



## **Verbale RSU ASST Bergamo EST 16 settembre 2024**

### **Presenti:**

Patrizia Carubia – USB; Andrea Giardina – CGIL; Amedeo Leoni – 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; Rudi Bianchi – NURSIND.

Per le OOSS del Territorio presenti:

Daniel Abraha per CISL.

La riunione di oggi è stata posticipata di due settimane a causa del un grave lutto che ha colpito l'amico e collega Ivan Mastroianni, membro di questa RSU e del suo Esecutivo, tutta la sua famiglia e la nostra Azienda. Esprimiamo vicinanza e partecipazione al dolore per la perdita della nostra collega.

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

### **ODG: - 1. Costituzione dei fondi contrattuali del trattamento accessorio del personale del Comparto per l'anno 2024.**

Con Delibera n° 579 del 26/08/2024 l'Azienda ha costituito i fondi ex art. 102 e 103 del CCNL Comparto Sanità in vigore. In totale essi ammontano a € 15.899.000, tenuto conto degli incrementi del trattamento economico accessorio del personale delle terapie intensive, del personale IFEC, del potenziamento dell'assistenza e della rete territoriale (ADI), più le fonti ex lege relative al personale ex ESACRI.

Sui fondi così costituiti, oltre a tutte gli altri istituti già presenti, peseranno i conferimenti degli incarichi area sanitaria ed area professionale, tecnica ed amministrativa deliberati ad agosto, più il noto aumento dell'incarico di base del personale dell'area dei professionisti della salute. Si prevede che nel 2025 ci saranno pochi residui sui suddetti fondi. Sul tema nasce una discussione, determinata anche dal fatto che non c'è chiarezza sulle indennità vigenti che pesano sui fondi contrattuali. Viene deciso quindi all'unanimità che è necessario chiedere alla parte datoriale una ricognizione delle indennità ad oggi riconosciute al personale del Comparto. Tale ricognizione dovrà chiarire quali e quante siano le indennità, e quanto pesino sui fondi contrattuali. Una volta avuti i dati precisi, sarà necessario discutere ad un tavolo di confronto l'opportunità di conservare le indennità presenti o di istituirne di nuove, con la consapevolezza che le carenze strutturali si debbano colmare con finanze di bilancio aziendale e non attingendo ai fondi contrattuali del Comparto.

### **ODG: - 2. Gestione delle ore a giugno 2023**

Il regolamento sull'orario di lavoro è in funzione in tutte le unità operative, e lo strumento del Planner è a disposizione di tutti i coordinatori (anche se ci sono dubbi sul fatto che venga regolarmente utilizzato da tutti).

Sarebbe quindi sempre possibile, in linea teorica, recuperare le ore presenti nel contenitore a giugno 2023.

Alcuni lavoratori riportano però ripetuti rifiuti da parte dei coordinatori alle richieste di recupero inoltrate verbalmente. Si ricorda ai lavoratori che tali richieste vanno fatte in modo formale, usando lo strumento Angolo del Dipendente, per avere tracciabilità della richiesta fatta.

Si pone il problema delle ore accantonate dai lavoratori che cessano il servizio, infatti il pagamento di queste ore da parte dell'Azienda non è automatico. Il regolamento citato non disciplina la questione: l'Assemblea ritiene quindi che sia necessario chiedere all'Azienda un tavolo per discutere un addendum al regolamento sull'orario di lavoro che normi la questione, senza pesare troppo sui fondi aziendali (prevedendo dei piani di rientro prima della cessazione, dove possibile).

### **ODG: - 3. Situazione del personale: lavoratori con contratti di lavoro somministrato, carenze organiche nelle Portinerie e nel P.S. di Lovere.**

Nel 2023 in un tavolo di confronto, la parte datoriale aveva dichiarato che in Azienda ci fossero 34 lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (al 30.06.2024) e che l'obiettivo sarebbe stato quello di arrivare a zero con l'inizio del 2024, essendo terminata l'emergenza pandemica e la necessità di tenere aperte le HUB per le vaccinazioni massive. Stupisce dunque che l'Azienda invece abbia previsto una spesa di € 1.500.000 fino al 2027 per un contratto con una ditta che fornisce lavoro somministrato (Delibera del Direttore Generale n° 385 del 17/06/2024).



Ricordiamo che il ricorso al lavoro somministrato da parte di una Pubblica Amministrazione può avvenire quando si è in presenza di esigenze periodiche e collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, ovvero con personale reclutabile attraverso gli usuali canali previsti dal D.lgs. n. 165 del 2007. Gli adempimenti necessari per ottenere i finanziamenti del PNRR non paiono, in prima analisi, una motivazione sufficiente che possa giustificare le situazioni di urgenza necessarie per ricorrere alla flessibilità esasperata che questi regimi contrattuali permettono.

Chiediamo quindi, in un prossimo tavolo, una ricognizione di quanti siano in Azienda i lavoratori con contratto di somministrazione, in quali unità operative lavorino, quale sia il loro profilo professionale, e quali siano le situazioni di urgenza che giustifichino il ricorso a questa modalità di locazione del personale.

Tra le richieste inoltrate all'Azienda e presenti nella relazione trimestrale di questa RSU, c'era la presa di consapevolezza del problema rappresentato dagli Infermieri del P.S. di Lovere, gravati dagli adempimenti necessari alle procedure per le analisi POCT. Si era portato all'attenzione dell'Azienda la questione, suggerendo l'incremento della dotazione organica con l'inserimento di un OSS aggiuntivo.

Al momento ci risulta che il problema non sia stato risolto, ma nemmeno affrontato dalla Direzione Strategica.

Infine, risultano ancora in sofferenza i lavoratori delle Portinerie aziendali, soprattutto nelle sedi di Lovere e di Seriate. In quest'ultima unità operativa, da più di due anni non è stato ripristinato il numero di lavoratori dopo il pensionamento di un operatore. La situazione è resa particolarmente grave dalla presenza di colleghi con disabilità ed in condizioni di fragilità. Risulta oltretutto scaduta la graduatoria che era presente per il profilo professionale necessario per il ripristino della risorsa mancante. Aspettiamo risposte da parte dell'Azienda.

#### ODG: - 4. Varie.

Tra le numerose questioni che vengono affrontate in RSU, vi è il disagio causato dall'insufficiente numero di parcheggi a disposizione per i lavoratori. Questo tema coinvolge tutti i lavoratori dell'Azienda in modo diverso nei diversi presidi sparsi sul vasto territorio coperto dalla ASST.

Il coordinatore RSU ha predisposto un documento indirizzato a tutti i lavoratori, "situazione parcheggi", presente nella pagina intranet dell'Azienda.

Infine, trascorsi ormai sette mesi (il verbale viene completato il 29 settembre) dall'insediamento della nuova Direzione Strategica, ci duole constatare che lo strumento delle relazioni sindacali tra la RSU e le OOS da una parte e l'Azienda dall'altra parte, non è al momento utilizzato per costruire relazioni stabili, non è improntato alla partecipazione consapevole, né alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. In questi mesi gli incontri con l'Azienda sono stati sporadici, sbrigativi, orientati e strumentali esclusivamente agli adempimenti che l'Azienda deve onorare.

Questa Assemblea si augura, come promesso dalla Direzione Strategica al momento del suo insediamento, una calendarizzazione almeno mensile dei tavoli di Informazione, Confronto e Contrattazione.

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