse disponibili nel fondo contrattuale art. 80 e art 81 per l'anno 2020 nei termini seguenti:

Fondo art. 80 anno 2019	35.111.076,62	
Spesa art. 80 anno 2019	33.495.280,96	
residuo	1.615.795,66	Salvo verifiche applicazioni indennità nuovo CCNL – somma da destinare al Fondo art. 81 anno 2020

Fondo art. 81 anno 2020	45.281.720,49	
Spesa art. 81 anno 2020	46.361.268,74	
Incremento Una tantum COVID	6.615.609,43	
Risorse congelate progressioni verticali	1.624.214,93	
Risorsa disponibile	3.911.846,25	
Destinazioni art. 81 anno 2020		
Risorse aggiuntive fondo progetti aziendali	50.000,00	
Applicazione art. 82 CCNL	50.000,00	1% del personale
Costo innalzamento acconti	680.000	art.6 CCIA
Costo integrazione acconti ex ASL 1	175.000	art. 6 CCIA
Destinazione progressioni economiche anno 2020	1.400.000,00	
Disponibilità residue per il saldo	1.556.846,25	<i>*quota da confermare ad esito del percorso regionale riguardante l'applicazione dell'art. 11 decreto Calabria</i>

Per quanto relativo al fondo supporto indiretto anno 2020 e successivi, salvo quanto già destinato dalle parti al progetto assenze improvvise, le risorse sono destinate, secondo criteri da concordare in sede di contrattazione integrativa.

PER L'AZIENDA
USL TOSCANA NORD OVEST



Il Direttore Amministrativo
Dr. GABRIELE MOROTTI

PER LE OO.SS

FALS MASSIMO FERRECCI
UIL-FPL FIDANZI BRUNELLO
FP CGIL Velluto MURINI
CISL FP Franco

PER LA RSU

CHIERCHIA EMILIO

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 04/12/2020 alle ore 12:00, si è riunito, previa convocazione a mezzo mail del 18/11/2020 presso la sede del Azienda USL Toscana Nord Ovest, via Cocchi 7/9 - 56121 Pisa, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
C.C.N.L.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. del ?
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. mail del 23/11/2020 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Si RACCOMANDA di corrispondere la retribuzione di risultato in acconto al personale in una misura che contempli solo una parte della quota relativa alla produttività collettiva e non anche quella individuale e che il processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, sia in termini generali che, soprattutto, individuali, sia basato sull'effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale e comunque nel rispetto dei principi esposti dall'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001.

Rsu
Area vasta nord ovest

Oggetto : nota a verbale

Con la presente la Rsu dell'area vasta nord ovest ha votato a maggioranza il documento riguardante fasce economiche e produttività durante la Plenaria.

Di seguito precisazione che fa parte integrante dell'accordo :

Le parti si impegnano a una verifica, da fare nei primi mesi del 2021 sulle ricadute effettive dell'accordo fasce/produttività.

17/11/2020

Il Presidente Rsu
Chierchia Emilio
Coord. Musetti Valerio
Coord . Francini Massimo



COORDINAMENTO ASL TOSCANA NORD OVEST

Via Firenze 4 B - 57124 Livorno
Telefono e Fax : 0586 839665
e-mail: info@fialstoscana.it

Dichiarazioni a verbale al Contratto Integrativo Comparto Sanità USL Toscana Nord Ovest

Premessa : Il Sindacato FIALS ribadisce la propria posizione, peraltro espressa nel corso dei confronti con la Direzione Aziendale, in ordine al metodo usato per condurre e definire le materie oggetto di contrattazione. Riteniamo il C.I.A. un atto negoziale tra la parte datoriale e le componenti sindacali che debba comprendere tutte le materie assegnate alla contrattazione e lo svolgimento del confronto sugli argomenti individuati dal CCNL. Rileviamo nei contenuti del C.I.A. l'assenza di una siffatta impostazione che trova peraltro una sua coerenza nell'impianto del CCNL in ragione delle varie connessioni tra le materie soggette a contrattazione e quelle assegnate al confronto. **Il FIALS ha posto nella propria Piattaforma Rivendicativa per la applicazione del CCNL in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale vari argomenti** afferenti agli istituti del confronto e della contrattazione e in più occasioni ha invitato la Direzione Aziendale ad affrontare tali temi es. i criteri di programmazione delle pronte disponibilità anche in rapporto all'incidenza sulla spesa dei fondi contrattuali o sul regolamento delle progressioni verticali che rappresentano una opportunità per i lavoratori da anni nella impossibilità di effettuare un percorso di carriera. **Figurano in detto ambito**, inoltre, due argomenti di grande rilievo come i criteri di conferimento degli incarichi di funzione (coordinamenti e incarichi ex posizioni organizzative) che necessitano di una loro revisione in considerazione di regole caratterizzate dalla assenza di accertamenti, ai fini del loro conferimento, fondati sulla misurazione, con indicatori certi ed oggettivi, della professionalità, dei titoli e del merito dei candidati. **In particolare sui criteri di valutazione della performance (SVOD) si è sviluppata** la nostra iniziativa per la correzione degli effetti distorsivi e discrezionali dimostrati nel corso della sua applicazione. **Per quanto concerne le parti soggette a contrattazione** registriamo la pervicace volontà manifestata nel corso del tempo dalla Direzione Aziendale di non affrontare i punti dell'art. 8 CCNL 2016/2018 riferiti ad es. all'innalzamento della indennità di pronta disponibilità, del lavoro notturno, i criteri di flessibilità oraria in entrata ed in uscita per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Il sistema delle relazioni sindacali ha manifestato notevoli carenze non tutte ascrivibili alla complessità delle varie articolazioni della ATNO, infatti, molte di esse sono riconducibili alla non approvazione di Regole per le Relazioni Sindacali per la sottovalutazione di detto adempimento da parte della Direzione Aziendale. Ciò era a nostro avviso importante anche in ragione dei nuovi istituti del CCNL 2016/2018. per fornire un quadro di riferimento certo, di reciproci obblighi tra il soggetto datoriale e le componenti sindacali. **Nel Merito :** La trattativa che ci ha condotto alla fase conclusiva del C.I.A. è stata tratteggiata da numerosi incontri irti di difficoltà derivanti anche dagli accordi vigenti nelle ex USL confluite nella ATNO. **Il C.I.A. affronta e definisce le parti economiche in materia di salario di produttività e di attribuzione delle fasce economiche orizzontali** perseguendo l'obiettivo di tendere ad una omogeneizzazione del trattamento economico tra i lavoratori in servizio nella stessa Azienda. **Nello specifico abbiamo riscontrato nel C.I.A. aspetti positivi ed altri di insoddisfazione rispetto alle nostre proposte. Quelli valutati positivamente sono riassumibili:**

nella elevazione delle quote di produttività che si è realizzata per una parte di lavoratori diminuendo i differenziali tra operatori dello stesso profilo in servizio in zone diverse e erogando i conguagli in maniera perequativa rispetto agli acconti percepiti

i conguagli di produttività che debbono riguardare tutto il personale senza esclusioni

nella parziale correzione degli effetti della SVOD ai fini della attribuzione delle fasce economiche con la previsione di attuare una modalità perequativa per la loro attribuzione

La nostra insoddisfazione è riassumibile in quanto esposto in premessa ma ciò nonostante nel testo del C.I.A. sono state comunque riportate una parte delle nostre richieste ai fini dell'avvio del confronto quali ad esempio :

- Criteri di programmazione delle pronte disponibilità
- Criteri generali dell'orario di lavoro
- Regolamento progressioni verticali
- La revisione della scheda SVOD

La disponibilità ad inserire nel confronto ulteriori argomenti oltre a quelli già individuati ci consentirà di affrontare i temi di contrattazione quali es. l'innalzamento delle indennità di pronta disponibilità e notturno, i criteri delle flessibilità oraria per le fasce di entrata ed uscita per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'applicazione dell' art. 86 CCNL con riferimento espresso a quella di malattie infettive per il riconoscimento economico per l'esposizione dei lavoratori in area COVID ad un rischio effettivo.

La impossibilità di correggere la valutazione derivante dalla scheda di valutazione (SVOD), da sempre avversata dal FIALS, ma condivisa dalle altre componenti sindacali, per i suoi tratti di ampia discrezionalità che si sono rivelati spesso avulsi dalle prestazioni fornite dal lavoratore, hanno determinato effetti sulla attribuzione delle quote di produttività, degli incarichi, delle fasce economiche. Consapevoli di queste ricadute ci siamo adoperati per ridurre l'impatto degli aspetti più negativi. **Ci apprestiamo a svolgere un confronto per la modifica di tali criteri con l'obiettivo di definire indicatori e parametri di valutazione ispirati ad oggettività.**

Ulteriore motivo di insoddisfazione è annoverabile dalla scarsità di risorse assegnate alle progressioni economiche che potranno determinarne l'attribuzione soltanto a circa un venti per cento di dipendenti. Le ulteriori possibili assegnazioni da parte della Regione Toscana alle USL di risorse per l'anno 2017 e 2018, in applicazione del CCNL nella misura massima dell'1% del monte salari, potrà costituire un aumento delle disponibilità finanziarie per una possibile destinazione all'incremento delle fasce economiche. **Conclusione : Il Sindacato FIALS per quanto esposto sottoscrive il C.I.A. ATNO " Contrattazione Integrativa Personale del Comparto USL Toscana Nord Ovest" per le parti espressamente ivi indicate.**

Il FIALS chiede, inoltre, alla ATNO una verifica sulla applicazione del C.I.A entro il primo trimestre 2021. allo scopo di monitorarne gli effetti ed apportare i necessari ed opportuni correttivi.

Livorno 15 dicembre 2020,

Il Coordinatore FIALS USL Toscana Nord Ovest
Dott. Massimo Ferrucci

COORDINATORE FIALS USL TOSCANA
NORD OVEST

