



## **FIRMATO IL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 in ASP Ad Personam**

Venerdì 7 Dicembre 2018 si è concluso il percorso di definizione del Contratto Integrativo, iniziato nel mese di Ottobre, con la sottoscrizione da parte di Cgil, Cisl e CSA nonché la maggioranza delle RSU

Sono stati diversi gli incontri che ci hanno visti coinvolti come Sindacati e come RSU, in un lavoro ampiamente costruttivo, dove ci siamo scambiati punti di vista e modifiche, finanche con scambi via mail, ma dove non tutti purtroppo, hanno voluto partecipare, perché al netto delle troppe chiacchiere, qualcuno si è pregiudizialmente sottratto dichiarando fin dagli inizi di Novembre, che non avrebbe firmato (UIL LFP) ed altri, hanno collaborato nella misura in cui...hanno scovato un refuso di stampa... (USB)

Le scriventi OO.SS hanno provveduto a tenere perennemente aggiornati tutti i colleghi, inviando la bozza del CCDI, sia prima sia dopo le modifiche in mail chimp, e questo nell'inflessibile convincimento che tutti quanti i colleghi siano in grado di valutare e giudicare, nonché contribuire direttamente agli atti contrattuali che li riguardano.

***Tutti hanno indetto Assemblea e spiace dover spiegare i "fondamentali" a chi rappresenta altri***

### ***NOI ABBIAMO FATTO e FIRMATO QUESTO :***

- 1)** I lavori sono iniziati ad Ottobre e per norma devono terminare entro 30 gg CCNL 2018 Art 8 eccezionalmente prorogati di altri 30 giorni; norma fortemente voluta da tutti i rappresentanti dei lavoratori, guarda caso, per indurre la parte datoriale a non dilatare all'infinito i tempi delle contrattazioni;
- 2)** Nei Contratti Decentrati, non si discute dei pianeti e dei massimi sistemi, ma di come applicare e regolamentare i Contratti Nazionali, (quelli firmati da chi si prende delle responsabilità) al fine di trovare il maggior favore nell'equilibrio tra il dipendente ed il datore, ovviamente parliamo del "mondo reale" in cui viviamo e non dei "desiderata" fantasiosi di qualcuno;
- 3)** Il contratto decentrato è triennale da un punto di vista "normativo" e questo è il presupposto giuridico necessario per poter trattare poi "economicamente" ogni anno i vari capitoli di destinazione delle risorse accessorie, (come la produttività)
- 4)** Il Decentrato NON PUO' RIGUARDARE TURNI E/O FERIE, in ragione del fatto che è prerogativa esclusiva del datore di lavoro, ma, malgrado ciò, le scriventi OO.SS hanno interrotto addirittura istituzionalmente i lavori sul CCDI, (non a chiacchiere ma ufficialmente), se non si fosse sbloccata la situazione altamente deficitaria sui "Turni ed uscita ferie" ormai andata oltre misura e sopportabilità ... e successivamente sono iniziati gli incontri di condivisione e discussione dei turni nelle strutture;



- 5) Abbiamo ottenuto finalmente il riconoscimento dei “**contingenti minimi di sciopero**”, in un Ente che lavora nell’ambito assistenziale ed è legato a normative severissime (non dovremo spiegare noi, che non si lasciano gli assistiti senza igiene e senza mangiare per rivendicazioni ...economiche ) quantificando un minimo del 60 % sulla presenza in struttura, laddove si impiega il case-mix e si calcola a parametro regionale, quindi appena sopra i minimi assistenziali ;

Abbiamo ottenuto finalmente che la percentuale diventasse di riferimento come protocollo anche per i carichi di lavoro, in occasione dei cosiddetti “**moduli ridotti**”;

- 6) Abbiamo ottenuto finalmente che si regolamentasse il bilancio dare/avere delle ore turno definendo fisiologico uno scostamento mensile di 15 ore al mese, in quanto assorbiti dal mese successivo con obbligatorio monitoraggio da parte dell’Ente e con la messa nero su bianco che in caso di debito, l’eventuale recupero sarà programmato con il consenso dell’interessato
- 7) Abbiamo ottenuto finalmente di intavolare la discussione sui >Buoni Pasto< , argomento spinoso ed economicamente ingente, riconosciuto anche ai turnisti se svolgono almeno 7 ore con una pausa tra i 30 minuti e le 2 ore ...cosa mai riconosciuta prima
- 8) Abbiamo ottenuto finalmente di riconoscere all’interno del nostro Ente, le prerogative contrattuali contenute nel Contratto Nazionale, afferenti al Telelavoro ed al Lavoro Agile al fine di ottimizzare la creazione di soluzioni innovative, compresa la flessibilità, per la conciliazione dei tempi vita/lavoro
- 9) Abbiamo ottenuto finalmente di far **ripartire il meccanismo economico selettivo chiamato PEO** (occorre possedere alcuni requisiti in termini di valutazione, permanenza nella posizione economica in godimento, non aver goduto di PEO nella precedente selezione effettuata dall’ente) retribuzione che una volta assegnata rimane come voce stabile del vostro stipendio fino alla fine del rapporto di lavoro.

Dobbiamo anche qui, fare un inciso per verità e chiarezza, affinché sappiate quello che è nero su bianco nel decentrato e non *fiato nelle trombe* :

- le PEO hanno decorrenza già da Gennaio 2018 (con valutazioni già chiuse per tutti...inciso doveroso per chi, non firmando il CCDI in ASP, ha invece firmato PEO con costituzione fondo e valutazioni ancora da chiudere in altro ente pubblico ...pensate bene voi a cosa significhi)

- le PEO sono nel Decentrato triennale normativo ed ogni anno 2019/20/21 andranno ricomprese negli accordi economici che andremo a trattare (non solo il 2018) .

**Per maggior chiarezza: chi avrà la progressione nel 2018 non potrà averne una successiva nel triennio a venire di riferimento CCDI 19/21.**

*Capisco l'imbarazzo di chi fatica a comprendere i meccanismi di contrattazione e confronto, ma invito chi non ha firmato a spiegare, con ragioni sostenibili e veritiere, sul perché privare ancora una volta i colleghi, di un diritto sacrosanto e necessario al fine di sanare un gap normativo ingiusto, ossia :*



*\*nuovi assunti livello economico B3 ma ai precedenti colleghi un livello economico B1/2\**

**10) SINTESI sulla destinazione delle risorse accessorie “Fondo” di € 1.276.318**

**@Per le strutture :**

- a) € 605.290 *Indennità di Turno*
- b) € 6.725 *Indennità di Reperibilità*
- c) € 42.034 *Indennità Particolari Condizioni Lavoro*
- d) € 84.068 *Indennità di Responsabilità (in quota parte)*
- e) € 63.081 *Compensi per specifici obiettivi di struttura (produttività)*
- f) € 63.081 *Compensi per comportamenti organizzativi (produttività)*

**TOTALE € 870.000 ai quali aggiungere :**

- g) € 151. 000 per pagamento Progressioni Economiche in godimento
- h) € 40.353 per Progressioni Economiche 2018

**Per il totale di € 1.100.000 per chi opera nelle e per le strutture**

***E adesso veniamo al capitolo delle Progressioni Economiche Orizzontali...quelle che aspettavamo da anni !!***

Finalmente abbiamo fatto ripartire le Progressioni Economiche Orizzontali, dopo quasi 10 anni di blocco e per le quali, mai ci saremmo sottratti al confronto .

Siamo stati chiarissimi però nell’affermare fin da subito, che le avremmo firmato **solo e solamente** se in questa prima turnata di progressioni la selezione fosse stata riservata ai livelli bassi e intermedi (categorie B1,B3,C,D1) e

*ci auguriamo di non dover leggere ancora a lungo di stupidaggini tipo ... “specchietto per le allodole”*

carissime “allodole”, noi abbiamo costruito i criteri per riconoscervi uguaglianza e giustizia all’interno della stessa azienda, lasciamo quindi ai “falchetti” le loro chiacchiere mentre , noi vi consegniamo i fatti .

**Questo è quello che abbiamo fatto e firmato noi !!**