

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 0001353 del 11/10/2021

STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. Programmazione, reclutamento e relazioni sindacali
OGGETTO: RECEPIMENTO ACCORDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E ACCORDO AZIENDALE UTILIZZO DEI FONDI CONTRATTUALI DEL PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2021 SOTTOSCRITTI CON LA RSU E LE OO.SS. COMPARTO SANITÀ PUBBLICA
L' Estensore Leoni Maria
Il Dirigente e il Responsabile del Procedimento, con la sottoscrizione della proposta di delibera, di pari oggetto n. 0000737 del 04/10/2021 <i>Hash pdf (SHA256): 4be1ffd415b48ecb09c0e8091ebcdd739e3380fa37b8dd6f4b420e6e5657b901</i> attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed utile per il servizio pubblico. Il presente provvedimento contiene un trattamento di categorie particolari di dati personali: No Il Responsabile del Procedimento: Leoni Maria Il Dirigente: Rosini Dario Ulteriori firmatari della proposta:
Il Funzionario addetto al controllo di budget, con il visto della proposta di delibera di pari oggetto n. 0000737 del 04/10/2021 <i>Hash pdf (SHA256): 4be1ffd415b48ecb09c0e8091ebcdd739e3380fa37b8dd6f4b420e6e5657b901</i> attesta la spesa prevista di € 0 viene imputata al conto economico n° e trova copertura nel Budget trasversale assegnato.
Il Direttore Amministrativo - Dott. Francesco Ghelardi Firmato digitalmente in data 11/10/2021
Il Direttore Sanitario - Dott.ssa Simona Dei Firmato digitalmente in data 11/10/2021
Il Direttore dei Servizi Sociali
Il Direttore Generale (Dr. Antonio D'Urso) Firmato digitalmente in data 11/10/2021

STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:

U.O.C. Gestione giuridica del personale dipendente e convenzioni uniche

U.O.C. Gestione economica del personale dipendente

U.O.C. Gestioni Economiche e Finanziarie

IL DIRETTORE DELLA U.O.C. PROGRAMMAZIONE, RECLUTAMENTO E RELAZIONI SINDACALI

VISTO il Decreto Legislativo 30 Dicembre 1992, n. 502 “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 Ottobre 1992, n. 421” e smi;

VISTA la Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n. 40 “Disciplina del Servizio Sanitario Regionale” e smi;

VISTI i seguenti articoli del CCNL Area Sanità del 19/12/2019:

- art. 7, comma 5, lettera a, che prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- art. 7, comma 5, lettera e, che prevede che è oggetto di contrattazione integrativa aziendale l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- art. 27 sul servizio di pronta disponibilità;

Richiamata la deliberazione nr 471/2021 con la quale sono stati definiti i fondi contrattuali anno 2020 del Comparto Sanità Pubblica, previa certificazione dei medesimi da parte del Collegio Sindacale del 30/03/2020;

CONSIDERATO che a seguito del percorso di contrattazione con la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità Pubblica, sono stati sottoscritti ai sensi dell'art 8 comma 5 lettere A e C del CCNL 2016-2018 le seguenti ipotesi di accordo allegati al presente atto quali sue parti integranti e sostanziali:

- Accordo Progressioni Economiche Orizzontali;
- Accordo aziendale utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto anno 2021;

VISTA l'attestazione del 10/09/2021 di compatibilità economica dell'ipotesi di accordo per l'utilizzo dei fondi contrattuali anno 2021, a firma del Direttore del Dipartimento Gestioni Economiche e Finanziarie;

VISTA la certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale aziendale in data 30 settembre 2021, ai sensi dell'art.9 del CCNL Comparto Sanità Pubblica 2016-2018 e dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 sulle ipotesi di accordo sopra richiamate, conservata agli atti della struttura scrivente;

CONSIDERATA la necessità di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 42, comma 4, della L.R.T. 40/2005 e ss.mm.ii., stante l'urgenza di dare attuazione alle previsioni di cui alle ipotesi di accordo sopra richiamate;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

- 1. di recepire** l'accordo denominato "Progressioni Economiche Orizzontali", allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato 1), relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali del personale del comparto sottoscritto con la RSU e le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica;
- 2. di recepire** l'accordo denominato "Utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto anno 2021", allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato 2) sottoscritto con la RSU e le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica;
- 3. di stabilire** che gli istituti previsti nell'accordo "utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto anno 2021" trovino copertura finanziaria nei fondi contrattuali di cui all'art. 80 "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" e all'art 81 "Fondo Premialità e Fasce" del CCNL Comparto Sanità Pubblica triennio 2016-2018;
- 4. di dare mandato** alle strutture interessate di porre in essere le azioni previste nelle ipotesi di accordo che sono recepite con il presente atto;

5. **di disporre** che la presente deliberazione sia trasmessa alle OO.SS. Comparto Sanità Pubblica ed alla RSU;
6. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 42, comma 4, della L .R. 40/2005 e ss.mm.ii., stante l'urgenza di dare attuazione alle previsioni di cui alle ipotesi di accordo sopra richiamate;
7. **di trasmettere** il provvedimento a:
 - UOC Gestione giuridica del personale dipendente e convenzioni uniche;
 - UOC Gestione economica del personale dipendente;
 - UOC Gestioni Economiche e Finanziarie;
8. **di stabilire** che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 Agosto 1990 n° 241 e smi, art. 6, è la Dr.ssa Maria Leoni - UOC Programmazione, reclutamento e relazioni sindacali;
9. **di trasmettere** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi della L.R.T. 24 Febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42, comma 2;

Il Direttore
U.O.C. Programmazione, reclutamento e relazioni sindacali
(Dott. Dario Rosini)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n° 35 del 8 Marzo 2019 con cui si nomina il Dr. Antonio D' Urso nell'incarico di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est;

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Dirigente della U.O.C. Programmazione, reclutamento e relazioni sindacali avente ad oggetto *“Recepimento Accordo Progressioni Economiche Orizzontali e Accordo aziendale utilizzo*

dei fondi contrattuali del personale del comparto anno 2021 sottoscritti con la RSU e le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica”;

PRESO ATTO dell’attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato

- 1. di recepire** l’accordo denominato “Progressioni Economiche Orizzontali”, allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato 1), relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali del personale del comparto sottoscritto con la RSU e le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica;
- 2. di recepire** l’accordo denominato “utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto anno 2021”, allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato 2) sottoscritto con la RSU e le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica;
- 3. di stabilire** che gli istituti previsti nell’accordo “utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto anno 2021” trovino copertura finanziaria nei fondi contrattuali di cui all’art. 80 “Fondo condizioni di lavoro ed incarichi” e all’art 81 “Fondo Premialità e Fasce” del CCNL Comparto Sanità Pubblica triennio 2016-2018;
- 4. di dare mandato** alle strutture interessate di porre in essere le azioni previste nelle ipotesi di accordo che sono recepite con il presente atto;
- 5. di disporre** che la presente deliberazione sia trasmessa alle OO.SS. Comparto Sanità Pubblica ed alla RSU;
- 6.**
- 7. di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 42, comma 4, della L .R. 40/2005 e ss.mm.ii., stante l’urgenza di dare attuazione alle previsioni di cui alle ipotesi di accordo sopra richiamate;

8. di trasmettere il provvedimento a:

UOC Gestione giuridica del personale dipendente e convenzioni uniche;

UOC Gestione economica del personale dipendente;

UOC Gestioni Economiche e Finanziarie;

9. di stabilire che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 Agosto 1990 n° 241 e smi, art. 6, è la Dr.ssa Maria Leoni - UOC Programmazione, reclutamento e relazioni sindacali;

10. di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi della L.R.T. 24 Febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42, comma 2;

11. di incaricare la UOC Affari Generali - pianificazione e coordinamento dei processi amministrativi:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo *on line*, ai sensi della Legge 18 Giugno 2009 n° 69, art. 32 comma 1, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi della Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n° 40 e smi, art. 42, comma 2.

Il Direttore Generale
(Dr. Antonio D'Urso)

IPOTESI ACCORDO**Progressione economica orizzontale**

Il giorno 13/01/2020 presso il Centro Direzionale di Siena ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Aziendale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto e RSU aziendale al fine di condividere criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, come previsto dall'art. 8, comma 5 lettera c) del CCNL 21/5/2018, basato su un sistema di valutazione permanente del personale, nei limiti ovviamente delle risorse finanziarie disponibili sul competente fondo di cui all'art. 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL 20.05.2018

Richiamate le seguenti disposizioni

Art.35 del CCNL 7/4/1999; art.3 del CCNL 10/4/2008; art. 23 D.Lgs 150/2009 e s.m.i.

Le parti concordano

Qualora le parti, in sede di accordo annuale finalizzato alla destinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 80, abbiano previsto l'attivazione di procedure di progressione orizzontale, entro il 1° febbraio dell'anno di riferimento, sarà bandito un avviso di selezione per il personale del comparto a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- a. permanenza nella fascia economica di appartenenza, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da 24 mesi;
- b. assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta e di procedimenti disciplinari pendenti in costanza di procedimenti penali nel biennio antecedente;
- c. assenza di debito orario al 31 dicembre dell'anno precedente significativo (da intendersi superiore a 25 ore)
- d. valutazione positiva delle prestazioni e dei risultati individuali, effettuata attraverso il sistema di valutazione aziendale, nell'ultimo biennio.

Ai fini del computo dell'anzianità nella fascia come requisito di ammissione all'avviso, si intende l'esperienza professionale maturata presso la Azienda USL Toscana Sud Est o presso altre Aziende del SSN al 31 dicembre dell'anno precedente. Si terrà conto del servizio effettivamente prestato, decurtato dei periodi di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione dell'assenza per ferie, per infortunio, astensione obbligatoria per maternità, per malattie dovute a cause di servizio, ricovero ospedaliero, day hospital, assenze dovute a gravi

patologie che richiedono cure salvavita e all'art. 33 comma 6 e 3 della legge 104/1992, per distacco sindacale;

A seguito delle operazioni effettuate annualmente circa la disponibilità delle risorse sul Fondo, l'Azienda fornirà le indicazioni riguardo alle fasce disponibili per ciascun ruolo, ciascuna categoria e ciascun profilo, applicando prioritariamente un criterio di proporzione tra il numero dei passaggi di fascia ed il numero dei dipendenti per ruolo, per categoria, per profilo professionale.

Le suddette procedure amministrative saranno espletate dalle strutture organizzative aziendali preposte alla gestione delle risorse umane. Tra i dipendenti in possesso dei requisiti verrà effettuata la selezione sulla base della valutazione delle competenze e dei risultati raggiunti dal singolo dipendente, nell'ultimo biennio, tenuto conto dei seguenti elementi ed utilizzando la scheda individuale di valutazione di cui al sistema di valutazione in essere:

- esperienza professionale
- valutazione della prestazione individuale

Ognuno degli elementi presi in esame assume un peso diverso a seconda della categoria di appartenenza (e dei rispettivi livelli economici super) . In particolare l'anzianità assume minore peso in rapporto al personale appartenente a categorie più elevate.

Graduazione degli elementi della valutazione

Categoria	A	B/Bs	C	D/Ds
Esperienza professionale 1)	65	60	55	45
Valutazione individuale 2)	35	40	45	55
Totale	100	100	100	100

1) Punteggio di 15 punti per ogni anno di permanenza nell'ultima fascia in godimento, oltre i ventiquattro mesi previsti come requisito di accesso alla selezione

2) Punteggio scheda (media del punteggio schede dell'ultimo biennio)

Nel caso il dipendente fruisca di assegno ad personam ex art. 31 CCNL 07/04/1999 sarà attribuito un punteggio aggiuntivo di uno.

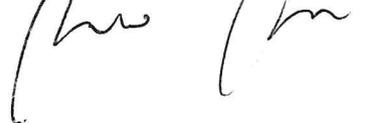
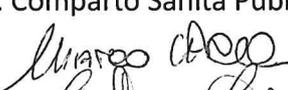
In caso di parità la precedenza è data nell'ordine: al dipendente che presenta maggiore anzianità a tempo indeterminato nel SSN; in subordine al dipendente più anziano di età.

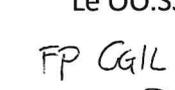
Poiché le graduatorie redatte dalle medesime strutture avranno validità biennale, nell'anno successivo prima di procedere allo scorrimento delle stesse, verrà data comunicazione ai dipendenti delle progressioni economiche orizzontali disponibili e la loro distribuzione fra i 3 ruoli, categorie e profili professionali, come concordato con la RSU Aziendale e le OO.SS. di Categoria. Allo scadere del biennio di validità, le graduatorie non potranno essere prorogate, indipendentemente dal loro utilizzo, salvo diverso accordo con le organizzazioni sindacali e la RSU aziendale. Al fine, comunque, di evitare duplicazioni di progressioni economiche orizzontali o inique esclusioni da queste ultime con meccanismi automatici, le parti contratteranno annualmente le modalità di applicazione della distribuzione dei passaggi di fascia di cui al presente accordo.

La Delegazione di Parte Pubblica
Direttore Amministrativo
Francesco Ghelardi

Il Portavoce RSU




Le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica
FP CGIL 
CISL 
CISL 
N.W. 

L'O.S. CISLFP   
Lo proposto necessita di ricorrere a tutte le zone
di fatto alle modalità esecutive e ad alcune altre
di punti: 1) Quanto tempo sono necessarie per
garantire le progressioni orizzontali a tutti i
dipendenti, che avviene il requisito favorevole del presente
accordo. 2) Qualora le risorse non fossero
sufficienti si chiede di garantire quanto
proposto possono essere effettuate nel concreto

Quanto concernente l'ordine della di spartizione dei fondi
ecc. si deve rendere del primo coloro che nel precedente
accordo delle ex aziende sono ed erano a favore

①.

Prof. Francesco CISCI

UICPA sottoscrive con la nota verbale
Prossimo. in formato email il 13/01/2020

~~10000/2020~~
Francesco
Cisci



58100 Grosseto, li, 10 gennaio 2020

FEDERAZIONE POTERI LOCALI

Lavoratori Enti Locali, Sanità e Terzo Settore
Area Vasta Toscana Sud-Est

Prot. n°. 002/20/SS/ss

Oggetto: **IPOTESI DI ACCORDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
DICHIARAZIONE A VERBALE**

**RELAZIONI SINDACALI
AZIENDA SANITARIA USL Toscana Sud Est**

e, p.c.

**Francesco GHELARDI
Direttore Amministrativo
AZIENDA SANITARIA USL Toscana Sud Est**

**Angela VERZICHELLI
Direttore Relazioni Sindacali
AZIENDA SANITARIA USL Toscana Sud Est**

La UILFpl di Area Vasta Toscana Sud Est con la presente, formula la seguente dichiarazione a verbale ".....si propone/richiede un criterio di attribuzione della fascia economica orizzontale che tenda, nella prima fase, all'interno di ogni singola categoria, ad applicare l'istituto della progressione orizzontale, partendo dalla valorizzazione degli stipendi "più bassi" e comunque non interessati dalle "indennità di responsabilità", privilegiando pertanto i dipendenti collocati in categoria "A" (che, ad avviso della UilFpl, dovrebbero essere portata, "tout court" nella Categoria "B"), in categoria "B", in categoria "C" e nelle categorie "D" e "Ds" a cui non è attribuita la Posizione Organizzativa e/o di Coordinamento.....Si evidenzia altresì la necessità di perequare/allineare le modalità temporali di attribuzione del punteggio di cui al punto 1 della "ipotesi di accordo" sulle progressioni orizzontali, denominato "graduazione degli elementi della valutazione", in cui si attribuisce un valore numerico per ogni anno di permanenza nell'ultima posizione economica in godimento, oltre i ventiquattro mesi previsti. Ciò, ad avviso della UILFpl deve valere per tutti, a partire dal 01 gennaio 2016 (e non prima), data di istituzione dell'Azienda Unica Toscana Sud Est. Questo perchè applicazione "ex ante", avverrebbe in presenza di elementi e dati temporali non omogenei.

**Il Segretario Generale
(Dott. Sergio Sacchetti)**

IPOTESI ACCORDO AZIENDALE UTILIZZO DEI FONDI CONTRATTUALI DEL PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2021 -

Il giorno 7 luglio 2021 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto Sanità Pubblica e la RSU, collegate in videoconferenza:

visto che con deliberazione n. 471/2021 sono stati definiti i fondi contrattuali anno 2020 del Comparto Sanità Pubblica dell'Azienda USL Toscana Sud Est, previa certificazione dei medesimi da parte del Collegio Sindacale in data 30/03/2020,

concordano quanto segue:

1. **Di prendere atto** della consistenza dei fondi contrattuali relativi all'anno 2020 del Comparto Sanità Pubblica dell'Azienda USL Toscana Sud Est così come definiti con deliberazione 471/2021;
2. **Di impegnare, per l'anno 2021**, come segue le risorse dei fondi contrattuali relativi all'anno 2020 del Comparto Sanità Pubblica dell'Azienda USL Toscana Sud Est:

Art 81 Fondo Premialità e Fasce:

Progressioni economiche orizzontali:

- € 2.090.000 alle progressioni economiche orizzontali anno 2020.
In parziale deroga a quanto previsto nell'ipotesi di accordo del 13/01/2021, il criterio di ripartizione del numero di progressioni economiche orizzontali possibili prevederà la stessa percentuale di aventi diritto per ogni profilo professionale (percentuale anno 2020: 46% del personale aventi diritto alla data del 1 gennaio 2020).
Sono confermati i requisiti di accesso ed i criteri per la redazione delle graduatorie previsti nell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 13 gennaio 2020.
Le graduatorie avranno validità biennale, allo scadere del biennio di validità, le stesse potranno essere prorogate, a seguito di accordo con le Organizzazioni Sindacali e la RSU aziendale.
Il numero di progressioni economiche orizzontali disponibili per profilo e categoria, sarà ripartita per ciascun Dipartimento in base all'organico presente alla data del 01/01/2020;
In riferimento al personale entrato per mobilità per il quale non fossero immediatamente disponibili le informazioni per verificare l'esistenza dei requisiti e per calcolare i punteggi secondo quanto previsto nell'ipotesi di accordo del 13/01/2020 l'Azienda si riserva di riconoscere le eventuali progressioni economiche orizzontali con accantonamento delle risorse entro la fine del 2021, informando le OO.SS. e la RSU, ferma restando la decorrenza delle stesse al 01/01/2020.
- € 190.000 alle progressioni economiche orizzontali anno 2020, fermi rimanendo i requisiti di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'ipotesi di accordo del 13/01/2020, ai dipendenti attualmente in fascia zero ed in servizio al 31/12/2015 (corrispondente ad oltre il 4% del personale avente diritto 1/01/2020) ai quali verrà riconosciuta la prima fascia economica con decorrenza 1/01/2020 a prescindere dalla esperienza professionale.

CSL FP



N. v. r.



USL FPI
100000
AR

1



Progetti strategici € 100.000:

1. **“Emergenza COVID 19: Continuità di servizio , Testing, Tracing e gestione focolai”** – Dipartimento delle Professioni tecnico Sanitarie, della riabilitazione e della Prevenzione € 50.000
2. **“Supporto amministrativo Vaccinazione di massa e gestione contatti”** – Dipartimento Gestione amm.va zone-distretto, presidi ospedalieri, dipartimenti sanitari € 44.400
3. **“Task force e mobilità aziendale”** – Dipartimento Affari Generali € 5.600

Le schede di dettaglio delle progettualità sopra elencate sono allegate al presente accordo (allegati n. 1, 2 e 3). L'incentivazione delle attività nelle stesse descritte è funzionale alle esigenze del periodo e pertanto si concluderà al 31/12/2021. L'eventuale esigenza di proseguo delle stesse da parte dell'Azienda sarà garantita ed organizzata dai Dipartimenti interessati con le modalità ordinarie di gestione del personale, nel rispetto delle procedure sull'orario di lavoro approvata con deliberazione nr 24/2020.

Art 80 Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi:

Incarichi di funzione € 3.335.395 di cui:

- Incarichi Professionali € 156.000
- Incarichi di Organizzazione:
 - € 100.000 variazione di destinazione risorse dal Fondo Premialità e Fasce al Fondo Condizioni di lavoro e incarichi da destinare agli incarichi di organizzazione;
 - saranno impiegati anche € 117.000 già all'interno del budget contrattato con accordo del 13/01/2020 e non spesi a fine 2020
 - saranno destinate agli incarichi di organizzazione anche le risorse, ad oggi riconosciute quale indennità fissa del personale non titolare di incarico, che andranno a liberarsi per effetto delle cessazioni in corso d'anno;

Straordinario: si prende a riferimento per l'anno 2021 la spesa relativa all'anno 2019 (€ 1.572.802) tenendo conto delle dinamiche assunzionali che si sono verificate e del probabile andamento della situazione emergenziale;

Premialità: € 2.640.000 sarà destinato al riconoscimento del saldo della produttività collettiva pari a circa il 20% del premio complessivo;

- **Di prevedere**, per le annualità future, una somma di norma pari al 0,34% (100.000 €) del Fondo Premialità e Fasce, a favore di progetti strategici individuati dalla Direzione Aziendale, così come disciplinati dall'art 3 punto 1 del Regolamento sull'attività integrativa dell'istituzionale e progetti finalizzati. I progetti saranno comunicati alle OO.SS. ed alla RSU entro la fine dell'anno precedente a quello di riferimento, in tale sede saranno illustrati obiettivi, finalità ed i principali contenuti oggetto delle progettualità al fine di dare trasparenza sull'equa partecipazione di tutto il personale interassato ed un'equilibrata ripartizione delle quote di finanziamento dei singoli progetti; Si conferma la possibilità in sede di trattativa di modificare la somma dedicata ai progetti strategici sulla base anche delle disponibilità del Fondo;
- **Di consolidare** il percorso di unificazione delle indennità contrattualmente previste, al fine di un graduale superamento delle diversità ancora legate agli accordi in materia delle tre ex Aziende. La decorrenza delle modifiche sarà comunicata alla parte sindacale previa valutazione del Dipartimento Risorse Umane in accordo con i Dipartimenti interessati. A decorrere dal 01/01/2021 sarà uniformata l'indennità di sala operatoria per il personale ostetrico;
- **Di avviare** la contrattazione per l'integrazione dell'accordo premialità sottoscritto il 14/11/2018 alla luce delle nuove previsioni contrattuali del CCNL 21/05/2018, in particolare in relazione alle previsioni dell'articolo 82 “Differenziazione del premio individuale”;
- **di effettuare** entro il mese di ottobre 2021 un monitoraggio dei fondi al fine di verificare l'incremento della percentuale delle fasce da attribuire nell'anno 2021, oltre il 12% (percentuale presunta);

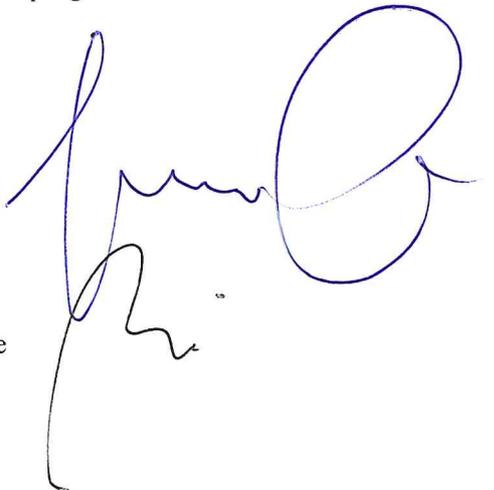
The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'C. S. F. P.', followed by 'N. U. P.' and another signature. To the right, there is a large, stylized signature, and further right, the initials 'A. R.' and 'R.' are visible. A small number '2' is written in the upper right corner of this section.

L'Azienda si impegna a verificare:

- la consistenza dei posti da mettere a riserva relativamente all'applicabilità delle progressioni verticali tenuto conto delle previsioni di cui al Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, (cd. "Milleproroghe");
- la disponibilità di nuove ed ulteriori risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali anni 2021/2022/2023, rispetto a quanto anticipato nell'incontro del 06/04/2021 (allegato nr 4), al fine di ampliare le possibilità di avanzamento di fascia per il personale del comparto in servizio al 01/01/2020, non destinatario della progressione con decorrenza 01/01/2020.

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo

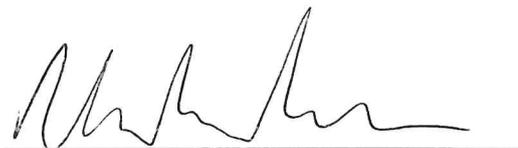


Il Direttore Dipartimento Risorse Umane

La Delegazione di parte sindacale

Il Portavoce RSU

Roberto Barlucchi (comunicazione email del 19/7/2021)



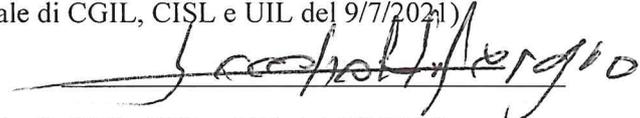
Le OO.SS.

CGIL FP – Antonio Melley



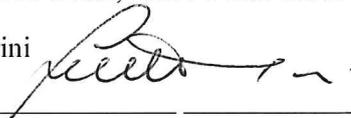
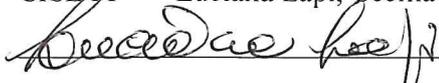
(comunicazione email del 9/7/2021 con dichiarazione a verbale di CGIL, CISL e UIL del 9/7/2021)

UIL FPL – Sergio Sacchetti



(comunicazione email del 9/7/2021 con dichiarazione a verbale di CGIL, CISL e UIL del 9/7/2021)

CISL FP – Luciana Lapi, Cecilia Segantini, Luciano Biscottini



(comunicazione email del 10/7/2021 CISL FP AR e del 12/7/2021 CISL FP SI con dichiarazione a verbale di CGIL, CISL e UIL del 9/7/2021) - dichiarazione a verbale Cisl Grosseto 3-8-2021

NURSING UP – Marco Marocco



(comunicazione email del 16/7/2021 e del 21/7/2021 con dichiarazione a verbale Nursing up del 20/7/2021)

FIALS - Massimo Ferracci



(non sottoscrive - comunicazione email del 29/07/2021)

FSI -



Anno 2021	Progetto a carico del fondo premialità e fasce	
titolo del progetto	EMERGENZA COVID 19: Continuità di servizio per COVID 19 , Testing, Tracing e gestione focolai	
dipartimento	Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie, della Riabilitazione e della Prevenzione	
personale coinvolto	tecnici della prevenzione e Assistenti Sanitari per progetto n.2	tecnici di laboratorio
strutture di riferimento	UOC/UOSD Professioni Sanitarie della Prevenzione	UOC/UOSD Professioni Sanitarie della Diagnostica di laboratorio
obiettivi	<p>1) Analisi e monitoraggio dati per garantire il rispetto del D.L. 44/2021 in merito agli obblighi vaccinali del personale sanitario</p> <p>2) Assicurare l'indagine epidemiologica entro 24 H dal caso positivo nella Centrale di Contact Tracing</p> <p>3) Gestire la sorveglianza e la vigilanza dei focolai (aziende, strutture di comunità, ecc) attraverso assistenza e sopralluoghi di vigilanza a seguito comunicazione da parte della Centrale di Contact Tracing o di iniziativa</p> <p>4) Garantire l'attività di controllo sul protocollo covid 19 nei giorni festivi (domenica)</p> <p>5) Supportare le attività di vaccinazione per garantirne la continuità per emergenze organizzative</p>	<p>1) Laboratori Analisi Aziendali : risoluzione emergenze Tecnologiche per implementazione nuovi strumenti e richiesta contemporanea di richiesta attività analitiche indifferibili</p> <p>2) Laboratorio Analisi Chimico Cliniche PO Misericordia Grosseto: apertura punti prelievo Domenica/Festivi per l'esecuzione di esami analitici indifferibili (emocromo/coagulazione ecc..) a garanzia del rilascio dei risultati analitici nei tempi</p> <p>3) Diagnostica COVID AR/GR: garanzia della tempistica di rilascio dei risultati diagnostica molecolare/antigene in 24 ore per incremento attività dovuta a campagne di screening "territori sicuri", Flussi turistici , reinternalizzazione esami</p> <p>4) Anatomia Patologica : recupero liste di attesa Endoscopie e Chirurgia Oncologica, per produzione dei primi vetrini per lettura nei tempi previsti riconoscimento orario</p>
remunerazione	attività mista	attività mista

<p>Anno 2021 Budget 44.400</p>	<p>Progetto a carico del fondo premialità e fasce</p>
<p>titolo del progetto</p>	<p>Supporto amministrativo Vaccinazione di massa e gestione contatti</p>
<p>dipartimento</p>	<p>Gestione amm.va zone-distretto, presidi ospedalieri, dipartimenti sanitari</p>
<p>personale coinvolto</p>	<p>personale amministrativo e tecnico interessato alle attività oggetto del progetto</p>
<p>strutture di riferimento</p>	<p>Tutte le UU.OO.CC del Dipartimento</p>
<p>obiettivi</p>	<p>1)Supporto amministrativo ed operativo alle sedute vaccinali . 2)Supporto alla implementazione e gestione delle sedi vaccinali hub e meso dell'azienda, secondo le indicazioni regionali/aziendali/di Zona al fine di garantire nei tempi richiesti l'apertura e la funzionalità delle stesse, facendosi carico della necessità di modulare il servizio in relazione all'entità dei vaccini disponibili, integrando - al bisogno- l'attività di regola svolta da personale interinale con quello dipendente. 3) Garanzia di copertura su 7 giorni di attività correlate a gestione dei contatti e vaccinazioni</p>
<p>remunerazione</p>	<p>attività mista (quota obiettivo e attività extra orario)</p>

NOP
PE

R

Anno 2021 Budget 5.600	Progetto a carico del fondo premialità e fasce
titolo del progetto	PROGETTO OPERATORI "TASK FORCE e MOBILITA' AZIENDALE
dipartimento	Affari Generali
personale coinvolto	operatori tecnici e personale amministrativo
strutture di riferimento	U.O.C. Gestione Amministrativa Contratti Relazioni Industriali Logistica Aziendale e Mobilità
obiettivi	<p>1) Viaggi in urgenza, comunque non programmabili, di vario materiale, alcune volte in sostituzione dei corrieri ESTAR;</p> <p>2) Collaborazione nell'attivazione completa del programma VECTORE e di altri sistemi informatici per la gestione dell'Autoparco aziendale per il controllo dei consumi, dei costi e delle percorrenze chilometriche;</p> <p>3) Controllo inquinamento: Come previsto dal Decreto Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998 (Decreto Ronchi),</p> <p>4) Pianificazione ed ottimizzazione dell'utilizzo, sviluppo e ampliamento delle aree di prenotazione e parcheggio, creazione di nuovi luoghi di CAR SHARING;</p> <p>5) Valutazione dell'efficienza e appropriatezza del tipo di veicolo in rapporto al suo utilizzo ed all'area in cui è stato assegnato;</p>
remunerazione	quota obiettivo

N.O.P



 Pagina 1









VARIAZIONI DESTINAZIONE RISORSE				
UTILIZZO	Fondo condizioni e incarichi	Fondo premialità e fasce	TOTALE	NOTA
Incarichi professionali	156.000,00 €		156.000,00 €	Fonte: risparmio indennità parte fissa 18-19 (accordo gennaio 2020)
Integrazione PO	117.000,00 €	100.000,00 €	217.000,00 €	Passaggio tra i due fondi per 100.000
Progetti aziendali a valere sul fondo		100.000,00 €	100.000,00 €	Vedi dettaglio sotto
Fasce 2020		2.280.000,00 €	2.280.000,00 €	Fasce 2020 (di cui 247 per fase transitoria)
Fasce 2021		550.000,00 €	550.000,00 €	Fasce 2021
Fasce 2022		800.000,00 €	800.000,00 €	Fasce 2022
Contenimento straordinari	-263.198,00 €			Totale
Saldo produttività		2.640.000,00 €		Fasce 2023
				N.fasce
				5.943
				2.888
				49%
				733
				12%
				1.067
				18%
				4.688
				79%
				1.255
				21%

PROGETTI AZIENDALI A VALERE SUL FONDO	
* Progetti tecnici sanitari per tracciamento, vaccinazioni e altro	50.000,00 €
Progetto autisti	5.600,00 €
Progetto supporto amministrativo vaccinazione di massa	44.400,00 €

NOTA: analisi aggiornata con verifica puntuale dei risparmi dei pensionamenti 2021

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Segreterie di Area Vasta Toscana Sud Est

Siena, 9 luglio 2021

A Ufficio Relazioni Sindacali
Azienda USL Toscana SudEst

Oggetto: dichiarazione a verbale

Rispetto all'ipotesi di accordo sull'utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto per l'anno 2021, trasmessa in data 07/07/2021 le scriventi OO.SS. chiedono che venga inserita la seguente dichiarazione a verbale:

“In considerazione della possibilità che nel corso del 2021 e del 2022 vengano rese disponibili ulteriori risorse dei fondi contrattuali, rispetto a quanto ipotizzato nelle tabelle allegate al presente accordo (€ 550,000 per il 2021 e € 800,000 per il 2022), per lo scorrimento delle graduatorie delle progressioni economiche orizzontali, così come previsto dalla verifica di ottobre, le scriventi OO.SS. chiedono che tali ulteriori risorse vengano utilizzate in via prioritaria a favore delle categorie economiche più basse (da A a B e Bs).”

Cordiali saluti.

**Le Segreterie di Area Vasta Toscana Sud Est
CGIL-CISL-UIL Funzione Pubblica**



SEGRETERIA TERRITORIALE
ASL TOSCANA SUD EST

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ipotesi accordo aziendale utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto anno 2021

Il Nursing Up, in relazione a quanto già espresso sia in sede di confronto che con le tre precedenti note inviate alle Relazioni Sindacali, con la presente dichiarazione a verbale intende ribadire che, benché con l'accordo che andiamo a sottoscrivere circa 3620 dipendenti potranno beneficiare della progressione economica orizzontale (c.d. fascia), non si è voluta cogliere la possibilità (nel biennio 2020-2021) di poterla dare a tutti i dipendenti aventi diritto.

Il Nursing Up ha ripetutamente proposto di poter reperire le risorse dal fondo stesso dell'art. 81 "Premialità e Fasce", riducendo di circa il 15% la quota destinata alla produttività (circa 15-20 €/mese). Riduzione da applicare, naturalmente, solo tra coloro che avrebbero beneficiato della fascia, lasciando inalterata la quota di produttività stessa per tutti quelli che al momento risultano essere non beneficiari (es: non aventi diritto e chi già in fascia massima).

A tale scopo si chiede che nel mese di ottobre 2021, quando l'Azienda effettuerà il monitoraggio dei fondi al fine di verificare l'incremento di percentuale delle fasce da attribuire nell'anno 2021 (oltre la previsione attuale del 12% degli aventi diritto), venga presa in considerazione, dalle altre OO.SS e l'Azienda, la suddetta nostra proposta al fine di corrispondere la progressione economica orizzontale a tutto il personale avente diritto.

Inoltre, pur firmando l'accordo, si confermano, sempre al fine di erogare più fasce, anche le altre richieste fatte in fase di confronto, ossia ulteriore riduzione della quota dei fondi per l'utilizzo sistematico ed improprio dell'istituto dello straordinario (ad oggi € 1.572.802) nonché limitare al solo biennio 2020/2021 l'utilizzo di 100.000€ dei fondi a favore di progetti strategici Aziendali.

Distinti Saluti
Grosseto, 20.07.2021


La Segreteria Territoriale
Nursing Up Toscana Sud-Est

DICHIARAZIONE A VERBALE.

LA CISL FP DI GROSSETO, PUR CONVIETANDO
L'IMPIANTO GENERALE DELL'ACCORDO SULLE PROGRESSIONI
ORGANIZZATIVE (FASCE) DEL PERSONALE DELLA AZIENDA
ASL SUD EST TOSCANA, COME GIÀ DICHIARATO PIÙ
VOLTE IN SENSO DI CONTRASTO, NON RITIENE DI DOVER
CONSIDERARE L'ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA
ACQUISTA, PER LO SCOPO CHE L'HANNO AVUTA IN
VIRTÙ DELLA PERDITA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.
PERTANTO PER QUESTI, TRATTANDOSI A NOSTRO AVVISO,
DI UN RISTORO PREVISTO DAL CONTRATTO NAZIONALE DI
LAVORO, L'ANZIANITÀ CHE ANNAVA CONSERVATA,
AVREBBE DOVUTO ESSERE QUELLA PRECEDENTE
ALL'ACQUISIZIONE DELLA FASCIA PER LA PERDITA DELLA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

GROSSETO - 03/08/2024

PER LA CISL FP GROSSETO
LUCIANO BISCOTTINI

