

VERBALE COMPARTO RIUNIONE 09/11/2023

Inizio ore 16.00

Presenti:

Dott. G. Perito - Direttore Amministrativo Aziendale

Dott. P. Sergianni - Direttore Sanitario Aziendale

Dott.ssa M. Zito - Direttore UOC GRU

Dott. G. Angione - Dirigente Amministrativo UOC GRU

Segretario verbalizzante - Dott.ssa G. De Angelis UOC GRU

- I) **P.o.g.: avanzamento dello stato dell'arte sul personale;**
- II) **P.o.g.: progressioni economiche orizzontali;**

Dott. G. Angione: Riguardo al PTFP 2022/2024 c'è da precisare che bisogna tener conto del vincolo numerico della dotazione standard e dal vincolo economico ancora vigente. Per l'anno 2023 abbiamo un residuo solo per gli infermieri (n.100) che proveremo ad utilizzare entro fine anno, attesa la disponibilità all'utilizzo della graduatoria del Moscati e del Ruggi. Da queste predette graduatorie cercheremo di reclutare le 100 unità per il 2023; per il 2024 invece, procederemo con reclutamento di altre 100. Riguardo alle altre procedure iniziate quest'anno (Avvisi di mobilità etc) le concluderemo con il nuovo anno. Al termine delle procedure di mobilità si darà corso per colmare eventuali carenze a tutte le procedure necessarie.

FIALS Lopopolo: trattandosi di graduatoria in scadenza quella dell'Azienda Moscati, chiedo se vi è già la Convenzione per l'utilizzo.

Parte pubblica: La convenzione è in corso di adozione ed utilizzo.

NURSING Tomasco: infermieri di famiglia e dirigente delle professioni sanitarie.

Dott. G. Angione: con il nuovo CCNL rientrano nella Dirigenza Sanitaria e sono previsti al netto del limite economico. Gli infermieri di famiglia invece saranno previsti nella tabella del PNRR e non in quella consegnata.

Dott. G. Perito: vi sottolineo che non si è tenuto conto delle cessazioni future. Il PNRR sarà la base economica per costruire le strutture i cui reclutamenti saranno successivamente definiti.

Dott. G. Angione: vi trasmetteremo lo splitter, ovvero la suddivisione attraverso la quale verranno assegnate le nuove unità del personale reclutato; dobbiamo verificare anche le sedi in carenza.

FIALS Lopopolo: gli infermieri della sanità penitenziaria sono inclusi nei 100?

Parte pubblica: no; rientrano nel tetto massimo numerico ma non sul costo rispetto al tetto di spesa.

CGIL Vrenna: riguardo al passaggio verticale amministrativo rientra nel costo? Perché 25 e non 30?

Dott.ssa M. Zito: l'art. 21 al comma 3 conferisce un finanziamento ad hoc per tale progressione; per il 2023 ci è sembrato un numero congruo. Sui 137 del 2023 sono compresi anche le teste n. 25 della progressione in corso. Il n. 25 è legato alla % ex post (ovvero il 18% del personale reclutato dall'esterno) che è stata destinata alle progressioni interne. E' bene precisare che tale progressione non è considerata come un concorso pubblico perciò non segue le regole di durata della graduatoria per i concorsi pubblici, a riguardo c'è copiosa e recente giurisprudenza e quindi la validità della graduatoria termina al 31.12.2023.

Dott. G. Angione: è da evidenziare che è opportuno garantire le diversificazioni delle funzioni e di limitare la % da riservare alla progressione verticale, garantendo quindi una articolazione dei carichi di lavoro in funzione del profilo e del ruolo.

SNALVS VASILE: per la forte carenza di personale del PO di Sapri chiedo di avviare la mobilità interna senza sostituzione.

Dott. G. Perito: queste problematiche deve governarle il DS del PO di Sapri.

CISL ANTONACCHIO: Allego al presente una dichiarazione e mi riservo di farne pervenire una più precisa alla luce dei numeri che abbiamo ricevuto solo oggi.

Parte pubblica: faremo un quesito alla Regione sul punto del concorso riservato solo agli interni.

Dott. G. Perito: avvieremo una ricognizione per ulteriori passaggi di profilo e categoria, per capire come poter procedere per le altre richieste, troveremo un percorso condiviso.

FIALS LOPOPOLO: allego dichiarazione.

CGIL VRENNA: ci riserviamo anche noi di fare una riflessione avendo avuto solo oggi contezza dei numeri.

UIL FALABELLA: prendiamo atto dell'informativa e chiediamo con forza il reclutamento di infermieri, la conclusione della mobilità e la immediata concessione del nulla osta per l'immissione in ruolo dei comandati e per coloro in assegnazione temporanea.

Dott. G. Angione: per le nuove domande di 42 bis in entrata vanno ovviamente a decurtare i numeri sul fabbisogno.

NURSING e UIL: sulla pronta disponibilità non abbiamo avuto novità.

Dott. G. Perito e Dott.ssa M. Zito: la sottoponiamo alla Direzione Sanitaria di predisporre il Piano.

UIL FALABELLA: è necessario un indirizzo più incisivo dalla Direzione Strategica per dare le indicazioni ai Direttori di Distretto.

CISL PASTORE: ci sono realtà che possono sopportare il numero massimo di 7 pronte disponibilità e realtà aziendali che invece non possono permettere questo limite.

NURSING Tomasco: ribadisco come già fatto nelle sessioni precedenti che, i limiti imposti dal CCNL siano, come da parere ARAN di Ottobre 2023, su interpello dell'Asl di Macerata, tassativi ed inderogabili. Ricordiamo inoltre, che la Direzione Sanitaria Aziendale aveva preso l'impegno rispetto allo stato di agitazione, aperto da NURSING sull'argomento, di aprire un tavolo tecnico

che avrebbe dovuto analizzare il fenomeno e garantire il dovuto ai lavoratori. A tal fine, si chiede di avere riscontro ufficiale delle disposizioni fatte per il personale TPAL di cui tutte le OO.SS. erano all'oscuro e che comunque impatta fortemente sul fondo del lavoro straordinario. Ricordiamo inoltre, che la Regione Campania -nota di Novembre 2022- imponeva alle AA.SS. di predisporre entro il 31/12/2023 il Piano delle pronte disponibilità cosa che ha portato allo stato di agitazione e al quale l'Azienda non si è presentata. Si chiede che la Direzione Strategica diffidi formalmente tutti i Resp./Direttori delle articolazioni aziendali che vogliono imporre ai lavoratori il superamento del limite delle pronte disponibilità riducendo il personale in schiavitù.

UIL FALABELLA: ribadisce il rispetto del CCNL e aggiunge che condivide quanto detto dal collega Tomasco che non si può far gravare sui lavoratori l'inefficienza dei Direttori/Resp. O sulle carenze di personale. Chi è deputato ad organizzare deve anche pagare gli errori. Per la quantificazione delle disponibilità siamo sul tavolo integrativo. Inoltre, chiediamo il pagamento delle ore rese in regime straordinario già espletate e non retribuite ai lavoratori.

Dott. G. Angione: Il FTE è comprensivo del personale con limitazioni in 104 e/o delle eventuali malattie o congedi straordinari ed altri permessi.

NURSING Tomasco: ben venga togliere gli straordinari per poter dare gli incarichi.

Dott.ssa M. Zito: Passando all'altro punto all'ordine del giorno riguardo le progressioni economiche orizzontali, devo chiarire che molte istanze di revisione hanno come problema proprio in un errore di compilazione della domanda, hanno sbagliato soprattutto nell'inserimento dei titoli di carriera (periodi lavorativi). Per coloro che invece sono stati ammessi pur non avendo il requisito dei due anni, in alcuni casi è stato un errore della piattaforma. Pertanto l'azienda provvederà a ridere le posizioni visibilmente anomale, a titolo esemplificativo: requisito dei due anni, per periodo di anzianità maturato alle dipendenze della PA quindi con esclusione dei cococo, interinali, borsisti, e altre forme di lavoro flessibile.

Dott. G. Angione: per coloro che hanno inserito la fascia economica di appartenenza errata sono da ritenersi esclusi.

Dott.ssa M. Zito: invece, per coloro che hanno avuto la valutazione della performance al 100% pur essendo in assenza per emergenza, in aspettativa e/o malattia, come volete che li valutiamo?

CGIL Vrenna: c'è un errore materiale nelle graduatorie provvisorie.

Dott. G. Angione: Si, verificheremo. Preciso che la piattaforma ha funzionato perfettamente e poi ci sono delle macrocategorie; chi era in part-time, congedo biennale retribuito, e simili, non può avere il 100% come valutazione positiva.

SNALVS VASILE: credo che gli ammessi della graduatoria provvisoria debbano essere destinatari della fascia economica (Allego dichiarazione)

FIALS Lopopolo: noi non siamo d'accordo sull'escludere le persone assenti per emergenza e ci stiamo attenendo alle valutazioni dei Direttori/Resp. Delle Unità operative che li hanno valutati.

Dott. G. Angione: il problema è ora verso chi ha un reale interesse ad agire; chi risulta vincitore per la fascia economica ha maturato un interesse giuridico legittimo. Se io andassi a correggere gli

errori commessi in buona fede o li omettessi, rischierei di ledere l'interesse di chi ha vinto poiché si ribalterebbero i risultati.

CISL Paradiso: condivido quanto affermato da **SNALVS** per la forte carenza di personale del PO di Sapri (chiedo di avviare la mobilità interna senza sostituzione).

Direttore Sanitario Aziendale Dr. P. Sergianni: in ordine alla mobilità senza sostituzione per le criticità del PO di Sapri io solo dopo la mobilità ho lo stato dell'arte delle UU.OO. per sapere quali sono in carenza e quali in esubero. Dopo faremo una I applicazione per prendere coloro che come prima sede sono in esubero e fare una mobilità d'ufficio; quando poi ci sarà l'assegnazione di nuovo personale infermieristico vedremo di congelare nuovi arrivi per poi sostituirli con i dipendenti più anziani che hanno fatto richiesta di mobilità. Si condivide pertanto l'avvio della mobilità per le aree in esubero con quelle in carenze .

CGIL VRENNA: chiedo di tener conto dell'esigenza reale.

Direttore Sanitario Aziendale Dr. P. Sergianni: in seconda applicazione sarà fatto un confronto con ogni Responsabile per comprendere se l'esubero dipende da eventuale personale con limitazioni e può essere rivalutata la sua idoneità. Ci sono poi tante figure fuori ruolo e mi devono essere comunicati dai Direttori delle UU.OO.

Dott.ssa Zito: sulle PEO c'è stata una mancanza di attenzione nella compilazione delle domande. Pur tuttavia, dopo la revisione nella misura prospettata dalla parte pubblica, si procederà alla pubblicazione della graduatoria definitiva con atto deliberativo entro, ci auguriamo entro il 15 novembre 2023, di corrispondere la fascia ai presenti al 31.12.2021 sulla mensilità di dicembre pv, con decorrenza 01.01.2022. Verificato, poi, il residuo delle risorse finanziarie da destinare alla PEO anno 2022, per il coloro che maturano il requisito al 31.12.2022 come stabilito nel CCDI definito anno 2022, (con decorrenza 01.01.2022) si pubblicherà un nuovo bando. Pertanto i dipendenti che **non hanno beneficiato della fascia 2021 dovranno riformulare la domanda oltre a coloro che nel mentre hanno maturato il requisito al 31.12.2022.** Verosimilmente la piattaforma per la presentazione delle nuove istanze sarà fruibile a decorrere dal 15.12.2023 al fine corrispondere l'ulteriore fascia sulla mensilità di febbraio 2024.

FIALS Marzullo: fare una nuova graduatoria per le domande da rivalutare per errore di fascia e/o profilo e se avanza il fondo propongo di integrare le rivalutazioni.

LA ROCCA RSU: non è un concorso ma una selezione interna e l'Azienda può correggere gli errori.

Dott.ssa Zito: sulle PEO si ribadisce c'è stata una mancanza di attenzione nella compilazione delle domande e pertanto verranno rivisti solo gli errori macroscopici e non errori a valere sulle dichiarazioni resi dai partecipanti.

La seduta si chiede alle ore 18.10

Letto, confermato e sottoscritto.