



## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sul sistema premiante finanziato con le risorse del Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio di qualità delle prestazioni individuali.**

In data 9/10/13 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica della Fondazione e la RSU e le OO.SS. provinciali.

Al termine della riunione le parti sottocitate hanno sottoscritto il testo che segue :

**Per la Fondazione "G. Monasterio"**

*[Handwritten signature]*

**Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL**

CGIL FP	<i>[Signature]</i>	ANTONIO MORICOMI
CISL FPS	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
UIL FPL	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
FSI	<i>[Signature]</i>	
FIALS		
NURSIND		

**Per la RSU**

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (di seguito CCI) si applica a tutto il personale del comparto sanità della Fondazione "G. Monasterio" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il presente CCI di lavoro interessa il periodo: anno 2012/ 2014

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

### PREMESSO CHE:

- i fondi contrattuali sono costituiti e aggiornati annualmente in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti, delle linee di indirizzo regionali in materia e dei contratti collettivi integrativi stipulati per la definizione di quote di risorse
- gli atti di costituzione e di aggiornamento sono trasmessi ai rappresentanti sindacali
- l'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale
- lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno per la finalizzazione ai vari istituti è effettuato nei limiti e nel rispetto delle disposizioni dei CC.CC.NN.LL. in apposita sessione contrattuale

### DATO ATTO CHE

L'accordo integrativo aziendale dovrà attenersi al rispetto dei principi generali stabiliti dalla normativa nazionale e regionale e da quanto previsto dal CCNL di riferimento

Le parti convengono che

### PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

1. Destinazione del fondo per la produttività collettiva/individuale/obiettivi particolari

Il fondo per la produttività collettiva annualmente disponibile è riservato al mantenimento e miglioramento dei livelli di produttività dei servizi, con riferimento

4

Vertical handwritten notes on the right margin: 'KCC', 'DZ', and 'Fondazione'.

## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

agli obiettivi generali che l'Azienda stabilisce, previa informativa alle OO.SS. attraverso i propri strumenti di programmazione,

Gli eventuali avanzi aziendali sugli altri fondi vanno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva e saranno distribuiti con le stesse modalità.

### 2. Criteri di erogazione dei compensi per la produttività

I compensi per la produttività collettiva e individuale sono legati ad un sistema di valutazione composto:

1. dalla misurazione e valutazione della prestazione collettiva (obiettivi assegnati dalla Direzione Generale alla struttura);
2. dalla misurazione e valutazione della prestazione individuale nelle sue due dimensioni:
  - obiettivi individuali (obiettivi assegnati dal responsabile/valutatore)
  - comportamenti e competenze individuali (tutte le caratteristiche che definiscono la risorsa nell'ambito dell'organizzazione come ad esempio flessibilità, orientamento all'utenza, livello di impegno...)

Per il sistema di valutazione così definito si stabilisce il seguente rapporto tra la valutazione di struttura e la valutazione individuale:

Alla valutazione di struttura compete l'80% del Fondo Produttività.

Alla valutazione individuale, nelle sue due dimensioni, compete il restante 20% del suddetto Fondo.

L'erogazione è svincolata dalla presenza giornaliera in servizio, ad eccezione di quanto stabilito al punto 3 del presente accordo.

Si dà atto che l'erogazione dei compensi per la produttività collettiva/individuale avviene in due momenti:

1. erogazione di anticipazioni definite in rapporto alla categoria di inquadramento, secondo i valori e le modalità indicate al punto 4; sulla base di quanto sopra stabilito, l'80% dell'acconto rappresenta anticipazione rispetto agli obiettivi di struttura mentre il 20% rappresenta anticipazione rispetto alla prestazione individuale, nelle sue due dimensioni. Dette anticipazioni sono erogate mensilmente con riserva di recupero in caso di mancato raggiungimento

Vertical handwritten notes on the right margin, including the name "Vincenzo" and a signature.



## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

dell'obiettivo alle condizioni indicate nel paragrafo seguente.

2. erogazione del saldo della produttività collettiva/individuale da erogarsi al termine del percorso di valutazione sulla base degli esiti dello stesso.

Per quanto attiene la valutazione della produttività individuale essa comporta la collocazione dei dipendenti in fasce di merito, come dettagliato nel successivo paragrafo 3.

La collocazione nelle fasce di merito presuppone che la valutazione sia comunque positiva.

Sono esclusi dalla collocazione nelle fasce di merito coloro che conseguono una valutazione negativa.

### 3. Ripartizione

Il riconoscimento economico della valutazione complessiva, da liquidarsi a consuntivo, è ripartito come somma della valutazione di struttura (determinata in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di struttura), della valutazione individuale (sulla base della collocazione del dipendente nelle fasce di merito) ed in rapporto al periodo lavorato nell'anno solare ed alla categoria di appartenenza.

Al termine del processo di valutazione, a parità di condizioni (di valutazione di struttura, di valutazione individuale, di categoria e di presenza in servizio) il riconoscimento economico complessivo dovrà essere identico e, pertanto, il saldo da liquidare dovrà tener conto degli acconti già corrisposti.

Ai fini della collocazione nelle fasce di merito (per la valutazione individuale), alla valutazione dei risultati seguono gli effetti indicati nel seguente prospetto; il differenziale, sotto definito, tra le fasce di merito deve comunque essere rispettato indipendentemente dal numero di dipendenti collocati in ciascuna fascia (in fascia I spetta il 20% in più di coloro che sono in fascia II, ai quali spetta il 20% in più di coloro che sono in fascia III, ai quali spetta il 10% in più di coloro che sono in fascia IV):

h

*Vertical handwritten text on the right margin, possibly a date or name: "10/04/15"*

## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

### TABELLA RIASSUNTIVA

FASCIA DI MERITO	Risultato complessivo del sistema di valutazione (% del massimo punteggio conseguibile)	Attribuzione degli importi ai dipendenti (differenziale tra la fascia più alta "A" e le altre fasce)
I	90%-100%	100
II	75%-89%	100-20= 80
III	60%-74%	100-40= 60
IV	50%-59%	100-50= 50

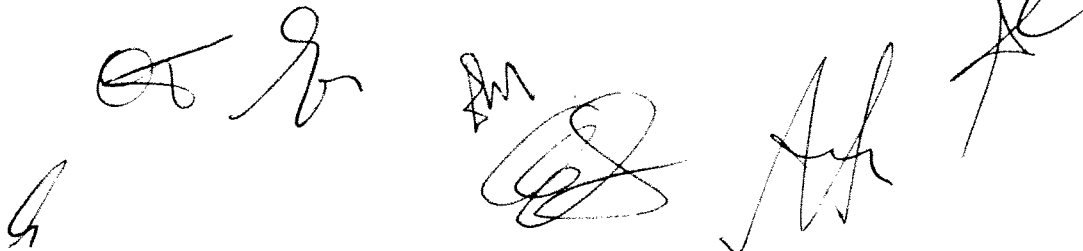
La valutazione individuale che assegna un risultato inferiore al 50% è definita valutazione negativa e, pertanto, la Fondazione è tenuta al recupero delle somme erogate in acconto (pari al 20% dell'acconto complessivamente erogato).

La valutazione individuale viene effettuata utilizzando la scheda di valutazione (*allegato 1*) che costituisce parte integrante del presente atto.

Per quanto attiene la valutazione di struttura, nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli obiettivi di struttura per cause non imputabili ai dipendenti del comparto e, pertanto, non riconducibili alla volontà o all'apporto dei partecipanti, detta valutazione si ritiene non quantificabile; in tale ipotesi, si stabilisce di attribuire la quota dell'80% del saldo, di competenza di detta U.O./reparto, sulla base della valutazione individuale e, dunque, in base alla collocazione del singolo dipendente nelle suddette fasce di merito.

#### PRESENZA IN SERVIZIO

Per il personale di nuova assunzione, non si procede all'erogazione dell'acconto durante il periodo di prova. Detto personale, per aver accesso al riconoscimento finale della produttività collettiva/individuale, deve aver lavorato, nell'anno di competenza, almeno 120 giorni lavorativi; in caso contrario, il dipendente è considerato non valutabile e non ha pertanto diritto alla quota di produttività, né in acconto né in saldo.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Handwritten signature/initials on the right margin.

## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

Per il personale di ruolo, nel caso in cui il periodo lavorato sia inferiore a 120 giorni, al dipendente non viene riconosciuta la quota a saldo della produttività.

Fermo restando quanto sopra, le assenze dal servizio comportano ai fini del calcolo del riconoscimento finale, le seguenti decurtazioni :

DESCRIZIONE ASSENZA	DECURTAZIONE
Comandi, aspettative, congedi ex 42, c.5 D.Lgs 151/01, distacchi sindacali	riduzione del 100%
Part-time e distacco sindacale frazionato	riduzione proporzionale alla prestazione lavorativa
Malattia del dipendente	riduzione del 100% per ogni giornata di assenza oltre i 40 giorni cumulativi nell'anno
Congedo parentale al 0%	riduzione del 100% per ogni giornata di assenza oltre i 30 giorni cumulativi nell'anno

Non sono considerate assenze i congedi per maternità, compresa l'interdizione anticipata, i permessi per paternità, i permessi previsti dall'articolo 4 comma 1 della legge 53/2000, i permessi previsti dall'articolo 33 della legge 104/1992, le assenze per terapia salvavita connesse alla grave patologia del dipendente e gli infortuni.

#### 4. Anticipazioni mensili

Le anticipazioni sui compensi per la produttività collettiva sono definite in rapporto alla categoria di inquadramento secondo i valori indicati qui di seguito e sono erogate su dodici mensilità. Fino a nuovo accordo, in attuazione del Protocollo regionale del 20/10/2011, restano invariati gli acconti percepiti dal personale proveniente dall'Azienda USL 1 di Massa Carrara e dall'AOUP.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Vertical handwritten notes on the right margin]*



## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

PROFILO PROFESSIONALE - CATEGORIE	Acconto mensile	Quota annuale	Differenziale in % tra categorie (per il Saldo)
Cat. A - Ausiliario	€ 46,48	€ 557,76	66,67%
Cat. B - Operatore tecnico	€ 55,83	€ 669,36	80,00%
Cat. Bs - Operatore Tecnico spec. - OSS - Coad. amm.vo	€ 55,83	€ 669,36	80,00%
Cat. C - Assistente: amm.vo - tecnico	€ 61,97	€ 743,64	88,89%
Cat. D - Collaboratore: Sanitario(Inf.- TSRM - Ter. ecc.) - Amm.vo - Tecnico	€ 69,72	€ 836,64	100,00%

Al medesimo personale, in caso di passaggio di categoria o di livello economico, l'anticipazione in godimento sarà incrementata della differenza sussistente tra la quota per la categoria o livello economico di partenza e quella prevista per la categoria o livello economico di arrivo previste nella tabella di cui sopra.

### 5. Processo di Valutazione

#### CHI SONO I VALUTATORI.

I valutatori sono:

- per il ruolo sanitario e i profili OSS e OTA: i coordinatori con la presa visione del Direttore SITRA
- per i coordinatori : il Direttore SITRA
- per il ruolo amministrativo e tecnico: i Responsabili della U.O. di appartenenza

#### CHI VALUTA L'OPERATORE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO IN ALTRA STRUTTURA DELL'AZIENDA.

La valutazione è effettuata sia nella Struttura di provenienza che in quella di nuova

7di15

Prof. G. ...

## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

assegnazione purché i periodi di permanenza siano pari o superiori a quattro mesi (in caso contrario fa testo la valutazione della Struttura di maggior permanenza).

Essendo importante la contestualizzazione della valutazione rispetto al periodo lavorato sarà cura del valutatore della Struttura di provenienza effettuare, prima del trasferimento dell'operatore, la valutazione, in presenza del valutato, e trasmetterla all'U.O. Gestione e Politiche del Personale.

In caso di inerzia è interesse del valutato richiederla.

### **CHI VALUTA L'OPERATORE CHE OPERA CONTESTUALMENTE IN PIÙ STRUTTURE**

La valutazione è effettuata congiuntamente da tutte le strutture in cui opera il dipendente.

### **VALIDITA' DELLA SCHEDA**

Affinché la scheda sia valida, deve essere completata in tutte le sue parti (data, generalità del valutato e del valutatore e di chi avalla la valutazione).

In caso di impossibilità oggettiva di ottenere la firma o nell'ipotesi in cui il valutato si rifiuti di firmare, la valutazione ha luogo ugualmente e il valutatore motiverà le ragioni della mancata firma.

### **DISACCORDO SULLA VALUTAZIONE**

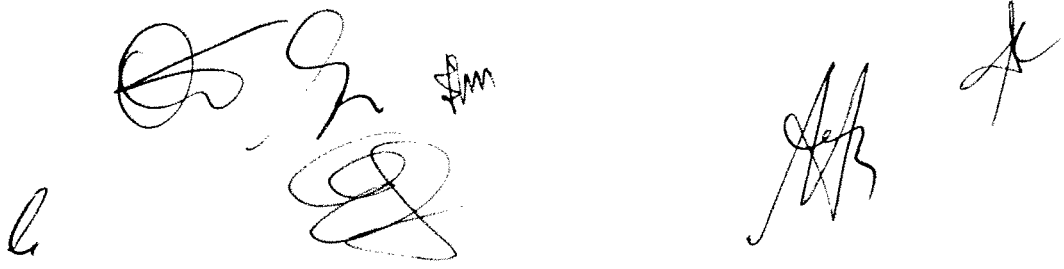
In caso di disaccordo sulla valutazione, il dipendente può presentare ricorso al Collegio di Opposizione formato,

per i dipendenti del RUOLO SANITARIO (COMPRESI OTA E OSS):

- dalla persona gerarchicamente sovraordinata al valutatore o suo delegato;
- dal Coordinatore Sanitario di Stabilimento o suo delegato;
- dal direttore dell'U.O. Politiche del Personale o suo delegato.

per i dipendenti del ruolo amministrativo e tecnico :

- dalla persona gerarchicamente sovraordinata al valutatore o suo delegato;
- da un dirigente delle UU.OO. tecniche amministrative (o personale della categoria D) professionalmente affini;
- direttore dell'U.O. Politiche del Personale, o suo delegato.



Gest. Gole Dr. M. M.





## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

Il collegio sente le parti e/o acquisisce memorie scritte, secondo le modalità ritenute più opportune, entro 90 giorni dalla sottoscrizione della scheda individuale

Il valutato può farsi assistere da una persona di sua fiducia.

Dopo aver esaminato gli atti e/o sentiti gli interessati il Collegio si pronuncia confermando o riformando la valutazione che verrà trasmessa all'UO Gestione e Politiche del Personale

### I T E R

#### introduzione del sistema:

La Fondazione darà debita informazione e pubblicità agli operatori tramite la pubblicazione sul sito intranet della procedura di valutazione.

È fondamentale che il valutato venga messo a conoscenza delle modalità del processo di valutazione nel suo complesso e, nello specifico, dei propri obiettivi che devono essere attribuiti in tempi adeguati preferibilmente entro il primo quadrimestre di ciascun anno. Gli obiettivi devono essere specifici (non generici), misurabili, raggiungibili, realistici e realizzabili in un tempo definito. Laddove si rendesse necessario a seguito di una verifica intermedia, si provvederà ad una revisione degli obiettivi in corso d'anno.

Anche la scheda di valutazione sarà scaricabile dal sito intranet aziendale per tutti i lavoratori per consentire loro di esplicitare una sorta di auto-valutazione finalizzata al confronto valutatore/valutato.

L'U.O. Politiche del Personale, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, provvederà a richiedere alle articolazioni organizzative le schede di valutazione.

Le schede di valutazione relative al personale trasferito in altra struttura, cessato o che ha programmato delle assenze in corso d'anno, saranno compilate anticipatamente dalla struttura e trasmesse all'U.O. Politiche del Personale.

La raccolta delle schede di valutazione avviene in maniera riservata ed esclusivamente attraverso l'invio, in busta chiusa, all'U.O. Politiche del Personale.

Compete all'U.O. Politiche del Personale gestire i ricorsi al Collegio di Opposizione.

Dopo il primo anno di valutazione la Direzione della Fondazione valuterà le eventuali modifiche da apportare al sistema da proporre alle OO.SS. e RSU.

Fondazione Toscana Gabriele Monasterio

*[Handwritten signatures and initials]*



## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

### FORMULA PER IL CALCOLO DEL SALDO PER FASCE DI MERITO E PROFILI PROFESSIONALI

Le formule per il calcolo del saldo sono le seguenti:

**1°** Consistenza Fondo - Acconti Corrisposti = **Saldo da ripartire** (in base alla valutazione e al profilo)

L'**80%** del **Saldo da ripartire** viene assegnato, proporzionalmente, sulla base dei risultati di struttura conseguiti da ciascun U.O./reparto di assegnazione. Il residuo originato dal mancato raggiungimento del 100% degli obiettivi di struttura da parte di una o più U.O./reparto viene assegnato alla quota destinata alla valutazione individuale da ripartire come di seguito indicato.

Il **20%** del **Saldo da ripartire** viene assegnato in relazione alla valutazione individuale, secondo la seguente modalità:

**2°** N. dipendenti in ciascuna fascia di merito \* coefficiente delle fasce di merito = **totale dipendenti "pesati" nelle fasce di merito (secondo la seguente tabella).**

N° dipendenti per fascia di merito	Coeff. Fasce di merito	N. dip. per fascia * coefficiente = totale dipendenti "pesati" coeff.
N. dipendenti in fascia di merito IV = S	0,50	S * 0,50
N. dipendenti in fascia di merito III = x	0,60	X * 0,60
N. dipendenti in fascia di merito II = y	0,80	Y * 0,80
N. dipendenti in fascia di merito I = z	1,00	Z * 1,00
<b>Totale</b>		<b>(x*0,60+y*0,80+z*1,00)</b>

F. Di G.



Fondazione CNR/Regione Toscana per la  
Ricerca Medica e di Sanità

3° Saldo da ripartire / totale dipendenti "pesati" = **Quota Media individuale per Fascia di Merito I (Q1)**

4° **Quota Media individuale per Fascia di Merito II (Q2)** = Quota Media Fascia di Merito I \* 0,80

5° **Quota Media individuale per Fascia di Merito III (Q3)** = Quota Media Fascia di Merito I \* 0,60=

6° **Calcolo della Quota Individuale finale (AI FINI DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE PARI AL 20% DEL FONDO PRODUTTIVITÀ) per categoria e fascia di merito da erogare a saldo, secondo la seguente tabella:**

A	B	C	D = A * B * C
<b>N° dipendenti per categoria professionale (per ciascuna fascia di merito)</b>	<b>Diff. in % tra categorie</b>	<b>Quota media individ.</b>	<b>QUOTA FINALE INDIVIDUALE PER CATEGORIA</b>
(N. dip. in fascia di merito I e cat. D) <b>L1</b>	1,00	Q1	$L1 * 1,00 * Q1$
(N. dip. in fascia di merito I e cat. C) <b>M1</b>	0,8889	Q1	$M1 * 0,8889 * Q1$
(N. dip. in fascia di merito I e cat. B/BS) <b>N1</b>	0,80	Q1	$N1 * 0,80 * Q1$
(N. dip. in fascia di merito I e cat. A) <b>O1</b>	0,6667	Q1	$O1 * 0,6667 * Q1$
<b>Totale Fascia di Merito I</b>			
(N. dip. in fascia di merito II e cat. D) <b>L2</b>	1,00	Q2	$L2 * 1,00 * Q2$
(N. dip. in fascia di merito II e cat. C) <b>M2</b>	0,8889	Q2	$M2 * 0,8889 * Q2$
(N. dip. in fascia di merito II e cat. B/BS) <b>N2</b>	0,80	Q2	$N2 * 0,80 * Q2$
(N. dip. in fascia di merito II e cat. A) <b>O2</b>	0,6667	Q2	$O2 * 0,6667 * Q2$
<b>Totale Fascia di Merito II</b>			
(N. dip. in fascia di merito III e cat. D) <b>L3</b>	1,00	Q3	$L3 * 1,00 * Q3$
(N. dip. in fascia di merito III e cat. C) <b>M3</b>	0,8889	Q3	$M3 * 0,8889 * Q3$

For: Gisela...  
 M...  
 N...



## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità



<b>M3</b>			
(N. dip. in fascia di merito III e cat. B/BS)	0,80	Q3	$N3 * 0,80 * Q3$
<b>N3</b>			
(N. dip. in fascia di merito III e cat. A) <b>O3</b>	0,6667	Q3	$O3 * 0,6667 * Q3$
<b>Totale Fascia di Merito III</b>			









Fondazione CNR/Regione Toscana per la  
Ricerca Medica e di Sanità

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE**  
ANNO \_\_\_\_\_

IL VALUTATO: \_\_\_\_\_

IL VALUTATORE: \_\_\_\_\_

**Legenda:**

1 = insoddisfacente; 2 = da migliorare; 3 = soddisfacente/adequato; 4 = buono; 5 = ottimo

Obiettivi Individuali					
1. Raggiungimento obiettivi individuali _____	1	2	3	4	5
Competenze e Comportamenti individuali					
2. <b>Autonomia e responsabilità:</b> indica il grado di autonomia nel risolvere problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo	1	2	3	4	5
3. <b>Qualità del contributo professionale:</b> indica la qualità delle competenze tecnico specifiche agite per la gestione delle attività di servizio	1	2	3	4	5
4. <b>Contributo ai programmi della U.O.:</b> indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività della U.O. cui il professionista è assegnato	1	2	3	4	5
5. <b>Relazione con i colleghi:</b> indica il grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo nell'ambiente di lavoro	1	2	3	4	5
6. <b>Formazione:</b> partecipa ai corsi obbligatori sulla base del piano di formazione aziendale.	1	2	3	4	5
7. <b>Orientamento ai bisogni dell'utenza:</b> indica il grado di cortesia, di disponibilità, di puntualità di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni degli utenti	1	2	3	4	5
8. <b>Disponibilità:</b> indica la capacità del dipendente di ampliare e diversificare conoscenze, approcci e modalità di lavoro e ad operare in situazioni, ambiti e gruppi diversi, dimostrando capacità di adattamento	1	2	3	4	5

Totale pesatura \_\_\_\_\_

13di15

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Vertical handwritten notes on the right margin]*



# Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA

<b>OTTIMO</b>	<b>BUONO</b>	<b>ADEGUATO</b>	<b>DA MIGLIORARE</b>
Fascia di Merito I	Fascia di merito II	Fascia di Merito III	Fascia di merito IV
<i>range valutazione</i>	<i>range valutazione</i>	<i>range valutazione</i>	<i>range valutazione</i>
36 - 40	30 - 35	24 - 29	20 - 23

- Se la valutazione finale è in Fascia di Merito IV (range di valutazione 20 - 23) non dà diritto a conguaglio
- Se la valutazione è inferiore a 20 viene considerata VALUTAZIONE NEGATIVA e, pertanto, si dà corso al recupero delle quote di acconto corrisposte per la valutazione individuale.

### GIUDIZIO SINTETICO


### FEED BACK DEL VALUTATO


firma del VALUTATO	firma del VALUTATORE	firma del Superiore Gerarchico (eventuale)

*[Handwritten signatures and marks]*

*F. G. G. G. D. ...*



## Fondazione CNR/Regione Toscana per la Ricerca Medica e di Sanità

### IN CASO DI DISACCORDO CON L'ESITO FINALE DELLA VALUTAZIONE:

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ non concordando con la valutazione eseguita per le ragioni sotto indicate presenta istanza di riesame, indicando, quale rappresentante di fiducia,

Sig.	tel.	Indirizzo:
Motivazioni:		

Firma \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures]*

*Prof. Gisela Di ...*

*[Handwritten marks]*

Massa, 9 X 2013

La firma dell'accordo aziendale sul sistema premiante collegato al cd. "Fondo produttività" è un atto atteso da anni e che è necessario concludere in tempi brevi.

Tutto il personale attende di vedere sbloccato tale fondo anche in vista dell'esigenza, per una buona parte di esso, di recuperare somme arretrate.

Per questa ragione i sottoscritti firmano oggi senza ulteriore indugio tale accordo. Tuttavia si intende esprimere una riserva sostanziale sul sistema di valutazione a cui il pagamento in busta paga del fondo produttività sarà legato.

Siamo consapevoli che ci sono vincoli normativi che impongono questo sistema.

Siamo tuttavia altrettanto consapevoli che il blocco pluriennale per legge del CCNL di tutto il pubblico impiego costituisce un attacco alla dignità di tutto il mondo del lavoro a cui sarebbe necessario reagire con maggiore vigore di quanto ad oggi si sia visto.

In questa situazione le somme del fondo produttività costituiscono non un "di più", non un premio a "dipendenti particolarmente meritevoli", ma l'integrazione a retribuzioni che senza di esso sarebbero ancora più incapaci di risolvere situazione di sofferenza sociale.

Peraltro, esiste un'abbondante letteratura scientifica in grado di dimostrare che non esistano meccanismi di valutazione "oggettivi", cioè non legati a valutazioni discrezionali quando non arbitrarie, specie in professioni dove non conta la misurazione quantitativa quanto la capacità di prendersi cura di persone, i pazienti, in situazione di disagio dentro contesti complessi.

Per questa ragione, pur confermando la nostra firma, esprimiamo il disagio con cui lo facciamo e auspichiamo che siano trovate le forme per il superamento di tali meccanismi.

Firme

Enzo Minardi

[Signature]

Sede Ditalco

Cirugia Alario

Angela Gatti

[Signature]

[Signature]

-----

-----

-----

-----

-----