

11

AZIENDA UNITA' SANTIARIA LOCALE
FROSINONE

INCONTRO AMMINISTRAZIONE AZIENDA USL - ORGANIZZAZIONI SINDACALI
26 MARZO 2012 (ORE 15.00) Frosinone, Via A. Fabi

RISULTANO PRESENTI:

per l'amministrazione aziendale:	Il Direttore Generale Dott. Carlo Mirabella Il Direttore Amministrativo Dott. Luca Di Maio Il Direttore Sanitario Dott. Mauro Vicano Il Dirigente Amministrativo Dott.ssa Ornella Falivene	
per le organizzazioni sindacali:	RSU Aziendali	Di Mario Fernando Battisti Antonio Caschera Domenico Cellitti Renzo Cristini Vittorio Di Cicco Lucio Ilari Anna Maria Liburdi Luigi Masi Cesare Mastrolanni Massimiliano Munzi Gianni Palombi Maurizio Proia Francesco Proia Roberto Savona Ciro
	CGIL	Moretti Beatrice
	CISL	Migliori Guido
	UIL	Pandolfi Paolo
	FIALS	n. r.
	FSI	n. r.
	Nursing Up	n. r.
	UGL	Roccatani Rosa

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

Alle ore 15.25 ha inizio la riunione convocata con nota prot. n.3124 del 20.03.2012 con il seguente ordine del giorno:

1. regolamento dell'orario di servizio, orario di lavoro, straordinario, turni, pronta reperibilità, banca ore;
2. sistema premiante aziendale.

Il Direttore Generale introduce il primo argomento all'ordine del giorno facendo presente che, a seguito dell'informativa preventiva effettuata (nota prot.n.2667 del 09.03.2012), alcune organizzazioni sindacali (CGIL FP, CISL FP e UIL FPL congiuntamente e UGL Sanità) hanno fatto richiesta di attivazione della concertazione. Viene di comune intesa stabilito di fissare per il giorno 3 aprile 2012, alle ore 10.00, apposito incontro sindacale per l'esame della materia in questione.

Il Direttore Generale in risposta a specifica domanda posta dalla CGIL chiarisce che la decisione di predisporre un nuovo Regolamento aziendale in materia di orario di lavoro scaturisce dalla esigenza di adeguare la disciplina di cui trattasi alla normativa vigente e di fare chiarezza su quelli che sono gli orari di servizio di tutte le strutture dell'Azienda. Al riguardo, nelle more dell'approvazione del nuovo Atto aziendale, si vuole predisporre una "piccola" Carta dei Servizi da distribuire ai cittadini-utenti, sulle modalità di fruizione dei servizi erogati. Chiarisce altresì che con il nuovo regolamento si vuole conseguire l'obiettivo di garantire uniformità e parità di trattamento

tra tutti i dipendenti, a parità di condizioni, introducendo regole generali che tutti sono tenuti ad osservare.

Di Cicco Lucio (componente RSU) trova il Regolamento proposto migliorativo rispetto al precedente per quanto concerne la compresenza di complessivi 20 minuti, in luogo di 15 minuti, tra il personale in uscita e quello in ingresso per ogni turno di lavoro per il personale del comparto adibito a servizi a carattere continuativo, sempreché l'orario aggiuntivo sia calcolato sul tabulato delle timbrature.

Secondo Pandolfi Paolo, segretario della UIL FPL, è importante che il Regolamento in esame rispecchi gli accordi già raggiunti su altri istituti contrattuali.

Migliori Guido, segretario della CISL FP, accoglie con molto favore la nuova proposta di regolamentazione dell'orario di lavoro e dell'orario di servizio, che deve poter trattare specificatamente ed in maniera trasparente quella che è tutta l'attività dell'Azienda. Chiede di verificare per tutti i dipendenti la corrispondenza tra il sistema di rilevazione delle presenze effettuate con il cartellino magnetico con il sistema computerizzato per ogni singolo Distretto Sanitario e Polo Ospedaliero e con la documentazione cartacea interna. Tale richiesta viene condivisa da CGIL e UGL.

Per Rosa Roccatani, UGL Sanità, prima di parlare del lavoro straordinario e del rispetto dei limiti individuali imposti dalla vigente normativa, è opportuno conoscere la dotazione organica delle varie strutture, necessaria per far fronte alle esigenze di servizio. Solo con una dotazione organica di risorse adeguata alle effettive esigenze si può pretendere il rispetto dei limiti imposti per il ricorso al lavoro straordinario.

Savona Ciro (componente RSU) domanda se tutte le Unità Operative aziendali siano dotate di apposito registro, sul quale annotare l'orario di uscita e di rientro dal servizio, dei dipendenti autorizzati ad allontanarsi dalla struttura per permessi brevi.

Si passa al secondo punto all'ordine del giorno.

Alle organizzazioni sindacali presenti viene consegnata la documentazione concernente "Il Sistema Budgetario".

Rosa Roccatani chiede che tutti i progetti retribuiti all'interno dell'Azienda, che prevedono la partecipazione dei dipendenti, siano oggetto di discussione a livello sindacale.

Il Direttore Generale fa presente, come già anticipato nel corso della riunione del 27 maggio 2011, che nell'anno in corso il sistema premiante aziendale dovrà essere conforme a quanto statuito in materia dalla cosiddetta "Riforma Brunetta" e dalla Legge Regionale n.1 del 16 marzo 2011 che recepisce proprio il Decreto Legislativo del 27 marzo 2009, n.150 (Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e trasparenza delle pubbliche amministrazioni).

All'interno di questa Azienda esiste un Contratto Collettivo Integrativo decentrato che disciplina la materia in esame, ma in contrasto con il Decreto Brunetta, soprattutto con il sistema di distribuzione a pioggia della produttività collettiva, che non tiene conto delle valutazioni di merito così come previsto appunto dalle leggi vigenti sopra richiamate.

Procede con l'illustrare il lavoro che l'Azienda e l'Ufficio di Direzione Aziendale hanno predisposto al riguardo, vale a dire il nuovo sistema budgetario. Si sofferma in particolare sulla metodologia di calcolo del grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'ambito del capitolo dal "Budget al sistema premiante". I centri di responsabilità coinvolti nel processo di budget sono i Direttori dei Dipartimenti, i Direttori delle Strutture Complesse, sanitarie ed amministrative, ed i Responsabili delle Strutture Semplici Dipartimentali e di Staff. I Responsabili delle Strutture Semplici afferenti le Strutture Complesse condividono gli obiettivi assegnati alla Struttura Complessa di riferimento. Il processo che è stato elaborato prevede l'assegnazione di un budget ad ogni Unità Operativa, composta da personale dirigenziale e del comparto, per la realizzazione di progetti con obiettivi variabili a seconda della struttura interessata e misurabili mediante indicatori e obiettivi di adempimenti. Questa quota corrisponde al 49% del fondo complessivo (performance organizzativa), il restante 51% è destinato al premio di eccellenza ed al premio per l'innovazione.

(performance individuale), sia per il personale del comparto, sia per quello della dirigenza. Per ogni Unità Operativa la direzione strategica, ai fini dell'individuazione della performance organizzativa, assegnerà un valore a ciascun progetto secondo un sistema di parametri (in totale n.6) che sono stati mutuati dall'art.8 del CCI decentrato 1998/2001 del personale del comparto. Verranno così determinate fasce differenti di progettualità. Il peso della struttura sarà calcolato sulla base del prodotto tra la valenza del progetto ed il totale delle quote, diversificate a seconda della qualifica posseduta, riferite al personale assegnato alla struttura stessa. Per assegnare il budget ad ogni unità operativa occorrerà dividere il fondo complessivo (per ciascuna area) per il totale delle quote (riferite al personale appartenente alla medesima Area contrattuale) e moltiplicare la quota unitaria così ottenuta per il peso assegnato a ciascuna struttura. Nel caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati (100%), l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) assegnerà il budget così determinato alla unità operativa. Questo rappresenta il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità Operativa, la performance organizzativa. Il restante 51% attiene alla valutazione individuale che di ogni dipendente dovrà effettuare il direttore della struttura complessa, sulla base di una scheda di valutazione, stilando una graduatoria di merito per singolo profilo professionale. Al riguardo suggerimenti potranno essere proposti dalle organizzazioni sindacali relativamente ai parametri sulla scorta dei quali i dipendenti verranno valutati dal direttore della struttura complessa.

Interviene il segretario della UIL FPL il quale asserisce che è vero che la Legge regionale ha recepito il Decreto Brunetta, ma è pur vero che, con Decreto Legislativo n.141 del 2011, viene rinviata l'applicazione delle fasce di merito, vale a dire la suddivisione dei dirigenti e del personale dipendente della P.A. ai fini della erogazione in modo differenziato del trattamento economico accessorio collegato alle performance, alla entrata in vigore del nuovo contratto nazionale.

Il Direttore Generale ribadisce che quella appena esposta rappresenta la proposta aziendale in materia di sistema premiante, coerente con la normativa di riferimento, che andrà a modificare l'attuale art.8 del CCI decentrato 1998/2001. Esiste, tuttavia, la necessità di approfondire quanto fatto presente dal segretario della UIL in ordine alle fasce di merito. Anche il presente argomento viene inserito all'ordine del giorno della riunione già fissata per il prossimo 3 aprile 2012, alle ore 10,00.

Il Direttore Generale, esaurita per il momento la trattazione degli argomenti all'ordine del giorno, si sofferma brevemente su due questioni.

La prima concerne la produttività collettiva anno 2011 rispetto alla quale sono stati corrisposti i primi quattro mesi al personale del comparto, con le competenze del mese di febbraio 2012. Al riguardo dà lettura di uno stralcio del verbale con le organizzazioni sindacali del 27 maggio 2011 *"Relativamente all'anno 2011 non è cambiato nulla rispetto al passato ed alle modalità di ripartizione e corresponsione dei fondi contrattuali destinati alla produttività collettiva ... Di Mario Fernando e Savona Ciro chiedono al Direttore Generale di disporre il congruimento delle incentivazioni al personale del comparto anno 2010 e primo acconto anno 2011, così come previsto da accordi vigenti sulle modalità di corresponsione dei premi incentivanti. Tale richiesta viene condivisa anche dagli altri rappresentanti sindacali"*. Quanto sopra poiché la FIALS ha presentato un esposto sulle modalità di corresponsione di detto acconto (i primi quattro mesi dell'anno 2011) in quanto sarebbe avvenuto senza la valutazione complessiva dell'Unità Operativa sul raggiungimento degli obiettivi e senza la valutazione personale, così come previsto dal decreto Brunetta.

Il Direttore Generale domanda alle organizzazioni sindacali quali criteri debbano essere seguiti nell'applicazione dell'istituto della produttività collettiva anno 2011, considerata anche l'imminente nomina dell'OIV.

Tutte le organizzazioni sindacali presenti, unitariamente, sollecitando l'applicazione per l'anno 2011 di quanto concordato per la liquidazione dei premi incentivanti al personale del comparto, chiedono copia del verbale di seduta della riunione del 27 maggio 2011 e della nota esposto della FIALS, con cui se ne contesta l'applicazione.

L'altra questione attiene all'avviso interno per la copertura di n.14 posti di varie qualifiche da assegnare ai presidi di Ceccano e Pontecorvo. La procedura relativa alla mobilità si è svolta nel rispetto delle regole stabilite. Si andrà, pertanto, avanti con le graduatorie del personale, che verranno comunicate alle organizzazioni sindacali, per assicurare la funzione amministrativa nei suddetti presidi (7 a Ceccano e 7 a Pontecorvo) attraverso una equilibrata suddivisione delle qualifiche a ciò necessarie

La riunione termina alle ore 17.25.

IL SEGRETARIO
Dott. Augusto Iaboni

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Carlo MARABELLA