



AZIENDA OSPEDALIERA BOLOGNINI RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE VERBALE TAVOLO NEGOZIALE

RIASSUNTO DEI GIORNI 12.11, 19.11, 30.11 2015

Contrariamente a quanto fatto in precedenza in questa informativa relazionero' su quanto e' successo ai tavoli negoziali del 12.11, 19.11 e 30.11 in un unico volantino perche' le tre riunioni sono collegate tra loro dagli stessi argomenti.

Si e' parlato prevalentemente di due argomenti:

- Passaggi di fascia
- Applicazione della legge 66/03 e legge 164 . 7/2014 in azienda.

Passaggi di fascia orizzontale

Come gia' saprete da quest'anno e' stato tolto il blocco del rinnovo dei contratti pubblici e degli avanzamenti di carriera per tutto il pubblico impiego. Per quel che riguarda il CCNL si attende la contrattazione nazionale tra OO.SS. e ARAN. Per i passaggi di fascia la RSU ha chiesto all'azienda di quantificare la disponibilita' economica per procedere all'adempimento di questo avanzamento di carriera.

La quota identificata, dopo numerose verifiche ed interpretazioni della norma e' stata di circa 360.000 €. Per poter far passare di uno scatto tutto il personale avente diritto servono circa 1.200.000 €, fermo restando la norma "Brunetta" che dice espressamente che non tutto il personale puo' aderire a questo avanzamento. Con questa somma potra' ottenere un passaggio di fascia il 30 % del personale (circa 500 persone).

Si e' proceduto quindi a definire una graduatoria con dei criteri di precedenza.

Considerato il fatto che dal prossimo anno la nostra azienda cambiera' nome ed organizzazione territoriale, verranno rivisti i bilanci e riassegnati in base alla nuova situazione territoriale, si e' deciso di procedere il piu' velocemente possibile per fare una prima trince di passaggi entro la fine del 2015.

Si e' deciso percio', contrariamente a quanto fatto in precedenza, di escludere dai criteri per la formazione della graduatoria la partecipazione a corsi di aggiornamento obbligatori e non (L'azienda non e' in grado di garantire ad ugual misura , corsi di aggiornamento per tutti i dipendenti).

I due criteri rimasti sono stati **L'ANZIANITA' DI SERVIZIO** in azienda e la **MEDIA DELLA VALUTAZIONE DELLA QUALITA' PROFESSIONALE RELATIVI AGLI ANNI 2013-2014** .

La RSU in questo contesto ha presentato una sua proposta, molto snella per la definizione dei valori da dare a questi due parametri. La proposta e' stata visionata ed accettata in parte dal tavolo negoziale.

Dopo numerose discussioni e proposte alternative i criteri identificati utili per la formazione di una graduatoria sono questi : anzianita' calcolata al 30 % e valutazione della qualita' professionale calcolata al 70% .

Dopo numerose discussioni e proposte alternative i criteri identificati utili per la formazione di una graduatoria sono questi : anzianita' calcolata al 30 % e valutazione della qualita' professionale calcolata al 70% .

All'interno dell'anzianita' si moltiplichera' 0,66 per ogni anno di anzianita' lavorativa. Per la valutazione si fara' la media dei due anni 2013-2014 e si parametrera' al valore di 70 .

Dopo queste due operazioni si sommeranno i valori e si procedera' alla creazione della graduatoria dove al primo posto ci sara' chi ha ottenuto un valore piu' alto.

Non solo, ma questi criteri verranno applicati per profilo professionale (profilo A, B, BS, C, D, DS) e per posizione economica all'interno dello stesso profilo professionale. Cioe' passera' ad esempio il 30 % dei D 0, il 30 % dei D 1 , il 30 % dei BS 0 , il 30 % dei BS 1, ecc... Questo modus operandi e' stato fatto per favorire sia il personale piu' anziano che il personale piu' giovane che ancora si trova nella fascia economica 0 da molto tempo. Si ricorda che per poter aderire alla graduatoria bisogna essere in servizio in azienda da almeno 2 anni alla data del 1.1.2015, non aver subito nel 2013-2014 un provvedimento disciplinare ed aver avuto una valutazione della qualita' professionale positiva. Il prossimo anno si procedera' inoltre all'assegnazione di una ulteriore trince di passaggi di fascia utilizzando ancora la stessa graduatoria, dopo che si sara' definito, come quest'anno, il valore economico disponibile. Dopo una valutazione del Collegio dei Revisori il 10 Dicembre 2015, se nessuna obiezione all'accordo verra' fatta o impedimenti di altro genere ci saranno, si procedera' alla formazione della graduatoria in tempo utile per il **pagamento nel busta paga di Dicembre 2015 con decorrenza economica 1.1.2015 ed il pagamento dei relativi arretrati**. Altrimenti si procedera' al pagamento nel 2016.

LA GRADUATORIA DEFINITIVA SARA' VISIONABILE SULL' INTRANET AZIENDALE APPENA POSSIBILE.

Applicazione della legge 66/03 e legge 164 7/2014

Il 25 novembre 2015 e' entrata in vigore la legge 66/03 che recepisce le norme europee sull'orario di lavoro.

La legge gia' da allora diceva che:

- i lavoratori avevano il diritto ad almeno un riposo settimanale, ragione per cui non si puo' mai lavorare per piu' di 6 giorni consecutivi,
- che tra un turno di lavoro e l'altro devono esserci almeno 11 ore di riposo,
- che dopo il turno settimanale prima di iniziare un ulteriore ciclo di turnazione deve esserci uno stacco di almeno 35 ore,
- che non si possono fare piu' di 48 ore settimanali di lavoro, compreso lo straordinario.
- che il massimo delle ore di straordinario annuale che un lavoratore puo' fare e' di 180 e solo il 5% del personale puo' arrivare fino a 250.

In quella legge erano state fatte delle deroghe a questi parametri che riguardava il personale di alcuni reparti che svolgono un attivita' di "Pronta Disponibilita'", in attesa di tempi migliori e di una riforma in meglio del SSN.

La legge 164/ 2014 pone fine a queste deroghe per cui tutti devono rispettare le regole della L.66/03.

La 164 aveva dato tempo un anno alle amministrazioni sanitarie per adeguarsi alla norma, cosa che nessuno ha fatto, nemmeno la nostra azienda. I turni del personale operante nei tre turni in quei reparti dove **non** si svolge la "Pronta Disponibilita'" sono gia' stati pressoché cambiati in passato per recepire la L. 66/03. Esiste qualche criticita' gia' sanata. Nei turni programmati dal SITRA la regola e' rispettata. Qualche problema esiste ancora nella turnazione su sei giorni e su due turni di alcuni reparti, in questo caso va rivisto l'orario di entrata e di uscita del personale per garantire le 11 ore. **Rimane pero' una criticita' generale legata ai rientri per la copertura delle malattie. In questa situazione, spesso a causa della cronica mancanza di personale, il personale richiamato in servizio non rispetta le regole sopracitate.**

Per quel che riguarda i reparti che svolgono PD la situazione e' invece anomala. Nessuno rispetta la normativa. Per risolvere la situazione servirebbe l'assunzione di un certo numero di personale che l'azienda in questo momento non ha l'autorizzazione ad assumere.

La Regione Lombardia, dal canto suo ha chiesto piu' volte al Governo una ulteriore deroga alla legge 66/03, **prontamente negata**. Non solo ma la Regione Lombardia da una interpretazione molto estensiva della legge affermando che qualora un dipendente venisse richiamato durante una PD, tale dipendente **sospende** momentaneamente il suo riposo (non lo interrompe) e lo riprende successivamente quando finita la sua chiamata in PD ritorna a casa. Quindi sommando le ore di riposo prima della chiamata e dopo, se queste raggiungono le 11 ore, l'azienda ha consentito al lavoratore uno stacco di 11 ore tra un turno e l'altro e il mattino dopo l'operatore puo' iniziare a fare la sua giornata lavorativa come da cartello. Tale interpretazione e' stata contestata dalle OO.SS Confederali nazionali e dalla RSU che hanno rifiutato da subito ogni deroga proposta, e hanno fatto un interpello al MINISTERO DEL LAVORO per una sua interpretazione autentica. Ragion per cui l'azienda avendo avuto disposizione dalla Regione Lombardia di interpretare la norma in questo modo fara' cosi'. Per favorire questa interpretazione e cercare di rispettare il piu' possibile la norma, l'azienda ha deciso di cambiare la sequenza della turnazione di lavoro di quei reparti dove viene svolta la PD in modo tale che, dopo la PD, il turno di lavoro che il dipendente deve fare sia il pomeriggio oppure possa iniziare il turno del mattino piu' tardi.

In attesa di queste sentenze ed interpretazioni autentiche il tavolo si aggiorna e si ritrovera' a riparlare di questo argomento appena possibile. Nel frattempo l'azienda ha diramato a tutti i reparti un'informativa su come interpretare la norma (le regole sono quelle sopracitate).

118 E LIBERA PROFESSIONE: L'interpretazione della norma da parte delle OO.SS in merito alle norme della L.66/03 indica che anche questi due attivita' devono rientrare nella legge come stabilito nella dichiarazione congiunta n 5 del CCNL 2006 – 2009. Di diverso avviso l'azienda. La RSU e le OO.SS. si riservano di adire le autorita' competenti per il rispetto di quanto su detto. Per quel che riguarda il 118 esiste gia' uno stacco obbligatorio di 8 ore gia' concordato con l'azienda in passato ora superato. Rimane comunque un pensiero unanime, sia da parte sindacale che da parte della controparte aziendale, che per risolvere tutta questa situazione andrebbe assunto personale in piu'.

Per ora la Regione Lombardia a dispetto di quel che pubblicizza sui giornali non ha autorizzato nessuna implementazione di personale, di qualunque profilo professionale esso sia.

La RSU di fine anno sara' il 14 Dicembre 2014 a Seriate presso l'aula multimediale.

per la RSU il coordinatore
MARCO CRISTIANI



RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
FAX : 03577831157 MAIL : rsuaob@libero.it