



VERBALE TAVOLO NEGOZIALE DEL 30.9.2015

PRESENTI: Del Vecchio Lina, Marchesi Cristian, Pandolfi Gianalberto, Rivola Maurizio, Terzi Antonio, Vismara Lina.

FERIE ESTIVE ED ORE STRAORDINARIE L'azienda come richiesto dalla RSU ci relaziona sul grado di fruizione delle ferie estive e annuali in azienda. Dai dati si evince che le ferie estive sono state fruite da tutti i lavoratori. Purtroppo per fare questo l'azienda ha dovuto far fare qualche straordinaria in piu'. **Le straordinarie, come previsto, in occasione dell'estate sono aumentate**, ma sono destinate a diminuire nell'ultima parte dell'anno perche' si e' provveduto all'assunzione di alcuni operatori professionali a tempo determinato. L'azienda ci fara' sapere l'evoluzione e la RSU monitorera' la situazione. Collegato a questo argomento si e' ribadito all'azienda che deve essere rispettato **l'accordo sulla programmazione delle ferie annuali in tre tronconi (ferie invernali, estive, autunnali), per tutti gli operatori aziendali**, al fine di migliorare la gestione familiare dell'operatore ed una migliore organizzazione lavorativa di reparto/servizio. Ma soprattutto che **al di fuori di questi periodi di ferie programmate si possano smaltire, anche a richiesta del dipendente**, compatibilmente con le attivita' di reparto, **le ore in eccesso** che gli operatori hanno maturato. A settembre sono state pagate circa 23000 ore di straordinarie secondo l'accordo in uso in azienda che prevede il pagamento a chi fa richiesta in due fasi: a settembre con un limite massimo di 90 ore, ed a marzo dell'anno successivo fino ad massimo di 180 ore annue (con un'eccezione del 5 % del personale che puo' arrivare fino ad un massimo di 250 ore annue) facendo fede il totalizzatore del dicembre dell'anno precedente.

CONGEDO PARENTALE AD ORE Le ultime normative che trattano l'argomento dei congedi parentali (collegato al job act - 80/2015) danno **la possibilita' al lavoratore di poter usare il congedo parentale ad ore**. Ad oggi nessun lavoratore ha aderito a questa norma. In azienda non esiste ancora un regolamento che gestisca questa modalita' al fine di garantire il diritto del lavoratore e di non creare troppi disservizi nei reparti. Ad ora **in mancanza di tale regolamento prevale la normativa nazionale**. Sara' comunque opportuno fare un regolamento ad hoc al piu' presto.

Se ne riparerà a breve.

PERMESSI PER VISITE E ESAMI come richiesto dalla RSU, alla luce della sentenza del TAR del Lazio, che permette di usare per poter fare esami o visite l'istituto della malattia, per le ore che servono senza usare i permessi delle 18 ore, l'azienda ci ha comunicato che ad ora nessuno ha chiesto di usare questa modalita'. Alla luce della sentenza **e' possibile comunque usarla**, ma essendo ancora poco chiara l'interpretazione della sentenza che peraltro rimanda ad un accordo tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali nazionali, l'azienda e le organizzazioni sindacali presenti al tavolo, comprese le rappresentanze sindacali provinciali territoriali, **consigliano di usare prima i permessi delle 18 ore e successivamente questa nuova modalita'**. Questo di seguito è quanto è stato deciso dopo la sentenza al Tar del Lazio. *Il Tar conferma integralmente che: la legge ha previsto per l'effettuazione di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici il diritto a fruire di permessi retribuiti quando tali visite non siano immediatamente riconducibili a malattia. Dunque la legge ha introdotto una nuova fattispecie di permesso retribuito ed ha stabilito come lo stesso debba essere giustificato; questi permessi retribuiti, quindi, non devono rientrare nei limiti quantitativi previsti dai contratti per tutte le altre tipologie di permesso (o alle stesse ferie) e per altro scopo (per "motivi personali", 3 soli giorni l'anno per gli Ata e 3 + 6 di ferie per i docenti nella scuola, art. 15 c. 2 del CCNL/07), né nei limiti dei permessi brevi (art. 16 del CCNL/07). Dunque si tratta di permessi aggiuntivi, così come sono da tempo aggiuntivi altri permessi previsti da specifiche norme di legge (ad esempio per la donazione del sangue); nell'accordo quadro da stipulare all'Aran si stabilirà se tali permessi andranno "computati nel limite massimo di comporta della malattia", o meno, ma certamente, a nostro avviso, senza essere sottoposti alle decurtazioni di legge previste in caso di malattia breve.*

PROGETTI FINANZIATI CON GLI AVANZI DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DELLA L.P.

La Dott.ssa Alborghetti ha presentato i progetti (in totale 3 ... ossia ambulatorio infermieristico per stomizzati seriate/lovere, piano di riduzione dei rischi da movimentazione manuale dei pazienti e dei carichi, attività aggiuntiva delle ostetriche di seriate al fine di garantire i corsi di preparazione al parto e pap test), da finanziare con i residui del fondo di collaborazione Libera Professione. In Rsu già ne avevamo parlato ed eravamo arrivati ad una conclusione ossia destinare una quota per gli ultimi due progetti, perché ad allora si erano evidenziati solo quelli, ed il resto doveva essere redistribuito fra tutti coloro che fanno libera professione. Faremo sapere al più presto

PASSAGGI DI FASCIA E' intenzione della RSU ottenere **per tutti i lavoratori aziendali un passaggio orizzontale** di fascia. L'azienda ci ha comunicato che ha a disposizione per ora una fondo pari a circa **320.000 euro**, ma che non ha ancora provveduto a fare delle simulazioni e previsioni di spesa. Lo fara' a breve e al prossimo incontro ci fara' avere tutti i dati e si comincerà a parlare delle modalita' di assegnazione delle fasce. Ne ripareremo al più presto.

per la RSU il coordinatore
MARCHESI CRISTIAN

