

**Elenco Presenze riunione sindacale Area Comparto del 01/10/2020**  
da allegare al Verbale

L'anno **2020**, il giorno **01** del mese di **ottobre**, alle ore **12:00**, presso l'Aula Magna dell'Edificio A dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta, sono presenti

**per la Delegazione trattante di parte pubblica:**

il Direttore Generale, dr. Gaetano Gubitosa;

il Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane, dr.ssa ~~Luigia Infante~~, delegato nr (A. DE FALCO)

il Direttore U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione, dr. Tommaso Sgueglia

il Segretario verbalizzante, dr. Pasquale Cecere.

~~il Direttore Amm.vo avv. Annalia Cammaro~~

**Componenti delegazione trattante parte sindacale**

|            |                                       |                       |
|------------|---------------------------------------|-----------------------|
| NURSING UP | Folgieri Pasquale                     | <del>Rosa Nuzzo</del> |
|            | Giaquinto Angelo                      | <del>Capaccio</del>   |
|            | Golino Vincenzo                       | <del>Capaccio</del>   |
|            | Iorio Vincenzo                        | <del>Capaccio</del>   |
|            | Cusano Nicola                         | <del>Capaccio</del>   |
|            | Ferraro Gaetano                       | <del>Capaccio</del>   |
|            | Abbate Marta                          | <del>Capaccio</del>   |
|            | Valentino Carmela                     | <del>Capaccio</del>   |
|            | Vignone Eduardo                       | <del>Capaccio</del>   |
|            | Laudisio Maria Rosaria                | <del>Capaccio</del>   |
| UIL FPL    | Piscitelli Gelsomina                  | <del>Capaccio</del>   |
| CGIL FP    | Talente Gerardo                       | <del>Capaccio</del>   |
| UIL FPL    | Alaia Maria                           | <del>Capaccio</del>   |
|            | <del>Corvino Nicola</del> Zona delega | <del>Capaccio</del>   |
| CISL FP    | Mastropietro Antonietta               | <del>Capaccio</del>   |
|            | Carfora Lettieri Salvatore            | <del>Capaccio</del>   |
|            | Manna Filomena                        | <del>Capaccio</del>   |
| FIALS      | Zevi Raffaele                         | <del>Capaccio</del>   |
|            | Prata Giuseppe                        | <del>Capaccio</del>   |
|            | D'Angelo Pasquale                     | <del>Capaccio</del>   |

**per i Rappresentanti Territoriali**

|            |                     |                     |
|------------|---------------------|---------------------|
| NURSING UP | Rosa Nuzzo          | <del>Capaccio</del> |
| USB P.I.   | <del>Capaccio</del> | <del>Capaccio</del> |
| CGIL FP    | Pasquale Manna      | <del>Capaccio</del> |
| UIL FPL    | Domenico Vitale     | <del>Capaccio</del> |
| CISL FP    | Nicola Cristiani    | <del>Capaccio</del> |
| FIALS      | Salvatore Stabile   | <del>Capaccio</del> |
| F.S.I.     |                     | <del>Capaccio</del> |

Delegazione Trattante

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Sant'Anna e San Sebastiano – Caserta  
delegazionetrattante@ospedale.caserta.it



1971

## **Verbale di riunione sindacale Area Comparto del 01/10/2020**

L'attestazione delle presenze, mediante sottoscrizione, è allegata in elenco al presente Verbale.

**Ordine del Giorno:** discussione bozza accordo integrativo aziendale.

Alle ore 12:40 il Direttore Generale introduce la discussione ed intraprende ad analizzare tutti i punti della nota 27884/e del 25/09/2020 trasmessa dalle OO.SS., allegata al presente verbale di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale.

**Primo punto** Il Direttore Generale condivide l'invio dell'accordo integrativo in Regione e si impegna a redigere ed inviare una lettera accompagnatoria al fine di concordare un incontro alla presenza delle OO.SS.

**Secondo punto** Il Direttore Generale chiarisce che quanto trasmesso dalle OO.SS. è condivisibile per concertare e/o stabilire eventuali ipotesi di contenimento e ripartizione delle ore di straordinario da utilizzare nei reparti, prevedendo risparmi rispetto al rispetto massimo previsto tale da avere riscontri per la copertura dei disavanzi.

Il D.G. ritiene giusta l'osservazione che gli sforamenti per l'emergenza Covid vanno integrati con fondi specifici da richiedere all'organo regionale competente, che si distinguono nettamente da altri fondi necessari per l'istituto del lavoro straordinario, trovando generale consenso delle OO.SS. presenti. Il D.G. tiene a chiarire che il contenimento della spesa per lo straordinario covid è da sottrarre alla spesa complessiva. Qualora, rispetto al previsto, dovessero verificarsi sforamenti in ottobre, non può autorizzare la concessione, poiché nei mesi di agosto e settembre vi sono stati eccessi non in linea con la strategia di contenimento di tali spese dell'A.O.R.N.

Interviene la sig.ra **Rosa Nuzzo** la quale informa che per la temporanea emergenza Covid è stato adottato, da parte di altre aziende sanitarie, l'impiego di risorse umane in via temporanea. Il D.G. sostiene che anche in questa A.O.R.N. è stata adottata questa misura ed illustra, contestualmente e genericamente, una panoramica sulle procedure concorsuali attive, in corso, sospese o annullate a seguito di pronunzie giurisprudenziali.

Interviene la sig.ra **Maria Alaia** la quale sottolinea che la problematica del personale O.S.S. è reale e va risolta. Il D.G. chiarisce che sono stati indetti concorsi per dare la possibilità di partecipare anche a figure interne ed altre professionalità che hanno prestato, con altre tipologie contrattuali, servizio in questa Azienda.

**Terzo Punto. Premialità.** Il D.G. riepiloga quanto riportato nel documento riassumendo che le OO.SS. chiedono di: a) possibilità di non impegnare la premialità dell'anno successivo per sanare gli sforamenti degli anni precedenti, b) il 5 per cento venga utilizzato per la fascia. Il D.G. comunica che non vi può essere accordo per la soluzione, c) in quanto la copertura degli sforamenti è condizione *sine qua non* per procedere alle progressioni orizzontali. Qualora le OO.SS. non accettassero questa condizione non può essere avviata alcuna contrattazione. Precisa che lo sforamento dell'art. 80 deve essere rimpinguato anche con i fondi previsti all'art. 81, la cui norma è ben nota alle OO.SS. Si apre una discussione coi presenti relativamente alle sanificazioni ed il D.G. informa che sono state poste in essere altresì azioni di programmazioni per i locali più a rischio o più frequentati.

(4) ~~Si ritorna sull'argomento straordinario e la Nuzzo propone di destinare i fondi produttività al predetto istituto. Il D.G. afferma che ciò non è consentito dalle norme.~~

**Quarto punto. Progressione verticale.** Il D.G. informa quanto già previsto in sede di concorso degli O.S.S. e che altre procedure verranno prese in considerazione da dicembre 2020 al termine di tutte gli altri reclutamenti in corso per tutte le tipologie di personale.

**Delegazione Trattante**

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Sant'Anna e San Sebastiano - Caserta

via Palasciano 81100 - Caserta

e-mail: delegazionetrattante@ospedale.caserta.it





### **Verbale di riunione sindacale Area Comparto del 01/10/2020**

**Quinto punto. Requisiti fasce.** Il D.G., fermo restando quanto previsto dal regolamento aziendale, ritiene condivisibile le altre condizioni previste sul documento presentato dalle OO.SS.=====

**Sesto punto. Vestizione/Svestizione.** L'A.O.R.N. si impegna a verificare se realizzabile la proposta 15+4 con la U.O.C. Gestione Risorse Umane e fornirà riscontro appena concluso lo studio di fattibilità.

Circa i ticket mensa, le OO.SS. faranno pervenire una bozza di regolamento, su cui procedere come meglio distribuire gli stessi.=====

Prende la parola il sig. **Franco Di Lucia** e tiene ferma la posizione che il fondo 5% della produttività resti come a tutt'oggi o per rimpinguare i fondi per la fascia del 2020. Chiede di verificare la dotazione numerica degli aventi diritto alla progressione verticale rispetto al fabbisogno. **Di Lucia** ritiene che le selezioni interne debbano essere attuate con un procedimento disgiunto da quelle esterne. Il D.G. illustra perché è stata adottata la riserva del 10% nel concorso. La **Nuzzo** tiene a rappresentare che tanti lavoratori attendono tali progressioni verticali e che già di fatto svolgono tali mansioni superiori. Intervengono il sig. **Gerardo Talente** e la **Alaia** che non condividono tali scelte.=====

Riprende la parola **Di Lucia** il quale dissente, anch'egli, dalla scelta aziendale, non ritenendola equilibrata. Prende la parola la **Alaia** che rivendica la problematica dei lavoratori in categoria A sempre relativamente alla progressione verticale.=====

Prende la parola sig. **Nicola Cristiani**. Ritiene molto importante l'accordo sulle fasce che deve essere in equilibrio coi fondi disponibili, ritenendosi soddisfatto. Procedo la sua elencazione rimarcando la rilevanza dei livelli occupazionali in genere rappresentando le difficoltà sulla scorta di esperienze di altre aziende, in particolar modo l'ASL Caserta. Anche il **Cristiani** ritiene che le progressioni interne abbiano la precedenza rispetto agli altri reclutamenti e propone un tavolo tecnico per far emergere le varie *vacatio* professionali. Propone una trasformazione della nomenclatura delle categorie al fine di evitare contenziosi giudiziari.=====

Prende la parola il sig. **Luigi Capaccio** – CGIL – il quale ritiene che non sia stato fatto un passo in avanti e la posizione dell'Azienda, rispetto agli argomenti all'OdG, non sia chiara. Suppone e chiede se le richieste riportate nel documento siano state accettate tutte; il D.G. precisa che sulla maggior parte dei punti come sopra evinto, si è raggiunti ad una intesa ed il **Capaccio** ritiene che sia indispensabile colloquiare sui punti in cui non si è d'accordo. Concorda con le altre sigle sindacali sull'applicazione delle fasce e progressioni verticali. Per quest'ultimo argomento ritiene opportuno un incontro per discutere un piano occupazionale triennale attraverso i dati reali della dotazione organica ed il relativo fabbisogno in armonia con le aspettative dei lavoratori in rapporto alle figure professionali. Sulla progressione orizzontale, ritiene, inoltre, che debba esserci certezza sull'applicazione degli artt. 80 e 81 e quali risorse siano accertate e le quote disponibili. Il D.G. tiene a rappresentare al **Capaccio** che i dati presumibilmente dubbi sono stati riportati sulla bozza rilasciata con precedente riunione alle OO.SS. ed invita lo stesso a rileggere il documento riepilogando le soluzioni possibili.=====

Prende la parola il sig. **Salvatore Stabile** – FIALS – il quale afferma di aver letto il documento fornito dalla direzione strategica e ritiene che sia molto dettagliato e chiaro. Dello sfioramento passato, la somma di un milione e duecento circa sarebbe stata già recuperata dall'anno precedente mentre la restante somma andrebbe recuperata nei prossimi dieci anni. Rispetto a questa proposta, per lo sfioramento si ritiene valido l'incontro regionale summenzionato. **Stabile** informa ai presenti che i recenti decreti nazionali hanno messo a disposizione ulteriori fondi e ritiene che l'Azienda debba intervenire per reperirli e portarli a copertura degli sfioramenti pregressi. Conclude e afferma che la posizione della FIALS converge nelle soluzioni proposte dalla Direzione aziendale. Lo stesso dr. Gubitosa, a questo punto, ipotizza una modificazione di copertura degli sfioramenti pregressi. Interviene **Capaccio**, il quale precisa che il percorso procedurale delle fasce deve essere comunque avviato. Si apre una discussione sull'acconto già concesso ed il saldo dell'anno 2020. Riprende la parola **Stabile** il quale ritorna sulle progressioni verticali

**Delegazione Trattante**

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Sant'Anna e San Sebastiano – Caserta

via Palasciano 81100 - Caserta

e-mail: delegazionetrattante@ospedale.caserta.it





rappresentando che gli O.S.S. c'è stata una altrove quota sommaria del 35% di trasformazione automatica, senza procedura concorsuale, di posti da O.T.A. a O.S.S. mediante un accordo regionale di massa applicato dalle altre aziende sanitarie. Propone un tavolo tecnico anche per questo argomento. Prende la parola la **Nuzzo** e riprende il discorso del passaggio di categoria che da quindici anni or sono non gli vengono riconosciute le progressioni che meritano e che hanno acquisito nel tempo mediante la selezione interna. Il D.G. condivide tale soluzione.=====

Il D.G. conclude i lavori impegnandosi ad integrare la bozza di contrattazione integrativa con la proposta delle OO.SS. nei limiti di quanto concordato nella presente riunione. Entro mercoledì p.v. farà pervenire la bozza rimodulata con contestuale convocazione del prossimo incontro.=====

L'incontro si conclude alle ore 15:00 circa.

Letto, confermato e sottoscritto.

(4) La sig.ra Nuzzo attesta che v'è un errore in tale dichiarazione. *Enry Nuzzo R.*  
Delegazione Trattante

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Sant'Anna e San Sebastiano – Caserta  
via Palasciano 81100 - Caserta  
e-mail: [delegazionetrattante@ospedale.caserta.it](mailto:delegazionetrattante@ospedale.caserta.it)







\*25/09/2020 08.59-20200027884\*



## SEGRETERIE TERRITORIALI CASERTA

Al Direttore Generale AORN di Caserta

Dr. G. Gubitosa

Oggetto: **BOZZA ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE - RISCONTRO -**

In riferimento alla bozza di accordo integrativo aziendale in applicazione del CCNL comparto sanità del 21.5.2018., si propone quanto segue.

Si conviene, preliminarmente, di attivare un incontro in regione Campania, al fine di ottenere il riequilibrio dei fondi contrattuali che vede, attualmente, l'AORN di Caserta penalizzata rispetto alle altre Aziende.

**Per il lavoro straordinario ed istituti connessi**, si conviene di attivare un tavolo aziendale bilaterale con lo scopo di individuare correttivi che consentano il rientro delle ore effettuate nei limiti contrattuali.

Per il rientro dagli sforamenti attuali, a causa della carenza di personale e dell'emergenza covid, occorre ottenere dalla Regione le risorse messe a disposizione dal Governo nazionale per fronteggiare l'emergenza, che vanno a rimpinguare i fondi contrattuali specifici, nonché altre misure atte a rientrare dallo sforamento.

**Per la premialità** non ci può essere riduzione, attesa l'esiguità del fondo, e solo il 5% può essere utilizzata per l'aumento del fondo per la progressione orizzontale. Si concorda sull'erogazione di acconti mensili del 90% e mentre il saldo del 10%, avverrà previa verifica e rendicontazione.

Successivamente, saranno individuate apposite linee progettuali aziendali, previo confronto sindacale.

Analogamente si procederà per quanto attiene i progetti speciali e finalizzati, finanziati con risorse ministeriali e regionali.

**Per le progressioni verticali**, si conviene di attivare specifiche selezioni interne sulla scorta dei posti riservati disponibili.

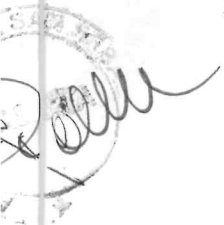


Le graduatorie che ne scaturiranno saranno utilizzate per la copertura dei posti individuati e altri che si dovessero rendere disponibili successivamente.

**Per quanto attiene la progressione orizzontale**, sarà attribuita nei limiti del fondo specificamente destinato.

Per l'attribuzione si propone la redazione di una graduatoria di validità biennale 2020-2021, con l'erogazione a decorrente dall'01.01.2020 per un numero dei dipendenti collocati in ordine di graduatoria fino a capienza delle risorse disponibili fondi premialità e fasce anno 2020 art. 81 CCNL 2018. Si prevede la garanzia di attribuzione delle progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2021 per gli eventuali restanti dipendenti inseriti in graduatoria, che non ne hanno beneficiato, a partire dall'01.01.2020.

I requisiti previsti sono:

- 
1. Essere in servizio a tempo indeterminato da 24 mesi; (esclusi: dipendenti in aspettativa per concorsi presso altri Enti; dipendenti in aspettativa, senza assegno;) (inclusi: dipendenti in malattia, gravidanza anche anticipata, congedo parentale, congedo legge 104/92, aspettativa per ricongiunzione con il coniuge; aspettativa e/o distacco per attività sindacale, dipendente in condizione di comando presso altre aziende)
  2. Di aver maturato due anni di servizio presso l'AORN di Caserta;
  3. Non aver goduto di passaggio di fasce negli ultimi 24 mesi;

Criteri da adottarsi qualora il fondo abbia minor capienza rispetto ai beneficiari:

1. Anzianità di servizio; ( un punto per anno di anzianità- FASCIA 0: punti 6; FASCIA 1: punti 5; FASCIA 2: punti 4; FASCIA 3 punti 3; fascia 4: punti 2; FASCIA 5 punti 1)
2. Fascia di partenza;
3. erogabile a quanti permangono da 24 mesi in azienda.

Si precisa che a parità di punteggio si predilige, ai fini della progressione orizzontale l'anzianità anagrafica.

Per quanto attiene alle prerogative di cui alla **vestizione-svestizione e passaggio di consegne si rileva:**

1. che l'art. 6 del regolamento di cui alla delibera 317 del 19.12.2019, ad oggi non risulta applicato al personale del ruolo tecnico e socio- sanitario e tutto il personale diurnista.
2. Che l'art. 6 comma 3 non viene ad oggi applicato a tutti i profili del comparto.





3. Si chiede alla luce del CCNL di comparto 2018 di elevare di 4 minuti il tempo di vestizione e svestizione e passaggio di consegne per tutti gli operatori del comparto, sia che operino su H12 sia su h24;

Esemplificativamente, 10 + 4 minuti per gli operatori H.12; 15+4 minuti per gli operatori H. 24, quando gli spogliatori risultano allocati non all'interno dell'U.O. ( com'è il caso del dipartimento DEA (emergenza) ed il dipartimento delle scienze cardiologiche, allocati allocati al piano: - 2).

Per i ticket mensa:

si concorda che l'AORN provveda all'erogazione semplicemente sull'effettiva presenza, senza altre limitazioni.

Cordiali saluti

Caserta 24/09/2020

F.to: Le Segreterie Provinciali

|             |              |             |            |            |
|-------------|--------------|-------------|------------|------------|
| CGIL- F.P.  | CISL- F.P    | UIL F.P.L.  | NURSING UP | FIALS      |
| L. Capaccio | N. Cristiani | F. Di Lucia | R. Nuzzo   | S. Stabile |

