



**ACCORDO**

**Fondo di perequazione cd. 6,7%LP per il Personale del Comparto,  
Progetto di compensazione delle assenze impreviste del Personale  
infermieristico e OSS  
e relativi criteri di partecipazione**

**Premesso**

- che in data 29 gennaio 2018, alle ore 10.00, presso la s.c. Risorse umane e Relazioni sindacali, RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione Trattante di Parte Pubblica hanno sottoscritto apposita preintesa in ordine all'oggetto;
- che la s.c. Risorse Umane e Relazioni Sindacali ha predisposto le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria riguardanti la preintesa suddetta, per il successivo assenso da parte del Collegio dei Sindaci finalizzato all'effettiva validazione della preintesa stessa, si sensi del relativo art. 9;
- che, come da verbale n. 44 del 13 febbraio 2018 in atti, il Collegio dei Sindaci della Fondazione ha analizzato la relazione illustrativa riguardante la preintesa suddetta;
- che il Collegio dei Sindaci ha richiesto in merito a quanto sopra specifica relazione circa il suddetto reperimento di risorse, antecedenti all'effettivo pagamento delle somme stanziare;
- che il Direttore della s.c. Risorse economiche e finanziarie e Libera professione, dott. Giacomo Boscagli, ha rassegnato detta relazione a mezzo e-mail 20 febbraio 2018 in atti;

il giorno 2 marzo 2018, alle ore 10.00 presso gli uffici della s.c. Risorse Umane e Relazioni Sindacali, RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione Trattante di Parte Pubblica

**concordano**

di confermare la preintesa recante "Fondo di perequazione cd. 6,7%LP per il Personale del Comparto, Progetto di compensazione delle assenze impreviste del Personale infermieristico e OSS e relativi criteri di partecipazione", sottoscritta dalle Parti in data 29 gennaio 2018, i cui contenuti si intendono qui integralmente riportati e trascritti.

Letto, confermato e sottoscritto

**La Delegazione Trattante di Parte Pubblica**

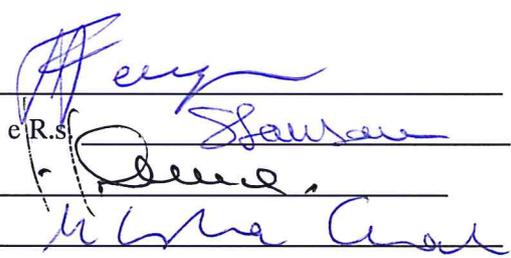
d.ssa Antonietta Ferrigno

Direttore Amministrativo Capo Delegazione \_\_\_\_\_

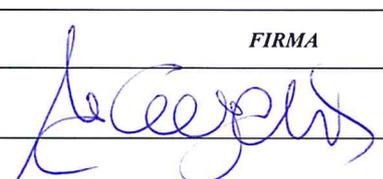
d.ssa Silvia Sansone - Direttore s.c. Risorse Umane e R.S. \_\_\_\_\_

dott. Gustavo Galmozzi - Direttore Medico \_\_\_\_\_

d.ssa Maria Cristina Cerati - Direttore s.c. SITRA \_\_\_\_\_



**RSU e OO.SS. del Comparto**

COGNOME E NOME	FIRMA
Evangelista Alberto <i>Coordinatore</i>	



Bedodi Livia Ida	Bedodi Livia
Bertoldi Martina	Marta Bertoldi
Blumetti Giuseppina	Blumetti
Brunacci Pasquale	
Ciccarese Maria Pia	
Condorelli Antonio	
Dimo Floriana	Flora Dima
Ferro Zino	
Grasso Angela	Angela Grasso
Guitti Eva	Eva Guitti
Invernizzi Anna Maria	Anna Maria Invernizzi
Longoni Paolo	Paolo Longoni
Loprete Domenica	
Mastroianni Anna	
Mauro Vittorio	
Mietta Marzia	
Motta Valerio	Valerio Motta
Otonello Barbara	Barbara Otonello
Scaranello Massimiliano Piero	Massimiliano Piero Scaranello
Veronese Giovanni	
Zanellati Fabio	Fabio Zanellati

**OSS Territoriali:**

COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	UIL FPL



FIALS	
FSI-USAE	
NURSING UP	



## PREINTESA

### Fondo di perequazione cd. 6,7%LP per il Personale del Comparto, Progetto di compensazione delle assenze impreviste del Personale infermieristico e OSS e relativi criteri di partecipazione

#### Premessa

In data 29/04/2018, alle ore 10.00, presso la sc. RVERS, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, così come composta ai sensi della determinazione 25 gennaio 2016, n. 12DG, la RSU e i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto che hanno sottoscritto il CCNL 10/04/2008, si sono incontrati per addivenire alla definizione di una preintesa relativa all'integrazione del Fondo di perequazione per il Personale del Comparto del 5% dei proventi derivanti dall'attività di Libera Professione intramuraria e alla definizione dei correlati criteri di partecipazione allo stesso.

Viene dato atto che, in un'ottica di incentivazione e di progressivo sviluppo delle attività sanitarie e professionali, nonché di maggiore efficienza ed efficacia delle specifiche attività presidiate dal Personale del Comparto, la DTPP, dopo lunghe trattative intercorse e in relazione alle richieste sindacali, ha concesso dall'1/1/2018, da ultimo nella seduta di trattativa del 22/12/2017, un incremento del 2,1% del Fondo in parola, prelevando tale percentuale dagli utili aziendali.

La predetta percentuale è utilizzata separatamente come segue:

- incremento dell'1,7% del fondo di perequazione oggi pari al 5%LP;
- incremento dello 0,4%, da destinarsi ad uno specifico progetto di compensazione delle assenze impreviste del Personale infermieristico e OSS, di durata annuale, salva successiva verifica, con l'impegno delle parti a vagliare la possibilità di reperire ulteriori fondi per lo svolgimento del progetto stesso, ove ne emergesse la necessità.

Si rileva inoltre che, allo stato, il Personale del Comparto partecipa alla distribuzione del Fondo 5%LP sopra menzionato in base all'accordo sottoscritto in materia il 19 ottobre 2011, secondo i criteri di cui alle clausole ivi pattuite, per l'anno 2017.

Le Parti concordano sulla necessità di stabilire il numero di ore di lavoro aggiuntive rispetto al debito orario istituzionale autorizzate dal dirigente/ responsabile sovraordinato, utili per la partecipazione al neo-costituito Fondo di perequazione del 6,7%LP, nella misura di sei/ anno, da rendersi anche con frazioni di ora non inferiori ai quindici minuti. La quota procapite è erogata in proporzione alle ore effettivamente rese dal dipendente, purché si tratti di ore piene (sono escluse approssimazioni per eccesso) e sia garantita l'effettuazione al riguardo di almeno un'ora/anno. Restano ferme le clausole di cui agli artt. 6, 7, 8 e 9 dell'accordo 19 ottobre 2011, più oltre riportate con le modifiche necessarie a renderle coerenti con il testo della presente preintesa.

**Tutto ciò premesso, conclusa la trattativa, le Parti concordano quanto segue.**

- 1) È costituito dall'1/1/2018 il **Fondo di perequazione, per il Personale del Comparto, del 6,7%** dei proventi derivanti dall'attività di Libera Professione



intramuraria, in conseguenza dell'incremento dell'1,7% del precedente Fondo di perequazione del 5%LP;

- 2) **Il numero di ore di lavoro aggiuntive rispetto al debito orario istituzionale autorizzate con apposita certificazione a posteriori dal dirigente/ responsabile sovraordinato, utili per la partecipazione al citato Fondo di perequazione del 6,7%LP, è fissato in sei/ anno, da rendersi per l'effettivo svolgimento di attività di servizio, anche con frazioni di ora non inferiori ai quindici minuti. Verrà a tal fine predisposto un modulo di autorizzazione *ad hoc* e sarà creato un apposito totalizzatore sul Portale MyAliseo. L'Amministrazione avrà cura di informare i dipendenti ed i singoli Direttori/ Responsabili/ Coordinatori sovraordinati circa le modalità di partecipazione al fondo di cui trattasi.**
- 3) La quota procapite è erogata in proporzione alle ore effettivamente rese dal dipendente, purché si tratti di ore piene (sono escluse approssimazioni per eccesso) e sia garantita l'effettuazione al riguardo di almeno un'ora/anno.
- 4) Restano ferme le clausole di cui agli artt. 6, 7, 8 e 9 dell'accordo 19 ottobre 2011, di seguito riportate con le modifiche necessarie a renderle coerenti con il testo della presente preintesa:
  - il Personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia percepito tra 1.001 e 1.500 Euro lordi come compenso per attività di supporto alla libera professione percepisce una quota pari al 50% della quota piena;
  - il Personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia percepito tra 1.501 e 1.999 Euro lordi come compenso per attività di supporto alla libera professione percepisce una quota pari al 25% della quota piena e comunque la somma tra quota percepita a titolo di compenso per attività di supporto e a titolo di riparto del fondo 6,7%LP non può essere superiore a 2.000 Euro lordi;
  - il Personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia percepito almeno 2.000 Euro lordi come compenso per attività di supporto alla libera professione è escluso dal riparto del fondo di perequazione 6,7%LP;
  - le modalità di erogazione descritte nella presente preintesa sono riferite al Personale dipendente, che presta servizio secondo le regole in uso; in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro a qualsivoglia titolo nel corso dell'anno di riferimento, il diritto a percepire la quota del fondo relativo alla medesima annualità sussiste solo nel caso in cui il dipendente abbia prestato almeno un'ora di lavoro aggiuntiva, per l'attribuzione della quota riproporzionata di cui al punto 3), alla data di dimissione o sospensione del rapporto;
- 5) Il personale in negativo rispetto al debito orario contrattuale al termine dell'anno di riferimento non percepisce alcun importo.
- 6) Il Fondo di cui al punto 1) è ulteriormente incrementato nella misura dello **0,4%**, **per lo svolgimento di uno specifico progetto di compensazione delle assenze impreviste del Personale infermieristico e OSS**, predisposto a cura della s.c. SITRA e agli atti della struttura medesima, **per l'anno 2018**, salva successiva verifica, con l'impegno delle parti a vagliare la possibilità di reperire ulteriori fondi per lo svolgimento del progetto stesso, ove ne emergesse la necessità.  
La suddetta procedura dovrà prevedere la volontarietà della partecipazione da parte del personale e la tracciabilità, nonché garantire equa distribuzione nella partecipazione stessa.  
Si precisa che:
  - a. gli importi degli incentivi previsti dal progetto per i turni di lavoro sono i seguenti:





3814794

PGEN/ E - 01/03/2018 - 0002553

Fondazione IRCCS Istituto Nazionale Tumori - Milano

SP: RUeRS

**Oggetto:** nota a verbale congiunta delle OO.SS SGB e NurSind relativa agli accordi recanti: *“Integrazione della quota economica relativa al finanziamento delle Posizioni Organizzative”*, e *“Fondo di perequazione cd. 6,7% LP per il Personale del Comparto, Progetto di compensazione delle assenze impreviste del Personale infermieristico e OSS e relativi criteri di partecipazione”*.

**Le scriventi organizzazioni sindacali si dichiarano contrarie agli accordi in oggetto:**

### **1) Fondo Perequazione**

SGB e NurSind si dichiarano decisamente contrari alla sottoscrizione di questa parte degli accordi in oggetto. Con questo accordo non si concretizza alcun vantaggio per i lavoratori. Di fatto, viene definitivamente snaturata la finalità originaria di distribuzione della quota di perequazione quale forma di “compenso puro” e privo di contropartite, per i lavoratori che collaborano, seppure indirettamente, al funzionamento della Libera Professione.

L'accantonamento, ex art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 relativo alla quota della tariffa dell'attività libero professionale da destinare alla costituzione di un fondo a favore dei dipendenti INT, con limitata possibilità di esercizio della Libera Professione (c.d. fondo di perequazione), introduce un diritto di esigibilità che intendiamo tutelare.

Inoltre, la richiesta di autorizzazione “delle ore di lavoro aggiuntive” e quindi non di castelletto aprono il problema che le ore di castelletto non remunerate avevano prima un riconoscimento nell'ambito degli accordi e ora non l'hanno più. Inoltre la “dimenticanza” di autorizzazione delle “ore aggiuntive” snatura completamente il precedente accordo e rende aleatoria la distribuzione del fondo perequativo “Ricaduta Libera Professione”.

Per quanto riguarda poi l'elemosina dello 0,4% del Fondo di perequazione del comparto per la compensazione delle assenze impreviste del personale infermieristico e OSS turnista, denunciando che essa non ha altra finalità che mascherare la scarsità di personale. Dal punto di vista economico, questa quota risulta un tardivo riconoscimento di un accordo unilateralmente cancellato e attualmente riproposto a metà prezzo per gli infermieri e solo per il 2018 “salvo successiva verifica”.

## 2) Fondo Fasce

SGB e NurSind sono parimenti contrari a questo accordo che prevede di destinare 254.000 euro, appartenenti al Fondo Fasce e Posizioni Organizzative ( all'art.9 del CCNL 31/07/2009), al finanziamento di 36 Posizioni Organizzative. L'Amministrazione precedente aveva contrattato 154.000 euro per finanziare 22 Posizioni Organizzative. In sede di trattativa attuale l'Amministrazione ha chiesto di prelevare altri 100.000 euro dal fondo Fasce, per finanziare ulteriori 14 Posizioni Organizzative, senza motivare, con adeguati criteri giuridici e contrattuali di efficacia-efficienza e di meritocrazia, la propria scelta.

La maggioranza attuale RSU ha accettato questa proposta.

Riteniamo che il netto depauperamento delle risorse del Fondo Fasce non rientri nelle disponibilità dell'INT e della maggioranza RSU essendo queste risorse un patrimonio connesso all'esercizio dei diritti dei lavoratori INT così come stabilito dal CCNL. La contrattazione, infatti, consente di destinare queste risorse al meccanismo di progressione orizzontale delle carriere (c.d. fasce) premiando l'esperienza professionale e la permanenza sul posto di lavoro maturata dal personale INT con la anzianità di servizio.

Con quest'ultimo accordo, si causa un danno economico permanente non accettabile, poiché i passaggi di fascia costituiscono base imponibile per il calcolo della pensione. Si tratta dunque di un pesante "salasso" a danno dei lavoratori che aspettano da anni un passaggio di fascia.,

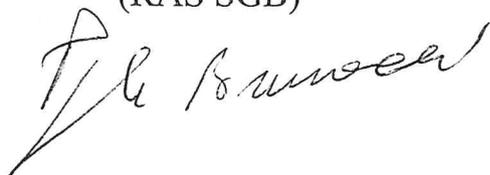
L'accordo è reso ancor più inammissibile per la mancata razionalizzazione delle Posizioni Organizzative da parte della maggioranza della RSU e della DTPP.

L'accordo in questione va in tutt'altra direzione rispetto ai più elementari principi meritocratici, alimentando un già diffuso malcontento tra i lavoratori e ostacolando qualsivoglia prospettiva di sviluppo organizzativo.

Per questi motivi, come accennato in premessa, useremo tutti gli strumenti sindacali e legali a nostra disposizione per opporci a questi accordi penalizzanti economicamente e lesivi della dignità dei lavoratori INT.

Milano, 1 Marzo 2018.

Pasquale Brunacci  
(RAS SGB)



Antonio Condorelli  
(RAS NurSind)

