

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE
FROSINONE

INCONTRO AMMINISTRAZIONE AZIENDA USI - ORGANIZZAZIONI SINDACALI
14 MAGGIO 2012 (ORE 12.00) Frosinone, Via A. Fabi

RISULTATO PRESENTI:

per l'amministrazione aziendale:	Il Direttore Generale dott. Carlo Mirabella Il Direttore Sanitario dott. Mauro Vicano Il Dirigente Amministrativo dott.ssa Ornella Falivene Il Dirigente Medico S.S. Valutazione Dirigenti dott.ssa V. Diana
per le organizzazioni sindacali:	CGIL Bove Roberto CISL Fini Riziero FED. MEDICI Giannetti David AAROI n. r. ANAAO Trementozzi Tommaso ANPO - FIALS n. r. CIMO ASMD Colella Paolo FASSID Cautilli Maurizio FESMED n. r. FVM Baldassarra Mauro Di Ruzza Vittorio

Assiste con funzioni di segretario verbalizzante il dott. Augusto Iaboni.

Alle ore 12.40 ha inizio la riunione convocata con nota prot.n.5427 del 02.05.2012, con il seguente ordine del giorno, successivamente integrato con nota prot.n.5616 del 07.05.2012:

1. art.18 CCNL 1998/2001;
2. piano formativo aziendale anno 2012;
3. regolamento dell'orario di servizio, orario di lavoro, straordinario, turni, pronta reperibilità, banca ore;
4. sistema premiante aziendale.

Il Direttore Generale introduce subito il quarto punto all'ordine del giorno. Fa presente che il nuovo sistema premiante è stato già approvato dalle organizzazioni sindacali del Comparto, nella seduta del 4 maggio 2012. Alla originaria formulazione sono state apportate due modifiche proposte dall'Azienda. La prima concerne la performance individuale di competenza del direttore della struttura che ha sottoscritto la scheda di budget, il quale dovrà effettuare la valutazione dei dipendenti afferenti l'unità operativa sulla base di determinati criteri di valutazione. La modifica concerne il fatto che, nelle modalità di attribuzione delle risorse, rispetto alla quale nella prima stesura erano state individuate tre fasce di merito (alta 25% avente diritto al 50% delle risorse disponibili per il trattamento economico accessorio, media 50% avente diritto al rimanente 50% di risorse, bassa 25% che non beneficerà di trattamento accessorio), è stata eliminata la fascia bassa. Ciò comporta che tutti i dipendenti percepiranno qualcosa a titolo di indennità di risultato, relativamente alla componente, peraltro prevalente del trattamento accessorio complessivo, della performance individuale, sulla base della valutazione, sempreché positiva, del direttore della struttura. Resta fermo che, ai fini della determinazione della performance organizzativa, è necessario che la struttura abbia conseguito gli obiettivi assegnati almeno in misura superiore al 20%, in quanto al di sotto di detta percentuale gli obiettivi si considerano come non raggiunti e, conseguentemente, nulla è dovuto alla struttura a detto titolo (performance organizzativa). L'altra modifica riguarda le graduatorie del personale. Queste verranno effettuate a livello di singola unità operativa e non più, pertanto, a carattere aziendale.

I rappresentanti ANAAO (dott. Trementozzi) e FVM (dott. Baldassarra) chiedono al Direttore Generale di sospendere l'applicazione del nuovo sistema premiante tenuto conto che a breve verranno dettate dal ministro della P.A. e la Semplificazione nuove regole sul meccanismo della premialità, a seguito del protocollo siglato con Regioni e sindacati. Gli aspetti fondamentali attengono alle tre fasce di merito, che sono state ritenute elemento troppo rigido, che ingessa il sistema a discapito dell'autonomia del dirigente di effettuare una valutazione del proprio personale al di fuori di gabbie predefinite e la necessità di fare affidamento su un sistema di valutazione, che sia effettivamente basato su criteri oggettivi, relativamente alla determinazione della quota parte destinata alla performance individuale.

Segue approfondita discussione al termine della quale si prende atto del nuovo sistema premiante proposto dall'Azienda, che verrà applicato nel corrente anno, fatto salvo che dovranno essere riviste, entro i prossimi 60 giorni, le schede di valutazione individuale dei dirigenti per la determinazione della performance individuale. In caso di modifiche e/o integrazioni alla normativa vigente le parti assumono sin d'ora l'impegno di riunirsi al fine di valutare i tempi e le modalità di concreta applicazione degli eventuali cambiamenti indotti al sistema premiante per rendere più agevole e applicabile la riforma Brunetta

Si passa all'esame del terzo punto all'ordine del giorno. Il Direttore Generale comunica che anche il Regolamento dell'orario di servizio, orario di lavoro, straordinario, turni, pronta reperibilità è stato approvato dalle organizzazioni sindacali del comparto. Dalla regolamentazione è stato stralciato il capitolo relativo alla banca delle ore, per una più approfondita valutazione. Ritiene utile comunicare al tavolo della dirigenza che, nel corso della discussione sviluppatasi sull'argomento, è stato ribadito che alla fine di ogni mese i dirigenti responsabili di struttura devono controllare il riepilogo delle timbrature del personale assegnato, acquisendo la firma di ciascun dipendente per presa visione del tabulato recante le ore effettuate, distinte, in caso di ore di lavoro eccedenti il normale orario di servizio, tra ore da recuperare ed ore da retribuire come lavoro straordinario.

Il dott. Paolo Collela, CIMO ASMD, in merito all'orario di servizio, fa presente che il lavoratore non deve superare le 50 ore lavorative settimanali in qualunque modalità di timbratura effettuate e comunque non può superare, indipendentemente dalla modalità di timbratura in cui sia stato effettuato, il 50% del debito orario mensile. Ritiene, inoltre, che i dipendenti che aderiscono ai progetti di emergenza debbano essere in regola sia con il debito orario, ma anche e soprattutto con il credito orario, vale a dire la possibilità per i dipendenti di usufruire, con regolarità, dei periodi di ferie e di aggiornamento. Il dirigente sindacale deposita nota esplicativa che si allega al presente verbale.

Le organizzazioni sindacali ribadiscono che l'orario di lavoro della dirigenza è completamente espresso e disciplinato nella contrattazione decentrata. Ritengono sia inutile inserirlo nel regolamento di cui trattasi, in quanto si creerebbe solo una duplicità di fonti. Sarebbe sufficiente che nel regolamento aziendale venisse esplicitato che l'orario di lavoro dei dirigenti medici è quello statuito in contrattazione integrativa decentrata.

Il Direttore Generale replica asserendo che il regolamento in questione contiene principi di carattere generale, che non possono contrastare con la specifica disciplina della contrattazione integrativa, e che lo stesso è essenzialmente finalizzato ad introdurre elementi di chiarezza in ordine all'orario di apertura e chiusura dei servizi aziendali. Invita, in ogni caso, le organizzazioni sindacali a riprendere la trattativa per la definizione del contratto collettivo integrativo aziendale.

Il dott. Mauro Baldassarra fa presente che i lavori sono stati quasi ultimati. La S.C. Risorse Umane, prosegue, deve fornire alcuni dati relativamente alla quantificazione dei fondi contrattuali, che debbono essere obbligatoriamente inseriti nel testo del contratto, e valutare la possibilità, verificata la consistenza dell'apposito fondo, di aumentare l'indennità di pronta disponibilità.

A tale ultimo riguardo il Direttore Generale afferma che dallo studio effettuato da funzionari dell'Azienda, anche in ordine alle numerose cause pendenti sull'argomento, le risorse quantificate nello specifico fondo non consentirebbero di adeguare l'indennità di pronta disponibilità, secondo le richieste di parte sindacale.

Il dott. Baldassarra sostiene che c'è sostanziale accordo sui dati forniti dall'Azienda, relativamente alla quantificazione dei fondi contrattuali. Meno condivisibile e pertanto meritevole di una più accurata valutazione è la questione relativa alle somme spese gravanti su ciascun fondo. In particolare, il rappresentante sindacale ritiene che dall'anno 2008 in poi ci sarebbe stata una riduzione degli importi in uscita sul fondo di disagio, con conseguente creazione di una avanzo superiore rispetto a quello determinato dall'Azienda. Sostiene inoltre che i fondi contrattuali non possono essere utilizzati per il pagamento di somme liquidate con sentenza.

Il Direttore Generale afferma che le somme di cui trattasi sono state imputate ai distinti fondi di riferimento per la sola sorte capitale, tranne quindi le spese legali e gli importi liquidati a titolo di risarcimento del danno.

Il dott. Vittorio Di Ruzza asserisce che la normativa prevede che i fondi contrattuali possono essere utilizzati solo ed unicamente per le ragioni per i quali sono stati istituiti. I fondi sono legati all'attuazione di specifici istituti contrattuali, non al pagamento di sentenze risarcitorie sui danni conseguenti ad una non corretta applicazione delle norme.

Si affronta il primo punto all'ordine del giorno, art.18 CCNL 1998/2001.

Il Direttore Generale al riguardo fa presente che sull'argomento si è già discusso in precedenti occasioni. Domanda alle organizzazioni sindacali le ragioni che hanno determinato ancora una volta la richiesta di trattazione della materia in esame.

Prende la parola il dott. Vittorio Di Ruzza, il quale fa presente che la sostituzione ai sensi dell'art.18 è consentita, per esplicita previsione contrattuale, per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR 483 e 484/97 e può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici. Detti limiti, per molte situazioni, sono stati ampiamente superati. Fa inoltre presente che l'Azienda ha proceduto alla nomina, in base a detto articolo contrattuale, di incarichi di sostituzione di direzione di strutture complesse inattive, cioè prive di titolari sin dall'adozione dell'Atto aziendale (ASB distrettuali). E' chiaro, prosegue, che ci si trova di fronte ad una chiara illegittimità. L'Azienda avrebbe dovuto procedere, trattandosi di prima assegnazione, con la procedura concorsuale. Altra situazione anomala riguarda la sostituzione dell'incarico di Direttore del Distretto "B", per il quale è stata adottata una procedura diversa dall'applicazione dell'art.18 CCNL 1998/2001, utilizzabile, invece, anche al caso di specie, che non trova conforto nella normativa contrattuale.

Il Direttore Generale a tale ultimo riguardo afferma che la sostituzione della titolarità della direzione del Distretto "B" è da considerarsi fatispecie diversa, non esattamente assimilabile alla sostituzione di una qualsiasi struttura complessa. Afferma inoltre che l'istituto contrattuale in discorso è stato applicato in maniera trasparente e nel pieno rispetto della legalità, con il precipuo scopo di assicurare la direzione delle strutture complesse prive di titolare ad altro dirigente. La durata degli incarichi potrà andare oltre i limiti di tempo previsti dalla specifica normativa, ciò in quanto si deve conciliare l'esigenza di garantire la copertura di posizioni di lavoro (direzioni di struttura) definite infungibili, con l'assenza della concessione delle deroghe da parte della Regione Lazio per l'espletamento delle relative procedure concorsuali.

Esaurita la discussione sull'argomento alle ore 14.35 la riunione termina e si aggiorna ad altra seduta per la trattazione del "Piano formativo aziendale anno 2012" (2° punto all'o.d.g. della presente riunione).

IL SEGRETARIO
Dott. Augusto Iaboni

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Carlo Marabelli

RICHIESTA CIMO

In merito all'orario di servizio si fa presente che il lavoratore non debba superare le 50 ore lavorative settimanali in qualunque modalità di timbratura effettuate (parte orario , parte straordinarie , parte progetti di emergenza) e comunque non si possa superare , indipendentemente dalla modalità di timbratura in cui sia stato effettuato , il 50% del debito orario mensile .

Inoltre che dopo il turno notturno , indipendentemente da come effettuato, (parte/tutto in orario , o parte/tutto straordinario , o parte/tutto progetto di emergenza) ci sia l'obbligo del riposo psicofisico compensatorio (concetto utilizzato anche per ottenere il semplice ticket mensa) .

Infine che il credito orario per i dipendenti che abbiano effettuato Progetti di emergenza { comprendendo anche le ferie arretrate } sia considerato negativamente in quanto la ASL ha sovvenzionato Progetti proprio in funzione di non avere debiti futuri (cioe' crediti da parte dei dipendenti stessi) , in pratica prevedendo che chi aderisse ai Progetti fosse in regola sia con il debito orario , ma anche e soprattutto con il credito (si sono deliberati e pagati progetti propri per permettere il normale utilizzo delle ferie ed aggiornamenti) .

Frosinone 14 05 2012

