



“IL CORAGGIO DELLA PARTECIPAZIONE”

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, inerente all'attività del Comparto della Sanità Pubblica, è stato siglato il 2 novembre del 2022. Tale Contratto riguardava il triennio 2019/2022. Da subito l'attuale RSU, eletta nell'aprile del 2022, a guida CISL, si è impegnata di svilupparne i contenuti e calarlo nella realtà della nostra Azienda. Saremmo stati felici di poter festeggiare, a termine del nostro mandato la stipula del nuovo CCNL per il triennio 2022/2024, ma ciò non è stato possibile per il diniego di CGIL, UIL e NURSING UP. Evidentemente per alcune sigle sindacali, premiare i lavoratori e migliorare le loro condizioni non fa più parte del loro DNA

In Azienda, la RSU a guida CISL, ha da subito cercato di creare un **clima disteso e di massima collaborazione** con le altre sigle sindacali e con la parte Datoriale. È lo stile che caratterizza il nostro operato da sempre. **Non è contro qualcuno ma è per qualcuno che ci muoviamo. Nel supremo interesse del lavoratore.**

Siamo riusciti, grazie alla costanza del nostro lavoro e dialogando con tutti ad ottenere importanti conquiste, come rivedere il **REGOLAMENTO DELL'ORARIO DI LAVORO** inserendo l'istituto del **RECUPERO DELLE ORE**; abbiamo semplificato la lettura del cartellino delle ore riuscendo ad arrivare ad unico contenitore che afferisce o alla Banca delle Ore, o alle ore straordinarie.

Abbiamo ottenuto che i lavoratori che cessavano il servizio nella nostra Azienda, **non vedessero perse le ore che ricadevano nel contenitore “ore recuperabili”**.

Abbiamo proposto per la formazione obbligatoria che fossero messe a disposizione del lavoratore le **stanze multimediali**, per consentire di svolgere i corsi obbligatori timbrando le ore. Tale richiesta è stata accolta dalla Direzione e presto verrà comunicato dalla stessa tale possibilità.

Abbiamo spesso accolto nella RSU direttamente i lavoratori, ascoltando le loro istanze, come ad esempio è accaduto per il **PS di Lovere** o la **Neurologia di Seriate**. Magari i problemi non si risolvono immediatamente, ma il nostro ascolto e la nostra vicinanza ai lavoratori è stata tangibile e documentata.

A tal proposito la **RSU** ha finalmente una **pagina dedicata in Intranet**, dove poter leggere di volta in volta i verbali e tutte le attività inerenti al lavoro della RSU, a guida CISL. Abbiamo seguito con molta attenzione la questione degli **incarichi di funzione** che ammontano a 139, sfruttando tutta la cifra presista da questo fondo. Si è risolto finalmente la questione dell'indennità prevista per la **STROKE UNIT**.

Per i lavoratori dell'area **Chirurgica ed Internistica** è stata riconosciuta un'**indennità pari a 5 euro giornalieri**, così come è stato **incrementato di 250 euro annui per l'incarico professionale di base per gli infermieri**.

Sono stati **mantenuti i 50 cent di incremento per ora notturna** e **aumentata l'indennità per la pronta disponibilità a 25 euro in caso di chiamata**. Nel Tavolo di trattativa aziendale si è condiviso con l'Azienda un **modello di progetto a valenza strategica per venire incontro a particolari situazioni di disagio**. Questo progetto ha riguardato i lavoratori che per coprire assenze a vario titolo devono recarsi lontano dalla loro abituale sede lavorativa. Per tale progetto è stato istituito un fondo temporaneo che permette soprattutto di razionalizzare le risorse e riconoscere gli sforzi del lavoratore.

Sono in corso delle **selezioni** per venire incontro alla situazione di assenza del **personale** per quello che riguarda le **portinerie**. È stata promossa una **raccolta firme** tra tutti i lavoratori per avere la possibilità di un **servizio Bar** che sicuramente rientrerà nei lavori di ristrutturazione degli ospedali di Alzano e Seriate. Abbiamo ottenuto, dopo aver ascoltato i lavoratori del reparto di **medicina di Seriate**, una **maggior presenza di Oss nel reparto**.

Abbiamo e stiamo seguendo con particolare interesse la situazione dei **parcheggi** nell'ospedale di Seriate, riuscendo ad ottenere, da parte della Direzione, la possibilità di dotare gli ingressi dei parcheggi di un **lettore di targhe** che consenta l'ingresso ai soli dipendenti, in attesa di una soluzione definitiva del problema. Inoltre abbiamo ottenuto che l'azienda si sia dotata di un **MOBILITY MANAGER**.

Nell'ultima riunione con l'Azienda abbiamo chiesto e ottenuto che ai lavoratori notturni sia fornito un **sacchetto per il pasto notturno**. La direzione ha dichiarato che presto comunicherà questa decisione ai lavoratori. È stato siglato l'accordo per i **DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP)**, i c.d. passaggi di fascia. La graduatoria e il pagamento riferibile all'anno 2024 sarà effettuato a marzo del 2025 ed è stato programmato uno riferibile all'anno **2025**, con fondi già stanziati.

È doveroso ricordare che in tre anni di attività questa RSU, sotto la nostra guida ha ottenuto ben tre passaggi di fascia. Non bisogna dimenticare, infatti che a questi due va aggiunto quello del 2022. Inoltre abbiamo sostenuto e promosso la modifica dei parametri per accedere ai DEP portando il peso della valutazione individuale dal 70% al 60% e quello dell'anzianità dal 30% al 40%, seguendo i dettami del CCNL. Per quanto riguarda questo argomento, c'è da spendere una parola per quello che riguarda il c.d. **Voto d'ufficio** (valutazione di 12), che non verrà più calcolato per quei lavoratori e soprattutto per quelle lavoratrici che o per maternità o per altri gravi motivi si assenteranno per più di sei mesi dal lavoro. Questo a nostro avviso è un grande **passo di civiltà**.

È stato approvato nell'ultima riunione con l'Azienda il **regolamento sul lavoro agile**, mostrando attenzione per chi ha problemi per gestire l'alternanza lavoro, vita privata. Ci siamo interessati del progetto "**Terre Alte**" che riguarda il servizio ostetrico sul territorio nella fase pre e post parto, che a breve verrà promosso a livello regionale, ma con l'Azienda abbiamo deciso che la sua responsabile diretta ci fornisca una adeguata conoscenza. Abbiamo seguito con attenzione la situazione del personale della **Patologia Neonatale**, arrivando ad un accordo che prevede l'adozione del turno di 12 ore, per le lavoratrici e i lavoratori di questo reparto. Tale decisione è stata di comune accordo tra l'Azienda e gli operatori e con l'intermediazione della CISL aziendale. I lavoratori si sono sentiti coinvolti e resi partecipi, scegliendo liberamente di adottare questa turnistica.

In molte altre occasioni, al di fuori dei tavoli e delle incontri istituzionali, noi della CISL siamo stati contattati e ci siamo dimostrati vicini alle vicende dei lavoratori, per motivi disciplinari, per diverse richieste o anche per consigli di qualunque genere, riguardanti il nostro mondo.

Essere della CISL non è solo partecipare alle riunioni, ma è soprattutto stare vicino a chi ne ha bisogno. È essere prossimi. Fare sindacato di prossimità per noi non è uno slogan ma un modo di vivere il nostro luogo di lavoro!