



VERBALE DEL 06/12/2023 DEF

Il giorno 6 dicembre 2023, alle ore 12,35 si sono riunite la Delegazione Trattante di Parte Pubblica della ASL Salerno, i Componenti della RSU e le Segreterie Territoriali presso la sede della Asl Salerno sita in via Nizza n° 146, giusta convocazione del 20/11/2023.

In rappresentanza dell'azienda sono presenti:

Ing. Gennaro Sosto – Direttore Generale

Dr. Primo Sergianni – Direttore Sanitario Aziendale

Dott. Germano Perito – Direttore Amministrativo Aziendale

Dott.ssa Mariavincenzina Zito – Direttore UOC Gestione Risorse Umane

Dott. Giovanni Angione - Dirigente Amministrativo Settore Giuridico Personale

Dott. Francesco Buoninconti - Collaboratore Amministrativo Esperto UOC Gestione Risorse Umane

Il dott. Emiliano Russo funge da Segretario Verbalizzante.

Dopo discussione preliminare, si passa a discutere degli argomenti all'ordine del giorno.

Dott.ssa Zito: come è noto in seguito ad avviso di mobilità interno dello scorso aprile è presente una graduatoria stilata in base alle scelte espresse da ognuno. Poiché intenzione della Azienda è tendere a soddisfare i desiderata espressi e nel contempo reclutare nuove risorse per colmare le carenze emerse dall'applicazione del DGRC 190/2023, a tal fine abbiamo stipulato la convenzione con l'AORN Moscati o altre graduatorie che permetterà di reclutare personale da destinare alla diverse articolazioni aziendali per la quota residua non coperta dalla mobilità interna.

Antonacchio (CISL): sottolinea che la mobilità come avviata in azienda non è coerente poiché generica e finalizzata. Chiede un quadro riassuntivo delle carenze e/o esuberi e per dare trasparenza al processo sottolinea la necessità di dare concretezza alle istanze pervenute per assegnazioni nelle strutture ove l'azienda ha verificate carenze d'organico senza ulteriore indugio. Legge una dichiarazione che consegna quale parte integrante del presente verbale.

Direttore Generale: occorrerebbe avere una mappatura completa per verificare tutte le carenze e poiché l'applicazione della mobilità interna come graduata mostra difficoltà applicative, si potrebbe ipotizzare una sospensione delle mobilità interne, in attesa di avere un quadro più chiaro. Gli indirizzi applicativi regionali nella determinazione dei fabbisogni di personale, ipotizzano un range minimo e massimo in base alla complessità assistenziale e ai volumi di prestazioni assistenziali erogate e da erogare. Stiamo cercando di raggiungere uno standard sulla base delle capacità assunzionali consentite dalla Regione. E' stata fatta una ricognizione sul personale presente, sulla scorta della DGRC 190, come si evidenzia nelle slide proiettate sullo schermo. Appare evidente che la logica imporrà che il personale in esubero in una determinata struttura dovrà essere necessariamente ricollocato in primis nelle unità operative carenti e questo sarà compito delle direzioni sanitarie. In seconda battuta dovrà necessariamente essere collocato in altre sedi che risulteranno in carenza d'organico. Suggestisce, recependo le indicazioni delle organizzazioni sindacali, di istituire un tavolo tecnico per verificare le risultanze dell'applicazione delle linee guida sulla determinazione degli organici e definire criteri di operatività. Sarebbe opportuno, con gli infermieri che arriveranno dalla graduatoria del Moscati e le successive, iniziare a coprire i macrocentri con maggiori carenze, anche temporaneamente e successivamente si potrà procedere con la mobilità interna. Poiché gli indirizzi applicativi si attestano su un minimo e un massimo l'azienda prevede di elaborare la dotazione organica su uno standard medio.

Capezzuto (CGIL): vi sono condizioni in cui i coordinatori stilano turni di lavoro con straordinario già previsto, mentre in altre unità operative ci sono turni con vuoti. Oltre alla dotazione organica, occorre verificare le reali condizioni del personale in servizio e non attenersi solamente ai criteri della DGRC



190. La priorità è quella di colmare le carenze onde evitare la chiusura di determinati reparti e continuare così a garantire le prestazioni sanitarie.

Direttore Generale: per poter verificare le condizioni dei singoli dipendenti e definire la reale dotazione organica, è necessario interpellare le singole unità operative. Se in un reparto vi è un numero che non combacia con le esigenze reali, dovrebbe attivarsi la mobilità d'ufficio. Volontà dell'azienda è quella di entrare nelle singole unità operative e verificare le singole problematiche.

Lopopolo (FIALS): sollecita l'immissione in servizio del personale della graduatoria del Moscati e l'attivazione di una convenzione con il Ruggi per l'utilizzo della graduatoria, che è prossima alla scadenza. Non si condividono i criteri della DGRC 190. Per gli altri profili professionali che non sono infermieri, si potrebbe già procedere con la mobilità interna. Sollecita altresì le compensazioni interne.

Direttore Generale: in merito alle compensazioni interne è opportuno valutare eventuali limitazioni ed applicare sempre il principio del buon senso.

Ronca (FSI USAE): concorda con quanto detto dalla direzione strategica. Per quanto riguarda le "limitazioni", invita ad attivare anche le trasformazioni dei profili. In merito alla mobilità interna, suggerisce di fare delle graduatorie suddivise per qualifiche. Occorre far capire ai lavoratori se la procedura conclusa relativa alla mobilità interna verrà utilizzata o verrà revocata.

Cirillo (NURSIND): si apprezza la buona volontà della direzione ma non si condivide la revoca della graduatoria della mobilità interna poiché potrebbe essere interpretata in maniera non corretta dai lavoratori. Occorre pertanto rimodulare la procedura della mobilità interna.

Marzullo (NURSING UP): contrario ad annullare la graduatoria della mobilità interna. Occorre rivedere i criteri. Consegna una dichiarazione che si allega.

Vasile (SNALVS): occorre rimodulare i criteri della mobilità interna e riassegnare il personale stabilizzato. Occorre prevedere l'istituzione di un tavolo tecnico per definire i numeri relativi al fabbisogno nei singoli presidi ospedalieri. Invita ad attivarsi sul presidio di Sapri con urgenza. Non condivide l'attivazione delle convenzioni per utilizzo graduatorie ma ritiene opportuno attivare le procedure di mobilità nazionale.

Viciconte (UIL): Come UIL FPL accogliamo con favore gli sforzi messi in atto dall'azienda per colmare le carenze di organico, ma non siamo assolutamente d'accordo sull'eventuale annullamento della graduatoria della mobilità interna e sull'assegnazione del nuovo personale reclutato dalla graduatoria di Avellino nei presidi che in questo momento risultano carenti. Proponiamo invece di utilizzare la graduatoria della mobilità interna in base alle scelte fatte per colmare le carenze rilevate, utilizzando il personale neoassunto per sostituire i trasferimenti interni. E qualora il personale interno collocato in posizione utile al trasferimento non possa essere spostato nell'immediatezza per assenza della sostituzione per mancata accettazione dei neo assunti, proponiamo che il suo posto di diritto acquisito venga congelato in attesa della sostituzione.

Direttore Generale: i neoassunti copriranno i posti degli idonei nelle graduatorie della mobilità interna, per consentire gli spostamenti ad avvenuto reclutamento, mentre le compensazioni interne saranno soggette a valutazioni di opportunità dell'ufficio.

Alle ore 14,25 si conclude la riunione.

DICHIARAZIONE A VERBALE 06/12/2023**MOBILITA' INTERNA INCONTRO PARTE PUBBLICA ASL SALERNO**

Preso atto dell'attivazione delle procedure assunzionali per il personale del comparto e nello specifico attraverso avvisi di mobilità, utilizzo di graduatorie ovvero convenzioni con altre aziende all'interno del SSR per il reclutamento di operatori di varie figure professionali, i delegati RSU e la Segreteria Territoriale CISL FP SALERNO, intendono rappresentare la difficoltà applicativa riguardo alla procedura di applicazione della manifestazione di interesse della mobilità interna avviso prot. N° 147462 del 24.07.2023 per infermieri e altri operatori come rappresentata dalla direzione sanitaria nell'ultima riunione del 9 ottobre che ha determinato la necessità dell'odierno approfondimento.

Nello specifico e per dovere di chiarezza era stata preannunciata l'intenzionalità di procedere all'effettiva applicazione della mobilità interna a partire con le prime sedi scelte dai dipendenti all'atto della presentazione dell'istanza, prevedendo una prima fase che, in deroga alla posizione in graduazione di ogni singolo interessato, doveva essere espletata a partire dalle strutture dichiarate in esubero verso quelle carenti ovvero senza tener conto della effettiva collocazione di ogni candidato.

A tal proposito riteniamo che qualora attivata in tale contesto la preannunciata mobilità ovvero da esuberanti a carenze, anche in considerazione che tale mappatura era sconosciuta poiché non dichiaratamente espressa, con l'utilizzo improprio delle risultanze della manifestazione si determinerebbe una lesione del diritto del lavoratore poiché potrebbe trovarsi nella situazione, tutt'altro che improbabile, di essere collocato tra i primi in graduatoria ma scavalcati da quanti, trovandosi anche in posizioni inferiori, verrebbero assegnati in sedi lavorative dichiarate in carenza.

Pertanto, i delegati RSU e la Segreteria Territoriale, preso atto dell'informativa ricevuta e ritenendo indispensabile un tavolo tecnico per comparare i dati ricavati dalle organizzazioni sindacali sulla definizione del fabbisogno di personale per il triennio a partire dal 2024, al fine di non compromettere le assunzioni che codesta amministrazione sta attuando e di cui se ne chiede l'avvio, attesa la fondamentale importanza di coprire le carenze d'organico in base ai fabbisogni assistenziali, di procedere con l'effettivo avvio della mobilità interna per la prima sede a prescindere dalla carenza del presidio/ds/dip d'appartenenza, anche se dichiarato in carenza, verso la destinazione prescelta ovviamente se dichiarata sottostimata in organico.

Appare evidente la necessità di avviare una nuova manifestazione di interesse con la indicazione dei posti e delle strutture carenti, al fine di rendere più trasparente e lineare la mobilità interna.



Proposta NURSING UP SALERNO in ccdi nella seduta RSU del 6 dicembre 2023

Con la presente, lo scrivente delegato provinciale sindacale **NURSING UP RSU dott. MARZULLO MIRKO**, chiede che vengano considerati in sede odierna ai fini di inserimento nella contrattazione decentrata aziendali i seguenti punti:

- visto la carenza di personale infermieristico in diverse uu.oo. si propone fino al superamento dell'emergenza della carenza di portare le reperibilità da un massimo di 7 reperibilità come detta il nuovo CCNL sanità a un massimo di 12 mensili, ovviamente dietro accettazione del dipendente;
- vista la carenza di personale Infermieristico sulle postazioni di 118, MARZULLO propone di attivare un PROGETTO ALPI per sopperire tale GRAVE carenza infermieristica mediante liste di pronta disponibilità rivolta al personale che fanno servizio nell'emergenza/urgenza territoriale quali operatori del 118 e gli infermieri delle UOSM (DSM) nonché al personale operante nei pronto soccorso. Tale turno disposto su turnazione di 6 ore e per massimo di 2 turni a settimana per un massimo di 10 Turni mensili.

Il centro costo dal fondo ALPI, anche in virtù che i medici non vogliono fare turni sulle ambulanze e reperibilità nei servizi emergenziali del territorio(es.UOSM);

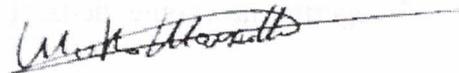
- infine il NURSING UP vista la grave carenza nei reparti di personale infermieristico rispetto a quello nei distretti e ambulatori (es. Roccadaspide, Agropoli, Uffici Amministrativi P.O. Nocera-Pagani e P.O. di Battipaglia) si chiede di valutare di togliere le varie indennità di professione in quanto gli stessi non esercitano la mansione infermieristica nei servizi rivolti ai pazienti, e di disporre tali recupero di spesa come premio incentivante per il pagamento degli straordinari fatto nei servizi verso l'utenza.

Si porgono distinti saluti.

NURSING UP SALERNO

Rappresentante Sindacale

Dott. Marzullo Mirko



(Firma non autenticata ai sensi D.Lgs.445/2000)