

<u>Area contrattuale:</u>	<u>Tipo documento:</u>	<u>Data</u>
Comparto	<u>Verbale di confronto e contrattazione integrativa</u>	12,09.2022
Descrizione applicazione del CCNL dell'area comparto 2016 – 2018 del 21.05.2018: - premialità per progetti specifici di particolare interesse aziendale - progetto premialità differenziata per setting/ambiti di lavoro di particolare complessità - premialità straordinaria 2021		

In data 12 settembre 2022, alle ore 15,00 e successive, presso la sala Conferenze del PO di Santa Maria Nuova, si sono riunite (in presenza) la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale dell'area contrattuale del personale del comparto, per la prosecuzione del confronto iniziato il 20 giugno e proseguito in data 4, 11 e 25 luglio, riguardante il Progetto di premialità Covid 2021 e la premialità correlata ai Progetti specifici di particolare interesse aziendale ed il Progetto di premialità differenziata riguardante setting ed ambiti di lavoro di particolare complessità.

Posizione di parte aziendale:

Premesso che:

Nell'incontro del 20.06.2022 è stata presentata la proposta aziendale riguardante i progetti volti alla valorizzazione delle professionalità che, nell'ambito del Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica (DAIO) e del Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie (DPTS), hanno prestato nel 2021 la loro attività in contesti di particolare interesse aziendale, ovvero in contesti particolarmente disagiati caratterizzati da frequenti modifiche organizzative necessarie a rispondere alle esigenze emergenziali. Tali progetti prevedono un riconoscimento economico articolato secondo le seguenti aree di intervento:

A. Premialità per progetti specifici di particolare interesse aziendale:

- Progetto Fisioterapista di Comunità rivolto ai professionisti che hanno prestato un servizio di consulenza ad accesso diretto in condizioni di cronicità o fragilità per il quale è stato proposto un premio una tantum di euro 400/operatore (n. 48 unità di personale coinvolto) per un totale di Euro 19.200;
- Progetto Infermiere di Famiglia per il quale è stato proposto un premio di euro 400/operatore (n. 480 unità di personale coinvolto) per un totale di Euro 192.200;
- Progetto Visual Hospital rivolto al personale infermieristico che ha gestito il flusso dei pazienti durante le varie fasi dell'emergenza per il quale è stato proposto un premio di euro 1000/operatore (n. 22 unità di personale coinvolto);

Dipartimento Risorse Umane
 S.O.C. Politiche e Relazioni Sindacali
 Ufficio relazioni sindacali
 Piazza S. Maria Nuova
 50122 - Firenze
 Telefono 055 6939183

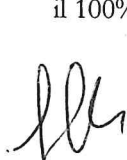
B. Progetto Premialità Covid 2021 articolato in base alla suddivisione del personale in due fasce:

- personale che ha svolto l'attività nelle strutture di degenza;
- personale che ha svolto l'attività nei servizi.

relazioni.sindacali@uslcentro.toscana.it
relazioniisincali.uslcentro@postacert.toscana.it

Individuando per ciascuna fascia tre gruppi che, in base ai giorni lavorati nel corso del 2021 sono stati suddivisi in:

- personale con presenze in servizio uguali o superiori a 250 giorni, cui erogare il 100% del contributo;







- personale con presenze in servizio ricomprese tra i 150 e i 249 giorni, cui erogare l'80% del contributo;
- personale con presenze inferiori a 150 giorni, cui erogare il 50% del contributo.

nell'incontro del 4 luglio 2020, preso atto dei rilievi formulati dalla delegazione trattante di parte sindacale, l'Azienda:

- ha confermato la proposta relativa alla premialità per progetti specifici di particolare interesse aziendale: Fisioterapista di Comunità per il quale è stata accettata la quota di premialità pari ad Euro 400/operatore, Infermiere di Famiglia per il quale è stata accettata la quota di premialità pari ad Euro 400/operatore mentre per il Visual Hospital l'importo della quota di premialità è stata ridotta da Euro 1.000 a Euro 400/operatore per un totale complessivo di Euro 8.800 a valere sul Fondo ex art. 81 Premialità e Fasce;
- ha riformulato la proposta relativa al progetto di premialità Covid, mantenendo inalterate le fasce A e B, ma articolando all'interno delle stesse due sottogruppi:
 - personale con presenze uguali o superiori a 150 giorni, cui attribuire il 100% della quota prevista;
 - personale con presenze inferiori a 150 giorni, per il quale è prevista la corresponsione del 50% della quota.

indicando il personale rientrante nella della Fascia A e quello rientrante nella Fascia B con specifica dei settori non ricompresi nel progetto.

Per un importo complessivo di Euro 2.523.100 a valere sul Fondo ex art. 81 Premialità e Fasce;

- ha proposto e presentato il Progetto di premialità differenziata per setting/ambiti di lavoro di particolare complessità, parametrato sulla base della suddivisione del personale per categorie (dalla A alla DSS) e finalizzato:
 - al superamento del sistema dei punti aggiuntivi ed all'omogeneizzazione dello stesso in tutti i contesti aziendali con cessazione degli effetti del precedente accordo aziendale;
 - alla valorizzazione dei contesti caratterizzati da condizioni organizzative particolarmente complesse o strategiche;
 - all'identificazione di un sistema di classificazione dei setting/reparti/servizi ed alla relativa attribuzione di un coefficiente di premialità differenziata al personale ivi impiegato.
- Per un importo complessivo di Euro 592.769,13 a valere sul Fondo ex art. 81 Premialità e Fasce;

Nel corso dell'incontro tenutosi l'11.07.2022, l'Azienda ha ribadito i termini della proposta riportata al punto 2. della premessa, puntualizzando, tuttavia, che la premialità Covid, è finalizzata a riconoscere una quota aggiuntiva al personale che ha prestato servizio in condizioni di particolare disagio, ovvero in contesti caratterizzati da frequenti modifiche organizzative durante le varie fasi dell'emergenza nel corso dell'anno 2021.



Dipartimento Risorse Umane
S.O.C. Politiche e Relazioni Sindacali
Ufficio relazioni sindacali
Piazza S. Maria Nuova
50122 - Firenze
Telefono 055 6939183

relazioni.sindacali@uslcentro.toscana.it
relazioniisincali.uslcentro@postacert.toscana.it

fpce *HL* *Boni* *AD* *OT*



4. In data 15.07.2022 è stata trasmessa alla RSU ed alle OO.SS. interessate una terza ipotesi di proposta, riformulata tenendo conto delle proposte emerse nel corso del confronto in data 11.07.2022. Il documento prevede, sinteticamente, le seguenti modifiche:

- l'introduzione del 118 nell'ambito della produttività differenziata;
- nell'ambito delle due fasce A e B, sono stati aggiunti altri setting e la denominazione del progetto è stata modificata in "Premialità straordinaria 2021"

rispetto alla quale la parte sindacale ha proposto:

- esclusione dei Progetti specifici di particolare interesse aziendale, Fisioterapista di Comunità, Infermiere di Famiglia e Visual Hospital dalla trattativa sulla premialità Covid 2021 prevedendo la corresponsione dei relativi importi entro il mese di settembre 2022;
- rigetto delle proposte aziendali relative alla premialità straordinaria Covid 2021 e contestuale richiesta di mantenimento della denominazione originaria e della suddivisione dell'importo disponibile per l'indennità (Euro 2.500.000) tra soggetti che hanno prestato la loro attività in reparti esclusivamente Covid (cd. scafandrati) cui corrispondere il 100% dell'indennità, e soggetti che hanno prestato l'attività in strutture parzialmente Covid cui corrispondere il 50% dell'indennità;
- di prevedere la tracciabilità, quale criterio per l'individuazione dei soggetti cui corrispondere l'indennità nella misura del 100% o del 50%;
- prevedere una quota pari al 20% del totale dell'importo stabilito per l'indennità per far fronte ad eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie;
- tempi per completamento del tracciamento, entro il mese di ottobre 2022;
- liquidazione dell'indennità nel mese di novembre 2022;
- rigetto della proposta aziendale sulla produttività differenziata.

Preso atto delle osservazioni e proposte presentate in sede di trattativa dalla RSU e dalle OO.SS, dopo ampia e articolata discussione l'Azienda, in data 25 luglio 2022, accoglie le richieste di parte sindacale così come segue:

- concorda sullo stralcio dei Progetti specifici di particolare interesse aziendale, Fisioterapista di Comunità, Infermiere di Famiglia e Visual Hospital dalla trattativa sulla premialità Covid 2021;
- dare atto che la liquidazione delle premialità relative ai progetti specifici di particolare interesse aziendale, di cui al precedente capoverso, verrà effettuata nel mese di settembre 2022;
- condivide il criterio della tracciabilità quale discrimine per l'individuazione dei soggetti cui attribuire il 100% dell'indennità rispetto a quelli cui attribuire il 50%;
- concorda nel garantire una quota pari al 20% dell'importo complessivo, di Euro 2.500.000, previsto per la premialità Covid 2021, quale riserva per la copertura di eventuali errori o discrepanze dovessero verificarsi nella determinazione dei soggetti cui erogare l'indennità;
- si impegna ad assicurare il completamento della tracciabilità entro il mese di novembre 2022 fatte salve eventuali criticità si dovessero presentare nell'individuazione;
- si impegna altresì a comunicare alla RSU e alle OO.SS gli eventuali ritardi che si dovessero verificare nel determinare la tracciabilità.

Dipartimento Risorse Umane
S.O.C. Politiche e Relazioni Sindacali
Ufficio relazioni sindacali
Piazza S. Maria Nuova
50122 - Firenze
Telefono 055 6939183
relazioni.sindacali@uslcentro.toscana.it
relazionisinacali.uslcentro@postacert.toscana.it

Tenuto conto della nota del 2 settembre 2022 CGIL-CISL-UIL che si allega al presente verbale, tenuto conto altresì che in data 7 settembre 2022 il Comitato di Coordinamento ha preso atto della ulteriore proposta di cui alla suddetta nota, in data 12 settembre 2022 l'Azienda espone una sintesi con le relative conseguenze applicative dell'Ipotesi A (Ipotesi di

accordo 25 luglio 2022) e dell'Ipotesi B (nota CGIL-CISL-UIL del 2 settembre 2022), come meglio emarginato nell'allegato al presente verbale.

Verbalizzazione note a verbale:

Le parti, dopo ampia e articolata discussione, procedono alla sottoscrizione del presente verbale di confronto aziendale con acquisizione delle firme

<i>Per la Delegazione di parte pubblica</i>	<i>nome e cognome</i>	<i>firmato</i>
---	-----------------------	----------------

(Delegata dal Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Centro come da Deliberazione nr. 832 del 21/07/2022)

Arianna Tognini



Azienda USL Toscana centro

<i>Per la Delegazione di parte sindacale</i>	<i>nome e cognome</i>	<i>firmato</i>
Per la RSU Aziendale	Silvio Selvestri	
Per la O.S. FP CGIL	BALDARO SIMONE	
Per la O.S. CISL FP	Donato	
Per la O.S. UIL FPL	MARCO TIPALDI	
Per la O.S. FIALS		
Per la O.S. Nursing UP		
Per la O.S. FSI		

SILVIO ROSTICCI
ASSSEMBLEA RSU

Firenze li, 12.09.2022

Dipartimento Risorse Umane
S.O.C. Politiche e Relazioni Sindacali
Ufficio relazioni sindacali
Piazza S. Maria Nuova
50122 - Firenze
Telefono 055 6939183

relazioni.sindacali@uslcentro.toscana.it
relazionisinacali.uslcentro@postacert.toscana.it

IL PRESIDENTE del Comitato di coordinamento, preso atto che la maggioranza dei componenti dello stesso s'è deciso favorevole all'ipotesi della PRETUALITA' COVID con i criteri chiesti nel documento presentato dalle sigle CGIL, CISL e UIL e recepite dall'azienda nelle cosiddette IPOTESI B. Per quanto sopra esposto appone le firme, salvo ratifica Assemblee RSU, al verbale.

~~Nota~~ - verbale di maggioranza stante

AGGIORNARE L'ACCORDO



Firenze 2 settembre 2022
Prot. n° 1374 /2022 SBcl

Al Direttore Generale USL TC
All'Ufficio Relazioni Sindacali

Oggetto: proposta **CGIL CISL UIL** accordo premialità covid anno 2021.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali prendono atto dell'oggettiva complessità per l'Azienda di soddisfare la richiesta di parte sindacale, avanzata in sede di trattativa decentrata, in merito alla tracciabilità delle presenze effettuate dal personale sanitario della USL Toscana Centro nell'anno 2021 al fine di corrispondere a detto personale una "premialità Covid" per l'anno 2021; propongono, dunque, per il raggiungimento di un'intesa nel più breve tempo possibile, quanto segue:

- Tracciamento dei beneficiari della premialità Covid attraverso una ricognizione basata sul sistema dei centri di costo, abbandonando la precedente richiesta di rilevazione della presenza giornaliera di ogni singolo dipendente.

CGIL CISL UIL chiedono, secondo il mandato votato dall'assemblea RSU, allo scopo di raggiungere un positivo accordo che esso risponda alle seguenti richieste:

- **Stanziamiento di una somma non inferiore a 2.500.000 euro** per il riconoscimento della premialità covid 2021
- **Criteri per il riconoscimento della premialità:**
 1. Personale centri di costo "percorsi sporchi" indennizzo premio 100%
 2. Personali centri di costo "percorsi puliti" indennizzo premio 50%
- **Criteri di esclusione dal beneficio della premialità;**
 1. personale non afferente ai profili di professionista sanitario e/o operatori socio sanitari addetti all'assistenza del malato
 2. personale sanitario in smart working



3. titolari di incarichi gestionali e organizzativi
 4. personale della formazione
- **Pagamento:**
 - 80% del premio nella busta paga di ottobre
 - 20 % del premio nella busta paga di dicembre
 - **Attivazione di un help desk** per permettere ai lavoratori di segnalare eventuali anomalie ed errori nella registrazione delle presenze

CGIL CISL UIL chiedono, inoltre, l'apertura di un tavolo di confronto per identificare eventuali avanzi di risorse all'interno del fondo decentrato da destinare a ulteriori intese riguardanti la valorizzazione professionale e di carriera di tutto il personale della USL Toscana Centro.

In attesa di un cortese riscontro, porgono Distinti saluti.

FP CGIL
S. Baldacci

CISL FP
R. Rossi

UIL FPL
M. Tipaldi

CGIL-CISL-UIL in merito all'ipotesi
di accordo sulle premialità COVID,
infermerie di famiglia e VISUAL
e fisioterapia
HOSPITAL ciascuno contemporaneamente
alle forme la determinazione dei
residui dei fondi contrattuali,
al fine di destinare i progetti in
vanti per le altre figure professionali
ad oggi escluse dall'accordo e per
l'aumento delle progressioni economiche
orizzontali entro il 31/12/2022.

Inoltre si chiede l'impegno dell'azienda
a mettere in pagamento nel mese
di ottobre 2022 le premialità
suddette.

CGIL
Bm

CISL

UIL
Hh

Ph
Dh

Ipotesi

1. Progetto Premialità Straordinaria 2021

- CRONOSTORIA DELL'ACCORDO
- SVILUPPO DELL' ACCORDO DI LUGLIO (FATTIBILITA' E TEMPI) IPOTESI A
- ULTERIORE PROPOSTA (FATTIBILITA' E TEMPI) IPOTESI B

BA

L

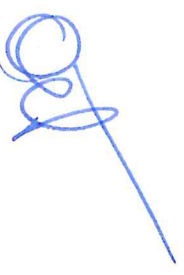
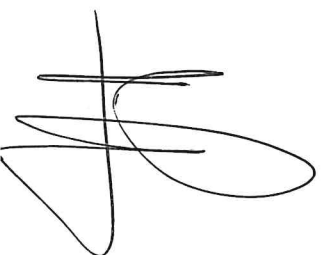
[Signature]

Bm

[Signature]

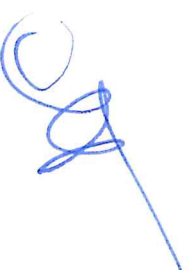
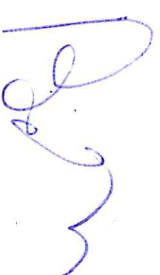
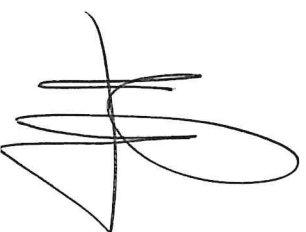
IPOTESI A

- 1) MAPPATURA CON DIREZIONI SANITARIE DEI REPARTI/SERVIZI COVID
- 2) IPOTESI ATTRIBUZIONE INDENNIZZO DI 5 EURO CIRCA PER SINGOLO GIORNO DI PRESENZA
- 3) VERIFICA DELLE ATTRIBUZIONI PER SINGOLO DIPENDENTE



IPOTESI A RISULTATI MAPPATURA

- FORTE DIFFERENZA TRA LE ZONE
- MUGELLO, VDN, FI NORD OVEST QUASI TOTALMENTE NON RICOMPRESSE
- ATTIVITA' NON COVID CONCENTRATA IN ALCUNE ZONE PER ABBATTERE LISTE E CONTINUARE A GARANTIRE ORDINARIO



IPOTESI A

RISULTATI MAPPATURA/2

- Personale interessato dall'ipotesi(comparto sanitario e OSS) 27%
- Differenza media tra pulito e sporco 60 euro con impegno totale del fondo.
- Gli operatori con meno di 50 presenze covid percepiscono indennizzo minore dei no-covid

IPOTESI A

Percorso per liquidazione

- Definito i codici per mappare e suddividere tra le due tipologie.
- Necessario associare il codice identificativo in maniera appropriata alle singole timbrature di tutti i dipendenti per tutto l'anno 2021.
- Fattibilità: si con tempi medio lunghi (non prima di Dicembre 2022)

IPOTESI B

- TRACCIAMENTO DEI COVID PER CDC
- Percorsi SPORCHI identificati con CDC 100%
- Percorsi PULITI identificati con CDC 50%
- Impegno di 2,5 Milioni del fondo

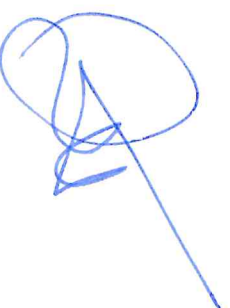
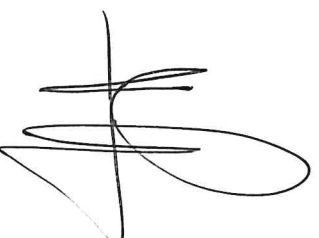
Criteri esclusione:

- 1) Personale non afferente a Prof. San e OSS
- 2) Personale in smart working
- 3) Titolare di incarichi organizzativi
- 4) Personale della formazione

IPOTESI B

RISULTATI MAPPATURA

- Maggiore omogeneità tra le zone
- Personale interessato dall'ipotesi(comparto sanitario e OSS) 95%
- Differenza media tra pulito e sporco 190 euro con impegno totale del fondo.
- Gli operatori percepiscono la stessa quota attribuita alla fascia.



IPOTESI B

Percorso per liquidazione

- Definire i CDC per differenziare tra «Percorso Sporco e Percorso Pulito»
- Definire i CDC e le matricole degli esclusi
- Fattibilità: si con tempi brevi