



## **Verbale RSU ASST Bergamo EST 7 ottobre 2024**

### **Presenti:**

Antonio M. Terzi – CGIL; Laura Monaci – CGIL; Andrea Giardina – CGIL; Roberta L. Fenini – FIALS; G. Battista Sorlini – FIALS; Luigi A. Cusumano – CISL; Omar Battaglia – CISL; Simone Calora – CISL; Giuseppe Di Filippo – CISL; Doris Testa – CISL; Cristian Marchesi – CISL.

### **Da remoto:**

Patrizia Carubia – USB; Rudi Bianchi – NURSIND; Enrico Pasqualini – CGIL; Ivan Mastroianni – FIALS.

### **Per le OOSS del Territorio presenti:**

Daniel Abraha per CISL; Mauro Moscheni per Nursind.

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

### **ODG: - 1. Verifica sulle procedure di conferimento degli incarichi di funzione.**

Viene portato all'attenzione dell'Assemblea che con le Delibere n° 589 e 592 dello scorso 29 agosto l'Azienda ha conferito gli incarichi di funzione per il personale del Comparto, rispettivamente per l'area professionale, tecnica ed amministrativa (succ. PTA) e per l'area sanitaria. Questi due atti aziendali sono il risultato finale di un lungo processo, iniziato nel 2022 con la firma del CCNL 2019 – 2021 Comparto sanità, contratto innovativo che finalmente ha previsto un sistema degli incarichi accessibile anche ai lavoratori delle aree degli Assistenti e degli Operatori. Questa previsione contrattuale rappresenta per l'Azienda un'occasione molto importante per valorizzare i propri dipendenti che svolgono funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie del profilo di appartenenza. Considerato che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 102 CCNL sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, nel 2023 le parti sindacali e la parte trattante aziendale si sono trovate ai tavoli sindacali per discutere le risorse finanziarie complessivamente disponibili da destinare a remunerare gli incarichi in oggetto.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono invece oggetto di semplice confronto con le organizzazioni sindacali. In esito ai tavoli di confronto nella mappatura degli incarichi l'Azienda, sulla carta, ha considerato anche le Aree degli Assistenti e degli Operatori (specificando nel verbale del tavolo di confronto che avrebbe previsto incarichi per gli OSS sui Dipartimenti, incarichi per chi coordina personale tecnico, per i referenti CUP, ecc.) In occasione dei predetti tavoli la parte trattante aziendale ha poi espressamente precisato che l'individuazione degli incarichi rientra nel potere di organizzazione dell'Azienda.

Nel passaggio però dall'impianto teorico previsto nei tavoli, all'applicazione pratica successiva nel conferimento degli incarichi, l'Azienda ha deluso le aspettative iniziali.

Infatti, i dichiarati incarichi per l'area sanitaria e socio sanitaria di afferenza DAPSS per gli OSS sui Dipartimenti non sono mai stati banditi.

Non solo, ma nel costruire il sistema degli incarichi di funzione (e cioè individuando la descrizione esatta di ogni singolo incarico) l'Azienda pare non aver fatto i conti con i requisiti specifici, piuttosto stringenti, previsti dal CCNL (ad esempio, il possesso di almeno 15 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza richiesto per accedere all'incarico di funzione professionale per l'area degli assistenti e degli operatori).

Questa ed altre circostanze intervenute hanno portato ai seguenti risultati:

- dei 21 incarichi di funzione per l'area PTA inizialmente previsti, ne sono stati assegnati solo 13;
- un incarico inizialmente previsto per l'area PTA, è stato bandito per l'area DAPSS;
- laddove un lavoratore ha partecipato al bando per un incarico la cui descrizione non è esattamente quella di pertinenza della propria attività quotidiana (nonostante afferisca al medesimo ufficio interessato dall'incarico), quel lavoratore è risultato non idoneo, come indicato nei verbali rilasciati dalla Commissione.

Difficile poi capire la ratio (se c'è) che risponde all'individuazione degli incarichi dei servizi per l'accoglienza ospedaliera: nessun incarico è stato assegnato per le funzioni di pianificazione dei processi a supporto dei servizi per l'accoglienza e della relativa gestione operativa, nessun incarico assegnato le funzioni di referente organizzativo dei servizi di portineria.

Infine, dei sei CUP gestiti direttamente dall'Azienda, solo quelli di Alzano Lombardo e Gazzaniga avranno un Referente Organizzativo con il riconoscimento formale di un incarico di



funzione professionale: ciò significa che il referente CUP del presidio di Seriate, che per dimensione organizzativa, valenza strategica e complessità della gestione è nettamente superiore agli altri CUP, non avrà alcun incarico, almeno fino alla prossima procedura di conferimento.

Infine, discorso a parte merita infine il CUP di Piario. Data la delicatezza del caso, non si esprimeranno giudizi o valutazioni ma ci si limiterà alla narrazione oggettiva ed incontrovertibile delle circostanze.

È un fatto che la collega che per anni è stata deputata, senza il riconoscimento di alcun incarico formale, della redazione e modifica dei turni di servizio del CUP di Piario, e di ogni altra incombenza di competenza dei Referenti CUP, era inquadrata nell'area del personale di supporto, che identifica il livello più basso in azienda di conoscenze, abilità e competenze professionali (e conseguentemente anche di salario, come è ovvio). Ciò significa che nonostante il livello più basso di identificazione di competenze, abilità, conoscenze e salario la collega svolgeva un ruolo di verifica dell'osservanza delle disposizioni aziendali e della struttura (come per esempio la pianificazione delle ferie, la regolare presenza in servizio, il rispetto delle modalità comportamentali) da parte del restante gruppo di lavoro inquadrato in aree di classificazione più elevate (area degli operatori, ex BS, e degli assistenti, ex C).

Nell'agosto del 2023 l'Azienda ha applicato le disposizioni per le progressioni ex art. 21 CCNL 2019-2021 (progressione tra le aree, norma di prima applicazione). In sostanza, veniva data la possibilità ad alcuni lavoratori, le cui attività, conoscenze, abilità e competenze non fossero riconosciute formalmente, di passare dalla propria area di appartenenza a quella successiva (superiore) mediante procedure selettive interne.

Ma nell'avviso interno per la progressione verticale nel ruolo amministrativo tra l'area del personale di supporto all'area degli operatori (da ex A e B a BS), l'Azienda non prevede i CUP, scegliendo di mettere a bando questa progressione per la segreteria della SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità e per la segreteria SC Distretto Valle Seriana, Valle Seriana superiore e Valle di Scalve.

Si pone l'attenzione sul fatto che la collega referente di fatto del CUP di Piario, che non è stata interessata dai bandi per le progressioni, aveva tutti i requisiti previsti dal CCNL per ottenere la progressione all'area immediatamente successiva e superiore.

Nel susseguente momento in cui l'Azienda pubblica i bandi per gli incarichi, questa collega presenta la domanda per l'incarico di funzione professionale per la figura di referente organizzativo del CUP di Piario (ruolo che, di fatto, già svolgeva da anni senza alcun incarico).

Purtroppo, la collega viene a mancare improvvisamente e tragicamente il 14 di agosto.

Due settimane dopo, il 29 di agosto, nella Delibera di conferimento degli incarichi, l'Azienda dichiara che la collega deceduta "non risulta in possesso dei requisiti previsti dal bando e pertanto viene esclusa dalla selezione" (parole testuali, che corrispondono ovviamente alla verità: il bando per il ruolo di referente organizzativo del CUP di Piario era riservato ai lavoratori dell'area degli operatori, alla quale la cara collega non aveva potuto accedere perché l'Azienda non aveva previsto i CUP nelle procedure delle progressioni tra le aree).

Ciascuno potrà, con propria coscienza, valutare la considerazione con la quale l'Azienda tiene alcuni dei propri lavoratori. L'assemblea dedica un pensiero a tutte le colleghe ed i colleghi che sono scomparsi prima di raggiungere l'agognato traguardo della pensione.

## **ODG: - 2. Implementazione della formazione per il personale tecnico**

Viene segnalato che i colleghi tecnici sanitari di laboratorio biomedico non sono messi nella condizione di raggiungere in tre anni i 150 crediti formativi previsti per la formazione obbligatoria con i corsi messi a disposizione dell'Azienda. Inoltre, si è già rappresentato in un verbale precedente che in alcune UUOO dell'Azienda per ragioni organizzative non è possibile svolgere la formazione obbligatoria con PC aziendali e durante l'orario di lavoro. L'Assemblea conviene sul fatto che l'Azienda deve fornire gli strumenti organizzativi per garantire a tutto il personale coinvolto la formazione obbligatoria con strumenti e risorse aziendali e durante l'orario di lavoro. Si metterà il presente punto tra le richieste che questa RSU presenterà prossimamente all'Azienda.

## **ODG: - 3. Indennità per i lavoratori che lavorano presso il reparto di psichiatria**

Dopo le ripetute richieste da parte dei colleghi che lavorano nel Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura (succ. SPDC) del riconoscimento di un'indennità, questa RSU prende atto che l'Azienda non ha ancora preso nemmeno in considerazione l'idea di discutere con le OOSS di questa possibilità. Bisogna tenere presente che non esiste sul territorio di afferenza della ASST una sola struttura privata accreditata che abbia un reparto di SPDC, perché, dato che la legge regionale lo consente, il privato non mette risorse in attività che non



producono utili. Per questa e per altre ragioni, come ad esempio l'intollerabile aumento delle aggressioni subite dal personale della SPDC, già ampiamente rappresentate nei precedenti verbali, si chiede a gran voce l'inizio di una trattativa con l'Azienda per il riconoscimento di un'indennità per i lavoratori della SPDC.

**ODG: - 4. Varie.**

Viene segnalato che nelle sale operatorie aziendali al personale infermieristico viene chiesto di movimentare e utilizzare la strumentazione necessaria per l'amplificazione di brillantezza.

Secondo quanto riferito in assemblea, l'utilizzo di apparecchiature di radiologia complementare come l'amplificatore di brillantezza è di competenza esclusiva dei tecnici di radiologia. Inoltre, l'Ordine professionale dei Tecnici sanitari di radiologia medica aveva già diffidato le aziende che permettevano agli infermieri di utilizzare questa particolare apparecchiatura, in quanto l'infermiere non può occuparsi della gestione sotto la propria responsabilità di utilizzare apparecchiature di competenza radiologica.

È importante qui sottolineare che gli infermieri non possono essere utilizzati come factotum nei reparti, e ogni figura professionale ha il proprio ambito di azione.

Anche in questo aspetto si evidenzia che le carenze organiche non devono essere ammortizzate sulle spalle dei lavoratori.

Sono le 17:00, la riunione termina.

Prossima RSU prevista per il primo lunedì del prossimo mese, come da Regolamento.

Il segretario verbalizzante  
Andrea Giardina

Il Coordinatore RSU  
Simone Calora