



VERBALE incontro RSU del 23 marzo 2026

In data 23 marzo 2026, alle ore 9.30, si è tenuta la riunione della RSU giusta convocazione per e-mail del 16/03/2026.

In apertura si elencano i punti all'ordine del giorno:

- 1 Approvazione verbale precedente;
- 2 Modifica al regolamento assegnazione DEP;
- 3 Criteri per la distribuzione della produttività collettiva;
- 4 Incarichi di funzione;
- 5 Reperibilità Assistenti Sanitari/Infermieri.

Presenti: Isidoro Bonomi, Marco Contessa, Caterina Gozzi, Colondrina Poncia, Alberto Cangemi, Dario Maranga Dario, Annalisa Spini, Andrea Sofia D'Amico, Francesca Taboni

Assenti giustificati: Alberto Zanoni, Sara Oberti, Roberta Domeneghini

Assenti non giustificati: Nessuno

Nella giornata collegata da remoto la dipendente Alessandra Scattolini come uditrice esterna

Il verbalizzante designato dal Coordinatore RSU è Annalisa Spini.

Considerata la presenza del numero legale si passa alla discussione dei punti all'O.d.G..

Punto 1 O.d.G.:

Viene letto ed approvato il verbale della scorsa seduta 12/03/2026.

Punto 2 O.d.G.:

La RSU, preso atto delle varie proposte pervenute (in atti) sui punteggi per l'attribuzione DEP (Contessa, Zanoni, Poncia, Taboni-Domenighini-D'Amico), dopo ampia discussione, all'unanimità concorda di approvare quella di Zanoni nel seguente contenuto:

a) i DEP verranno attribuiti, nel limite delle risorse contrattate fissate in euro 50.000,00, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50%, come previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e definito dalle vigenti indicazioni MEF;

b) i DEP verranno attribuiti tenendo conto, al personale in servizio al 31.12 dell'anno precedente a quello di attribuzione dei DEP, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva;

c) per una quota massima di 40 punti (CCNL prevede non inferiore a 40 punti) del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

d) per una quota massima di 25 punti (CCNL prevede non superiore a 40 punti) del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 02.11.2022, nel profilo di appartenenza, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Si specifica che i punti relativi all'"esperienza maturata" vengono attribuiti con il seguente criterio: 1 punto per ogni anno o frazione di anno (Esempio: 1 anno e 6 mesi di esperienza, equivalgono a 1,5 punti);

e) per una quota massima di 5 punti del punteggio totale, in relazione alle capacità culturali/professionali acquisite attraverso l'attribuzione di incarichi previsti dal contratto (0,25 punti per ogni anno di incarico di posizione organizzativa e incarichi di funzione organizzativa/professionale di media ed elevata complessità); o anche tramite il conseguimento di titoli di studio ulteriori rispetto al requisito di assunzione attinenti al profilo professionale (Laurea magistrale, Laurea specialistica o Laurea ciclo

unico/vecchio ordinamento punti 2 – Laurea triennale, Dottorato di Ricerca punti 1 - Diploma di istruzione secondaria di secondo grado punti 0,8 - Master universitario punti 0,7 - Corso di Perfezionamento universitario punti 0,5);

f) per una quota massima di 5 punti/anno per ogni anno di permanenza in fascia senza nessuna progressione orizzontale/DEP; per tutti gli altri i 5 punti sono conteggiabili solo a decorrere dal terzo anno senza progressione orizzontale (fino ad un massimo di 30 punti). Con la precisazione di verificarne l'impatto reale/effettivo fra un anno e quindi valutarne l'efficacia (favorire la progressione dei giovani ma non penalizzare troppo gli altri).

Punto 3 O.d.g.:

Dopo ampia valutazione e discussione (che ha come base la proposta avanzata da Contessa) sui criteri per la distribuzione della produttività collettiva si concorda per la definizione di un Fondo a 20.000 euro per progetti della Direzione Strategica che si riferiscono ai vari dipartimenti.

I progetti creati dalla DS dovranno:

- contenere indicazione chiara dei destinatari
- definire una quota minima e massima del premio di risultato
- coinvolgere il maggior numero di profili professionali presenti in azienda
- tenere in considerazione quelle UO che operano da tempo in costante carenza di organico (risorse umane)
- essere trasmessi preventivamente alla RSU

Per quanto riguarda la definizione per attribuzione del premio individuale, si condivide la proposta dell'azienda (10.000 Euro), ovviamente escludendo dai beneficiari coloro che rientreranno nelle progettualità aziendali.

Punto 4 O.d.g.:

In tema di Incarichi di funzione all'unanimità si decide di:

- mantenere il fondo nella sua attuale determinazione facendovi rientrare anche i 20.000 euro precedentemente destinati alla definizione di posizioni in EQ;

- ridefinire la soglia di valore delle funzioni attualmente da 9000 a 9600 euro a beneficio delle ricadute positive sull'aspetto pensionistico;
- procedere in una complessiva e puntuale revisione delle funzioni inserite nei bandi di assegnazioni a suo tempo formulati comparandole con quelle realmente esercitate in conseguenza anche della modifica del POAS del 2024, al fine di rivedere, eventualmente, anche i valori delle funzioni assegnate.

Punto 5 O.d.g.:

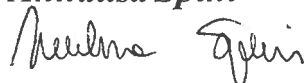
Si discute in merito alla possibile proposta di continuare la pronta disponibilità per le Assistenti Sanitarie e Infermiere, in scadenza al 31/03/2026 (definita in occasione del piano olimpico). Consultando il personale coinvolto sia di Valtellina che di Valcamonica si è evidenziato che la reperibilità del personale sanitario non appare necessaria, in quanto, dall'analisi delle attività effettivamente svolte è emerso che l'intervento dell'infermiere reperibile è stato richiesto di fatto solo in casi sporadici e, nella quasi totalità delle situazioni, non ha apportato un contributo significativo all'operatività del servizio.

La RSU unanimemente concorda che tale attività comporterebbe una perdita di risorse economiche inutile e un coinvolgimento di personale sanitario non formato in quanto assegnato ad altri servizi, pertanto non si trova d'accordo col suo proseguo oltre il termine stabilito.

L'incontro termina alle ore 11.40.

La Verbalizzante

Annalisa Spini



Il Coordinatore

Isidoro Bonomi