

JOB ACT

Con l'attuazione del jobs act è stato inferto un duro colpo al mondo del lavoro azzerando di fatto i diritti dei lavoratori conquistati dai ns. avi con dure battaglie e spargimento di sangue in tutte le piazze d'Italia! Già con la riforma Fornero, è stato ridimensionato l'art. 18, consentendo ai padroni di licenziare arbitrariamente chiunque, ma con il Jobs act il Governo ha voluto dare libero mandato alle imprese in materia di assunzioni, licenziamento con i contratti, cosiddetti, a tutele crescenti! Oggi si aggiunge il demansionamento, nel linguaggio politichese

chiamato "rimansionamento", abolendo quei diritti minimi dei lavoratori dando poteri unilaterali all'azienda, che vanno oltre quanto disposto dalla legge delega! Ma il cammino della Riforma del Lavoro 2015 non si ferma, per concludere la mission del Governo Renzi manca ancora l'approvazione dell'utilizzo delle telecamere sul posto del lavoro. Insomma, con la scusa di attirare in Italia nuovi acquirenti, i Governi antidemocratici che si sono succeduti negli ultimi anni, hanno messo in atto un attacco senza precedenti a tutta la legislazione in materia di lavoro creando una riduzione dra-

stica dei volumi occupazionali, aumento della povertà dei ceti medi! Solo i profitti sono aumentati! Al fianco di questi Governi si sono sempre schierati CGIL CISL UIL lasciando soli i lavoratori di fronte ai padroni. La USB diversamente ha sempre messo in campo una lotta di classe a proclamando una serie di scioperi generali con l'unico scopo di proteggere i lavoratori e i diritti dei lavoratori!

Maurizio Acquaviva

DITE LA VOSTRA



Questo è uno spazio dedicato a chi vuole porre domande, fare segnalazioni, lamentare disfunzioni, insomma... diciteci la vostra.

Potete inviare le vostre voci attraverso la nostra web mail: latina.sanita@usb.it.

Cercheremo di pubblicare le vostre missive e proveremo a rispondere ai vostri quesiti.



UNA VOCE FUORI DAL CORO



Notiziario informativo a cura della U.S.B. Sanità-ASL Latina

Numero I

N°0 - Luglio 2015

Notizie di rilievo:

- Pag.1: Ricorsi TFR
- Pag.2 : Info RSU
- Pag.3 : Formazione ed ECM
- Pag.4 : Notizie dal Privato



CONTATTI

EMAIL
latina.sanita@usb.it

RSU
m.demarco@usb.it

PROFESSIONI
sdino66@virgilio.it

EDITORIALE
m.trimarchi@usb.it

EDITORIALE
specorilli@usb.it

FEDERAZIONE PROV.LE
USB PUBBLICO IMPIEGO
latina@usb.it
Via G.Mameli 4
0773473566

SITO WEB: www.usb.it

Perché un notiziario

L'informazione....Era uno dei punti che avevamo annunciato subito dopo le elezioni RSU. Sapevamo già le difficoltà che avremmo incontrato. Riportare una RSU nel ruolo che gli compete, protagonista e detentrica del potere contrattuale, non sarà facile. E lo stiamo verificando tutti i giorni. D'altronde ricreare quelle condizioni che renderanno possibile la risposta alle aspettative dei lavoratori della ASL di Latina non dipenderà soltanto da noi, ma anche dalla serietà e l'impegno degli

altri componenti eletti. Ma un impegno ce lo siamo presi: Rendere partecipi tutti i lavoratori di questa RSU e della sua attività, attraverso l'informazione costante e capillare su tutto ciò che accade. L'idea di un notiziario nasce essenzialmente da questo. Troverete ogni genere d'informazione, da quella sindacale a quella prettamente professionale. Attraverso i contatti e-mail che troverete pubblicati potrete darci consigli, inviare spunti, riflessioni, proposte. Perché è soltanto

attraverso la partecipazione e l'impegno diretto dei lavoratori che possiamo rendere forte e credibile l'azione sindacale. Noi la faccenda ce l'abbiamo già messa e vediamo la possibilità di metterci anche la vostra.

Soltanto attraverso l'impegno comune e la partecipazione possiamo sperare di andare avanti. Tutto il resto..... è un film già visto di cui conosciamo la fine.

Maurizio Trimarchi

USB DEPOSITA ALTRI RICORSI PER L'INDEBITA TRATTENUTA DEL 2,5% SUBITA DAGLI ASSUNTI POST 31/12/2000

L'USB ha depositato, attraverso il proprio studio legale, altri ricorsi nel Lazio contro l'indebita trattenuta del 2,5% operata nei confronti dei lavoratori assunti a partire dall'1/1/2001. Si tratta di un ulteriore passaggio che, dal punto di vista legale, segue la presentazione di tantissime diffide presentate dai lavoratori, promosse e sostenute da USB, e le decine di ricorsi per decreto ingiuntivo presentati a ridosso della sentenza della

Corte Costituzionale n. 223 del 2012. Recentemente un'altra sentenza della Corte Costituzionale, n. 244 del 2014, ha riconosciuto che il trattamento dei dipendenti in TFS è più favorevole rispetto a quello dei dipendenti in TFR, riconoscendo implicitamente l'illegittimità della trattenuta del 2,5% nei confronti di questi ultimi. I moduli per il ricorso possono essere richiesti attraverso e-mail: latina.sanita@usb.it e consegnati ai nostri delegati aziendali. David Marchetti

NOTIZIE DALLE RSU

Pagina dedicata alle problematiche sindacali della Asl di Latina

Quale R.S.U. si prospetta nella nostra Azienda?

La nuova R.S.U. nata dalle elezioni di marzo, si trascina suo malgrado, vecchie divisioni nate nella sua precedente formazione. Questo si è dedotto sin dalla prima riunione...

Molti lavoratori mi e ci chiedono unità di intenti, collaborazione fra le varie sigle sindacali ma soprattutto uscire dalla logica della difesa di personali interessi che rallentano o addirittura impediscono il raggiungimento di obiettivi che possono sensibilmente migliorare le condizioni lavorative di molti! Uscire da questa logica corporativistica in questa Azienda non è facile...Siamo in presenza quindi di due facce: la prima ibera, svincolata da qualsiasi interesse di sorta. La seconda (ahimè la più rappresentata), che si fa garante



troppo spesso degli interessi di pochi. Se da una parte può essere giusto che nel suo interno si sviluppino confronti forti con posizioni ben delineate, dall'altra non ci si deve dimenticare quale sia il suo compito principale. La tutela di tutti i lavoratori! Le tematiche da affrontare sono molteplici (posizioni organizzative, formazione gestione presenze, attribuzione fasce, incentivi ecc...) il confronto con l'Azienda potrà essere aspro e conflittuale. Tutto questo ci impone, dato che la posta in gioco sarà molto alta, una linea strategica unica che porterà su ogni tavolo una trattativa forte, espressione di una R.S.U. il più unita possibile lontana da quelle logiche legate alle solite vecchie correnti politiche che permettono ogni volta alle varie segre-

terie di turno di essere le vere protagoniste nelle trattative sindacali aziendali! Su questo argomento molto spesso veniamo accusati di populismo, di essere disfattisti...ma quale esempio abbiamo avuto fin d'ora molto spesso? Il sindacato si è comportato più volte come un "ufficio di collocamento" per i suoi iscritti garantendo mobilità o posizioni di privilegio al di fuori delle regole.

Questo atteggiamento ha determinato inevitabilmente la perdita di quell'"indipendenza" intellettuale e morale indispensabile per battere i pugni ad oltranza su ogni tavolo di trattativa. E' ora di cambiare direzione: ora o mai più!

Marco De Marco

Posizioni organizzative ? No grazie!

L'Azienda passa di nuovo alla carica. Nonostante la diffida espressa da parte della R.S.U. come risposta all'amministrazione che proponeva l'istituzione di 3 posizioni organizzative amministrative. Ora, sui vari tavoli tecnici, la stessa rilancia, aggiungendone altre 25 e raggiungendo quota 28! In questa proposta aziendale sono inoltre presenti 25 posizioni sanitarie! L'istituzione di tutte queste posizioni avrà sicuramente un costo

che porterà ad attingere soldi da quel fondo che prevede proventi anche per le fasce e le indennità! Dalla certificazione resa si prevedono 165 mila euro per le posizioni e solo 119 mila euro per le fasce assicurando il passaggio a soltanto 170 dipendenti...A chi e

"...dobbiamo sacrificare i diritti di molti per soddisfare gli appetiti di pochi più o meno noti?"

con quale criterio? Vogliamo iniziare una guerra fra poveri? Dobbiamo sacrificare i diritti di molti per soddisfare gli appetiti di pochi più o meno noti? Il toto nomi in questi giorni imperversa e su alcuni non c'è da stare allegri!

Marco De Marco

Il Sistema NoiPa

Per rendere efficace l'azione amministrativa e assicurare il contenimento della spesa, la pubblica amministrazione deve continuamente innovare ed estendere i suoi servizi, con questa prospettiva nasce NoiPa attraverso studi del Dipartimento dell'Amministrazione Generale del personale e dei servizi, del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF). Il sistema informativo per la gestione economica del personale e per i connessi adempimenti previdenziali e fiscali,

tende a mantenere un elevato livello di qualità riducendo drasticamente la sovrapposizione di adempimenti e servizi contenendo la spesa rispondendo pienamente alle norme di spending review di recente emanazione (DL 98/2011-DL 95/2012). Per mantenere un elevato livello di qualità il MEF si è posto l'obiettivo di estendere i servizi, fino ad oggi erogati, ampliando l'offerta e le modalità di erogazione, in particolare: offrire soluzioni modulari e scalabili per tutta la PA, estensione dei servizi in materia

stipendiale, realizzazione nuovi servizi sul trattamento delle presenze/assenze, assicurare la massima integrazione con i sistemi di gestione del personale già in uso. Ovviamente la nostra realtà segnala notevoli ritardi e soprattutto difficoltà organizzative che in questo momento sono causa di disagio per tutti i lavoratori. Da parte nostra il massimo impegno affinché tali difficoltà e soprattutto i disagi dei lavoratori vengano risolti nel più breve tempo possibile. *Sonia Pecorilli*

VOCE ALLA PROFESSIONE

Argomenti, spunti e riflessioni

La formazione continua in sanità

La formazione continua è una delle leve strategiche per favorire e supportare il miglioramento dell'assistenza sanitaria ai cittadini. L'obiettivo generale della formazione è quello di rispondere alle necessità della cultura organizzativa e professionale, approfondendo, sviluppando e aggiornando le competenze professionali specifiche, la conoscenza dei processi operativi, e di favorire il processo continuo di formazione in medicina (ECM). Riprendendo

quanto citato nell'Accordo Stato Regioni: "la formazione continua è uno strumento importante di cambiamento dei comportamenti individuali e collettivi, necessario per promuovere lo sviluppo professionale, ma è anche una funzione specifica del sistema sanitario, indispensabile a garantire nel tempo la qualità e l'innovazione dei suoi servizi". Nel predisporre adeguate leve motivazionali per valorizzare il capitale umano, l'Azienda sanitaria deve identificarsi come *learning*

organization che riconosce nella formazione continua e nel miglioramento delle competenze professionali le determinanti fondamentali per migliorare la qualità dell'assistenza, riconoscendo che l'obiettivo ultimo della formazione continua consiste nel modificare i comportamenti professionali. Da tale assunto deriva che la formazione assume il ruolo fondamentale di insostituibile strumento che accompagna tutte le modificazioni organizzative correlate all'evoluzione della strategia aziendale. *Paola Porcelli*

Piano Formativo Aziendale 2015 ASL LATINA

Tra le strategie finalizzate alle modificazioni organizzative e al miglioramento della qualità delle cure e dell'assistenza, l'Azienda Asl Latina si identifica come *learning organization* grazie al suo Piano Formativo messo in campo per l'anno 2015. Il budget per soddisfare la formazione organizzata

dall'Azienda, per tutte le categorie, prevede un ragguardevole investimento che si attesta intorno ai 340.000 euro. L'informazione ai potenziali destinatari circa gli eventi formativi è garantita dal sito aziendale sul quale per ogni singolo evento verranno riportati il programma, la finalità, la data e il luogo

di svolgimento, i destinatari. Il Piano Formativo Aziendale può essere visionato collegandosi al link <http://www.asl.latina.it/>, quindi tra i servizi cliccando su *corsi e concorsi*. In questa stessa sezione vengono pubblicati i vari eventi in programmazione a cui iscriversi, contattando per tempo il responsabile dell'evento. *Paola Porcelli*

SLC: Stress Lavoro Correlato

Lo stress è la reazione avversa ad eccessive pressioni o ad altro tipo di richieste. Esiste profonda differenza tra il concetto di pressione talvolta motivante e positivo, e lo stress che insorge quando il peso di tale pressione diventa eccessivo o nocivo. Lo stress lavoro correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale incidendo da errore umano, turnover del personale e abbandono precoce,

tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali. Ci sono prove convincenti che periodi di stress, tra cui quello lavoro-correlato, possono inficiare lo stato di salute di un individuo, in correlazione a questo ci sono disturbi fisici e psichici. Adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello slc rende possibile prevenire e ridurre l'impatto sul lavoratore, contribuendo all'identificazione delle caratteristiche principali di una valutazione adeguata e sufficiente

del rischio slc, fornendo una guida basata sul D.lgs. 81/2008. Quali strumenti vengono adottati all'interno dell'ASL di Latina per valutare lo slc ai dipendenti che si recano a visita periodica dal medico competente? Ad oggi nella nostra azienda non ci sono strumenti validi per la rilevazione dello stress lavoro correlato, per questo motivo l'USB lavorerà su vari fronti cercando di raggiungere l'obiettivo che permetterà al lavoratore di ottenere tutte quelle tutele necessarie per lavorare in sicurezza. *Sonia Pecorilli*