

4. Organismo Paritetico per l'innovazione e C.U.G.: obiettivi e finalità

Con delibera numero 1035 del 18/12/2018 e con delibera n° 800 del 16/10/2018 sono stati istituiti in azienda rispettivamente l'Organismo Paritetico per l'Innovazione e il Comitato Unico di Garanzia: di seguito vi illustreremo la funzione e le finalità di entrambi.

La costituzione dell'**Organismo Paritetico per l'Innovazione** è esplicitamente prevista dall'art. 7 CCNL: esso è composto da un componente per ogni sigla sindacale, nonché da una Rappresentanza dell'Azienda con rilevanza pari alla componente sindacale. Si riunisce almeno due volte ogni 12 mesi ed ha come fine ultimo l'analisi e la valutazione della fattibilità di qualsiasi progetto organizzativo innovativo presentato in azienda, nonché il miglioramento dei servizi, la promozione della legalità, la valutazione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo.

E' importante sapere che progetti e programmi lavorativi, innovativi o migliorativi, possono essere proposti all'Organismo Paritetico non solo dalle Organizzazioni Sindacali e dai Rappresentanti Aziendali, ma anche da **Gruppi di Lavoro**: sarà compito di tale organismo **valutarne la fattibilità**.

Per l'Usb faranno parte di tale Organismo **Giovanni Petrillo** e, come componente supplente **Dell'Aquila M. Carmine**.

Il **CUG** è il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e il mobbing": all'interno di esso l'Usb sarà rappresentato da **Alessandro Serrano**, e da **Simeone Esposito**.

Il CUG è paritetico ed è composto da componenti eletti, come il Presidente, il Vicepresidente e il Segretario, da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, e da componenti rappresentanti dell'Amministrazione.

Le prime riunioni di novembre e dicembre sono servite ad organizzare il Comitato, con l'elezione del Presidente, del Vice Presidente ed un Segretario, rispettivamente la dott. Valentina Belli, la dott. Paola Capodanno e il dott. Filippo Marco Tambasco, ed a stilare il regolamento per disciplinare il nostro funzionamento interno.

La mission del CUG è a dir poco nobile, ed è quella di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori o lavoratrici.

Ciò che vi può essere assicurato è che sia da parte di noi componenti USB che da parte degli altri componenti, sembra ci sia tanta voglia di esercitare bene il proprio compito, e contribuire seriamente a quel tanto ambito e agognato benessere lavorativo ed organizzativo; per cui chiunque si senta discriminato o mobbizzato nel proprio ambito di lavoro, o chiunque abbia da segnalare qualcosa che comprometta seriamente il proprio benessere lavorativo, non indugi a segnalarlo o alle nostre mail, a.serrano@istitutumori.na.it e s.esposito@istitutumori.na.it, o direttamente alla mail della segreteria del CUG, segreteriacug@istitutumori.na.it.

Alessandro Serrano
Dirigente Sindacale Usb Pascale

DIRETTORE: Giovanni Petrillo, Coordinatore Provinciale USB Napoli/RSU INT Pascale
REDATTORE: M.Carmine Dell'Aquila, Coordinatore Aziendale USB INT Pascale
RESPONSABILE TECNICO: Francesco Musto, Coordinatore Aziendale USB INT Pascale
GIORNALISTI: Roberto Pagano, Dirigente Sindacale/RSU INT Pascale
Alessandro Serrano, Dirigente Sindacale INT Pascale
Simeone Esposito, Dirigente Sindacale INT Pascale
Giuseppe Ferro, Dirigente Sindacale INT Pascale



n.5

"Il Pascalino" mensile di informazione ospedaliera

a cura dell'**USB Pascale**

Gen.19



"La libertà non è star sopra un albero, non è neanche avere un'opinione

la libertà non è uno spazio libero, libertà è partecipazione." G. Gaber

Dicembre è passato da un pò, con le sue ricorrenze sacre troppo spesso festeggiate in modo profano: albero, presepe, luci e brindisi, e poco importa se per tutta la durata dei festeggiamenti 47 esseri viventi appartenenti al genere umano han lottato per sopravvivere....occhio non vede, cuore non duole. Il nuovo anno ha raggiunto prepotentemente le nostre vite: qualcuno è rimasto sorpreso dal suo arrivo precoce, il 2018 era ancora da vivere ed è già finito, qualche altro invece l'ha accolto con liberazione, affidando

ad esso la responsabilità di tutti i suoi buoni propositi, che probabilmente ad oggi saranno già svaniti.

Nel nuovo anno è sbarcato anche Pascalino, portando con sé il suo coraggio, la sua determinazione e la sua celebre voglia di informare.

Questo mese, come d'abitudine, parleremo innanzitutto della Riunione trattante del 21 Gennaio avente come oggetto la Contrattazione Collettiva Integrativa (ex art. 8-9 CCNL).

Torneremo poi, nuovamente, su un argomento tanto caldo in Azienda, quale quello della concessione dei nulla osta in uscita ai dipendenti vincitori di mobilità presso altre Aziende: tutt'ora la condotta del IRCS Pascale, malgrado il nostro intervento sulla questione, ci sembra quantomeno poco chiara.

Il terzo articolo di questo numero l'abbiamo dedicato interamente ai professionisti del nostro Centro Trasfusionale: a distanza di tre mesi dalla nostra iniziativa siamo tornati a salutarli ed abbiamo colto l'occasione per porre loro qualche domanda.

La parte finale del giornale l'abbiamo riservata alla presentazione dei membri che andranno a comporre due Organismi molto importanti costituiti recentemente in Istituto: **Il Comitato Unico Di Garanzia (CUG)** e **l'Organismo Paritetico per L'innovazione**. Su questi due organismi ci

soffermeremo particolarmente per cercare di chiarire a tutti **obiettivi e funzioni**.

Buona lettura!

M. Carmine Dell'Aquila
coord. Az. Usb Pascale

1.Riunione trattante 21.01.2019: cosa è stato detto?

Il giorno 21 Gennaio si è tenuta la prima riunione dell'anno tra Rappresentanti Aziendali e R.S.U. : all'ordine del giorno un argomento tutt'altro che banale, quale la stipula del contratto integrativo, art.8-9 del CCNL.

La contrattazione integrativa, comunemente conosciuta come di II livello, si stipula a livello aziendale, ha durata triennale, e verte essenzialmente su:

- ripartizioni delle risorse disponibili
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche
- aumento delle indennità
- criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa.

Obiettivo Aziendale era quello di calendarizzare una serie di incontri al fine di poter contrattare l'esatto utilizzo dei fondi disponibili, quali il Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi (art.80 CCNL) e il Fondo Premialità e Fasce(art. 81 CCNL). Il rappresentante sindacale USB **Giovanni Petrillo**, tuttavia, in sede di riunione ha osservato che, per poter fare ciò mancava un dato fondamentale, quale la quantificazione monetaria dei Fondi in questione. La R.S.U., pertanto, ha unitamente richiesto di conoscere questo dato prima di poter procedere.

La riunione si è conclusa con il seguente accordo:

- entro il 10.02.2019 la parte pubblica provvederà a comunicare ai rappresentanti dei lavoratori l'entità dei Fondi sopracitati
- sono state già programmate tre riunioni decentrate per i giorni 12, 15 e 22 Febbraio al termine delle quali si cercherà di trovare le migliori condizioni possibili circa la stipula del contratto integrativo.

Come sempre, vi terremo informati su ogni novità.

Roberto Pagano
Rappresentante USB Pascale



CONSIDERAZIONI FINALI

il punto di vista USB



Fin qui quanto accaduto in trattante : tutto resta al momento sospeso, c'è bisogno di conoscere la grandezza dei fondi disponibili prima di poterne progettare l'uso.

Su questo argomento, tuttavia, crediamo sia il caso di soffermarci un pochino, visto l'importanza che esso riveste e soprattutto la sua diretta correlazione sulle condizioni economiche dei lavoratori.

La contrattazione di secondo livello è prevista dall'art.8 e dall'art. 9 del CCNL. Riassumendo e semplificando al massimo quanto previsto da tali articoli possiamo affermare che essa avviene tra rappresentanti sindacali e rappresentanti aziendali, i quali congiuntamente stipulano un contratto integrativo a quello nazionale, di durata triennale, in cui si cerca di migliorare economicamente e qualitativamente alcune condizioni previste dal CCNL.

Sono esempi di punti trattabili all'interno del contratto integrativo:

- innalzamento dei tempi di vestizione, svestizione e consegne (per un massimo di ulteriori 4 min oltre i 15 previsti dall'art. 27 comm 11-12 CCNL)
- aumento delle indennità di turno

Abbiamo iniziato questo percorso di sensibilizzazione sapendo che lo scoglio più difficile da superare sarebbe stato quello culturale: non tutti riescono a percepire quanto siano necessarie le donazioni di sangue ma noi, che nella vita abbiamo scelto di svolgere questo lavoro, lo sappiamo bene. Ed è per questo che proprio noi professionisti sanitari nella popolazione dei donatori non possiamo mancare: medici, chirurghi, anestesisti, infermieri, tecnici, O.s.s., capodipartimenti e dirigenti aziendali non possono esimersi da questo compito.

L'atmosfera che si respira al centro trasfusionale ci sembra molto positiva, i professionisti con cui abbiamo avuto modo di dialogare sono estremamente disponibili e preparati: c'è tanta voglia di fare e allora insieme ci concentriamo alla ricerca di nuove strategie comunicative che possano dare ulteriore linfa all'attività del reparto.

A mio modesto avviso sono almeno tre le idee maturate nel corso del confronto degne di nota, da prendere in considerazione in tale ottica.

La prima riguarda noi operatori: numeri alla mano saremmo in grado da soli di sostenere quasi l'intera attività del reparto in termini di donazioni. Aumentare la percentuale dei "dipendenti donatori" è quasi una priorità.

La seconda punta a coinvolgere i parenti dei pazienti che quotidianamente assistiamo: la maggior parte di essi, se venissero adeguatamente istruiti e preparati, certamente darebbero il loro contributo alla causa. In tal senso si potrebbe addirittura pensare di organizzare un protocollo informativo appositamente creato per loro.

L'ultimo punto riguarda le strategie comunicative dell'Azienda: l'IRCCS Paascale adotta metodi comunicativi all'avanguardia, come i social, eppure su quelle pagine raramente abbiamo visto pubblicizzare le attività svolte in questo reparto, o inviti rivolti alla popolazione per incentivare le donazioni. Addirittura sulla carta dei servizi il trasfusionale non viene nemmeno menzionato, cosa francamente di difficile comprensione.

Il centro trasfusionale è un reparto particolare, che cura pazienti ed offre salute come ogni reparto ospedaliero, ma che per funzionare ha bisogno della solidarietà delle persone, in assenza della quale nulla può. E' per questo motivo che non bisogna mai abbassare l'attenzione verso questo servizio.

Ringraziamo tutto il personale del C.T. per la loro professionalità e per il lavoro che quotidianamente svolgono con amore e passione. La promessa, come sempre, è che ripasseremo presto.

Nel salutarvi inseriamo alcune interessanti notizie logistiche.

Il nostro C.T è aperto dal lunedì' al sabato dalle 8,30-12.00. Il martedì' e il giovedì' l'attività viene prolungata fino alle ore 17.00.

Possono donare tutti i soggetti con età compresa tra i 18 e i 60 anni, peso corporeo superiore ai 50 kg, in buono stato di salute e che conducono uno stile di vita non a rischio. La frequenza delle donazioni può essere trimestrale per i soggetti di sesso maschile, semestrale per quelli di sesso femminile.

Inoltre ricordiamo che: **il dipendente che effettua la donazione di sangue presso uno dei centri autorizzati dal Ministero della Sanità ha DIRITTO ad una giornata lavorativa di riposo RETRIBUITA (coincidente, ovviamente, con quella in cui ha donato il sangue).**

Mario Carmine Dell'Aquila
Coord.Az.Usb Pascale

3. Il vero motore dell'IRCCS Pascale: viaggio nel NOSTRO Centro Trasfusionale.

Come molti ricorderanno, circa quattro mesi fa focalizzammo la nostra attenzione sulle condizioni di salute del nostro centro trasfusionale: in quell'occasione scoprimmo che era in atto una vera e propria "emergenza sangue" non solo in Azienda, ma in tutta la regione. All'epoca, in breve tempo, riuscimmo a dare vita ad un'iniziativa solidale che riscontrò un discreto successo mediatico, con un duplice intento: diffondere il più possibile la "cultura delle donazioni" e, al contempo, riempire le emoteche dell'Istituto. .

Da allora il nostro interesse verso questo problema non è mai diminuito.

A distanza di qualche mese, come promesso, siamo tornati a salutare i colleghi che svolgono la loro professione in quel particolare reparto. Lo abbiamo fatto in un pomeriggio qualunque, piovoso e freddo, a fine giornata, quando in genere si riesce a trovare qualche minuto per confrontarsi.

Veniamo accolti dal collega Luca Esposito, Infermiere di comprovata esperienza : con lui la Dott.ssa Diodato, la Dott.ssa Di Macchia, il Dott. Mattiello. Non avevamo avuto ancora occasione di presentarci personalmente con tutti loro, ma tutti sapevano dell'iniziativa che avevamo intrapreso qualche mese prima: è proprio da questo argomento che ha inizio il nostro colloquio. Chiediamo loro se in seguito alla nostra iniziativa ci sono stati reali benefici per il centro. Come credevamo, la risposta ricevuta non è stata del tutto positiva: in quei giorni di ottobre, ci dicono, si è avuto un aumento nel numero delle donazioni giornaliere ma è durato poco. Ben presto, infatti, quel picco è calato e ci si è assestati nuovamente sui livelli di sempre, con i problemi di sempre.

Ci parlano di livelli abituali di donazioni ricevute, noi però non li conosciamo e allora chiediamo di mostrarceli.

Con estrema cordialità ci spiegano che mediamente il centro ospita circa sette potenziali donatori al giorno, a fronte di una richiesta media da parte del nosocomio di 7-10 sacche di sangue nelle 24h. In linea di massima, pertanto, malgrado lo scarso afflusso, si riesce comunque a soddisfare le necessità dei pazienti ricoverati, in quella che potrebbe essere definita un'economia di sussistenza. Tuttavia, chiariscono, parliamo di numeri medi: ci sono periodi particolari dell'anno dove il numero dei donatori cala drasticamente e la mancanza di scorte disponibili rende spesso la situazione drammatica. Ciò si verifica, ad esempio, nel corso dei mesi estivi o in concomitanza delle festività natalizie, cosa che personalmente mi sembra essere un grosso paradosso: nel mese in cui tradizionalmente si è tutti più buoni ci si dimentica di compiere un gesto così semplice eppure tanto importante e nobile, espressione massima di solidarietà.

Ci informano che ogni anno nel nostro centro trasfusionale vengono raccolte circa 2000 sacche di sangue: i donatori sono per lo più "abituali", tornano ciclicamente ogni tre o sei mesi per compiere quello che considerano essere un dovere morale.

Delle 2000 sacche ricevute più della metà provengono dai componenti di un'associazione denominata "amici del Pascale": sono loro che sostengono letteralmente il reparto. Circa il 70% del sangue che utilizziamo quotidianamente in Istituto, tra reparti di degenza, terapia intensiva o blocco operatorio, proviene dalle loro vene. Da professionista sanitario mi sento in dovere di ringraziarli.

A questo punto, però, la domanda ci sorge spontanea, pensata quasi simultaneamente da me e dal collega Alessandro Serrano che mi ha accompagnato in questa visita: nella popolazione dei donatori del Pascale, che percentuale viene occupata dai dipendenti dell'Istituto?

La risposta ricevuta, come temevamo, è esattamente opposta rispetto a quello che avremmo voluto .

Il numero è basso, molto basso. Essi rappresentano circa il 5% del totale, forse addirittura meno: a mio avviso questo dato è ancor più paradossale della carenza di donatori a dicembre.

In Azienda siamo 778 dipendenti (rapporto performance 2017), di cui 256 dirigenti e 522 appartenenti al comparto: tutti, indistintamente dal ruolo che ricopriamo, conosciamo cosa comporta non avere sangue disponibile, sappiamo che in alcuni casi una sacca di emazie rappresenta lo spartiacque tra la vita e la morte, la sentenza tra il poter eseguire o il dover rinviare un intervento chirurgico atteso talvolta per mesi. La risposta ricevuta dai colleghi del trasfusionale è stata spiazzante: so bene che molti colleghi risultano essere donatori in altri centri, ma la percentuale è troppo bassa per poter credere che tutti si rivolgano altrove.

- aumento delle indennità specifiche
- aumento delle indennità di pronta reperibilità
- criteri per l'attribuzione di premi correlati alle performance
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa vengono fornite dal Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi (art.80 CCNL) e dal Fondo Premialità e Fasce (art. 81 CCNL).

E' questa, a nostro avviso, una delle più importanti novità "regalatoci" dal nuovo contratto di lavoro, firmato il giorno 21 maggio 2018, con grossa soddisfazione, dalla triplice CGIL-CISL-UIL, nonché da FIALS, FSI e Nursing up.

Ebbene, con il nuovo contratto si è "ben pensato " di modificare la parte riguardante il trattamento economico: in particolare si è scelto di accorpate i fondi, riducendoli da tre (art. 8-9-10 CCNL 2006/2009) a due (ART. 80-81 CCNL 2016/2018).

Precedentemente, infatti, essi erano erano:

- 1) fondo per il compenso del lavoro straordinario e per la remunerazioni delle condizioni di disagio (indennità....)
- 2) fondo per la produttività
- 3) fondo per il finanziamento delle fasce retributive e delle posizioni organizzative.

La riforma contrattuale ha stravolto tale metodo e, con gli articoli 80 e 81 ha dato vita rispettivamente al Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi (da cui indistintamente bisogna trovare risorse per remunerare lavoro straordinario, indennità, indennità d'incarico correlata alle posizioni funzionali (ex posizioni organizzative) e indennità di coordinamento) e al Fondo Premialità e Fasce (da cui, invece, bisogna trovare le risorse per i premi di produttività collettiva, organizzativa (!) nonché per l'attribuzione delle fasce). Ci sembra chiaro che in tale cambiamento chi ci rimette, e tanto, è il semplice lavoratore: il nuovo metodo appare volutamente caotico, si è dato vita a un pericolosissimo sistema di "vasi comunicanti" che sembra disperdere profitti allontanandoli sempre più dalle tasche dei lavoratori. Ci spieghino, i firmatari, cosa c'è d'essere soddisfatti in tutto questo.

E' stata doverosa questa impegnativa premessa per coinvolgervi su quelle che saranno le proposte USB in contrattazione integrativa. Il primo passo, necessario, sarà quello di conoscere l'entità dei fondi disponibili. Da lì partiremo dopodiché le nostre richieste verteranno soprattutto:

- sulla progressione economica, orizzontale e verticale (D-DS);
- sull'aumento del riconoscimento economico circa le indennità di turno, le indennità specifiche, nonché le indennità di pronta disponibilità.

Chiederemo, inoltre, che vengano preventivati gli incarichi funzionali (ex p.o. e coordinamenti) necessari per tutto il triennio: dal momento che le loro indennità rientrano direttamente nell'art. 80, al fine di non incorrere nel rischio di impoverire ulteriormente il fondo a discapito dei lavoratori, servirà conoscerne da subito il reale fabbisogno.

**Mario Carmine Dell'Aquila
Coord. Az. Usb Pascale**

2. Nulla Osta in uscita: la roulette Pascaliana.

Siamo costretti, nostro malgrado, ad interessarci nuovamente di una questione tutt'altro che risolta all'interno dell'Istituto: il rilascio dei Nulla Osta in uscita per i dipendenti vincitori di mobilità presso altre Aziende Ospedaliere e che da queste hanno ricevuto richiesta di disponibilità circa l'immissione in servizio.

Affinchè tutti possano avere le idee chiare su quanto sta accadendo, abbiamo ritenuto opportuno trascrivere una cronistoria dei fatti accaduti, in modo chiaro e semplice.

Negli ultimi mesi abbiamo avuto la netta sensazione che, nell'affrontare le numerose richieste di concessione di permesso in uscita, la condotta assunta dall'Azienda sia stata un po' "improvvisata".

Le prime richieste arrivano, infatti, a Luglio 2017 e coinvolgono dipendenti appartenenti al profilo professionale CPS-Infermieri: tali richieste hanno avuto esito positivo, nonostante i suddetti richiedenti fossero "teoricamente" impossibilitati a lasciare l'azienda dall'art. 8 del contratto individuale, il quale recita testualmente: "il dipendente si impegna a non richiedere mobilità presso altro ente prima dei 24 mesi". La direzione Aziendale, all'epoca, ha saggiamente deciso di non ostacolare la mobilità di questi professionisti, e dunque di non avvalersi dell'art. 8, soprattutto in virtù di una graduatoria di mobilità attiva, grazie alla quale sono stati sostituiti i partenti.

Successivamente, tuttavia, la politica aziendale è misteriosamente cambiata: nel 2018 sono state presentate, com'era prevedibile aspettarsi, nuove richieste di rilascio di nulla osta da parte di dipendenti trovatisi in situazioni assolutamente analoghe rispetto ai predecessori: nonostante ciò le valutazioni degli organi direttivi dell'Istituto sono state radicalmente opposte, negando a tutti il tanto desiderato permesso di trasferimento, proprio in virtù di quell'art. 8 che precedentemente non aveva avuto alcuna valenza. Eppure la graduatoria di mobilità per cps-infermieri dell'Istituto è ancora attiva, è composta da 386 persone di cui ne sono state chiamate, ad oggi, solo 353.

Nel pubblico impiego assume particolare importanza il creare "precedenti decisionali": la condotta aziendale, in un primo tempo permissiva, poi improvvisamente ostruttiva, ha generato inevitabilmente una discriminazione tra dipendenti appartenenti alla stessa categoria professionale e ha dato vita a un crescente malcontento generale, giunto ormai a un livello difficilmente controllabile.

Basterebbe far sapere questo per evidenziare la schizofrenia decisionale che vige in Azienda: ma la storia, fino ad ora, l'abbiamo raccontata solo in parte.

Si da il caso, infatti, che le richieste di nulla osta siano giunte da professionisti appartenenti a più profili professionali. Oltre ai suddetti infermieri diversi operatori socio sanitari hanno presentato la stessa domanda: ebbene per tre di queste unità essa ha avuto esito positivo, nonostante all'epoca dei fatti per la figura professionale in questione non era previsto alcun piano sostitutivo, ma era stato semplicemente pubblicato un bando di mobilità di cui non erano state ancora espletate nemmeno le prove selettive!! In pratica, per essere chiari ed esaustivi, tre Operatori socio sanitari, con vincolo contrattuale ex art. 8 hanno visto accolta la loro richiesta di trasferimento malgrado non esistesse, in quel momento, una tempistica certa circa la loro sostituzione. Il loro trasferimento, tra l'altro, ha inciso in maniera negativa sul normale svolgimento delle attività lavorative routinarie, andando a indebolire ulteriormente il numero di oss presenti in Istituto, già cronicamente esiguo in relazione alla mole di lavoro affrontata quotidianamente.

L'atteggiamento discriminante, pertanto, si è manifestato in modo sempre più palese ed ha trovato definitiva conferma quando il giorno primo Gennaio, nel mentre diversi Infermieri vedevano respinta la propria richiesta di nulla osta, una collega Oss, con il benessere dei dirigenti Aziendali, salutava il Pascale dirigendosi verso altri lidi.

La situazione appare di difficile lettura, le logiche decisionali ci sfuggono, la mancanza di una condotta univoca ci sembra talmente evidente che diviene perfino superfluo sottolinearla. Le regole oggettive in alcuni casi sembrano essere opinioni: per l'argomento in questione la decisione finale appare essere assunta non tanto in base a giudizi imparziali e oggettivi, ma seguendo la fortuna del caso, come fosse una roulette.

Giovanni Petrillo
Rappresentante RSU Pascale



CONSIDERAZIONI FINALI

il punto di vista USB



Nell'affrontare la questione del rilascio nulla osta in uscita la condotta assunta dall'Azienda sin ora è stata assolutamente disomogenea, incongruente e, lo ripetiamo ancora una volta, discriminante.

L'USB sta seguendo da vicino l'evolversi dei fatti: abbiamo più volte chiesto spiegazioni alla Direzione Aziendale, in data 06/11/2018 siamo stati costretti a presentare ufficialmente una Diffida. Ci aspettavamo che potesse essere sufficiente questo per intavolare un dialogo costruttivo con l'Azienda ma così non è stato: in tutta risposta siamo stati invitati a risolvere la questione seguendo vie legali. Noi abbiamo ovviamente accettato l'invito, ora attendiamo fiduciosi i prossimi sviluppi, di cui sarete certamente informati.

Il nostro punto di vista propende ovviamente ad accontentare i dipendenti che hanno manifestato, per svariati motivi, la volontà di lasciare l'Istituto: trattenere, difatti, un dipendente con una formula coatta mascherata da art. 8 ci sembra controproducente sia per l'Azienda, che avrà a disposizione un professionista non motivato, sia ovviamente per il dipendente, il cui stress psicologico inciderà senz'altro sulle sue performance lavorative oltre che sul suo stato di salute fisico e mentale.

La strada da percorrere ci sembra scontata: c'è in essere una graduatoria di mobilità per cps-infermieri, bisogna attingere da essa per sostituire i partenti. Analogo discorso vale per gli operatori socio sanitari.

Espletate entrambe le graduatorie ci concentreremo affinché nel più breve termine possibile vengano banditi concorsi ex novo, al fine di consentire eventuali nuove mobilità ma soprattutto di rinforzare finalmente la pianta organica aziendale, che per alcuni profili professionali permane estremamente carente.

Giovanni Petrillo
Rappresentante RSU Usb Pascale