



AZIENDA SOCIALE SUD EST MILANO
Ente capofila Distretto Sociale Sud Est Milano

San Donato Milanese, 21.11.2022

Spett.le
RSU – A.S.S.EMI.

Spett.li
ORGANIZZAZIONI SINDACALI
CISL
CGIL
Comparto Enti Locali

VERBALE INCONTRO DELEGAZIONE TRATTANTE

In data 21 novembre 2022 alle ore 10.00 tramite piattaforma on-line Microsoft T, si è riunita la delegazione trattante, regolarmente convocata in data 3 novembre 2022.

Sono presenti:

- per la delegazione trattante di parte pubblica il Direttore ASSEMI, Alessandro Cassuto e la componente del C.d.A. Marta Battioni;
- per le organizzazioni sindacali:
 - Sig. Agostino Vigna, CISL Funzione Pubblica
- per la RSU:
 - Dott.ssa Ilaria Cisbani
 - Dott.ssa Manuela Del Campo
 - Dott.ssa Alice Galliani
 - Dott.ssa Silvia Zucchelli

Partecipa all'incontro la Responsabile dell'Area Amministrazione Dott.ssa Maria Luisa Esposito.

Punti all'ordine del giorno:

- 1. Aumento ticket/ welfare aziendale (anche alla luce del fringe benefit contenuto nel decreto aiuti quater);**
- 2. indennità e progressioni;**
- 3. smart working;**

Il Direttore chiede che venga aggiunta all'ordine del giorno l'approvazione formale del fondo decentrato 2022 che non era stato approvato nell'ultimo incontro.

L'approvazione è infatti propedeutica all'erogazione della produttività nei primi mesi dell'anno successivo. Viene inoltre specificato che nel fondo 2023 verranno inseriti gli adeguamenti contrattuali previsti dall'art. 79 del nuovo CCNL.

Viene quindi esposto il valore del fondo che si riporta in allegato al presente verbale.

Le RSU esprimono quindi parere favorevole alla composizione del fondo decentrato per l'anno 2022.

Si procede quindi con la trattazione degli argomenti all'ordine del giorno.

1. Aumento ticket/ welfare aziendale (anche alla luce del fringe benefit contenuto nel decreto aiuti quater).

Prende la parola il rappresentante sindacale Vigna che chiede che l'erogazione degli arretrati previsti dal CCNL venga prevista per il mese di gennaio e non per dicembre perchè da una parte l'erogazione di tali arretrati entro il 2022 determinerebbe un incremento dell'imponibile e dall'altra l'erogazione a gennaio consentirebbe di far fronte agli incrementi dei costi energetici.

Viene inoltre chiesto che gli incrementi del fondo decentrato previsti dal nuovo CCNL di cui all'art. 79 (in particolare un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018) venga destinato alle nuove progressioni economiche dal 2023 previste dall'art. 14 del nuovo CCNL.

Galliani integra dicendo che in particolare l'Assemblea dei lavoratori si era espressa nel prevedere almeno la progressione del personale che era stato assunto prima del 2018 (2/3 persone) in quanto nelle ultime progressioni risalenti al 2018 non erano stati previsti.

La delegazione di parte pubblica risponde che alla luce di quanto previsto dal nuovo CCNL si potrà prevedere un percorso che preveda delle nuove progressioni economiche a partire dal 2023 sulla base di adeguati stanziamenti di Bilancio.

Le RSU portano quindi all'attenzione della delegazione trattante il tema più complessivo del welfare aziendale chiedendo che l'Azienda valuti la possibilità di integrare la voce di fringe benefits, anche alla luce dei risparmi derivanti dal mancato incremento dei ticket e della non erogazione dei ticket per chi è in lavoro agile, per riconoscere ai lavoratori contributi collegati ad esempio al riconoscimento di spese quali ad esempio le spese mensa per i figli o gli incrementi derivanti dalle spese delle utenze.

Il Direttore risponde che in relazione alla nuova normativa citata si è ancora in attesa di vedere i decreti attuativi che consentiranno di capire il meccanismo di funzionamento e che tali costi, pur essendo detraibili dall'imposte, devono comunque essere previsti a Bilancio mentre il Bilancio 2022 al momento non li prevede. Rimarca inoltre il fatto che il costo per il personale ha visto una forte incidenza nel 2022 derivante dal fatto che tutti gli avvicendamenti previsti del personale sono stati coperti e si è proceduto a nuove assunzioni.

2. indennità e progressioni

Rispetto al tema indennità le RSU chiedono se vi sono aggiornamenti in merito.

La delegazione trattante di parte pubblica afferma che il tema non è stato ancora valutato dal CDA e che rappresenti aspetti di complessità e delicatezza.

Vi è un provvedimento del 2019 omnicomprensivo che non prevede la verifica e la rivalutazione di tali indennità e questo rappresenta un elemento di criticità. Tutti i provvedimenti legati a nuove assunzioni le cui figure prevedono l'erogazione dell'indennità sono individuali e prevedono la revisione annuale.

Per tale motivo nel 2022 non sono ancora state erogate nuove indennità oltre quelle previste da particolari figure professionali.

Viene quindi chiesto alle RSU se vi sono suggerimenti rispetto a come impostare il nuovo disegno delle indennità.

Le RSU rispondono che sicuramente è apprezzato il criterio di prevedere una verifica annuale dell'erogazione e suggeriscono che un criterio potrebbe essere quello di articolare le indennità di rischio rispetto a macro ambiti: amministrativo, assistenti sociali di linea e ufficio di piano.

Chiedono poi di verificare se un ulteriore criterio possa essere quello legato all'anzianità di servizio. Chiedono altresì che venga portato al CDA il riconoscimento della specifica responsabilità entro la fine del 2022 a Scovazzi e Celestino, sulla base del contratto decentrato vigente, come da stanziamenti a preventivo '22 a valere sulla parte fissa del Fondo Decentrato.

3. smart working

Rispetto a questo specifico punto viene le RSU, ricordando che la sperimentazione del Regolamento è operativa fino alla fine del 2023, chiedono se vi sia in previsione qualche cambiamento e qual è la valutazione che viene fatta dalla Direzione e dal CDA.

La delegazione trattante di parte pubblica risponde che la valutazione è al momento positiva, vi sono alcuni passaggi amministrativi ancora un po' farraginosi ma complessivamente si pensa che l'impostazione che è stata data aiuti notevolmente i lavoratori nella conciliazione dei tempi e consenta di mantenere livelli di efficacia organizzativa alti.

La Dott.ssa Esposito interviene per evidenziare due aspetti su questo tema. Il primo riguarda il fatto che si sta verificando con INAZ la possibilità di attivare una piattaforma dedicata che consentirebbe di rendere più evidente ed immediato il caricamento e la visualizzazione da parte di tutti i colleghi interessati di una richiesta di lavoro agile, la seconda riguarda un aspetto del CCNL che si dovrà chiarire in quanto ad una prima lettura sembra che in caso di lavoro agile sembrerebbe necessario indicare da subito e in via definitiva le giornate dedicate al lavoro agile. Questo andrebbe nel senso di impedire una programmazione più agevole e funzionale del LA e quindi andrà approfondita la questione.

La seduta si chiude alle ore 11.00.

Letto confermato e sottoscritto

Il Direttore di ASSEMI Alessandro Cassuto



Incaricata delegazione trattante del CDA Marta Battioni

Per le Organizzazioni sindacali

Le RSU



Galvani Alice