



Il diario

DEI LAVORATORI DELLA SANITA'
e DELLE IPAB (VENETO)

USB - Sindacato di Base

ELEZIONI 2013

LA CONDIZIONE SOCIALE ED ECONOMICA SPACCA IL QUADRO POLITICO

Disoccupazione, precarietà, povertà, mancanza di prospettive, più di altre elezioni la condizione sociale del "paese", di un paese sofferente, pesantemente attaccato e lacerato, ma cosciente di una crisi economica strutturale, ha sconvolto il quadro politico.

Le elezioni certificano che nonostante la folta offerta, in media 23 liste, l'astensionismo è ulteriormente aumentato; il blocco Montiano è stato spazzato via e il berlusconismo dei brunetta, dei sacconi, anche se canta vittoria, è stato ridimensionato. Nemmeno il vincitore annunciato ha convinto; paga il suo moderatismo e il fatto che non ha mai preso le distanze dal "massacratore" Monti.

Le elezioni sono state anche una manifestazione di indignazione capitalizzata soprattutto da alcune espressioni politiche mentre altre che nel recente passato avevano molti consensi, sono ridotte a un circolo di amici.

Da questo quadro emerge anche un dato sindacale; CISL-CGIL-UIL schierati coerentemente con il polo "responsabile", subiscono l'ennesima delegittimazione "politica"; poi continueranno ad avere milioni di iscritti, ma sappiamo della loro trasformazione in puntelli dei governi e il loro essere sempre più agenzie di servizi.

Le elezioni certificano che esistono 3 blocchi politici che propongono al paese modi diversi di gestire la situazione politica e sociale, che hanno idee diverse di come uscire dalla crisi; però gli interessi dei lavoratori, si sono visti poco nei programmi.

Dunque un paese spaccato in 3 blocchi

Qui ci interessa poco lo scenario della governabilità, perchè la governabilità a tutti i costi di questi anni, la governabilità serva dei poteri economici e finanziari, ci ha portato alla catastrofe sociale che stiamo vivendo: fabbriche che chiudono, dipendenti pubblici con contratti bloccati da 5 anni, pensioni da fame, disoccupazione alle stelle.

Su questa situazione c'è stato in questi giorni un balletto irresponsabile sulle formule governative, ipotesi di compromessi o di governissimi sarebbero una miccia innescata.

**Lo scenario è di un paese pronto ad esplodere
Oggi va messa al centro la contraddizione sociale**

I milioni di vecchi e nuovi proletari, di impoveriti e di poveri (lavoratori, dipendenti, disoccupati, precari, "professionisti", negozianti, auto-imprenditori) per il momento hanno riempito le schede e poco le piazze; ovvero hanno manifestato "opinione" non mobilitazione.

**È questo il punto debole della situazione: se
l'opinione non diventa azione sindacale,
sociale, politica, tutto torna nelle mani
delle oligarchie vecchie e nuove**

COSA FARE?

Compito nostro non è solo ragionare emotivamente, essere euforici o depressi a seconda di chi si è votato.

Allora bisogna fare un passo avanti, bisogna sporcarsi le mani nelle contraddizioni sociali, confrontarsi tra lavoratori, tra lavoratori e gli altri che subiscono la crisi, sconfiggere l'idea del si salvi chi può, e ricomporre le condizioni sociali disgregate in un movimento di massa stabile, capace di un rapporto con il quadro politico e capace di produrre scontro anche sul terreno politico.

Parecchie nostre parole d'ordine sono entrate nel sentire sociale di molti, anche di forze politiche organizzate; sono per il momento slogan; devono diventare obiettivi credibili.

La crisi economica non è superata, ci siamo dentro drammaticamente e continuerà a produrre macerie.

O c'è una svolta o c'è il baratro della Grecia.

Compito nostro è essere credibili e essere un sindacato credibile, che organizza le disponibilità al cambiamento.

**Poi, insieme, rovesciamo il tavolo dei poteri
che vorrebbero impedire il cambiamento.**



SOMMARIO:

pag. 2. I morsi della crisi.

pag. 3. Legge di Stabilità n° 228/2012.

pag. 4,5. Infermieri – OSS

Festività Infrasettimanali

pag. 6,7. La regione detta i vincoli DGR 2621/12.

pag. 8. Teniamoci stretto il TFR

pag. 9. Notizie Previdenziali

pag. 10. Stress-lavoro correlato.

pag. 11. La pagellina? Boccia.

pag. 12,13. Accordo produttività.

pag. 14,15. Quale 2013 nella sanità e nel sociale.

I MORSI DELLA CRISI

I nostri stipendi sono bloccati e gli ultimi aumenti contrattuali risalgono 1°genn. 2009

Da allora c'è stata solo l'indennità di vacanza contrattuale per il mancato rinnovo 2010-2012; adesso si vuole bloccare anche l'aumento di questa misera voce stipendiale relativa al mancato rinnovo del biennio 2013-2014 nonostante il personale della Pubblica Amministrazione sia calato dal 2006-2011 del 7,5%.

Qui di seguito il volantino dell'USB nazionale.

All'indomani dell'esito elettorale, un Governo uscito pesantemente delegittimato dal voto si appresta a servire ai lavoratori pubblici un altro piattino, annunciando la pubblicazione di un Decreto del Ministero dell'Economia che proroga il blocco dei contratti e delle retribuzioni per gli anni 2013 e 2014.

“Abbiamo inviato un telegramma alla Funzione Pubblica e all'Aran per chiedere l'immediata apertura del rinnovo dei contratti – annuncia Daniela Mencarelli dell'Esecutivo nazionale USB Pubblico Impiego – Riteniamo inaccettabile e provocatoria l'ipotesi di un prolungamento del blocco contrattuale”.

“Il mancato rinnovo di contratti scaduti a dicembre del 2009 ha prodotto finora una perdita del potere d'acquisto degli stipendi insostenibile – prosegue la dirigente sindacale dell'USB – I lavoratori pubblici non devono continuare ad essere bersaglio di una guerra ideologica che ha per obiettivo lo smantellamento del Welfare”.

“A partire dal percorso congressuale dell'USB che si aprirà il 4 marzo con le assemblee di posto di lavoro – conclude Mencarelli – la questione salariale sarà al centro della nostra agenda e dal prossimo Governo pretenderemo una politica radicalmente nuova e più attenta alla pubblica amministrazione. Se la lezione del risultato elettorale non è stata sufficientemente chiara, ci adopereremo perché lo sia sul piano sociale e sindacale”.

➔ *Pochi se ne sono accorti in busta paga, ma molti comuni hanno aumentato l'addizionale Irpef. VICENZA, per esempio, è passata dal 0,4 al 0,6%, un aumento di ben il 33% !*

I dati economici ISTAT ci portano indietro di 20 anni e peggiorano di mese in mese.

Pubblicati da qualche giorno, ci dicono:

- Retribuzione oraria dei salari italiani al 12° posto in Europa, pari a 14,5 euro/ora, sotto la media che è di 15,2 euro/ora ed inferiore di circa il 14,6% a confronto con quella della Germania, del 13% nel paragone con il Regno Unito e dell'11% con la Francia.
- Il tasso di disoccupazione ha raggiunto l' 11,7%, mentre tra i giovani (15-24enni) è arrivata al 38,7%.
- Il Pil nel 2012 è diminuito del 2,4%.
- La pressione fiscale, in rapporto al Pil, nel 2012, è salita al 44% grazie al boom di entrate IMU e IRPEF.
- Il debito pubblico è arrivato al 127% del Pil (+6% rispetto al 2011).
- Gli interessi passivi per il debito sono cresciuti del 10,7% portandosi a 86 miliardi (effetto dello spread).



MANTOVANI spa e i Project Financing

Nel quadro economico deprimente che stiamo attraversando, non possiamo più assistere a continui scandali, ruberie, tangenti, fondi neri, evasioni fiscali, favori di ogni genere. L'ultimo scandalo in ordine di tempo (tangenti e frode fiscale), coinvolge la Mantovani spa, azienda di costruzioni, che ha partecipato a tutte le più grosse opere pubbliche del Veneto (Passante di Mestre, Mose, ospedale di Mestre, ospedale di Santorso, ecc.) che con il sistema del Project Financing, senza regole di mercato e senza alcun rischio d'impresa, ottiene investimenti sicuri, mettendo il cappio al collo alla collettività, aumentando l'indebitamento delle risorse pubbliche.

Le entrate IMU sulla 1^a casa per salvare il Monte dei Paschi di Siena!

Approvata il 21 dicembre 2012 con 309 voti favorevoli, 55 contrari e 5 astenuti, quindi con una maggioranza bulgara la Finanziaria per il 2013 che prevede tra l'altro:

Salvataggio Monte dei Paschi di Siena stanziati 3,9 MLD per evitare il fallimento di questa banca; a conti fatti è pari a circa 1/5 delle entrate complessive per l'IMU, cioè quanto incassato tassando la 1^a casa.

Aumento dell'IVA dal 21 al 22% a partire dal 1° luglio 2013 che si riverserà direttamente sui costi degli acquisti a sull'inflazione.

Aumento dell'IVA dal 4 al 10% per prestazioni socio-sanitarie, educative, comprese quelle di assistenza domiciliare o ambulatoriale o in comunità, in favore degli anziani ed inabili adulti, di tossicodipendenti e malati AIDS, degli handicappati psicofisici, dei minori, anche coinvolti in situazioni di disadattamento e di devianza, rese da cooperative e loro consorzi, sia direttamente o con appalto. Questo significa trasferire i maggiori costi dei servizi alle famiglie e ai Comuni.

Istituzione della Tares, la nuova tassa sui rifiuti da versare in 4 rate a partire da aprile (quindi a dopo le elezioni); dopo la batosta IMU siamo incalzati dagli effetti di questa nuova tassa.

Cassa integrazione stanziati 1,7 MLD per la e attutire gli effetti devastanti di una crisi in cui non si vede luce.

Salvaguardati altri 10.000 esodati (per un totale di 130.000). Stanziati 554 milioni per questa categoria di sfigati creati dalla riforma Fornero; ci chiediamo quanti altri ne produrrà nei prossimi anni.

Personale precario Per il personale precario della PA, compreso quindi quello del Ssn, è prevista la possibilità di prorogare fino al 31-07-2013 i contratti di lavoro a tempo determinato in essere al 30-11-2012, anche se si protraggono da più di 36 mesi.

Torna il TFS per gli assunti prima del 1-1-2011 e questo per evitare gli effetti della sentenza n. 223/2012 Corte Costituzionale che ha dichiarato illegittima la trattenuta del 2% in busta paga. Il Governo, per evitare di restituire 2 anni di arretrati ai lavoratori e rinunciare agli introiti di questa trattenuta, è tornata sui suoi passi. Quindi i lavoratori assunti prima del 1-1-2011, avranno tutta la liquidazione calcolata con le modalità del TFS.

Detrazioni per figli a carico passano da 800→950; da 900→1220 per figli di età inferiore a 3 anni; 1350 per figli a carico con handicap.

Congedo parentale possibilità di usufruire ad ore di questo diritto (sarà regolamentato dalla contrattazione collettiva); la richiesta prevede un preavviso di almeno 15 gg.

Personale sanitario inidoneo alle mansioni prevista una verifica straordinaria dell'effettiva inidoneità; sarà necessario attendere il decreto specifico.

Ulteriore taglio 5% per acquisto di beni e servizi (arrivando così al 10%) previsto dalla spending review e che ha comportato la riduzione delle pulizie e sanificazione degli ospedali (*licenziamenti, riduzione di ore e mobilità per il personale in appalto*); l'abbassamento della temperatura nei reparti di degenza; lenzuola di carta negli ambulatori e via dicendo; minor ricambio di attrezzature obsolete.

Tagli alla sanità pubblica per 600 milioni nel 2013 e 1 MLD nel 2014; le regioni dichiarano l'insostenibilità del sistema e non firmano il Patto di Stabilità in quanto oltre ai tagli, bisogna tener conto dell'aumento dei costi dovuti all'inflazione e quindi si va al raddoppio.

Lavoratori a tempo determinato: possibilità di riservare, a chi ha maturato almeno tre anni di servizio in azienda, il 40% dei posti disponibili dei concorsi banditi dall'azienda stessa.

STANZIATI

- ✓ 1,617 MLD alla Banca Europea per finanziare a sua volta il sistema bancario dai rischi di fallimento;
- ✓ 300 milioni di penalità per la mancata realizzazione del Ponte sullo Stretto di Messina.
- ✓ 35 milioni per il terremoto del Belice.
- ✓ 223 milioni per le scuole private paritarie; allo stesso tempo viene ridotto di 223 milioni il Fondo per l'istruzione pubblica.
- ✓ 52,5 milioni ai policlinici gestiti da università private.

Infermieri e Operatori Socio-Sanitari

Sviluppo e riconoscimento per due figure essenziali in ambito sanitario e sociale e che dovrebbero procedere di pari passo. In realtà ?

Da tempo se ne parla, si sta lavorando ed è divenuto oramai necessario ed urgente l'aggiornamento del profilo e delle competenze di queste due professioni. Si tratta molto spesso, di riconoscere semplicemente quanto già appreso e messo in atto sul campo, una realtà che si trova sempre un passo più avanti rispetto all'adeguamento formale.

I lavori del tavolo tecnico "Ministero-Regioni" istituito presso il Ministero della Salute ha prodotto due distinti documenti: uno per gli OSS nel luglio 2012 e l'altro più recente nel gennaio di quest'anno per gli infermieri.

OPERATORE SOCIO-SANITARIO (150 mila)

Per quanto riguarda l'OSS, nel documento vengono evidenziate delle criticità che dimostrano come la strada da fare sia ancora molta. Si parte dalla necessità di rilevare i numeri reali degli OSS ad oggi formati ed impegnati nei settori sanitario e sociale; all'esigenza di una formazione uniforme su tutto il territorio nazionale così da produrre attestati riconosciuti in ogni regione; al corretto impiego della figura con l'inserimento nelle équipe assistenziali e conseguente adeguamento dei modelli organizzativi; al riconoscimento come figura che partecipa alla tutela della salute individuale e collettiva e di conseguenza la corretta collocazione nel ruolo sanitario ... e in categoria C aggiungiamo noi. L'OSS con formazione complementare, mai decollato, dà dimostrazione di una figura tormentata che non trova una sua collocazione.

Il fatto stesso che sia stato prodotto un documento alquanto generico (rispetto a quanto formalizzato per gli infermieri), dimostra come questa professione, non trova il grimaldello giusto per avanzare.

A nostro avviso l'OSS, pur essendo una figura "giovane", deve prendere piena coscienza del proprio ruolo, del proprio peso e delle proprie capacità contrattuali e passare all'azione.

INFERMIERE (400 mila)

Per l'infermiere è stato predisposto un vero e proprio accordo in 6 articoli che in attuazione della L. 43/2006 (art.6) prevede il riconoscimento delle competenze, delle funzioni e delle responsabilità dell'infermiere con formazione specialistica, in possesso di master formativi, valutando le pratiche acquisite sul campo e l'esperienza maturata; tutte questioni che gli ultimi contratti nazionali hanno rimandato a quello successivo.

Vengono individuate 6 aree specialistiche:

- area cure primarie – servizi territoriali distrettuali;
- area intensiva e dell'emergenza urgenza;
- area medica;
- area chirurgica;
- area neonatologica e pediatrica;
- area salute mentale e dipendenze.

Viene istituito l' Osservatorio nazionale cui partecipano rappresentanti del Ministero, delle regioni, delle professioni e dei sindacati; i pareri espressi saranno trasmessi al Comitato di Settore, deputato a inviare le direttive all'Aran per il rinnovo dei contratti nazionali e quindi, in questo passaggio, dovrebbero essere formalizzati i riconoscimenti giuridici ed economici.

(leggi anche riflessioni nella pag. seguente)

Entrambi i documenti dovranno ora essere approvati dalla Conferenza Stato-Regioni e successivamente passare alla contrattazione nazionale e a quella integrativa per gli adeguamenti e i riconoscimenti giuridici ed economici.

Siamo rammaricati che due figure che dovrebbero essere in simbiosi, in realtà viaggiano separate e questo divide e rende deboli; non possiamo, a questo proposito, nascondere come ciò sia il frutto di illusioni generate da sindacati ed organizzazioni di categoria. Infermieri e OSS lavorano fianco a fianco nei reparti e nei servizi, seguono gli stessi pazienti, fanno gli stessi turni, perché allora questa divisione?

Non possiamo accettare tempi diversi, le due figure devono avere percorsi che riconoscano l'accrescimento e le funzioni che nell'ambito dell'assistenza le coinvolge entrambe.

Non possiamo permettere che "pressioni" di parte conducano a fughe in avanti lasciando il vuoto attorno.

Questa è l'occasione per inserirci nella evoluzione e rilanciare anche il ruolo sanitario unico e la categoria C per l'OSS.

INFERMIERI

RIFLESSIONE SUL DOCUMENTO

prodotto dal tavolo tecnico "Ministero-Regioni"

La nostra impressione, leggendo tra le righe questa proposta di accordo nazionale, è che si voglia spaccare in due questa categoria professionale, per esempio..ci chiediamo..gli infermieri diplomati con il vecchio ordinamento che hanno frequentato le scuole regionali senza bisogno del conseguimento della maturità, non avranno nessuna possibilità di accedere a corsi supplementari ... si perdono così per strada tante risorse umane con un elevato bagaglio professionale alle spalle.

La cosa appare chiara nelle intenzioni della casta medica che preme sempre più insistentemente su tutti i fronti (istituzionale, politico e di categoria) per avere sempre più spazio e ambiti di manovra su quel grande mercato che si chiama "libera professione", che significa una quantità immane di danaro guadagnata da questi ultimi. Pertanto, nelle loro intenzioni, tutta una serie di mansioni che oggi esegue la classe medica, si dovrebbero demandare al personale infermieristico che svolgerà questi percorsi supplementari di formazione.

Siamo altresì convinti che strutturare un percorso di carriera per il personale infermieristico sia quasi velleitario e foriero di mere illusioni, in quanto il SSN come è strutturato attualmente ha bisogno di forza lavoro direttamente al letto del malato e non di persone rinchiuso in un ufficio delle Professioni Sanitarie, ad inventare chi sa quali strategie. Quindi riteniamo che la legge sulla Dirigenza infermieristica sia un' opportunità per pochi eletti e spesso nemmeno meritevoli di accedere a mansioni che comportino elevata responsabilità.



FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

LE **IPAB** NON INTENDONO RISPETTARE LE INDICAZIONI REGIONALI

I direttori delle Ipab non intendono rispettare le indicazioni regionali nel merito del riconoscimento delle festività infrasettimanali per il personale turnista.

Addirittura alcuni di essi hanno dichiarato che non riconoscono formalmente l'accordo, altri che intendono proporre alla Regione delle mediazioni.

Abbiamo oggi stesso richiesto un incontro urgente con l'assessore al sociale Remo Sarnagiotto e con il Presidente del Consiglio regionale Veneto.

Le disposizioni regionali stabilite nella nota del 10 dicembre 2012, devono essere rispettate.

Usb intende altresì proclamare lo stato di agitazione sindacale se i direttori Ipab intendono continuare ad inviare le richieste di recupero delle somme pregresse ai lavoratori interessati.

TENETEVI INFORMATI ... e PRONTI ALLA MOBILITAZIONE SINDACALE SE LE IPAB DISATTENDONO LE DISPOSIZIONI REGIONALI.

TROPPI O.S.S. IN VENETO?

La regione Veneto (DGR n. 2899/2012) ha sospeso per 12 mesi l'avvio di nuovi corsi OSS, sembra ce ne siano troppi. Nel periodo 2001-2010 ne sono stati formati 23 mila; altri 1.000 devono completare il percorso formativo; altri 2.000 provengono da Istituti Professionali.

Ci sono inoltre gli oltre 3.000 formati prima dell'individuazione dell'OSS, privi di titolo equipollente, che nel biennio 2003/2004 sono stati riqualificati.

La delibera evidenzia inoltre come dei 1.543 OSS formati nel 2011 solo il 6% abbia trovato un'occupazione stabile, mentre il 30% ha ottenuto esclusivamente contratti a termine ed il 64% non ha avuto alcuna occasione di lavoro nel settore!

LA REGIONE DETTA I VINCOLI NELLA SANITA'



Non crediamo che si riesca a mantenere la qualità e la quantità di servizi attuali con queste nuove misure che prevedono ancora tagli !

Con delibera n. 2621 del 18 dicembre 2012 la regione Veneto dà le direttive in materia di assunzioni, ferie, assistenza ospedaliera ed extra ospedaliera e specialistica ambulatoriale da privati accreditati. Diamo conto della parte che come lavoratori ci interessa maggiormente.

(questo articolo è da integrare con quanto riportato alle pagg. 14 e 15)

ASSUNZIONI

- Il costo complessivo del personale dipendente non dovrà superare il “tetto” definito ad inizio anno per ciascuna ULSS (costi e teste pari al 2006) e tendente entro il 2015 alla spesa sostenuta nel 2004 diminuita dell'1,4% (obiettivo da raggiungere a livello di sistema regionale).
- Le assunzioni di personale medico, veterinario e sanitario di tutti i profili, nonché di OSS e del rimanente personale del ruolo tecnico che svolga prevalentemente attività di supporto alle prestazioni assistenziali (con priorità per alcune figure: anestesisti, radiologi, pediatri, profili infermieristici, OSS, tecnici di radiologia), è subordinato alla richiesta trimestrale di autorizzazione regionale.
- L'autorizzazione regionale non è richiesta in caso di mobilità reciproca (di compensazione) tra Enti del SSR.
- Resta salvo il diritto-dovere dei Direttori Generali di effettuare acquisizioni di personale, nelle ipotesi di interruzione di pubblico servizio e comunque limitatamente al personale medico e veterinario (esclusi direttori di struttura complessa e dirigenti incaricati ex art. 15septies D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.) e al personale del ruolo sanitario del comparto. Tali acquisizioni dovranno essere disposte a tempo determinato per un periodo massimo di sei mesi. Il maggior costo che si prevede di sostenere dovrà essere recuperato nei sei mesi successivi.
- È prorogato per l'anno 2013, fino alla definitiva approvazione delle schede di dotazione ospedaliera e territoriale, il divieto del conferimento degli incarichi di dirigente dei profili dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo responsabile di struttura complessa; eventuali deroghe saranno disposte dalla Giunta Regionale.
- È prorogato per l'anno 2013, senza possibilità di deroghe, il divieto di assumere personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a tempo determinato e indeterminato, ivi compreso quello dei profili dirigenziali, fatte salve alcune eccezioni, tra cui personale appartenente alle categorie protette o in caso di mobilità reciproca (compensazione). Solo in caso di acclarata necessità il Segretario Regionale per la Sanità potrà autorizzare l'assunzione di personale dei ruoli tecnico, professionale e amministrativo.



COMMISSIONI concorsi, invalidi civili, ecc

Le ULSS dovranno programmare i lavori delle commissioni per le quali sia prevista l'erogazione di gettoni o compensi a favore del personale in modo che gli orari del loro svolgimento coincidano con gli orari di servizio degli stessi dipendenti, fatti salvi i casi eccezionali accertati che impongano una scelta diversa per garantire l'attività assistenziale ed all'oggettiva impossibilità di modificare l'organizzazione del lavoro.

FERIE

Rimanendo sempre all'interno della DGR n. 2621 del 18 dicembre 2012, questa interviene anche in materia di ferie richiamando l'art. 5, comma 8, L. 135/2012 (Spending review), che stabilisce che *“le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Tale disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, mobilità, dimissioni, risoluzione del rapporto di lavoro, pensionamento e raggiungimento del limite di età. La violazione della disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile”*.

In considerazione di tale divieto, la nota regionale, pone l'obbligo per le amm.ni (e, nello specifico, per i dirigenti responsabili), di assicurare al personale, anche provvedendo d'ufficio in caso di mancata richiesta dei singoli dipendenti, la fruizione delle ferie nei tempi indicati dai contratti nazionali (e cioè nell'anno solare o, per indifferibili esigenze di servizio o personali, entro il primo semestre successivo a quello di spettanza).

La nota chiude prevedendo ulteriori indicazioni in merito alle modalità di contabilizzazione delle ferie maturate che potranno essere impartite con circolare dalla Segreteria regionale per la Sanità.

In materia di ferie si tenga conto anche di quanto espresso dalla Funzione Pubblica (nota n. 32937 del 6/8/2012) nella quale si chiarisce che *“la preclusione alla monetizzazione non riguarda le situazioni in cui le giornate di ferie sono state maturate prima dell'entrata in vigore della norma (7 luglio 2012) e ne risulti incompatibile la fruizione a causa della ridotta durata del rapporto di lavoro o a causa di sospensione del rapporto cui segua la sua cessazione”*.

La nota conclude affermando che le esigenze di servizio che giustificano il rinvio delle ferie oltre l'anno di competenza, debbono risultare da atto formale con data certa.

Ci deve essere quindi la certificazione.

Sempre la Funzione Pubblica con il parere 8/10/2012, prevede la possibilità di monetizzazione nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuta a malattia, infortunio, dispensa dal servizio per inidoneità assoluta e permanente, congedo obbligatorio per maternità.

CHE FARE?

Così stando le cose, i lavoratori devono pretendere una tempestiva programmazione delle ferie spettanti, che lasci spazio possibilmente alla scelta individuale e tolga discrezionalità ai coordinatori.

Inoltre, in caso di richiamo, interruzione o sospensione delle ferie, si pretenda un ordine scritto e firmato che costituisca la “certificazione” che permetterà poi di usufruire delle ferie dell'anno in corso entro il 1° semestre dell'anno successivo.



TENIAMOCI STRETTO IL TFS/TFR

C'è un gran fermento sindacale attorno al Fondo pensionistico integrativo PERSEO, operativo dal 15 settembre 2012, che permette anche ai dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale di avere una pensione integrativa, accanto a quella obbligatoria che diventa sempre più “magra”.

USB È CONTRARIA ALLA PENSIONE INTEGRATIVA PERCHÉ:

ti riduce fin da subito lo stipendio con una trattenuta aggiuntiva obbligatoria minima dell' 1% (questo obbliga anche l'amministrazione al versamento di un ulteriore 1%); ti toglie la liquidazione quando andrai in pensione perché utilizza il tuo TFR; ti rende incerto il risultato finale in quanto non saprai cosa ti spetterà nel momento in cui andrai in pensione.

Oggi, il TFR ha un rendimento annuo certo, previsto dalla legge (al 31 dicembre di ogni anno si rivaluta del 75% del tasso di inflazione accertato dall'ISTAT + 1,5% fisso); l'adesione al Fondo, al contrario, è legato all'andamento dei mercati finanziari in quanto gli accantonamenti vengono investiti in strumenti finanziari, tanto che la stessa “Nota Integrativa” del Fondo mette in guardia dal rischio di perdere parte di quanto investito! Se lo dicono loro in un documento ufficiale, significa che non ci sono garanzie.

L'andamento percentuale dei **rendimenti** ci stanno dando ragione:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	TOTALE
Fondi pensione negoziali:	7,5	3,8	2,1	-6,3	8,5	3,0	0,1	18,7
Fondi pensione aperti:	11,5	2,4	-0,4	-14	11,3	4,2	-2,4	12,6
TFR	2,6	2,4	3,1	2,7	2,0	2,6	3,5	18,9

Per completezza di informazione, il rendimento dei fondi negoziali nel 2012 è stato dell' 8,2%, mentre il TFR è stato del 2,9%, questo porterebbe in vantaggio all'adesione ai fondi negoziali, ma si consideri che la COVIP - Commissione di vigilanza sui fondi pensione – oltre ai dati, ci dice anche che “i rendimenti pubblicati nell'elenco non considerano gli oneri che gravano direttamente sull'aderente (ad esempio le commissioni di iscrizione, le commissioni sui versamenti applicate ogni anno, ecc.); essi non coincidono quindi con il rendimento effettivamente conseguito dal singolo aderente.

Ci dice inoltre che i rendimenti sono soggetti ad ampie oscillazioni e per questo è necessario valutarli in un'ottica di lungo periodo ed infine, che i rendimenti realizzati nel passato NON sono indicativi dei rendimenti futuri: se una linea di investimento ha conseguito risultati molto positivi in un determinato arco temporale, non vi è la certezza che negli anni a venire essa continuerà a risultare ugualmente profittevole (e viceversa)”.

Gli unici che traggono un vantaggio sicuro sono gli investitori e le assicurazioni

che attraverso commissioni, spese di adesione, costi di gestione, copertura dei rischi, commissioni alla banca depositaria, ecc., tutti trattenuti dai contributi versati, assottigliano sicuramente l'investimento. Ti presentano come vantaggi all'adesione: la possibilità di detrarre dalla denuncia dei redditi annuale i contributi versati; la possibilità di chiedere un anticipo sulla pensione; una tassazione favorevole dei rendimenti maturati, ma è uno specchietto per le allodole, per farti aderire.

Tieni infine conto che una volta che hai aderito al “Fondo Perseo”, non puoi più tornare indietro, infatti la decisione di destinare il TFR a una forma di previdenza complementare è irreversibile. Per questo diciamo teniamoci stretto il TFR.

Compito del sindacato è lottare perché i lavoratori abbiano una pensione dignitosa, e non di farsi “promoter” per conto delle compagnie assicurative !

REQUISITI MINIMI per accedere alla pensione dal 1 gennaio 2013

PENSIONE di VECCHIAIA
<i>età anagrafica minima</i>
66 anni e 3 mesi

PENSIONE ANTICIPATA	
<i>UOMINI</i> <i>n° minimo di anni contributivi</i>	<i>DONNE</i> <i>n° minimo di anni contributivi</i>
42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi

- Rimane l'**opzione donna** che permette la possibilità alle donne di accedere alla pensione con 57 anni e 3 mesi di età e 35 anni di contributi, optando per il sistema contributivo. In tal caso rimane la finestra d'uscita a 12 mesi dalla maturazione del diritto ed il trattamento deve decorrere entro il 31/12/2015.
- E' possibile usufruire dei benefici previsti per i **lavori usuranti** per i turnisti notturni che svolgono un numero minimo di 64 notti/anno, per almeno 7 anni negli ultimi 10, compreso quello di maturazione dei requisiti. In questo caso rimangono le "quote" di accesso e la finestra mobile di uscita.

<i>n° notti/anno</i>	<i>età anagrafica minima</i>	<i>QUOTA (età anagrafica+età contributiva)</i>
da 64 a 71	63 anni e 3 mesi	quota 99 e 3 mesi
da 72 a 77	62 anni e 3 mesi	quota 98 e 3 mesi
non inferiore a 78	61 anni e 3 mesi	quota 97 e 3 mesi

- **UDITE UDITE:** Nei primi 9 mesi del 2012 (dati INPS) il numero delle nuove pensioni è crollato del 35,5% rispetto allo stesso periodo del 2011. Gli italiani vanno in pensione sempre più tardi visto che l'età media di uscita dal lavoro è cresciuta di un anno (da 60,3 anni a 61,3 anni). Senza contare che non ci sono ancora gli effetti della riforma Fornero.
- L'INPS con Circolare n. 16 del 1 febbraio 2013 ha chiarito che, in deroga alla legge Fornero (che prevede il requisito minimo di 20 anni di contributi per avere la pensione), possono accedere alla pensione di vecchiaia con 15 anni di contributi (obbligatori, figurativi, volontari, da riscatto e da ricongiunzione) i lavoratori individuati all'art.2, comma 3, d.lgs. 503/1992, salvaguardando, in questo modo, i lavoratori che possono vantare 15 anni contributivi al 31-12-1992 in base alla previgente normativa.



STRESS LAVORO CORRELATO

Stress legato all'attività lavorativa: un problema importante

Il d.lgs 81/2008, art. 28, impone al datore di lavoro, pubblico e privato, l'obbligo di eseguire la valutazione dei rischi legati all'attività lavorativa; tale valutazione deve comprendere "tutti i rischi" per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori includendo anche la **valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro correlati**. Non solo, quindi, i fattori di rischio tradizionali, come, ad es. i rischi relativi all'uso di sostanze pericolose o di macchine, quanto

anche i rischi di tipo immateriale, noti in letteratura scientifica come **rischi psicosociali**. Lo stress lavoro correlato si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le capacità e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.

Lo stress, quando è prolungato nel tempo, diventa un rischio per la salute personale e per la sicurezza propria e degli altri.

Lo stress, quando è prolungato nel tempo, può portare a problemi di salute mentale e fisica.

Lo stress agisce come modulatore dei rischi tradizionali aggravandone gli effetti.

Lo stress lavoro correlato non è un fattore di rischio, ma l'evento/effetto negativo derivante dai "fattori di rischio psicosociali" che ne sono la causa, quindi è necessario che per valutare e fronteggiare i fattori lavorativi di stress, le aziende analizzino la loro **organizzazione**, secondo un percorso che prenda in esame tutte le variabili sopra indicate. In questo modo sarà possibile individuare le misure correttive più appropriate ed efficaci.

- ✓ *I fattori stressogeni in ambiente di lavoro includono aspetti temporali (turni e ritmi), caratteristiche della mansione (lavoro ripetitivo, mancanza di autonomia, ritmi di lavoro elevati, compiti e richieste non chiari o conflittuali), fattori relativi al gruppo di lavoro (isolamento sociale, carichi di lavoro diseguali), supervisione del lavoro (carente supervisione, mancanza di partecipazione nel processo decisionale) e condizioni organizzative (es. dimensioni e struttura), oltre a fenomeni di discriminazione (molestie sessuali, razzismo, mobbing, che però rientrano in una valutazione a parte). Lo stress è il secondo problema sanitario correlato all'attività lavorativa riferito più frequentemente in Europa dai lavoratori (2005);*
- ✓ *Lo stress interessa quasi 1 su 4 lavoratori EU (2005);*
- ✓ *Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress;*
- ✓ *Nel 2002 il costo economico dello stress legato alla attività lavorativa nell'UE era di circa 20 MLD di Euro;*
- ✓ *Gli uffici studi UE prevedono che il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa sarà destinato ad aumentare (contratti precari, incertezza ed insicurezza del lavoro, forza lavoro sempre più anziana (mancanza di turn-over) alti carichi di lavoro, tensione emotiva elevata per violenze e molestie sul lavoro, interferenze tra lavoro e vita privata).*

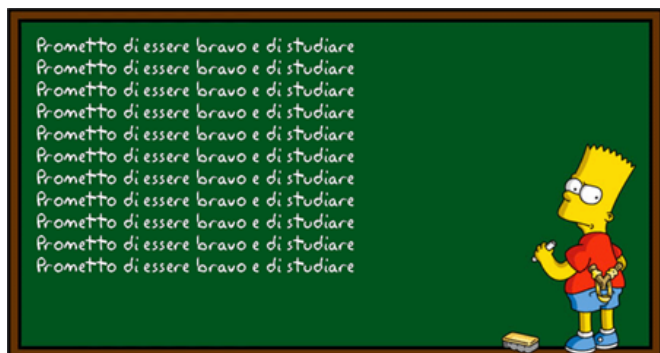
L'analisi da condurre per valutare il fenomeno può riguardare:

- la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (orari, carichi di lavoro, autonomia, competenze, requisiti...);
- le condizioni di lavoro e ambientali (comportamenti illeciti, rischi chimici e fisici...)
- la comunicazione (sulle richieste, sulle prospettive, sui cambiamenti...)
- i fattori soggettivi (tensioni, sensazioni, percezioni...).

La valutazione dello stress lavoro correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi ed è un compito del datore di lavoro, da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso, appare più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi. La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa. Inoltre l'efficacia delle misure di tutela individuale sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate tra direzione aziendale e lavoratori.

LA PAGELLINA? bocciata!

Caro Direttore



Come consuetudine, anche quest'anno, è arrivato il tempo della valutazione. La regione Veneto, con DGR n. 2205/2012, ha emanato verso la fine dello scorso anno, le linee di indirizzo omogenee per tutte le ULSS, per la “misurazione e valutazione” della performance e del merito dei dipendenti, in applicazione della L. n. 150/2009 (legge Brunetta), nella logica di dare di più a chi merita di più e stimolare l'impegno e la responsabilizzazione dei singoli dipendenti e del gruppo.

È prevista l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione composto da 3 membri, chiamato a misurare e valutare i risultati di tutti i dipendenti.

Le indicazioni della delibera riprendono, pari pari, la legge, come la raccomandazione di utilizzare criteri che permettano l'effettiva selettività e la differenziazione del trattamento accessorio legato alla produttività, escludendo ogni forma di automatismo; la diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore; la garanzia di un'adeguata informazione al valutato e la possibilità di contraddittorio.

La corresponsione dell'incentivazione viene subordinata alla valutazione positiva.

Ma sappiamo tutti che sono chiacchiere e la realtà è diversa.

La breve esperienza di questi anni ha fatto capire che la pagellina messa in mano alle persone sbagliate può essere uno strumento di discriminazione, di umiliazione, di divisione tra i lavoratori e un facile sistema di ricatto, incontestabile visto che se lo fai nessuno ti ascolta.

Abbiamo capito che gli obiettivi da raggiungere nei servizi sono decisi da altri, senza interpellarci e spesso sono sconosciuti; oltretutto quest'anno, a seguito della spending review, sono stati modificati in piena estate. Chi li conosce?

Come conseguenza molti hanno già subito tagli importanti negli incentivi, trasferimenti forzati ed ulteriori maggiori carichi di lavoro.

In definitiva, se per avere una valutazione positiva, bisogna accettare anche questo, allora diciamo NO e per manifestare la nostra contrarietà alla pagellina ed esercitare il sacrosanto diritto a contestare non la firmeremo, ma allegheremo, in fase di valutazione, il prestampato (che va datato e firmato) qui riportato e che uno può anche personalizzare su misura.

luogo e data

Al Direttore Generale

OGGETTO: Scheda di valutazione individuale.

Io sottoscritt , con la presente, intendo esprimere la mia contrarietà alla pagellina in quanto ritengo la valutazione così come concepita da leggi e contratti uno strumento inadatto a dare la misura reale della professionalità, dell'impegno del singolo dipendente e non in grado di valutare il “prodotto finale” che è quello che interessa all'ente ma soprattutto ai cittadini.

La scheda di valutazione, infatti, è focalizzata più su aspetti comportamentali e formali che professionali e di impegno, lascia troppa discrezionalità al singolo valutatore nei confronti del quale non c'è contraddittorio effettivo (ci vorrebbe la presenza di una terza persona). Non potendola, inoltre, confrontare con quella dei colleghi di lavoro per verificarne la reale obiettività e l'assenza di elementi discriminatori, diventa impossibile contestare un eventuale giudizio viziato.

Con il sistema di valutazione si mette nelle mani del valutatore un pericoloso strumento di ricatto che facilita comportamenti e atteggiamenti di opportunismo e ruffianeria, che va ad influire sullo stipendio e a penalizzare chi presenta problemi familiari, chi ha limitazioni fisiche, chi usufruisce della L. 104 o dei permessi di studio, in definitiva chiunque non possa offrire la completa disponibilità richiesta dall'azienda.

Pertanto, pur confermando che il processo di valutazione nei miei confronti si è svolto con le modalità previste, intendo manifestare in questo modo la mia contrarietà all'intero processo.

Distinti saluti.

firma

ACCORDO PRODUTTIVITA'

NO AL SINDACATO AL SERVIZIO DEL MODELLO MARCHIONNE

Stanziati in Finanziaria (adesso si chiama legge di stabilità) 2,1 MLD (950 milioni nel 2013; 1 MLD nel 2014; 200 milioni nel 2015) per la detassazione della produttività, ma **solo per i lavoratori del privato, non riguarda noi della pubblica amministrazione.**

Firmato il 16 Novembre scorso da CISL UIL e UGL, altro non è che la sintesi di un lungo percorso iniziato da tempo per la trasformazione del modello di sviluppo, dell'assetto produttivo e del sistema sociale nel nostro paese.

In nome della crisi, stiamo assistendo alla distruzione di un patrimonio sociale, democratico e sindacale accumulato in anni di lotte perché incompatibili con il nuovo modello europeo.

Alla base di tutto la lotta per la supremazia economica che necessita della distruzione delle garanzie sociali e individuali, ridefinendo la totale subordinazione dei lavoratori alle esigenze del nuovo modello sociale e produttivo.

Marchionne ha fatto da apripista per un nuovo modello di rapporti sociali nel paese: deregolamentazione, sfruttamento e assenza di relazioni sindacali, per salvare il profitto a spese dei lavoratori. L'accordo del 28 Giugno 2011, sottoscritto da tutte le confederazioni, consentendo la deroga ai contratti nazionali, assumeva di fatto la vicenda FIAT a modello delle nuove relazioni sindacali.

Quest'ultimo accordo toglie spazio all'opposizione sindacale e consente il pluralismo solo tra i sindacati consenzienti.

In ogni sua parte l'accordo assume i principi della competitività internazionale e della produttività quali elementi caratterizzanti la trattativa contrattuale, esalta il ruolo e la funzione della contrattazione decentrata, predominante rispetto al nuovo modello di contratto nazionale; stabilisce il tetto degli aumenti salariali esigibili; subordina alle necessità della produzione ogni aspetto salariale e normativo, arrivando a prospettare deroghe anche a norme di legge, in nome di un sedicente patto generazionale; auspica un aumento degli sgravi fiscali per le imprese e stabilisce nuove relazioni sindacali prefigurando un ruolo totalmente subordinato delle RSU.

Aspetti devastanti: in piena crisi, con una recessione di cui non si vede la fine, con una disoccupazione giovanile ai massimi storici, si sceglie di abbattere le garanzie normative e contrattuali lasciando mano libera agli imprenditori. Le condizioni di vita e di lavoro di milioni di persone stanno scivolando in una condizione di sottomissione e disponibilità a qualunque rinuncia pur di avere un lavoro qualunque con un reddito almeno da sopravvivenza.

PRODUTTIVITA'

La defiscalizzazione/decontribuzione parziale della parte variabile del salario legato alla produttività, crea una condizione di vera e propria lotteria tra i lavoratori e i benefici fiscali riguardano anche l'impresa, ma vengono pagati in sostanza dagli stessi lavoratori, perché gli aiuti di stato derivano dal prelievo fiscale generale e si sottraggono risorse al sistema previdenziale.

Ma bisognerebbe chiedersi se abbia senso aumentare la produttività in una condizione di crisi economica che comprime la domanda e crea invenduto e sovrapproduzione. Certamente no, ma quello che si propone il protocollo non è l'aumento della produzione, che può restare tale e quale o addirittura diminuire, ma produrre con meno lavoratori, creando nuovi esodati di cui poi bisognerà farsi carico.



CONTRATTO NAZIONALE

E' stato senz'altro una conquista importante che ha dato dignità, valore, riconoscimento e potere contrattuale ai lavoratori e lavoratrici. Ha inoltre stabilito che una prestazione lavorativa ha lo stesso valore, e quindi lo stesso costo, su tutto il territorio nazionale, dovunque venga svolta.

Il nuovo contratto cambia completamente funzione, trasformato in una cornice che definisce un insieme di norme e condizioni, dalle quali partire per adattarle, al ribasso, azienda per azienda.

Si stabilisce infatti che una quota degli aumenti derivanti dai rinnovi contrattuali sia da attribuire al salario di produttività regolato dalla trattativa decentrata (si trasforma parte del salario fisso in salario variabile).

La semplificazione normativa non sottintende altro che una selvaggia deregolamentazione del rapporto di lavoro, a partire dall'orario arrivando a prospettare, in caso di crisi aziendale, al demansionamento, ovvero alla collocazione dei lavoratori in categorie di livello più basso, con riduzione salariale: entrambe una chiara violazione delle norme del Codice Civile che lo proibiscono.

COTRATTAZIONE AZIENDALE

La nuova versione regola orari e organizzazione del lavoro (in modo da renderli flessibili a livello di azienda), agisce sui fattori che influenzano la produttività, permettendo di derogare da leggi e contratti nazionali, diventa un contratto separato a tutti gli effetti. Il lavoratore dovrà guadagnarsi il proprio salario sottoponendosi ad una flessibilità totale sul piano operativo, professionale, salariale, sindacale e via dicendo. Di fatto siamo arrivati al contratto individuale!

RAPPRESENTANZA SINDACALE

CGIL CISL UIL sanno benissimo che per gestire l'applicazione di questo accordo hanno bisogno di relazioni sindacali blindate che impediscano al dissenso di emergere e manifestarsi concretamente.

Condizione essenziale per partecipare attivamente alla vita sindacale sarà l'accettazione di tutti gli accordi interconfederali, quindi anche questo sulla produttività.

Un nuovo sindacato di servizio che rende operative le scelte delle imprese e si accontenta di finanziarsi con forme di partecipazione varie come gli enti bilaterali, la formazione dei lavoratori, il welfare aziendale (fondi pensione, polizze sanitarie, ecc,) in contrapposizione con un welfare sociale in dismissione.

Un sindacato che sembra tutelare se stesso ma impedisce ai lavoratori di esercitare il proprio diritto alla rappresentanza.

Per quasi due mesi CGIL CISL UIL hanno discusso senza alcun coinvolgimento dei lavoratori arrivando a presentare a Confindustria, che se ne disse fortemente soddisfatta, un testo unitario i cui contenuti ritroviamo pari pari in quest'accordo senza che nessuno abbia sentito il dovere di discuterne con i diretti interessati, i lavoratori e le lavoratrici, che sono stati tenuti all'oscuro di tutto.

Perché allora la Camusso non lo ha firmato?

Non è un mistero per nessuno che l'oggetto dello scambio era la firma in cambio della riammissione della FIOM al tavolo del rinnovo del contratto dei metalmeccanici e della riconquista dei diritti per il sindacato di Landini, venuti a mancare con la disdetta da parte di Federmeccanica del contratto del 2008.

Altro che scontro sul contratto nazionale e sulla democrazia sindacale!

TOCCA A NOI ALLORA

Al sindacato conflittuale, ai lavoratori che già hanno subito la riforma delle pensioni, il blocco dei contratti e ingenti perdite salariali causate dal mancato recupero dell'inflazione, a tutti quelli che, colpiti da profondi processi di ristrutturazione, sono rimasti senza lavoro e senza ammortizzatori sociali, a tutte quelle donne e uomini a cui viene drasticamente ridotto l'orario e dimezzato lo stipendio a causa della *spending review*, ai giovani a cui una dissennata politica economica toglie ogni presente e speranza nel futuro, ai tanti e tante precari/e, ai pensionati che non riescono a sopravvivere con salari e pensioni di fame e rinunciano perfino a curarsi. Noi non ci stiamo, non possiamo e non vogliamo accettare logiche che portano al massacro i lavoratori e li espropriano persino delle loro vite mettendole a disposizione del profitto.

IL TEMPO È SCADUTO:

CGIL CISL UIL E UGL DEBBONO ESSERE DELEGITTIMATI A PARTIRE DAL RIFIUTO DI QUEST'ACCORDO PER IL QUALE NON HANNO RICEVUTO ALCUN MANDATO DA PARTE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

QUALE 2013 nella SANITA' e nel SOCIALE IN VENETO

Nominati i nuovi Direttori Generali delle ULSS. Molti DG ricoprivano lo stesso ruolo in altre ulss del Veneto, molti sono DG di lungo corso, altre sono promozioni, solo quattro le conferme. Però non e' una questione di nomi nè di competenza, ma piuttosto del loro ruolo.

I DG sono cambiati i ma i problemi rimangono quelli di prima

Come i vecchi, anche questi nuovi, saranno costretti a svolgere il ruolo di meri esecutori delle direttive regionali derivanti dal nuovo piano socio-sanitario regionale, dalle schede ospedaliere tutt'oggi sconosciute, dai tagli imposti dal governo nazionale, dalle ristrettezze di organico sia medico, che infermieristico, che socio-sanitario, dai costi insopportabili dei project financing, un vero cappio al collo del bilancio regionale.

Dubitiamo che i DG possano sottrarsi alle direttive. Nulla di nuovo purtroppo.

Zaia e la Regione hanno volutamente perso una occasione d'oro per andare sul serio ad un riordino e un risparmio della sanità veneta (ogni direttore generale si porta a casa 123.608,28 €/anno).

La scadenza dei DG doveva essere l'occasione per ridurre il numero delle Ulss, come aveva promesso Zaia in un primo momento, poteva essere una occasione per rivedere il ruolo dei direttori generali oggi figura monocratica che senza un consiglio e senza indicazione del territorio, gestisce le ULSS. Niente di tutto questo, ecco allora che gli interessi della politica leghista inerenti la spartizione della "poltrone" hanno prevalso sul buon senso.

I nomi sono importanti, la competenza fondamentale, ma senza indirizzi diversi, senza un innesto di risorse economiche e di personale il declino della sanità veneta andrà avanti.

E' previsto, complessivamente, un taglio delle risorse nazionali da destinare al Veneto di 270 milioni che in corso d'anno potrebbero aumentare, visto che il prossimo esecutivo dovrà varare una riforma primaverile, tra 13 e 15 miliardi di euro.

In sostanza si capisce che da quest'anno si apre una nuova era nella nostra Regione; si sta mettendo in pratica un piano di rientro delle spese regionali sanitarie senza precedenti: si aspetta che vengano sdoganate le schede regionali del piano socio sanitario che, associate al decreto del ministro Balduzzi, addirittura peggiorativo, dovranno tagliare i posti letto (si parla di 1260) e nello

specifico di 11 reparti di Geriatria, 6 di Oncologia, ma dovranno anche aprire 26 strutture di lungodegenza e 17 di chirurgia d'urgenza. I Reparti, inoltre, per rimanere aperti, dovranno dimostrare un' alta occupazione di posti letto ed un elevato numero interventi chirurgici praticati. Saranno anche previsti numerosi accorpamenti di Reparti. Bisogna arrivare quindi ad una rete di posti letto in regione, fra pubblici e accreditati, pari a 3 posti letto ogni mille abitanti.

Apprendiamo in questi giorni che la Corte dei Conti ha certificato un debito nella sanità veneta del 2011, pari a 4,4 miliardi di euro per mancati pagamenti ai fornitori, una enormità.

Stiamo pensando ad un aumento dei tickets ospedalieri e addizionali irpef, una ulteriore contrazione sulle assunzioni del personale, "fette" importanti della sanità si sposteranno sul territorio scaricando i costi sui cittadini.



ULSS	Direttore Generale	provenienza
Az. Osp. Padova	Claudio Dario	da Treviso
Az. Osp. Verona	Sandro Caffi	scade 31-12-2014
Usl 1 Belluno	Pietro Paolo Faronato	nuovo
Usl 2 Feltre	Adriano Rasi Caldogno	nuovo
Usl 3 Bassano	Antonio F. Compostella	da ulss Belluno
Usl 4 Alto Vicentino	Daniela Carraro	da ulss Legnago
Usl 5 Ovest Vicentino	Giuseppe Cenci	nuovo
Usl 6 Vicenza	Ermanno Angonese	da ulss Santorso
Usl 7 Pieve di Soligo	Gian Antonio dei Tos	nuovo
Usl 8 Asolo	Ermanno Angonese	da ulss Feltre
Usl 9 Treviso	Giorgio Roberti	nuovo
Usl 10 S. Donà	Carlo Bramezza	nuovo
Usl 12-14 Venezia-Chioggia	Giuseppe Dal Ben	da ulss Adria
Usl 13 Mirano	Gino Gumirato	nuovo
Usl 15 Alta Padovana	Francesco Benazzi	confermato
Usl 16 Padova	Urbano Brazzale	nuovo
Usl 17 Este	Giovanni Pavesi	confermato
Usl 18 Rovigo	Arturo Orsini	da ulss Mirano
Usl 19 Adria	Pietro Girardi	nuovo
Usl 20 Verona	Maria G. Bonavina	confermata
Usl 21 Legnago	Massimo Piccoli	nuovo
Usl 22 Bussolengo	Alessandro Dall'Ora	confermato
IOV	Pier Carlo Muzzio	scade 31-12-2014

QUALE 2013 nella SANITA' e nel SOCIALE IN VENETO

Tagli nelle Ipab

Altra novità importante riguarda le Ipab regionali: la Regione Veneto abbasserà dell'1%, le quote sanitarie da attribuire a queste case di riposo pubbliche. In sostanza diminuirà dell'1% la quota economica che la regione attribuiva a sostegno dei singoli ospiti ivi ricoverati (al momento la regione garantisce circa 1500 euro mensili per ogni ospite). Quindi, questo "abbassamento" produrrà certamente un ulteriore aumento delle "rette di ricovero" per i famigliari e un ulteriore decremento del personale che svolge le funzioni di assistenza. E le piccole Ipab (sotto gli 80 posti letto), il Decreto Balduzzi dice che, dovrebbero essere destinate a chiudere o riconvertirsi in Fondazioni e conseguente privatizzazione.

Sanità Privata

Se il modello socio sanitario nel Veneto è ancora tale ed è considerato il "migliore" non solo in Italia un motivo c'è: la quasi assenza della sanità privata. La Regione Veneto ha accreditato pochissime strutture ospedaliere private; per un totale del 2/3 % dei posti letto. Stesso discorso per le IPAB a stragrandissima maggioranza tutt'ora pubbliche.

Frutto questo di un modello ereditato dal concetto dell'ospedale sotto ogni campanile che faceva il paio con un capannone sotto ogni campanile. Diversa la situazione per i servizi ambulatoriali, prelievi, servizi sociali, servizi riabilitativi; in questo campo sempre più i servizi pubblici lasciano il campo al privato.

Le vere privatizzazioni nel Veneto passano attraverso i Proiet Financing.

Progetti di Finanza

E i Progetti di Finanza? Oramai la gran parte delle politica regionale ha dichiarato, anche pubblicamente, che la costruzione o la restaurazione degli ospedali del Veneto con questo meccanismo finanziario è troppo onerosa (costano praticamente il doppio di un mutuo diretto). Anche grazie a Usb, unico sindacato che ha cercato di far emergere le contraddizioni su quello che è stato, di fatto, il più grande investimento di denaro pubblico a favore di aziende private nel Veneto (promuovendo la manifestazione popolare dell'ospedale di Santorso). A Padova il progetto del nuovo grande ospedale (che sarebbe costato un miliardo di euro), è ancora in fase di discussione..e forse proprio non si farà (al momento non ci sono le risorse). Anche il nuovo ospedale della bassa padovana (Este) già in fase di costruzione sta subendo dei forti rallentamenti (sembra che la maggior impresa appaltante si sia ritirata dal progetto). Per non parlare della difficoltà attuale della Regione a sostenere i canoni attuali degli ospedali in Progetto di Finanza già attivi.

E in questo senso noi pensiamo che vada affrontata da subito, la rivisitazione dei contratti di questi ospedali nuovi che sono a Santorso, Mestre, Castelfranco-Montebelluna, Verona, Treviso, perché rappresentano un vero "cappio al collo" per le spese regionali sanitarie e una pastoia indegna di denaro pubblico in mano ai privati che grazie al Progetto di Finanza si sono garantiti in forma praticamente gratuita tutti o quasi i servizi non sanitari.

Tagli nel sociale

Il taglio nel sociale per il Veneto sarebbe quantificato intorno ai 200 milioni di euro: già tagliati gli assegni di cura, che sostengono le famiglie e permettono la permanenza nel proprio domicilio di persone non autosufficienti; tagliate prestazioni socioriabilitative e di assistenza in regime semiresidenziale e residenziale a favore di minori e ancora, attività sanitarie a favore di persone con problemi psichiatrici. Tagliati i fondi per il trasporto di pazienti disabili. Questa è la situazione attuale, a fronte di una protesta che al momento rimane ancora piuttosto debole.

Tutto questo senza contare le ricadute occupazionali in questo settore e la nascita di una miriade di cooperative spurie, che nulla hanno di sociale, ma solamente fini meramente speculativi.

Questo articolo sul socio-sanitario Veneto dimostra come sia importante predisporre un programma di intervento unitario dipendenti-cittadini.

Obiettivi unificanti per noi sono:

- **Meno muri più servizi;**
- **Sanità pubblica e gratuita;**
- **Reinternalizzazione dei servizi appaltati;**
- **No al taglio degli stipendi dei dipendenti;**
- **Unità dei dipendenti Ulss, Ipab e strutture private;**
- **No al taglio dei posti letto negli ospedali e IPAB;**
- **Blocco dei Project Financing e rinegoziazione di quelli esistenti;**
- **Ridurre il numero delle Ulss, superare il ruolo del DG come unica figura di comando;**
- **Reintroduzione della aliquota regionale di scopo sui redditi sopra i 35 mila euro per finanziare il settore;**
- **Sblocco della contrattazione nazionale e delle assunzioni;**
- **Riorganizzazione delle figure professionali, partita ora per quanto riguarda le figure infermieristiche, con il riconoscimento del ruolo sanitario agli OSS.**



CONGRESSO

Dopo 3 anni dalla unificazione di alcuni sindacati di base e non solo USB celebra il suo primo congresso. Congresso che cade in un momento importantissimo. Dunque una occasione di dibattito interno e di riorganizzazione interna che deve essere all'altezza della situazione; dal congresso deve uscire un progetto capace sempre più di organizzare lavoratori e proletari, disposti al cambiamento.

In questi 3 anni oltre ad assistere ad un massacro sociale portato avanti dai governi; non dimentichiamo, brunetta, sacconi, fornero, monti ecc, abbiamo visto le maggiori organizzazioni sindacali del nostro paese essere più attente al quadro politico che alle condizioni dei lavoratori e dei proletari.

Queste organizzazioni hanno firmato o non contrastato accordi che hanno tolto diritti e soldi.

USB in questi anni ha aperto terreni nuovi di aggregazione e di lotta:

ILVA come emblema di una produzione che più che reddito produce morte e di come garantire un reddito senza morire.

Pubblico impiego inteso non solo come diritto di chi vi lavora ma anche pretesa di salvaguardare i servizi pubblici, la loro qualità contro privatizzazioni e tagli; Vita sociale, diritto di abitare, diritti dei migranti, contro omofobie e femminicidio.

Oggi la crisi colpisce nei luoghi di lavoro e in molti casi li svuota. Molti non hanno lavoro, non ci può essere un sindacato che si occupa solo di quello che succede nei posti di lavoro, bisogna che si occupi di tutto quello che succede anche fuori.

Solo un sindacato confederativo sociale è in grado di organizzare i lavoratori-cittadini e i cittadini.

I congressi a cui tutti gli iscritti sono chiamati a partecipare partiranno a marzo, per concludersi a Maggio con quello nazionale.



SEDE di VICENZA

via P.M. ZAGURI, 65

tel. 0444-514937

fax. 0444-316893

e-mail: vicenza@usb.it

Caf - Patronato

lunedì-martedì-giovedì 15.00-19.00

mercoledì-venerdì: 9.30-13.00

Ci trovi anche: www.usb.it

Facebook <http://www.facebook.com/>

Unione Sindacale di Base - Vicenza

CAF

SERVIZI DI BASE

SEDE di SCHIO

via 29 Aprile 31- b zona Fontane

tel.: 0445-522827

fax.: 0445-520222

Patronato-Caf: mercoledì ore 15-19

VENEZIA MESTRE

via Camporese, 118

TEL-0415312250 FAX-0415314446

email: venezia@usb.it

PADOVA

via Loredan,

TEL-049680538 FAX-0498670820

email: padova@usb.it

VERONA

Piazzale 25 Aprile, 1

TEL-0455116176 FAX-0455112066

Email: pubblicoimpiego.verona@usb.it