

Verbale di riunione sindacale Area COMPARTO del 03-05-2023

L'anno 2023, il giorno 03 del mese di maggio, alle ore 14:30, presso l'Aula Magna dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta, si è attestata la presenza, mediante sottoscrizione, dei seguenti partecipanti:

per la Delegazione trattante di parte pubblica:	
il Direttore Generale, dr. Gaetano Gubitosa;	
la Direttrice Amministrativa, avv. Amalia Carrara;	
la Direttrice Sanitaria, dott.ssa Angela Anneschiarico;	
la Direttrice U.O.C. Gestione Risorse Umane, dr.ssa Luigia Infante;	
il Direttore U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione, dott. Umberto Signoriello	
il Segretario verbalizzante, dr. ssa Raffaella Bizzarro	

Componenti delegazione trattante parte sindacale

NURSING UP	Abbate Marta	
	Folgeri Pasquale	
	Giaquinto Angelo	
	Golino Vincenzo	
	Iorio Vincenzo	
	Marino Riccardo	
	Sabino Anna	
	Vignone Eduardo	
UGL SALUTE	Laudisio Maria Rosaria	
UIL FPL	Alaia Maria	
	Corvino Nicola	
	Piscitelli Gelsomina	
CISL FP	Alfano Guido	
	Della Torca Emilio	
	Farina Giulio	
	Mastropietro Antonietta	
	Santillo Giuseppe	
FIALS	Coppone Maria Carmela	
	Zevi Raffaele	
	Zuna Attilio	
CGIL FP		
NURSIND	Covelli Susan	

per i Rappresentanti Territoriali

NURSING UP	Nuzzo Rosa	
UIL FPL	Falco Mario	
CISL FP	Nicola Cristiani	
FIALS	Stabile Salvatore	
CGIL FP		
NURSIND	D'Angelo Pasquale	

Il **Direttore Generale** da inizio all'incontro, sottoponendo a tutti l'approvazione del verbale precedente, prendendo atto che non tutte le sigle sindacali hanno provveduto alla relativa sottoscrizione. Il citato verbale, in data odierna, viene sottoscritto dai manchevoli.

Si passa al primo punto dell'OdG: costituzione dell'Organismo Paritetico come previsto dall'art. 8 del CCNL 2019-2021.

Il Direttore Generale prende atto che rispetto alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto, hanno fatto pervenire il nominativo del Componente dell'Organismo Paritetico:

- **Nursing up:** Rosa Nuzzo;
- **FIALS:** Salvatore Stabile;
- **Nursind:** Antonio Eliseo.

La **CISL** sostiene di aver inviato il proprio nominativo in data 27 febbraio 2023. Tale comunicazione viene accertata *ad horas* dall'azienda; ciò nonostante l'Organizzazione Sindacale **CISL**, dichiara di riservarsi l'eventuale sostituzione di tale nominativo entro le prossime 24 ore.

La **UIL FPL**, dal canto suo, dichiara di trasmettere il proprio nominativo per la costituzione dell'Organismo Paritetico nella giornata di domani.

Sia l'azienda che le Organizzazioni Sindacali concordano di procedere alla formazione dell'Organismo Paritetico, inserendo per le Organizzazioni Sindacali i nominativi indicati e comunicati entro il 05-05-2023

L'Azienda dal canto suo, individuerà preliminarmente quali rappresentanti: il Direttore Amministrativo, il Dott. Giovanni Carullo, Dirigente u.o.c. Gestione Risorse Umane ed un coordinatore dell'Ufficio Infermieristico, nelle more del reclutamento del Dirigente del SITRA, riservandosi di integrarlo con ulteriori professionalità per garantire la pari costituzione.

Si dà mandato, nel frattempo, al Direttore Amministrativo di predisporre una bozza del regolamento che disciplini il funzionamento.

Il Direttore Generale dà atto dell'impossibilità, allo stato, di procedere, come evidente, per cause indipendenti dall'Azienda.

Si passa al secondo punto dell'OdG: corretta applicazione delle indennità contrattuali.

Il Direttore Generale, sulle diverse osservazioni fatte pervenire dalle varie OO.SS. precisa quanto segue:

1. art. 107, comma 2: l'Azienda ha provveduto al suo riconoscimento per i casi disciplinati dal nuovo CCNL e, in base all'inquadramento dell'Ufficio GRU. E' stato effettuato un confronto con le UU.OO.CC. coinvolte (GRU e OPSOS) ed è emerso che un eventuale allargamento espone a diverse tipologie di pretese con un conseguente considerevole esborso economico che va ad intaccare i fondi. Allo stato l'Azienda propone l'applicazione secondo l'interpretazione letterale del contratto.
2. festività infrasettimanali: le giornate del 06-01-2023 e del 20-01-2023 non sono state corrisposte per il solo turno notturno, in attesa dei chiarimenti richiesti in sede regionale avuti nell'ultimo incontro. Si procederà all'erogazione nel mese di maggio c.a.
3. recupero ticket: per il mese di gennaio, per mero errore, nel caricamento del foglio excel non sono stati effettuati correttamente i recuperi per tutto il personale, motivo per il quale con il mese di aprile si è provveduto ad effettuare le dovute sistemazioni.

In merito al punto 1, la **FIALS** chiede come viene erogata al personale l'indennità ed a quali reparti.

Il Direttore Generale precisa che l'indennità viene erogata alle uu.oo.cc. come indicate all'art. 107 del contratto ed al personale configurato nelle specifiche unità operative (gli è stato attribuito il Centro di Costo).

La **NURSIND** chiede un ampliamento delle unità operative a cui erogare tale indennità richiamando la DGRC 593/2020

La **NURSING UP** e la **UIL-FPL** insistono anche loro nella richiesta avanzata dagli altri sindacati, ossia di valutare l'inserimento altre unità operative che monitorano costantemente i pazienti.

La **FIALS** (Stabile), propone di far affrontare l'eventuale ampliamento preliminarmente dal costituendo Organismo Paritetico anche in rapporto ai nuovi fondi 2023.

La CISL (Cristiani) concorda e propone di far affrontare all'Organismo Paritetico anche altre materie di contrattazione, come la suddivisione dei fondi oggetto della contrattazione integrativa.

Dopo ampia discussione le parti convengono che per il momento l'indennità contrattuale continuerà ad essere corrisposta come sta avvenendo. L'Organismo Paritetico, una volta costituito, valutata la consistenza dei fondi, proporrà un eventuale ampliamento del beneficio alle sole unità di fatto che esercitano un'attività rientrante nel beneficio.

Il Direttore Generale passa al punto 2, relativo al problema del mancato pagamento festivo infrasettimanale riguarda solo 4 ore del turno di notte, comunicando che, da un incontro avuto con la Commissione Fondi Regionale è stato chiarito che il diritto spetta limitatamente alle ore effettuate, sia se da pagare, sia se da beneficiare come riposo compensativo. Con il mese di maggio si provvederà al pagamento.

Il Direttore Generale passa al punto 3, Recupero Ticket. il Dott. Carullo precisa che tutto è stato sistemato ad aprile.

Passando al terzo punto dell'OdG, l'Azienda porta a conoscenza che a seguito di incontro con la Commissione Fondi, durante la quale sono state chiarite diverse interpretazioni, l'Azienda ha provveduto alla strutturazione definitiva dei fondi fino al 2022 ed in via provvisoria per il 2023. In entrambi i casi provvederà all'adozione mediante provvedimento. In tale ottica l'Azienda ha provveduto, con decorrenza 2022, ad integrare i fondi secondo quanto previsto dall'art. 102, comma 5 e dall'art. 103, comma 7 del CCNL 2019-2021.

Il Direttore Generale da lettura della situazione Fondi e residui alla data odierna. Resta fermo che ogni corresponsione è vincolata dalla certificazione dei fondi da parte del Collegio Sindacale.

Nelle more, nel rispetto di quanto concordato nell'ultimo incontro sindacale, fornito il dettaglio dei nominativi dal GRU, comunica che per l'anno 2021, la quota che può essere ripartita per premialità COVID, secondo i criteri concordati nell'ultimo verbale di incontro sindacale, ammonta a circa € 36.000,00

Circa l'avvio della contrattazione sull'articolazione, di cui all'art. 9, comma 5 del CCNL, l'Azienda propone una prima analisi con proposta da parte dell'Organismo Paritetico, che viene costituito a breve. Se ricorrono le condizioni, tale Organismo potrà avanzare l'eventuale proposta circa il DEP (Differenziale Economico Professionalità). Tutti concordano sulla iniziativa procedurale proposta dall'azienda.

Il Direttore Generale evidenzia che, da un'analisi del I Trimestre, la quota di straordinario assorbe in modo spropositato gran parte del fondo disagio (artt. 103), nonostante le numerose assunzioni fatte. La O.S. **NURSIND**, precisa che ci sono molti problemi con lo straordinario che potrebbero dipendere da problematiche connesse con l'organizzazione del lavoro. Il Direttore Generale al riguardo mette a conoscenza gli interventi in essere o avviati per ottimizzare il lavoro (verifica limitazioni/benefici 104/monitoraggio malattie/maggior controllo dei coordinatori).

Si passa alla disamina dell'OdG: varie ed eventuali:

Su richiesta di alcune sigle sindacali si porta all'OdG la questione inerente le Sale Operatorie di cardiocirurgia e la Pronta Disponibilità. Sull'argomento il Direttore Generale, considerata la complessità e l'urgenza, con particolare riferimento alle S.O., nelle more del reclutamento di altro personale, anche a seguito del nuovo PIANO FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024, in ossequio alla DGRC 190/2023, propone di ipotizzare una risoluzione della vicenda mediante una progettualità, utilizzando la quota della premialità a discrezione della Direzione. Demanda all'organismo Paritetico una specifica proposta.

NURSING UP (Rosa Nuzzo) : dice che ci sono problemi per le reperibilità della Cardiocirurgia. Manca la terza unità. Vengono chiamati gli infermieri della S.O. per le reperibilità, i quali non sono più disponibili.

La CISL dice che si potrebbe fare un progetto incentivante.

Il Direttore Sanitario precisa che con la Dott.ssa Peyer cercherà di risolvere la questione; in attesa del reclutamento del personale, si potrà fare un interpello per acquisire disponibilità, per la copertura dei turni oltre le 7 reperibilità.

Dopo ampia discussione si è arrivati a condividere che nelle more del reclutamento di personale specifico e per il tempo strettamente necessario (max 3 mesi), acquisita la disponibilità di personale sanitario, si procederà a remunerare l'attività di emergenza/urgenza con una premialità, attingendo dalla quota fondi di discrezionalità della Direzione.

Viene posto all'attenzione, infine, da parte della FIALS(ZUNA), anche la possibilità di progettualità simili alla NAT, che viene svolta da parte della uoc Immunoematologia.

Il Direttore Generale chiarisce che nessun progetto è in corso presso il Trasfusionale. A tal proposito, precisa la differenza tra fondi finalizzati e fondi vincolati. Quelli NAT sono fondi finalizzati che fanno riferimento ad una attività istituzionalmente dovuta. Sul maggior lavoro NAT che attualmente l'uoc è chiamata a svolgere, nelle more del reclutamento di altro personale, il carico di lavoro può essere assolto ricorrendo a prestazioni aggiuntive per i Dirigenti Medici e straordinario per il personale del comparto. Nessuno solleva contestazioni.

Infine la CISL chiede informazioni sulla problematica OSS.

Il Direttore Generale comunica che è stato completato il reclutamento secondo il Piano Fabbisogno del Personale 2021-2023 e con l'adozione del Piano 2022-2024 si procederà al residuale reclutamento, ricorrendo in parte alla graduatoria in essere ed in parte alla procedura di selezione interna.

DEL CHE È VERBALE

L.O.S.

* 26.06.2023

CA. VIC. FPL chiede che per il reclutamento venga dato priorità allo scorrimento della graduatoria più in essere del passaggio della categoria A alle categorie B

Am. F. G. M.

[Signature]

[Multiple signatures and initials]
AG
RN

DIREZIONE GENERALE MAIL

Da: Anna Sabino <annasabino1408@gmail.com>
Inviato: mercoledì 21 giugno 2023 09:37
A: direzionegenerale@ospedale.caserta.it
Oggetto: Verbale incontro direttore generale con i rappresentanti sindacali

La sottoscritta Anna Sabino ,rsu nursing up, impossibilitata a dare il consenso scritto al verbale del 3 maggio 2023 dà la propria approvazione al suddetto verbale.

Distinti saluti

Anna Sabino

All'attenzione dottssa Bizzarro

