

| | | |
|--|--|--------------------------|
| Area contrattuale: Personale del Comparto | Tipo documento: Accordo Integrativo Aziendale | Data: 31 ottobre 2018 |
| Descrizione: Accordo Integrativo sulla costituzione provvisoria e sulla destinazione dei fondi contrattuali 2017 - 2018 e sugli istituti delle progressioni orizzontali e della produttività collettiva. | | |

In data 31 ottobre 2018, presso le sedi Aziendali di riferimento, a seguito del parere positivo rilasciato dal collegio sindacale (allegato al presente verbale) sulla ipotesi di "Accordo Integrativo sulla costituzione provvisoria e sulla destinazione dei fondi contrattuali 2017 - 2018 e sugli istituti delle progressioni orizzontali e della produttività collettiva Azienda USL Toscana Nord ovest", le parti già firmatarie della ipotesi di accordo del 15 e del 29 ottobre 2018, provvedono alla stipula definitiva dell'accordo attraverso la sottoscrizione del presente verbale e dell' accordo allegato.

| Per la Delegazione di parte pubblica | nome e cognome | Data | Firma |
|---|--------------------------|-------------|---|
| Il Direttore Generale AUSLTNO | Maria Teresa De Lauretis | 31/10/2018 |  |

| Per la Delegazione di parte sindacale | nome e cognome | Data | Firma |
|--|--|--|---|
| RSU PRESIDENTE E VICE PRESIDENTI | Emilio Chierchia Francini Massimo Musetti Valerio |  |  |
| CGIL FP | Marco Menicucci |  |  |
| CISL FP | Lando Del Pia |  |  |
| UIL FPL | Brunello Fidanzì |  |  |
| FIALS | Massimo Ferrucci |  |  |
| FSI | | | |
| NURSING UP | | | |

Pisa 31 Ottobre 2018

**Accordo integrativo 2016 2018 personale
del Comparto USL TOSCANA NORD OVEST**

In data 31 ottobre 2018 l'Azienda USL TOSCANA NORD OVEST la RSU e le OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCNL stipulano il seguente accordo integrativo.

Le parti prendono atto della dotazione dei fondi al 31.12.2017, costituiti in via provvisoria, in vigore della precedente normativa contrattuale, rilevando le disponibilità residue come sotto rappresentato:

| | |
|---|------------------------|
| FONDO FASCE PROVVISORIO 2017 | € 43.703.854,49 |
| TOTALE SPESA 2017 DA FONDO | € 41.388.829,63 |
| COSTO PROGRESSIONI VERTICALI 2017 (AGGIORNATO) | € 1.745.325,92 |
| RISORSA RESIDUA ANCORA DISPONIBILE | € 569.698,94 |
| FONDO ACCESSORIE PROVVISORIO 2017 | € 20.678.506,29 |
| TOTALE SPESA 2017 DA FONDO | € 18.967.111,68 |
| RISORSA RESIDUA ANCORA DISPONIBILE | € 1.711.394,61 |
| FONDO PRODUTTIVITA' PROVVISORIO 2017 | € 12.945.226,22 |
| TOTALE SPESA 2017 DA FONDO | € 12.530.583,61 |
| RISORSA RESIDUA ANCORA DISPONIBILE | € 414.642,61 |

In funzione di una più equilibrata disponibilità per i diversi istituti ed in funzione della destinazione risorse anno 2018 e 2019 dei fondi contrattuali, le parti concordano di operare lo spostamento di € 1.207.104,80 dal fondo disagio accessorie anno 2017 al fondo fasce 2017.

Lo spostamento è operato soprattutto in funzione di assicurare maggiori disponibilità nell'ambito del fondo unificato art.81 anno 2018 premialità e fasce, ed in particolare le parti concordano sull'opportunità di destinare, successivamente e compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali e con le risorse disponibili, 550.000 euro alla produttività finalizzate ad un progressivo riequilibrio del sistema premiante garantendo le quote storiche e superando in modo graduale le differenze di salario accessorio all'interno delle stesse categorie.

Sulla base del nuovo quadro delle disponibilità le parti concordano:

- di destinare per l'anno 2018 alle progressioni orizzontali la restante quota di euro 657.104,80 da aggiungersi a quelle che risultano a disposizione inutilizzate sul fondo fasce anno 2017 al 31.12.2017 pari ad euro 569.698,94 per un totale di euro 1.226.803,74;
- sull'opportunità di destinare per l'anno 2019 alle progressioni orizzontali, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali e con le risorse disponibili al 31.12.2018 sul fondo premialità e fasce, euro 630.000,00, da verificare entro aprile 2019;

- di dare atto che, sulla base dei criteri più avanti descritti il beneficio della progressione economica orizzontale riguarderà, nell'ambito del biennio, circa il 29% dei dipendenti aventi diritto secondo i requisiti stabiliti dal CCNL;
- sull'opportunità di destinare per l'anno 2019, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali e con le risorse disponibili al 31.12.2018 sul fondo condizioni di lavoro e incarichi, ulteriori euro 200.000,00 per la copertura dei posti vacanti della micro - organizzazione degli incarichi di funzione. La effettiva operatività degli incarichi decorrerà dalla conclusione del confronto sui criteri di conferimento e la pesatura degli incarichi per i quali verrà convocato apposito tavolo di confronto;
- le parti concordano che l'attribuzione delle progressioni economiche avverrà con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria;
- per l'anno 2018 e 2019 il requisito di permanenza di almeno 48 mesi nella fascia economica devono essere posseduti alla data del 01/01/2018.
- le parti si incontreranno all'esito della selezione anno 2018 al fine di verificare l'applicazione dell'accordo e valutare per gli anni successivi eventuali criteri aggiuntivi e/o verificare la possibilità di anticipare al 2019 la regola a regime.

Le progressioni orizzontali verranno attivate per il personale in servizio a tempo indeterminato con i seguenti criteri:

1. regola transitoria valida solo per gli anni 2018/2019
2. regola a regime valida dal 01/01/2020.

Regola transitoria

- a) assenza di sanzioni più gravi della multa nell'anno precedente selezione;
- b) valutazione positiva dell'anno precedente alla selezione, riportata nell'apposita scheda di valutazione prevista dal sistema permanente di valutazione del personale , all'esito dell'applicazione del sistema di valutazione (SVOD);
- c) da almeno 48 mesi nella stessa fascia economica;
- d) graduatorie per dipartimento e per categoria. Il punteggio è composto per il 50% dalla valutazione positiva, l'altro 50% dall'anzianità complessiva nel SSN o anzianità equiparata nella P.A..
- e) a tempo indeterminato dipendente presso la Usl Toscana Nord Ovest al 01/01/2018
- f) la regolamentazione applicativa con riferimento ai requisiti ed alle condizioni di servizio è stata oggetto di apposito tavolo tecnico in data 9 ottobre;

Le risorse economiche individuate per gli anni 2018 e 2019 saranno destinate percentualmente a ciascun territorio secondo la seguente tabella:

lu

Al

af
af

| Categoria | Iiv | Costo LIVORNO | Costo LUCCA | Costo MASSA | Costo PISA | Costo VIAREGGIO | COSTO TOTALE |
|--------------------|-----|---------------|--------------|-------------|--------------|-----------------|----------------|
| A | 0 | € 493,48 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 986,96 | € 1.480,44 |
| | 2 | € 1.145,04 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 3.148,86 | € 4.293,90 |
| | 3 | € 654,42 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 2.944,89 | € 3.599,31 |
| | 4 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 1.663,35 | € 1.663,35 |
| A Totale | | € 2.292,94 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 8.744,06 | € 11.037,00 |
| B | 0 | € 6.639,36 | € 553,28 | € 3.872,96 | € 7.192,64 | € 6.639,36 | € 24.897,60 |
| | 1 | € 11.518,00 | € 2.879,50 | € 0,00 | € 5.759,00 | € 0,00 | € 20.166,50 |
| | 2 | € 725,40 | € 362,70 | € 362,70 | € 0,00 | € 2.901,60 | € 4.352,40 |
| | 3 | € 431,34 | € 3.450,72 | € 0,00 | € 862,68 | € 862,68 | € 5.607,42 |
| B Totale | | € 19.314,10 | € 7.686,51 | € 4.235,66 | € 13.814,32 | € 11.284,26 | € 56.334,85 |
| BS | 0 | € 62.892,70 | € 1.245,40 | € 8.095,10 | € 12.454,00 | € 51.061,40 | € 135.748,60 |
| | 1 | € 21.257,60 | € 607,36 | € 0,00 | € 23.079,68 | € 0,00 | € 44.944,64 |
| | 2 | € 1.298,31 | € 0,00 | € 0,00 | € 5.626,01 | € 3.894,93 | € 10.819,25 |
| | 3 | € 1.432,08 | € 10.740,60 | € 8.592,48 | € 13.604,76 | € 6.444,36 | € 40.814,28 |
| BS Totale | | € 89.100,96 | € 27.395,16 | € 23.348,39 | € 55.504,54 | € 62.880,87 | € 258.229,92 |
| C | 0 | € 10.942,88 | € 683,93 | € 2.735,72 | € 23.253,62 | € 4.103,58 | € 41.719,73 |
| | 1 | € 7.137,00 | € 793,00 | € 0,00 | € 5.551,00 | € 0,00 | € 13.481,00 |
| | 2 | € 6.394,96 | € 799,37 | € 0,00 | € 7.194,33 | € 3.197,48 | € 17.586,14 |
| | 3 | € 7.051,98 | € 3.525,99 | € 5.876,65 | € 5.876,65 | € 4.701,32 | € 27.032,59 |
| C Totale | | € 32.639,66 | € 12.479,33 | € 13.063,73 | € 42.988,44 | € 14.228,06 | € 115.399,22 |
| D | 0 | € 102.561,03 | € 14.902,03 | € 19.284,98 | € 56.101,76 | € 86.782,41 | € 279.632,21 |
| | 1 | € 75.915,45 | € 1.598,22 | € 0,00 | € 20.776,86 | € 4.794,66 | € 103.085,19 |
| | 2 | € 72.967,96 | € 793,13 | € 1.586,26 | € 13.483,21 | € 70.588,57 | € 159.419,13 |
| | 3 | € 164.670,22 | € 8.793,07 | € 3.197,48 | € 34.372,91 | € 50.360,31 | € 261.393,99 |
| D Totale | | € 636.054,38 | € 175.091,02 | € 90.616,63 | € 188.118,06 | € 262.926,30 | € 1.352.806,39 |
| DS | 0 | € 1.012,44 | € 0,00 | € 0,00 | € 1.012,44 | € 0,00 | € 2.024,88 |
| | 1 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 1.039,87 | € 0,00 | € 1.039,87 |
| | 2 | € 2.139,02 | € 4.278,04 | € 0,00 | € 4.278,04 | € 0,00 | € 10.695,10 |
| | 3 | € 887,12 | € 11.532,56 | € 0,00 | € 887,12 | € 4.435,60 | € 17.742,40 |
| DS Totale | | € 1.267,50 | € 2.772,12 | € 6.468,28 | € 0,00 | € 18.480,80 | € 27.721,20 |
| Totale complessivo | | € 5.306,08 | € 6.337,50 | € 2.535,00 | € 1.267,50 | € 1.267,50 | € 12.675,00 |
| | | € 5.306,08 | € 24.920,22 | € 9.003,28 | € 8.484,97 | € 24.183,90 | € 71.898,45 |

Regola a regime

Per il 2020 le parti intendono dare seguito alle politiche di **progressione economica** e concordano modalità uniche per l'accesso alla progressione economica che coinvolgerà tutto il personale del comparto a tempo indeterminato della Usl Toscana Nord Ovest. Ogni anno e comunque entro il 1 aprile le parti concorderanno le risorse disponibili per la progressione economica e nei limiti del Fondo concorderanno le risorse economiche da rendere disponibili per il passaggio alla fascia superiore onde garantire una crescita coerente e costante nelle fasce di progressione economica a tutto il personale avente diritto.

L'Azienda entro il 30 ottobre di ogni anno, effettuerà una selezione tra tutto il personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria selettiva per il personale in possesso dei seguenti requisiti:

a) assenza di sanzioni più gravi della multa nell'anno precedente selezione;

b) per il 50% il punteggio della valutazione delle prestazioni e dei risultati dell'anno precedente alla selezione, riportata nell'apposita scheda di valutazione nel sistema permanente di valutazione del personale, all'esito dell'applicazione del sistema di valutazione;

c) per il 50% l'anzianità nella fascia/ anzianità di servizio con modalità da definire tra le parti.

La scheda di valutazione individuale, che sarà oggetto di revisione in sede di confronto, con cadenza annuale dopo la prima applicazione sperimentale (2018), contiene la valutazione delle competenze individuate in riferimento a quanto contenuto nell'art. 35 del CCNL 07/04/1999, così come integrato in sede di contrattazione integrativa. Il punteggio che dovrà essere attribuito ad ogni competenza potrà variare da 0 a 10. Si considera positiva la valutazione che raggiunge almeno il 50% del punteggio totale attribuibile. Nella definizione del sistema di valutazione permanente del personale le competenze oggetto di valutazione indicate nella scheda di valutazione potranno essere diverse tra le varie categorie e livelli economici (A, B, Bs, C, D e Ds) in considerazione delle peculiarità professionali che le caratterizzano. La valutazione dovrà essere presentata dal responsabile, che ha diretta conoscenza del valutato, al singolo dipendente ed accettata da quest'ultimo in modo esplicito. In caso di non accettazione, si attiverà il contraddittorio a cura del dirigente superiori gerarchicamente al responsabile del valutato che potrà essere assistito da O.S.. La scheda potrà essere variata o confermata con motivazione. In caso di valutazione negativa il valutatore dovrà redigere apposita relazione.

Le graduatorie selettive verranno espletate per singola categoria di personale A, B-BS - C e D-DS e per livello di fascia. Verranno redatte singole graduatorie per i Dipartimenti delle professioni (Dipartimento infermieristico ed ostetrico, Dipartimento delle professioni tecnico sanitarie, Dipartimento del Servizio sociale) una unica graduatoria per i Dipartimenti tecnico ed amministrativi (Dipartimento Affari Legali, Staff, Dipartimento Risorse Umane, Dipartimento dei servizi generali, Dipartimento tecnico e del Patrimonio) e le Zone distretto (parte amministrativa e parte sociale), secondo un criterio di distribuzione delle risorse proporzionale al nr. di dipendenti aventi titolo. In caso di parziale assorbimento delle risorse a disposizione, i residui verranno ripartiti secondo un criterio direttamente proporzionale nelle categorie.

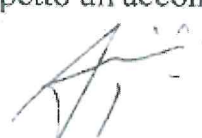
Il nominativo del personale che consegue una fascia all'esito della selezione viene affisso all'albo della ATNO in forma provvisoria per 30 giorni.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RIPARTIZIONE DEI RESIDUI ANNO 2017

I residui provenienti dai fondi per l'anno 2017 vengono ripartiti secondo le seguenti modalità.

Le quote teoriche spettanti a ciascun dipendente sono definite distribuendo le somme residue per ciascuna categoria così come sotto definito:

- 50% in misura direttamente proporzionale rispetto all'acconto percepito



- 50% in misura inversamente proporzionale rispetto all'acconto percepito

Nelle ex ASL nelle quali si procedeva a riconoscimenti differiti, si procederà al relativo allineamento erogando gli arretrati entro gennaio 2019.

Per i dipendenti della ex ASL 1 in considerazione dell'acconto percepito in corso d'anno, si destinano per l'anno 2017 320.000,00 dai residui del Fondo della retribuzione di risultato anno 2017, al fine di distribuirli secondo l'accordo vigente.

Tenuto conto degli accordi esistenti nelle ex ASL per l'anno 2017 la retribuzione di risultato (compreso i residui) spettante annualmente, viene attribuita per ciascun dipendente sulla base della performance collettiva (80%) e della performance individuale (20%) che è il risultato della scheda di valutazione individuale.

| Risultato di budget di struttura | Percentuale dell'80 % da riconoscere |
|---|---|
| 100-95 | 100 |
| 94-90 | 95 |
| 89-85 | 90 |
| 84-80 | 85 |
| Inferiore a 80 | 80 |

Il premio annuale, come definito nel presente articolo, sarà ridotto giornalmente, secondo le percentuali indicate nella tabella che segue, sulla base delle assenze cumulative¹ a qualsiasi titolo del dipendente, fatte salve le assenze dovute alle ferie, ai permessi sindacali, ad astensione obbligatoria, congedi legati alla maternità e paternità, L. 104/1992, infortunio sul lavoro, gravi patologie certificate dall'organo competente (commissione medico legale) secondo la tabella che segue:

| Periodo cumulativo di assenza | Percentuale di riduzione |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| Oltre 30 giorni | 25 % |
| Oltre 60 giorni | 50 % |
| Oltre 90 giorni | 100 % |

Onde evitare recuperi a fine anno, gli uffici procederanno a rendicontare le assenze ogni 4 mesi e a trattenere la quota parte di acconto spettante, operando tempestivamente i relativi conguagli, salvo conguaglio finale consuntivo annuale.

Il personale che abbia fatto domanda volontaria di trasferimento / mobilità percepirà, a partire dal secondo mese di trasferimento, l'acconto della categoria di appartenenza dell'ambito di nuova destinazione.

Le parti hanno verificato e concordato le condizioni applicative del conguaglio in apposito tavolo tecnico in data 9 ottobre.

¹ Le modalità applicative di tale disposizione sono trattate nel documento del tavolo tecnico del 9 ottobre 2018

Con riferimento alla micro organizzazione approvata con la delibera n. 691/2018 che riguarda posizioni organizzative e coordinamenti, le parti confermano per l'anno 2018 gli attuali importi resi disponibili dagli accordi ex AA.SS.LL. e destinati alla remunerazione delle indennità delle PP.OO. e Coordinamenti sia per la parte fissa che variabile. Le quote relative agli incarichi di funzione vacanti ed attivabili nel 2019 per il pieno avvio alla riorganizzazione aziendale, sono pari a 200 mila euro e potranno essere impiegate anche per l'eventuale ulteriore omogeneizzazione dei trattamenti economici.

Pisa, li 31 ottobre 2018

PER L'AZIENDA

IL DIRETTORE GENERALE USL TOSCANA NORD OVEST

M. Terenzi

PER LE OO.SS.

RSU

[Signature]

[Signature]

CGIL FP

[Signature]

CISL FP

[Signature]

UIL FPL

[Signature]
COMITATO UNITARI LOCALI
VIA DON MINZONI, 1 PISA
TEL. 050 506107 - 050 46219
FAX 050 506108

FIALS

[Signature]
MASSIMO FERRUCCI

ALLEGATO AL
VERBALE

NURSING UP

F.S.I.



COORDINAMENTO ASL TOSCANA NORD OVEST

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

Dichiarazione a verbale FIALS

Premessa:

Il Sindacato FIALS ha sottoscritto l'Accordo Integrativo con la Direzione della USL Toscana Nord Ovest per gli anni 2016 e 2018. I contenuti di tale Accordo definiscono la costituzione dei fondi contrattuali, la modalità di corresponsione delle fasce economiche al personale escluso negli anni precedenti e la retribuzione di risultato con la ripartizione dei residui dell'anno 2017. La trattativa è stata caratterizzata e condizionata dalla indispensabile necessità di osservare e rispettare i vincoli della legislazione nazionale vigente, gli atti della Giunta Regionale Toscana inerenti alla erogazione delle fasce economiche e del salario di produttività. Il FIALS a fronte dei limiti posti dal quadro attuale ha utilizzato tutti gli spazi disponibili per creare condizioni più favorevoli per i lavoratori. La decisione assunta di sottoscrivere l'Accordo, è giunta dopo un confronto serrato svolto con la Direzione della USL, nel corso del tempo, che si è sostanziato anche in vari momenti di conflitto. Una parte delle nostre richieste sono state accolte e questo costituisce motivo di soddisfazione mentre altre rimangono nell'alveo di argomenti sui quali continuare la trattativa con la Direzione Aziendale ed attivare le opportune iniziative. Il FIALS ha contrastato l'adozione della scheda SVOD per la valutazione delle prestazioni del personale ai fini della attribuzione delle fasce economiche e del salario di produttività. Il FIALS ha contestato in più occasioni e continuerà a contestare i contenuti della SVOD per i fattori ampiamente discrezionali e soggettivi che non misurano la effettiva qualità della prestazione svolta ma che possono costituire atti di potenziale discriminazione. In data 10.05.2018 i Sindacati CGIL-CISL-UIL hanno firmato una pre-intesa con la Direzione Aziendale che non solo condivideva la scheda SVOD ma ne sanava la applicazione già realizzata da parte della USL nel periodo precedente. Tale atto ha determinato una situazione di fatto che il FIALS ha cercato in più occasioni di modificare e quando ciò non è stato possibile abbiamo operato per realizzare una applicazione capace di ridurre l'impatto negativo sui lavoratori.

Rispetto ai contenuti: Le fasce economiche orizzontali

L'Accordo contiene aspetti di notevole rilevanza. In particolare è importante evidenziare come la corresponsione della fascia economica agli oltre 2000 lavoratori esclusi dalle precedenti applicazioni sia da annoverare ed ascrivere ad una battaglia condotta dal FIALS contro l'esiguità delle risorse assegnate alle fasce economiche nell'Accordo del maggio 2017 sottoscritto da CGIL-CISL-UIL con la Direzione Aziendale. E' da ritenere indubbiamente positiva la possibilità di acquisire la fascia economica per una parte considerevole dei lavoratori nell'anno 2018 e per i restanti nell'anno 2019 così realizzando il risultato di una erogazione al 100% degli aventi diritto. Il FIALS ha scelto di utilizzare le disponibilità dei fondi contrattuali privilegiando e finalizzando le risorse verso le fasce. Una siffatta risposta salariale che attribuisce salario fisso, ricorrente e pensionabile ai lavoratori assume un grande significato in un momento di grandi difficoltà economiche e di ridotti aumenti contrattuali. Il FIALS si è impegnato a ridurre gli effetti negativi della scheda SVOD riuscendo ad inserire nell'ambito della valutazione positiva conseguita dal lavoratore un fattore di oggettività inerente l'anzianità di servizio. In via ulteriore abbiamo chiesto ed ottenuto che la scheda di valutazione rimanga in vigore, dopo la prima applicazione sperimentale soltanto per l'anno 2018 e che la medesima sia suscettibile di revisione in sede di confronto con cadenza annuale. Il FIALS ritiene

doverosa e non eludibile la valutazione del personale ma ribadisce che tale processo debba avvenire su basi totalmente diverse da quelle previste dalla SVOD attualmente adottata. Il FIALS continuerà a proporre ed agire per far sì che le valutazioni siano basate su criteri oggettivi riferiti alle prestazioni effettuate e su un metodo fondato su un reale contraddittorio tra valutato e valutatore con ampia possibilità di impugnazione dei giudizi finali. Il FIALS valuta negativamente l'attribuzione di euro 200.000 delle disponibilità del fondo incarichi per la copertura dei posti vacanti della micro organizzazione e per la ulteriore omogeneizzazione dei trattamenti economici. Tale importo è la risultante delle quantità economiche già assegnate alle posizioni organizzative e coordinamenti con gli Accordi sottoscritti da CGIL-CISL-UIL nel maggio 2017. Tale finalizzazione sottrae risorse al salario accessorio e per le indennità e limita, per la generalità dei lavoratori impegnati nei servizi, eventuali maggiorazioni realizzando un aumento ingiustificato degli apparati; tutto ciò è aggravato dalla confluenza delle cifre derivanti dal precedente fondo del disagio nell'unico fondo dell'art. 80 del CCNL 21.05.2018. Il FIALS si è opposto alla micro organizzazione decisa dalla USL ed ha contestato la delibera n.691/2018 sulla rivalutazione ed aumento delle indennità per le posizioni organizzative e coordinamenti e analogamente ha contestato la modalità di attribuzione degli incarichi di funzione. Gli atti adottati dalla USL TO. N.O. risultano in palese violazione delle disposizioni CCNL 2016/2018 del 21/05/2018, dei precedenti CCNL e del protocollo delle relazioni sindacali sottoscritto nel dicembre 2017.

L'Istituto della produttività

L'Istituto della produttività è stato regolato cercando di garantire il salario in godimento. In tale contesto sono state portate ad uniformità le modalità di erogazione delle quote percepite dagli operatori in base alla categoria di appartenenza e realizzando, inoltre, una erogazione degli acconti su base mensile anche nelle ex ASL dove avveniva con cadenza trimestrale. In tale contesto sono state definite le fattispecie di esclusione dal conteggio delle assenze ai fini della riduzione del salario di produttività dando alla materia maggiore certezza applicativa. Il FIALS ritiene che l'interpretazione corretta inerente alla "Retribuzione di risultato e ripartizione residui anno 2017" di cui alla pagina 5 al 5° capoverso "tenuto conto degli accordi esistenti nella ex ASL" determini una valutazione degli apporti individuali sulla base delle regole precedentemente in vigore nelle ex Aziende confluite nella USL TO.N.O.; le valutazioni del personale sono state caratterizzate da gravi incertezze come la somministrazione di modelli di schede diverse tra le zone e medesimi profili e da informazioni fuorvianti rispetto agli effetti della valutazione sulla erogazione del salario di risultato. In più occasioni, da parte dei valutatori, è stato riferito ai lavoratori valutati che per ottenere il saldo del salario di produttività era sufficiente la valutazione positiva utile per il conseguire la fascia economica orizzontale. Per il FIALS risulta chiaro, conforme alla lettera e allo spirito dell'Accordo, che ai fini della erogazione del salario di risultato debba valere la valutazione positiva conseguita con la SVOD nella misura indicata per concorrere alla erogazione delle fasce economiche e non possa essere data attuazione ad alcuna riduzione della quota del salario del 20% attribuibile e derivante dalla valutazione Individuale.

Livorno/Pisa 31.10.2018

Il Coordinatore FIALS USL Toscana Nord-Ovest

Dott. Massimo Ferrucci

**COORDINATORE FIALS ASL TOSCANA
NORD OVEST
MASSIMO FERRUCCI**

