



VERBALE RSU ASST BERGAMO EST – 4 DICEMBRE 2023

Presenti: Patrizia Carubia – USB; Laura Monaci – CGIL; Andrea Giardina – CGIL; Amedeo Leoni – CGIL; Luigi A. Cusumano – CISL; Simone Calora – CISL; Giuseppe Di Filippo – CISL; Rudi Bianchi – NURSIND. Collegati da remoto: Daniel Abraha per FP CISL; Mauro G. Capitano – FIALS; Battista Pavarini – FP CGIL Valle Camonica;

Il coordinatore RSU presiede la riunione, verificata la presenza del numero legale dà inizio alla discussione.

• **Resoconto del Tavolo di Confronto tra Azienda e OOSS del 21.11.2023:**

Incarichi. Sono stati presentati i criteri per il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità. All'interno delle Relazioni Sindacali, l'argomento è oggetto di Partecipazione (Confronto) e non di Contrattazione Collettiva: l'individuazione degli incarichi rientra quindi nel potere di organizzazione dell'Azienda.

La Direzione istituisce gli incarichi sulla base delle scelte e delle necessità organizzative e gestionali delle diverse strutture aziendali, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dal POAS e nei limiti delle risorse definite con le Organizzazioni Sindacali all'interno del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL).

Questo non impedisce alle OOSS di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle scelte che l'Azienda intende adottare.

L'importo economico destinato agli incarichi è confermato in € 573.425, a cui si aggiunge l'importo normato dal comma n°5 dell'art. 102 CCNL, pari a € 298.627, per un totale di € 872.052.

Gli incarichi previsti saranno in totale 139, dei quali 105 di afferenza DAPPS e 34 di afferenza PTA. **I numeri sono dunque più che raddoppiati:** gli incarichi conferiti nel 2022 erano complessivamente 61. Nella nuova mappatura degli incarichi l'Azienda ha preso in considerazione tutte le Aree presenti nell'organizzazione aziendale in base alla tipologia di attività svolta, incluse le Aree degli Assistenti e degli Operatori, come previsto dal CCNL. Si constata che tale mappatura rispetta la previsione contrattuale del comma n°5 art. 30 CCNL, nella parte dove si stabilisce che il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili dall'Azienda non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media.

Si prende atto altresì che sono stati mappati anche n° 3 incarichi di posizione organizzativa appartenenti all'Area di Elevata Qualificazione (2 di afferenza PTA e 1 di afferenza DAPPS). FP CGIL, pur consapevole che la materia è argomento di semplice Confronto e non di Contrattazione, avanza il dubbio che non sia davvero necessario prevedere n°3 incarichi di posizione per l'Area ad Elevata Qualificazione, considerato il peso economico non trascurabile degli stessi e tenuto presente che gli stessi, al momento e nella mappatura presentata, non hanno un ambito nemmeno generico, né un titolo. Le motivazioni portate a sostegno della scelta fatta dall'Azienda in occasione del Tavolo del 21.11 scorso, secondo FP CGIL giustificano la previsione di 1 o massimo 2 incarichi di questo tipo (considerando la circostanza che non risulta che altre aziende del territorio abbiano già applicato questa previsione contrattuale). Sul punto si instaura ampio dibattito, l'Assemblea infine appoggia la posizione di FP CGIL, anche se non all'unanimità. Il coordinatore, ribadisce che l'argomento non è materia di trattativa, pur essendo d'accordo sul principio e si astiene dalla votazione rispettando la volontà dell'assemblea e invita e ricorda a tutte le sigle presenti che le battaglie sindacali possono percorrere altre strade che non sono solo quella della RSU.

• **Resoconto del Tavolo di Confronto tra Azienda e OOSS del 21.11.2023:**

D.E.P. È stata affrontata la discussione sui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (**Differenziali Economici di Professionalità**, di seguito DEP). La materia è oggetto di Contrattazione Integrativa, è necessario dunque raggiungere un accordo con l'Azienda e tale accordo deve essere raggiunto entro la fine dell'anno in corso: da contratto infatti i differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati (firmare accordo nel 2024 significherebbe perdere l'occasione di avere DEP con decorrenza gennaio 2023). E' la prima volta che in Azienda si trova ad applicare le nuove regole contrattuali: la novità più sostanziale è che dalla procedura non sono esclusi i lavoratori che hanno già raggiunto la fascia massima nel proprio profilo di appartenenza.

La discussione con la parte Aziendale riguarda i criteri per la graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, che viene definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente. L'Azienda, in occasione del Tavolo del 21.11 ha esplicitamente dichiarato di non poter applicare la proposta fatta da alcune OOSS di applicare la previsione contrattuale che prevede di inserire tra i criteri quelli correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi. La scelta dunque è quale peso attribuire al criterio della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, e quale all'esperienza professionale maturata.

Ricordiamo che il CCNL prevede per la prima una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, per la seconda una quota non superiore al 40% del punteggio totale. Sui criteri le OOSS e la RSU si esprimono in modo compatto, proponendo all'Azienda di dare un peso non superiore al 60% alla valutazione individuale e un peso non inferiore al 40% all'esperienza professionale maturata dal lavoratore. Ricordiamo che le altre ASST della provincia nei criteri di selezione per l'assegnazione dei DEP hanno già raggiunto l'accordo proposto da questa RSU, il punteggio è determinato in base sulla scorta dei fattori specifici, così come già identificati dal CCNL: la valutazione individuale, massimo punti 60 su 100, e l'esperienza professionale, massimo punti 40 su 100.

Si è affrontata poi la questione dei lavoratori che non possono prestare servizio per lunghi periodi di tempo, per maternità o per patologie gravi. Ad oggi ai lavoratori che si trovano in queste situazioni viene assegnata una c.d. valutazione d'ufficio, che assegna il punteggio di 12/30 (escludendo di fatto le lavoratrici ed i lavoratori in queste situazioni dalle procedure di progressione economica). La proposta che viene fatta all'Azienda è che in caso il dipendente sia assente per più di 180 giorni in un anno, ai fini della graduatoria per l'assegnazione dei DEP venga presa in considerazione la media aritmetica delle ultime tre valutazioni valide non d'ufficio.

Riteniamo infatti che questa soluzione vada nella direzione di un'applicazione concreta del principio fondamentale e di rango costituzionale che sancisce la parità di diritti e di retribuzione della donna lavoratrice rispetto al lavoratore.

Si stabilisce di affrontare altre questioni ritenute meno urgenti e comunque che riguardano questioni più pratiche e più settoriali nelle RSU da gennaio p.v. calendarizzando gli argomenti.

Sono le 17.45, la riunione termina.

Prossima RSU prevista per l'8 gennaio 2024

Il Coordinatore RSU

Simone Calora

