

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi



Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
IN DATA 21.12.2020**

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127
Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA) Ospedale Filippo Del Ponte (VA) Ospedale di Cuasso al Monte
Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)
Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111
ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Premesso che:

- a) in data 13.11.2020 è stata sottoscritta l'allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del personale del comparto sanità dell'anno 2020;
- b) la sopracitata ipotesi, corredata dalla relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa è stata sottoposta al Collegio Sindacale;
- c) il collegio sindacale in data 21.12.2020, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis, d. lgs. 165 del 2001;

A seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale avvenuta in data 21.12.2020, il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale risulta sottoscritto definitivamente ai sensi dell'art. 9 del CCNL 21.5.2018, come da testo allegato.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it



**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DELL'ANNO 2020 IN MATERIA DI:
- RESIDUI FONDI ANNI PRECEDENTI
- RIPARTIZIONE RISORSE TRA I FONDI
- PREMIALITA'
- PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020**

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127
Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA) Ospedale Filippo Del Ponte (VA) Ospedale di Cuasso al Monte
Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)
Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111
ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

IPOTESI DI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2020

Art. 1

Quantificazione risorse per la contrattazione integrativa

L'Azienda informa che l'importo dei fondi contrattuali è il seguente:

| | |
|--|------------------|
| Fondo condizioni di lavoro e incarichi | |
| Importo Complessivo Anno 2020: | €. 12.705.713,00 |
| così suddiviso: | |
| Importo personale Comparto Sanità | €. 12.625.774,00 |
| Importo personale ex esacri: | €. 79.939,00 |
| | |
| Fondo premialità e fasce | |
| Importo Complessivo Anno 2020: | €. 13.054.996,00 |
| così suddiviso: | |
| Importo personale Comparto Sanità | €. 12.966.474,00 |
| Importo personale ex esacri: | €. 88.522,00 |

Art. 2

Residui anno 2019

Si concorda che, come previsto dal comma 7 dell'art. 81 del CCNL 21.5.2018, eventuali residui dei fondi ex art. 80 e 81 dell'anno 2019 che si verificassero a consuntivo verranno così destinati:

- 65% alla performance organizzativa anno 2020
- 35% alla performance individuale anno 2020.

Art. 3

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi ANNO 2020

Le parti, richiamati l'art. 80 e 81 del nuovo CCNL, nel dare atto che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei due fondi possono essere negoziati con cadenza annuale, concordano quanto segue.

Fondo premialità e fasce:

Si concorda che, all'interno del nuovo fondo, verrà finalizzato complessivamente alla realizzazione delle performance dell'anno 2020, il seguente importo: €. 4.500.000.

Conseguentemente si concorda, ai sensi dell'art. 81 c. 6 lett. c) che, tenuto conto delle risorse residue certe e disponibili al 31.12.2019 nel fondo art. 81, sarà finalizzato un importo massimo di €. 618.000 per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive a decorrere dall'1.1.2020 in base ai criteri di cui al successivo art. 4.

Eventuali risorse disponibili a consuntivo nei fondi di cui all'art. 80 c.4 e di cui all'art. 81 c. 4 per l'anno 2020 saranno destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale dell'anno 2021, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 21.5.2018.

Fondo Condizioni di lavoro e incarichi

Si concorda che, a decorrere dall'1.1.2020, le risorse del fondo di cui all'art. 80 del CCNL saranno utilizzate per le seguenti macro voci di spesa in ordine di priorità:

- Indennità professionale specifica nella misura necessaria per la corretta applicazione degli artt. 90 e 91 del CCNL 21.5.2018;
- Indennità di qualificazione professionale nella misura necessaria al corretto inquadramento economico dei dipendenti;
- Indennità legate alle condizioni lavoro (turnistica, indennità p.d., ecc) nella misura necessaria al corretto inquadramento economico dei dipendenti;
- Riconoscimento indennità d'incarico di funzione (per il 2020 indennità di coordinamento e posizione organizzativa): fino ad un massimo di €. 700.000 a regime a partire dal 2021; in tale importo è contenuto anche il finanziamento dei coordinatori di prima applicazione ad esaurimento che non accederanno agli incarichi di funzione. (il cui valore potrà essere quantificato esclusivamente al termine delle procedure per l'individuazione dei titolari di incarichi di funzione);
- Pagamento festività infrasettimanali diurne e notturne fino ad un massimo di €. 1.000.000
- Pagamento lavoro straordinario (comprese p.d.) fino ad un massimo di €. 1.200.000

L'eventuale quota residua del fondo verrà destinata in sede di contrattazione integrativa ad uno o più dei seguenti istituti: pagamento delle ulteriori ore straordinarie non ancora liquidate ovvero alla performance o ad altri istituti, considerando altresì che l'introduzione degli incarichi di funzione a decorrere dal 2021 determinerà un residuo per l'anno 2020 in quanto il precedente finanziamento era inferiore all'importo di €. 700.000.

Tenuto conto che gli incarichi di funzione hanno durata triennale si concorda che la finalizzazione dell'importo di €. 700.000 dovrà necessariamente essere mantenuta almeno per il medesimo periodo (fino al 31 dicembre 2023).

Art. 4

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

In continuità con gli impianti progettuali degli anni precedenti, si conferma che il sistema incentivante del personale dipendente è strettamente collegato alla definizione degli obiettivi in quanto la realizzazione degli stessi determina l'accesso ai compensi legati alla performance organizzativa.

Il presente accordo pertanto rappresenta il momento di sintesi tra gli obiettivi aziendali individuati nel documento di programmazione e declinati negli obiettivi di budget e le risorse disponibili. Il modello incentivante prevede, accanto agli obiettivi di performance organizzativa, anche la valutazione della performance individuale, realizzata mediante somministrazione della scheda individuale di valutazione. Per quanto concerne la performance individuale si rimanda alle specifiche procedure e documenti di valutazione, definiti nell'intesa sindacale sottoscritta in data 21.3.2019.

Le parti concordano quanto segue:

Alla Performance Organizzativa –è finalizzato il 65% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance, come individuate nel precedente art. 3.

Per performance organizzativa si intende la realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale.

I sopracitati obiettivi sono definiti nelle schede di Budget annuali, in cui sono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono individuati i soggetti certificatori, e riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

Gli obiettivi coinvolgono sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato. Il Responsabile/Dirigente/Coordinatore è tenuto a coinvolgere tutto il personale assegnato alla Struttura per la realizzazione degli obiettivi di budget, dandone formale riscontro.

Gli indicatori sono definiti dall'azienda e le verifiche periodiche sono funzionali alle esigenze di rendicontazione aziendale e regionale. Gli incentivi sono pertanto collegati alla verifica effettuata alla fine dell'anno del raggiungimento degli obiettivi annuali e danno luogo ad un unico pagamento a saldo in base ai seguenti coefficienti:

- Categoria A = 1
- Categoria B = 1,3
- Categoria Bs = 1,5
- Categoria C = 2
- Categoria D = 2,5
- Categoria Ds = 2,7

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget.

I compensi incentivanti saranno liquidati proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi, specificando che:

- ad una percentuale inferiore al 51% non corrisponderà alcun incentivo;
- ad una percentuale di raggiungimento superiore al 94% corrisponderà un incentivo pari al 100%.

Alla Performance individuale –è finalizzato il 35% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance, come individuate nel precedente art. 3.

La valutazione della performance individuale coinvolge il personale a tempo indeterminato e determinato. I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione al termine dell'anno a saldo sulla base di varie fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione, secondo la tabella di raccordo sotto riportata, in base alle seguenti quote individuali:

- Categoria A = 1
- Categoria B = 1,3
- Categoria Bs = 1,5
- Categoria C = 2
- Categoria D = 2,5
- Categoria Ds = 2,7

Ai fini del presente accordo vengono fissate 5 fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione a cui corrispondono diverse percentuali di compenso incentivante.

| Fascia di punteggio | Valutazione | % Incentivo |
|---------------------|----------------|-------------|
| 1 | <=88 | 0% |
| 2 | da 89 a 100 | 50% |
| 3 | da 101 a 115 | 75% |
| 4 | dal 116 al 130 | 85% |
| 5 | da 131 a 150 | 100% |

Al termine del periodo di sviluppo delle progettualità di cui al presente accordo l'azienda procede alla verifica complessiva del raggiungimento degli obiettivi che viene quindi sottoposta alla

valutazione finale del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni a cui l'Azienda illustrerà e documenterà le situazioni in cui i mancati o parziali raggiungimenti sono dovuti a cause non imputabili direttamente alle strutture aziendali.

Le quote individuali spettanti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno, considerando come equiparate al servizio le seguenti assenze:

- Malattia fino ai primi 15 giorni di assenza nell'anno;
- Infortunio: al 100% fino ai primi 90 giorni di assenza nell'anno;
- Permessi retribuiti sottoelencati fino ai primi 22 giorni di assenza nell'anno (intesi come sommatoria di tutte le tipologie di assenza presenti nel gruppo):
 - diritto studio (150 ore);
 - malattia figlio 100% (0-3 anni);
 - permessi retribuiti (18 ore, matrimonio, agg. Facoltativo, concorsi e esami, gestanti,);

Gli altri permessi retribuiti non danno luogo a penalizzazione ai presenti fini.

Assenze che danno diritto alla corresponsione dei compensi correlati alle performance nella misura della presenza in servizio%:

- Aspettativa sindacale (es. 50%) e distacco sindacale (es. part-time retr. 66%).

Non danno diritto alla corresponsione le assenze non retribuite o a retribuzione ridotta e l'assenza per congedo retribuito art. 42 c. 5 L. 151/2001.

Le quote correlate alla performance individuale (ad eccezione della quota di cui al paragrafo successivo) saranno liquidate entro il mese di maggio 2021, mentre quelle legate alla performance organizzativa entro luglio 2021, fatti salvi diversi accordi che interverranno tra le parti.

Nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale (pari ad € 1.575.000) è prevista, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018, la maggiorazione del premio individuale in favore del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate. La quota destinata a tale personale sarà pari al 30% del valore medio pro capite degli incentivi legati alla performance individuale e riguarderà una percentuale pari al 10% del personale in servizio. Le modalità ed i criteri di individuazione dei beneficiari saranno oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione integrativa, tenendo conto dei contenuti dell'accordo già sottoscritto per l'anno 2019 in materia.

Articolo 5

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Le parti condividono la necessità di proseguire il percorso di riconoscimento economico a favore del personale che negli ultimi anni non ha beneficiato di progressioni economiche orizzontali e pertanto si concorda di prevedere l'attribuzione di nuove fasce retributive con decorrenza 1.1.2020, a favore del personale dipendente utilmente classificato in apposita graduatoria, nei limiti delle risorse contrattuali disponibili come indicate all'art. 3 (€ 618.000), tenendo in particolare considerazione i dipendenti che non hanno mai beneficiato di tale istituto.

Le parti danno atto che il riconoscimento delle P.E.O. debba avvenire conformemente ai principi dell'art. 18 del DLGS 150/2009 in base al quale "le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento delle performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti e selettivi secondo logiche meritocratiche nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera".

Pertanto, ai sensi dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.5.2018 che prevede che i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, si definisce quanto segue:

DESTINATARI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le progressioni orizzontali verranno riconosciute, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili per l'anno 2020 a favore del personale dipendente in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1.1.2020 e alla data del 1.12.2020 presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Sette Laghi;
- essere in servizio presso l'ASST Sette Laghi alla data dell'1.1.2018;
- Permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data del 31.12.2019;
- Non aver riportato sanzioni disciplinari comminate dall'1.1.2018 alla data di sottoscrizione della presente pre intesa di entità pari o superiore alla sospensione dal servizio.
- Non essere assente per aspettativa per incarico/comando presso altra azienda/ente al 1.1.2020;
- non aver accumulato assenze per aspettativa non retribuita (ad esclusione della maternità) superiori a 365 giorni di calendario nell'ultimo biennio;
- non essere in ultima fascia retributiva;

A) CRITERI DI VALUTAZIONE SELETTIVA

- PUNTI 38 (in rapporto alla % di raggiungimento conseguita dalla Struttura/U.O./Reparto) finalizzati alla valutazione dei risultati collettivi conseguiti in base alle progettualità connesse alla performance organizzativa dell'anno 2019, come certificati dal competente Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale. (es. % raggiungimento da 90 a 100=punti 38, poi in proporzione alla % raggiungimento es. 80% =punti 30,40)
- PUNTI 38 finalizzati alla valutazione dei risultati individuali conseguiti in base alla valutazione individuale dell'anno 2019 in base al seguente rapporto:
Fascia 1: 0 punti
Fascia 2: 19 punti
Fascia 3: 28.5 punti
Fascia 4: 32,3 punti
Fascia 5: 38 punti
Per i dipendenti che, pur avendo i requisiti per accedere alle PEO, non hanno avuto valutazione nell'anno 2019, viene presa in considerazione la valutazione dell'anno precedente.
- PUNTI 6 finalizzati alla valorizzazione della titolarità dell'assegno personale in conformità a quanto previsto dall'art.35,2°c.CCNL 7.4.99 ovvero alla valorizzazione del personale che si trovi in fascia economica iniziale (fascia 0);
- PUNTI 18 - (0.5 per 365 gg , riproporzionato in base al numero di gg. di servizio, fino al max di 36 anni ovvero 13140 gg) finalizzati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN(servizio reso a tempo determinato e indeterminato senza soluzione di continuità)

B) GRADUATORIA

Verranno predisposte graduatorie distinte per macro profilo professionale (ovvero personale amministrativo, personale riabilitazione, personale infermieristico, personale OTA/OSS,

personale tecnico sanitario, personale ruolo tecnico, personale ausiliario, assistenti sociali). All'interno di tali graduatorie i beneficiari saranno individuati applicando la percentuale degli aventi diritto a livello aziendale rispetto al singolo marco profilo di appartenenza, fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

C) **DECORRENZA**

La progressione economica orizzontale, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 1° gennaio 2020.

D) **TEMPI**

La graduatoria della progressione economica orizzontale viene realizzata entro il mese di dicembre subordinatamente all'approvazione da parte dei competenti organi della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale. Il riconoscimento economico avverrà con le competenze stipendiali del mese di gennaio 2021.

Norma finale

Le parti concordano che, al personale ex esacri, a cui è comunque destinata una specifica quota nell'ambito dei fondi contrattuali qui disciplinati, si applica il presente contratto limitatamente ai criteri e modalità di distribuzione dei compensi legati alle performance definiti all'art. 4, anche per quanto riguarda la valutazione individuale.

Varese, 13.11.2020

Per la parte sindacale

CGIL FP Firmato con dichiarazione a verbale con mail in data 13.11.2020 alle ore 14.52

CISL FP Firmato con dichiarazione a verbale con mail in data 13.11.2020 alle ore 14.52

UIL FPL Firmato con dichiarazione a verbale con mail in data 13.11.2020 alle ore 14.52

FIALS Firmato con dichiarazione a verbale con mail in data 13.11.2020 alle ore 13.25 e con mail in data 18.11.2020 alle ore 16.55

FSI USAE

NURSING UP Firmato con mail in data 18.11.2020 alle ore 15.51

Per la RSU Firmato con mail in data 13.11.2020 alle ore 9.39

Per la Delegazione Trattante di parte aziendale

Dott. Ivan Alessandro Mazzoleni FIRMATO

Dott.ssa Rita Patrizia Tomasin FIRMATO

Dott. Ivan Sternativo FIRMATO

Dott. Giuseppe Rossi FIRMATO

ALLEGATI:

- Dichiarazione a verbale CGIL FP, CISL FP, UIL FPL
- Dichiarazione a verbale FIALS
- Dichiarazione a verbale Delegazione Trattante di parte aziendale



DICHIARAZIONE A VERBALE – ASST SETTE LAGHI

CCIA E INCARICHI DI FUNZIONE E COORDINAMENTI – RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Le organizzazioni sindacali FP CGIL – CISL FP dei laghi e UIL FPL sottoscrivono l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale anno 2020 per senso di responsabilità nei confronti di tutti i lavoratori dell'ASST Sette Laghi e ai fini del riconoscimento delle progressioni orizzontali, delle indennità legate alle condizioni di lavoro, del pagamento delle festività infrasettimanali e del lavoro straordinario, mentre non condividono la parte dei contenuti relativi al regolamento e al fondo per il finanziamento degli incarichi di funzione.

In coerenza con la mancata sottoscrizione da parte delle scriventi del regolamento sugli incarichi di funzione e facendo riferimento alla dichiarazione a verbale allegata alla conclusione del relativo confronto, riteniamo di non condividere l'inserimento nel CCIA anno 2020 della quota pari a 700.000 euro da destinare alla nuova riorganizzazione aziendale per gli incarichi di funzione e per i coordinamenti così come richiesti dall'amministrazione.

Inoltre, ai 700.000 euro, andrebbe aggiunta un'ulteriore quota economica per i coordinamenti di prima applicazione ad esaurimento, risorse economiche che andrebbero finanziate dal fondo per un minimo di tre anni, a differenza di quanto disposto dal contratto nazionale di lavoro, che prevede la contrattazione delle risorse economiche con cadenza annuale.

Riteniamo che l'elevato costo della nuova riorganizzazione aziendale non tenga conto del riconoscimento di tutte le professionalità presenti nella nostra azienda, sottovalutando così, consolidate esperienze professionali e l'alta specializzazione che contraddistingue i professionisti nei rispettivi profili di appartenenza.

In ultimo riteniamo che la richiesta economica aziendale sia sovrastimata e che conseguentemente vada a sottrarre risorse economiche destinabili a tutti i lavoratori dell'ASST Sette Laghi.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto e nonostante le nostre ripetute richieste di sottoscrivere due accordi separati,

FP CGIL – CISL FP dei Laghi – UIL FPL

non concordano con quanto previsto dall'art. 3 del CCIA anno 2020, per la parte che riguarda il finanziamento degli incarichi di funzione.

Per le Segreterie

FP CGIL – CISL FP dei Laghi – UIL FPL Varese

**Dichiarazione a verbale ASST Sette Laghi - 18.11.2020 -**

La FIALS, avendo contribuito in modo significativo con proposte finalizzate a dare equità e trasparenza in tema di incarichi di funzione (ex coordinamenti e posizioni organizzative) e riconoscendo l'apertura dell'azienda ad un ampio confronto anche su materie di esclusiva competenza datoriale (organigramma e funzionigramma) saluta con soddisfazione gli accordi sottoscritti in materia. Il finanziamento degli incarichi di funzione, come prevede l'accordo sottoscritto da tutte le Organizzazioni Sindacali e dalla RSU, prevede la spesa complessiva di 700.000 €, comprensiva dei costi relativi alla indennità di coordinamento (liquidabile a coloro che potrebbero essere esclusi dagli incarichi di funzione e di organizzazione, ma che hanno avuto in precedenza il riconoscimento dell'incarico di coordinamento in prima applicazione - anno 2001).

Il regolamento sottoscritto delinea un percorso di selezione e attribuzione degli incarichi che accoglie molte richieste delle OO.SS. e della RSU con profonde modifiche rispetto alla proposta iniziale presentata dalla delegazione di parte pubblica.

Tale regolamento non influenza in nessun modo l'assetto organizzativo dell'Azienda, ma propone un nuovo sistema di selezione per la copertura degli incarichi. Pertanto, le decisioni organizzative sono e rimangono di esclusiva competenza dell'Azienda, aspetto comunque non scervo da analisi ed eventuali critiche da parte della FIALS.

In tale ambito si evidenzia che la proposta fatta dalla DAPSS tende alla applicazione degli istituti contrattuali, sia pure con qualche contraddizione.

Diversamente, la proposta Aziendale relativa alle aree amministrativa e tecnica ed alle attività della Direzione Socio Sanitaria non ha seguito l'impulso dell'area sanitaria e non modifica, nella sostanza, il precedente assetto organizzativo delle ex posizioni organizzative.



SEGRETERIA GENERALE TERRITORIALE
LAGHI e OVEST MILANESE
tel. 348 14 69 662
varese@fials.it
fials.varese@pec.it

Dott. Salvatore Santo - Segretario Generale Territoriale -



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

DELL'ANNO 2020

DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE AZIENDALE

Con riferimento alla dichiarazione a verbale di CGIL FP, CISL FP e UIL FPL relativa alla chiusura del confronto sul regolamento degli incarichi di funzione ed in particolare all'affermazione secondo cui

“A nostro avviso il regolamento va a costruire un assetto organizzativo disequilibrato e irrispettoso di alcune professioni che di fatto risultano marginali nel disegno dell'ASST. Le figure afferenti alle aree tecniche non sono valorizzate anzi scompaiono dai flussi decisionali, con la conseguente sottovalutazione di questi ruoli, le cui preziose esperienze e l'alta specializzazione, costate risorse economiche ingenti all'azienda e ai lavoratori, risultano svilite.”

l'ASST tiene a precisare che, nel corso del lungo confronto avvenuto sugli incarichi di funzione e da ultimo nell'incontro in presenza del 12 ottobre 2020, la delegazione trattante ha fornito un'esaustiva descrizione delle logiche organizzative che sottendono agli incarichi da definire all'interno dell'organizzazione della DAPSS ed evidenzia come, in base al regolamento, non esista alcuna preclusione o priorità di alcune figure professionali rispetto ad altre alla partecipazione agli avvisi per il conferimento degli incarichi di funzione direttamente afferenti alla DAPSS.

Relativamente alla dichiarazione a verbale sull'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale l'ASST fa presente che:

- a differenza di quanto dichiarato dalle OO.SS. sopracitate, l'importo di €. 700.000 (pari al 5,5% dell'intero fondo contrattuale) sarà comprensivo anche degli importi per il finanziamento degli incarichi di coordinamento di prima applicazione che non verranno convertiti in incarichi di funzione a seguito dell'applicazione del regolamento aziendale.
- il finanziamento per le posizioni organizzative (pari ad €. 350.000) e per gli incarichi di coordinamento (pari ad €. 232.000) ammonta per l'anno 2019 ad un importo complessivo di €. 582.000.

e conseguentemente ritiene che l'ammontare del finanziamento dei nuovi incarichi di funzione sia congruo anche in considerazione della dimensione organizzativa dell'ASST.

Da ultimo, per quanto riguarda la richiesta di sottoscrizione di accordi separati, si rimanda a quanto previsto in proposito dall'art. 9 del CCNL 21.5.2018 che disciplina tempi e procedure per la sottoscrizione del Contratto Integrativo.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE AZIENDALE