

## CONTRATTAZIONE DECENTRATA AZIENDA USL DI MODENA

# RAGGIUNTI NUMEROSI ACCORDI IN AZIENDA ma non è tutt'oro ciò che luccica

Carissime colleghe e colleghi, in quest'ultimo periodo siamo stati impegnati in numerosi incontri e trattative che ci hanno distolto dal solito invio dei nostri notiziari.

Naturalmente abbiamo provveduto ad aggiornare il nostro sito [www.rsu.135.it](http://www.rsu.135.it), e non appena l'Ufficio delle relazioni sindacali invierà i verbali delle trattative, vi inviteremo a leggerli, così da farvi un quadro più preciso di ciò che accade in delegazione trattante.

Iniziamo dall'accordo sullo scorrimento delle posizioni orizzontali: il fatidico accordo dei 25/20/15 anni di anzianità.

Un accordo che certamente recupera l'errore aziendale della doppia fascia data solo a una parte di dipendenti, ma che come risvolto della medaglia, taglia negli anni 2005 e 2006 parte consistente dei fondi attribuiti come incentivi di quota B, ma soprattutto esclude tutti quei colleghi che alla data del 31.12.2005 non avranno maturato 15 anni di servizio. Cosa significa ciò che affermiamo, e che come UIL/Fpl abbiamo inserito in una nota a verbale dell'accordo stesso? Significa che in effetti molti dipendenti, circa 1700 su 4200, avranno riconosciute con il meccanismo dell'anzianità, tre fasce orizzontali, la prima a 5 anni, la seconda a dieci e la terza a 25 o 20 o 15, in sostanza tre fasce in "automatico". Tutti gli altri e più precisamente quelli che alla data del 31.12.2005, non avranno 15

anni di servizio, ne avranno riconosciute solo ed unicamente due, non solo, a parte averne due, contribuiranno con parte degli incentivi di quota B, al pagamento della famosa terza fascia agli altri...

Non c'è che dire, certamente un buon accordo per una parte del personale, circa la metà, ma non certamente il massimo per tutti: recupereremo questo gap? Mah vedremo cosa si potrà fare....ma intanto chi vive sperando....

Per chi ne avrà diritto, le fasce saranno così assegnate:

Personale dipendente con anzianità di 25 anni di servizio continuativo al 31.12.2003, con esclusione del personale che ha già beneficiato della doppia fascia con l'accordo del 2002; decorrenza attribuzione 1.1.2004;

Personale dipendente con anzianità di 20 anni di servizio continuativo al 31.12.2004, con esclusione del personale che ha già beneficiato della doppia fascia con l'accordo del 2002 e di quello che ha già beneficiato con i 25 anni; decorrenza attribuzione 1.1.2005;

Personale dipendente con anzianità di 15 anni di servizio continuativo al 31.12.2005, con esclusione del personale che ha già beneficiato della doppia fascia con l'accordo del 2002 e di quello

che ha già beneficiato con i 25 e i 20 anni; decorrenza attribuzione 1.1.2006;

Resta invariata la dinamicità delle progressioni per tutti gli altri al compimento dei 5 e dei 10 anni servizio.

La delegazione trattante si è impegnata, nella scorsa riunione del 30 giugno u.s. a provvedere alla liquidazione ai beneficiari dei 25 anni nel più breve tempo possibile, anche se tra il 730 di luglio, le ferie dei colleghi ci auguriamo che il pagamento avvenga entro e non oltre settembre 2004.

Altro accordo importante è stato concluso per gli operatori assegnati ai CUP, alle casse, alla saub e all'URP.

Indubbiamente questi settori da sempre sono poco appetibili ai dipendenti per le situazioni di stress con le quali occorre convivere. E' da tempo che il sindacato chiedeva di trovare delle soluzioni: anche quelle giunte con l'accordo, non per essere bastian contrari, non ci soddisfano come avremmo vo-



luto. Cosa intendiamo dire? Il cup, come la saub, la cassa, ecc, hanno bisogno di operatori con qualifica determinata: da sempre riteniamo che tali operatori devono essere collocati al 6° livello, oggi C, questo a prescindere dai premi “di fedeltà” per essere al cup, o nei settori sopra indicati.

Riquilibrare una parte di questi operatori, non utilizzando le graduatorie esistenti, è certamente un problema per chi poteva avere delle speranze di scorrimento delle graduatorie, che rimarchiamo vanno comunque utilizzate al più presto e prima che scadano. Ma la semplice riqualifica, ritenuto da noi “un diritto” per quanto ci riguarda, non compensa certamente il cosiddetto disagio del front-office, peraltro riconosciuto solo a questi ultimi, e non a tutti coloro che hanno contatti con pubblico, ditte, utenti, personale, ecc.ecc.

Avremmo quindi preferito non solo prevedere che tutto il personale operante in tali settori fosse inquadrato a livelli professionali più consoni, utilizzando all'uopo le graduatorie esistenti, ma che soprattutto il premio da riconoscere fosse ben più ampio di quanto concordato. Quindi, un discreto accordo, ma molto ci manca ancora per il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori, come evidenziato e sottolineato dalla nota a verbale della UIL-FPL.

Un'intesa riguarda il pagamento della produttività 2003: quest'anno abbiamo concordato che venga pagata entro settembre 2004, e che dal prossimo anno, viste le nostre rimostranze, si pagherà entro il mese di marzo di ogni anno

(ovviamente per ciò che rimarrà di tale quota, visto l'utilizzo “concordato” di parte di queste risorse, per il pagamento delle fasce ai dipendenti con 25/20 e 15 anni! ndr).

L'accordo che ci ha visto discutere di più è stato quello dell'attività supplementare per il periodo estivo. Lo scorso anno, come RSU, eravamo intervenuti pesantemente nei confronti dell'amministrazione, e non solo, perché l'accordo sindacale prevedeva un consistente prelievo dai fondi del comparto, per pagare parte degli oneri derivanti dalle carenze di personale, inizian-

do sono in particolare i lavoratori turnisti sulle 24 ore, rientrano però anche gli infermieri, il personale Ota-Oss, i tecnici sanitari e quelli di radiologia. Per i tecnici di radiologia è stata sottoscritta anche una intesa aggiuntiva, nella quale si prevede che il periodo di emergenza si protragga fino alla fine dell'anno 2004, su base volontaria e con un massimo di 6 ore settimanali per operatore e remunerate, a completo carico aziendale (€3.000) con lo stesso meccanismo dell'emergenza estiva; per tale settore è comunque prevista una verifica entro la fine di settembre;

### **ECCO LE ASSUNZIONI CONTRATTATE NEI VARI ACCORDI:**

#### **Infermieri:**

**30 infermieri entro luglio 2004**

**20 entro maggio 2005**

#### **Amministrativi:**

**4 unità a tempo determinato con  
durata triennale per i CUP**

#### **Tecnici di Radiologia:**

**4 unità dal mese di luglio 2004**

Per l'emergenza estiva (1.6-30.9) per le ore effettuate oltre le 36 contrattuali, scatterà il pagamento dello straordinario e verranno pagate, oltre l'ottava ora, (da considerarsi come franchigia), con un supplemento di € 11.50 per ogni ora ulteriore l'ottava. Le ore di straordinario, verranno contabilizzate prevedendo lo straordinario normale, notturno e notturno/festivo, quindi

do da quelle infermieristiche a quelle tecniche ed amministrative. Nessuno volle darci ascolto, ma quest'anno si sbandierà a gran voce, ciò che chiedevamo lo scorso anno: i costi dell'operazione “ESTATE TRANQUILLA” sono TUTTI a carico dell'Azienda, per ben 1.150.000 euro, lasciando quindi inalterati i fondi di comparto! Il tempo ci ha dato ragione: le nostre richieste di un anno fa erano sacrosante e se fossero state accolte forse quei soldi potevano oggi essere messi a disposizione per sanare l'ingiustizia della 3ª fascia non data.

I destinatari di questo accor-

con le diverse maggiorazioni contrattuali, sul valore ora iniziale dello straordinario pari a 15%, 30% e 50%. La liquidazione dei compensi derivanti dalla effettuazione delle ore aggiuntive avverrà a consuntivo entro dicembre 2004 e comunque suscettibile di ulteriori incrementi/arretrati derivanti dal rinnovo contrattuale, parte economica 2004/2005, se e quando riusciremo ad ottenere.

1. Anche per il restante personale c'è un ...minimo riconoscimento: 150.000 euro (ventimila verranno usati per pagare gli operatori CUP-SAUB-CASSE e URP a defini-

zione di un progetto per le attività previste dall'accordo, mediante il riconoscimento a tutti gli operatori, a decorrere dall'1.01.2005, di incentivo economico per quota B. L'incentivo economico è pari a 5 euro per ogni turno giornaliero di presenza in servizio allo sportello con decurtazione in percentuale per il personale a part-time. Il progetto, determinato nell'importo complessivo di circa 1.325 euro per operatore, è finanziato con il fondo dell'art. 38 per il valore di 50.000 euro ulteriori rispetto a quanto già previsto mediamente per gli stessi operatori per quota B e per il valore di 20.000 euro stornati, per il 2005, dal finanziamento dell'accordo sulla emergenza estiva 2004, se ed in quanto il predetto accordo lo renderà possibile. Eventuali importi non spesi sono riassegnati ai rispettivi fondi di origine.). **Per i restanti 130.000 euro è vero che la platea, avendo spostato molto personale nella parte turnisti, sarà più ristretta dello scorso anno, ma è altrettanto vero, che per il personale tecnico ed amministrativo, i conteggi non verranno fatti sui quattro mesi estivi, ma in arco d'anno, conteggiando presenze e ore eccedenti, quin-**

**di ben che vada il ristorno sarà pari a una volta e mezza la quota percepita a giugno 2004 come "progetto usl".- la famosa voce 520! Ci auguriamo comunque che la liquidazione avvenga in tempi più rapidi di quelli occorsi nel 2004!**

#### **ACCORDO SUL PAGAMENTO DEGLI STRAORDINARI PER GLI ANNI 2002 E 2003**

**Si concorda di prorogare anche per gli anni 2002 e 2003, l'accordo del 22.11.2000 e quindi:**

**A. di procedere al completo azzeramento di tutte le ore residue esistenti alle date del 31 dicembre 2002 e del 31 dicembre 2003, mediante:**

- 1. pagamento di tutte le ore residue rese per prestazioni di lavoro straordinario, su richiesta specifica del dipendente, da inoltrare entro e non oltre il 30/09/04; per il personale infermieristico e non, che effettua l'orario di lavoro articolato su turni, il pagamento dello straordinario avviene secondo i criteri vigenti di suddivisione tra straordinario diurno feria-**

**le, diurno festivo, notturno feriale, notturno festivo.**

#### **OPPURE**

- 2. in assenza di richiesta specifica del dipendente, secondo la modalità di cui sopra, effettuazione di riposo sostitutivo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel periodo ottobre-dicembre 2004;**

**B. di porre a carico del bilancio aziendale, il pagamento di ore straordinarie oltre i limiti di cui all'accordo 22.11.2000, citato in premessa.**

*Riteniamo che le intese fin qui raggiunte diano risposta a buona parte delle esigenze dei lavoratori, anche se non a tutti come avremmo voluto: ne sono testimonianza le numerose note a verbale inserite negli accordi dalla UIL/FPL, e a tal fine sarà utile leggere i verbali delle sedute di contrattazione aziendale non appena saranno resi disponibili dalla delegazione trattante USL. Non siamo d'accordo nel diffondere chiacchiere, i colleghi esigono, e noi per loro, solo ed unicamente FATTI.*

*Chi volesse approfondire gli accordi sopra menzionati può richiederli direttamente scrivendoci a [rsumodena@tiscali.it](mailto:rsumodena@tiscali.it), oppure scaricarli dal nostro sito [www.rsu.135.it](http://www.rsu.135.it)*

## **INDENNITA' RISCHIO RADIOLOGICO FERIE AGGIUNTIVE**

Care colleghe e colleghi, vi comunichiamo che in questi giorni è stata depositata la sentenza del Tribunale ordinario di Venezia, che conferma e ribadisce che i 15 giorni di ferie per il personale esposto sono aggiuntivi, e non comprendono festività e ferie. Inoltre per il personale che lavora sui cinque giorni anche la giornata di sabato è esclusa dal computo.

Occorre ora che le Aziende Sanitarie di USL e Policlinico di

Modena, sulla scorta di un parere unilaterale dell'ARAN, si ravvedano nei loro tentativi di ridurre i diritti dei lavoratori, e sulla base della sentenza menzionata avvieremo il tentativo sindacale per concordare quanto tolto ai lavoratori e il ripristino delle regole. Qualora ciò non avvenisse, non esiteremo ad informarvi per attivare una immediata vertenza legale.

Restiamo a disposizione per ulteriori informazioni sull'argomento.



**La redazione augura  
buone vacanze a tutti**

**[www.rsu.135.it](http://www.rsu.135.it)**

**e-mail:**

**[rsumodena@tiscali.it](mailto:rsumodena@tiscali.it)**

**tel. 392 7161137**

COMPENSO ORARIO STRAORDINARIO CON LE MAGGIORAZIONI E RELATIVE QUOTE "EMERGENZA ESTIVA"							
L i v e l l i	Retribuzione Base Oraria	15%- Maggiorazione Ordinaria	QUOTE EMERGENZA ESTIVA	30%- Maggiorazione quota Notturmo	QUOTE EMERGENZA ESTIVA	50%- Maggiorazione quota Notturmo/ Festivo	QUOTE EMERGENZA ESTIVA
A	€ 8,06	€ 9,269	€ 20,77	€ 10,48	€ 21,98	€ 12,090	€ 23,59
A1	€ 8,28	€ 9,52	€ 21,02	€ 10,76	€ 22,26	€ 12,42	€ 23,92
A2	€ 8,50	€ 9,78	€ 21,28	€ 11,05	€ 22,55	€ 12,75	€ 24,25
A3	€ 8,64	€ 9,94	€ 21,44	€ 11,23	€ 22,73	€ 12,96	€ 24,46
A4	€ 8,78	€ 10,10	€ 21,60	€ 11,41	€ 22,91	€ 13,17	€ 24,67
A5	€ 8,94	€ 10,28	€ 21,78	€ 11,62	€ 23,12	€ 13,41	€ 24,91
B	€ 8,50	€ 9,78	€ 21,28	€ 11,05	€ 22,55	€ 12,75	€ 24,25
B1	€ 8,75	€ 10,06	€ 21,56	€ 11,38	€ 22,88	€ 13,13	€ 24,63
B2	€ 9,02	€ 10,37	€ 21,87	€ 11,73	€ 23,23	€ 13,53	€ 25,03
B3	€ 9,18	€ 10,56	€ 22,06	€ 11,93	€ 23,43	€ 13,77	€ 25,27
B4	€ 9,38	€ 10,79	€ 22,29	€ 12,19	€ 23,69	€ 14,07	€ 25,57
B5	€ 9,58	€ 11,02	€ 22,52	€ 12,45	€ 23,95	€ 14,37	€ 25,87
BS	€ 9,03	€ 10,38	€ 21,88	€ 11,74	€ 23,24	€ 13,55	€ 25,05
BS1	€ 9,32	€ 10,72	€ 22,22	€ 12,12	€ 23,62	€ 13,98	€ 25,48
BS2	€ 9,59	€ 11,03	€ 22,53	€ 12,47	€ 23,97	€ 14,39	€ 25,89
BS3	€ 9,79	€ 11,26	€ 22,76	€ 12,73	€ 24,23	€ 14,69	€ 26,19
BS4	€ 10,12	€ 11,64	€ 23,14	€ 13,16	€ 24,66	€ 15,18	€ 26,68
BS5	€ 10,46	€ 12,03	€ 23,53	€ 13,60	€ 25,10	€ 15,69	€ 27,19
C	€ 9,57	€ 11,01	€ 22,51	€ 12,44	€ 23,94	€ 14,36	€ 25,86
C1	€ 9,88	€ 11,36	€ 22,86	€ 12,84	€ 24,34	€ 14,82	€ 26,32
C2	€ 10,24	€ 11,78	€ 23,28	€ 13,31	€ 24,81	€ 15,36	€ 26,86
C3	€ 10,61	€ 12,20	€ 23,70	€ 13,79	€ 25,29	€ 15,92	€ 27,42
C4	€ 11,14	€ 12,81	€ 24,31	€ 14,48	€ 25,98	€ 16,71	€ 28,21
C5	€ 11,71	€ 13,47	€ 24,97	€ 15,22	€ 26,72	€ 17,57	€ 29,07
D	€ 10,43	€ 11,99	€ 23,49	€ 13,56	€ 25,06	€ 15,65	€ 27,15
D1	€ 10,83	€ 12,45	€ 23,95	€ 14,08	€ 25,58	€ 16,25	€ 27,75
D2	€ 11,20	€ 12,88	€ 24,38	€ 14,56	€ 26,06	€ 16,80	€ 28,30
D3	€ 11,56	€ 13,29	€ 24,79	€ 15,03	€ 26,53	€ 17,34	€ 28,84
D4	€ 11,92	€ 13,71	€ 25,21	€ 15,50	€ 27,00	€ 17,88	€ 29,38
D5	€ 12,30	€ 14,15	€ 25,65	€ 15,99	€ 27,49	€ 18,45	€ 29,95
D6	€ 12,76	€ 14,67	€ 26,17	€ 16,59	€ 28,09	€ 19,14	€ 30,64
DS	€ 11,29	€ 12,98	€ 24,48	€ 14,68	€ 26,18	€ 16,94	€ 28,44
DS1	€ 11,75	€ 13,51	€ 25,01	€ 15,28	€ 26,78	€ 17,63	€ 29,13
DS2	€ 12,23	€ 14,06	€ 25,56	€ 15,90	€ 27,40	€ 18,35	€ 29,85
DS3	€ 12,71	€ 14,62	€ 26,12	€ 16,52	€ 28,02	€ 19,07	€ 30,57
DS4	€ 13,12	€ 15,09	€ 26,59	€ 17,06	€ 28,56	€ 19,68	€ 31,18
DS5	€ 13,54	€ 15,57	€ 27,07	€ 17,60	€ 29,10	€ 20,31	€ 31,81
DS6	€ 14,12	€ 16,24	€ 27,74	€ 18,36	€ 29,86	€ 21,18	€ 32,68

## **RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO**

### **LA RABBIA DEGLI ESCLUSI**

L'Accordo delle progressioni del 11/05/2004 è discriminante ed ingiusto nei confronti dei lavoratori per i seguenti motivi:

- a) per compensare un errore di interpretazione dell'azienda che aveva attribuito una terza fascia a circa 450 lavoratori i sindacati hanno siglato l'Accordo del 11/05/2004;
- b) per capire le intricate maglie dell'Accordo bisogna partire dal fatto che tutti i lavoratori, prima dell'Accordo del 11/05/04 avevano diritto a solo due fasce in base all'anzianità di servizio (1<sup>a</sup> a 5 aa. e 2<sup>a</sup> a 10 aa.);
- c) l'Azienda ha elargito una terza fascia a quei lavoratori che non avevano partecipato alle selezioni interne o che erano ancora in graduatoria circa 450 (ndr);
- d) questo stato di cose faceva sì che la fascia in più poteva mettere i dipendenti interessati in una situazione più favorevole nei confronti di coloro che avevano fatto e vinto i concorsi interni creando un ingiusto scavalco;
- e) per ovviare a questo i sindacati hanno partorito, insieme all'Azienda, l'Accordo del 11/05/04;
- f) con questo accordo, dei 2000 dipendenti interessati, (cioè color che avevano 10 anni di anzianità alla data del 31/12/2002) di cui 1550 non avevano usufruito della terza fascia (2000-450) allo scadere delle seguenti date potranno ottenere una fascia in più oltre quella dei 5 e dei 10 anni:

al 31/12/03 con 25 aa. di anzianità si ha diritto alla 3<sup>a</sup> fascia a decorrere dal 1/1/04

al 31/12/04 con 20 aa. di anzianità si ha diritto alla 3<sup>a</sup> fascia a decorrere dal 1/1/05

al 31/12/05 con 15 aa. di anzianità si ha diritto alla 3<sup>a</sup> fascia a decorrere dal 1/1/06

- g) i soldi necessari al finanziamento dell'accordo verranno gradualmente presi dalla quota B che lentamente diminuirà forse fino a sparire e non essere più percepita;
- h) non tutti i dipendenti potranno usufruire della terza fascia frutto di un errore (da notare che nessun diritto è alla base di questo accordo se non la sanatoria di un errore interpretativo dell'Azienda);
- i) chi rimarrà escluso? Tutti coloro che alla data del 31/12/05 non avranno raggiunto i 15 anni di anzianità in quanto l'Accordo non prevede altre date o scorrimenti automatici;
- j) alcuni esempi degli esclusi:
  - a) tutti i dipendenti che, pur rientranti nei 1550 non raggiungeranno i 15 anni al 31/12/05
  - b) tutti i neo assunti con meno di 10 anni di anzianità
  - c) tutti i dipendenti diversi dai 2000 interessati all'accordo (in Azienda siamo circa 4500)
  - k) a tutti i dipendenti dei punti a),b) e c) sono così assicurati 2 fasce (a 5 e 10 anni) mentre agli interessati verranno elargite 3 fasce (due a 5 e 10 come tutti la terza secondo lo schema del precedente punto f);
  - l) Come si poteva ovviare alla discriminazione? Ponendo in essere ciò che la UIL/FPL ha messo come nota a verbale e cioè **RENDENDO AUTOMATICO PER TUTTI L'ACQUISIZIONE DELLA TERZA FASCIA AL RAGGIUNGIMENTO DEL 15° ANNO DI ANZIANITA' CON DECORRENZA DAL 1° GENNAIO DELL'ANNO SUCCESSIVO!**
  - m) L'applicazione della nota della UIL/FPL avrebbe consentito l'acquisizione di tre fasce di anzianità per tutti, ripetiamo per tutti i dipendenti dal momento stesso della firma dell'Accordo, senza mettere un fermo al 31/12/05 con la prospettiva di un grosso punto interrogativo per i prossimi accordi;
  - n) Bisogna anche tenere presente che chi ha acquisito la terza fascia subito ha comunque avuto la possibilità di incamerare più soldi di chi l'acquisirà in futuro o non l'acquisirà per niente;
  - o) La nota a verbale della UIL/FPL cerca di porre l'accento sulla disparità di trattamento tra stessi lavoratori evidenziato dalla applicazione di questo accordo, sperando che i lavoratori non compresi in questa "elargizione" comprendano l'errore e spingano i sindacati a sanare anche questa ingiustizia;
  - p) Come esponente sindacale e lavoratore ingiustamente escluso da questa distribuzione, chiedo a tutti i lavoratori interessati di contattarmi per un eventuale ricorso al Pretore del Lavoro su un accordo ingiusto e discriminate, scrivete le vostre adesioni ed i vostri recapiti all'indirizzo e-mail [c.bruno@ausl.mo.it](mailto:c.bruno@ausl.mo.it) oppure telefonate al 3288517455.

BRUNO Cesare