



MARZO 2008

Il diario

DEI LAVORATORI DELLA SANITA'
a cura di **RdB-CUB**

CRISI ECONOMICA CRISI dei GOVERNI

Premettiamo subito che non si tratta di un articolo "elettorale", non sono indicazioni di voto.

Il nostro è un sindacato indipendente dai padroni, dai partiti, dai governi.

Sono delle valutazioni sulla situazione economica che stiamo vivendo come lavoratori e lavoratrici.

Ci eravamo lasciati nel precedente numero con lo scoppio dei mutui americani "subprime", mutui "democratici" che permettevano a tutti, negli USA di comprarsi la casa anche senza soldi e senza essere in grado di pagare il mutuo.

Come è andata lo sappiamo tutti.

Sappiamo pure che le rassicurazioni che ci vennero date dal nostro Governo e dalle banche si sono rivelate per quello che erano: "un tentativo di tenerci buoni". →→

SOMMARIO:

pag. 3. Risorse Regionali 2004-2005.
Licenziamento / E.C.M. .

pag. 4-5. Ipotesi CCNL 2006-2007.

pag. 6. Finanziaria 2008.

pag. 7-10. Riforma PENSIONI

NOTIZIE dalle ULSS della REGIONE

pag. 11. Basta lavorare gratis – Ulss VI.

pag. 12. Turni di lavoro a TV – Dolo/Mirano.

pag. 13. Pagelline a Verona.

Esternalizzazioni ULSS n.8.

pag. 14. Alto e Ovest Vicentino.

pag. 15. I problemi di Conegliano.

RSU e la democrazia sindacale.

Il petrolio è schizzato sopra i 100 euro a barile, l'inflazione sta arrivando al 10%; gli stipendi sempre più poveri causano la caduta dei consumi; la recessione alle porte in USA trascina la crisi delle borse e degli investimenti.

Pensiamo che a molti, sentire parlare di "recessione", suoni strano, questo soprattutto i "giovani", abituati come sono ad avere disponibilità economiche e di merci piuttosto vaste.

Recessione è una cosa ben precisa: significa che l'economia non tira, che anche la stessa finanza non riesce a produrre investimenti, che le stesse banche si trovano con liquidità ma con pochi che sono in grado di investire questi soldi, recessione significa fallimenti di imprese e maggior disoccupazione. Significa tornare indietro dal grado di tenore di vita a cui siamo abituati.

Nemmeno le guerre per la conquista delle fonti energetiche sono servite.

Quadro catastrofico?

segue pag.2 →

editoriale

GIORNALE REGIONALE della SANITA'

Quello che vi trovate in mano è un giornalino che come delegati sindacali produciamo per informare e far conoscere le varie realtà lavorative del Veneto.

Da oltre un anno abbiamo costruito un intervento dentro gli ospedali, le ulss, le aziende ospedaliere del Veneto allo scopo di dare ai lavoratori l'opportunità di avere uno strumento sindacale che non fosse la solita minestra condita di cedimenti continui, di favoritismi per pochi e di connivenze con le amministrazioni.

→ Continua in ultima pagina →

← segue da pag. 1.

Noi non abbiamo niente da vendere, né posti di governo o poltrone da rivendicare, pertanto possiamo dire liberamente come secondo noi stanno le cose.

Nell' Europa e in Italia, per il momento, siamo alla crisi economica, al rallentamento, ma già tutti gli istituti economici ci dicono che se gli USA non evitano la recessione, Europa e Asia ne subiranno le pesanti conseguenze.

A nostra parziale consolazione, nel Veneto, partiamo da condizioni di benessere diffuso e rispetto al quadro che si va delineando, saremo magari gli ultimi a patirne.

E VENIAMO ALLA CRISI DEI GOVERNI

Diciamo dei Governi perchè la cosa è troppo seria per ridurla a una questione di schieramento.

I Governi Berlusconi-Prodi, non è che non sapessero cosa stava per succedere, è che a fronte di questa situazione hanno fatto delle scelte precise: sgravi fiscali alle imprese pensando che questo aiutasse a superare la questione e favorisse le esportazioni (siamo un paese che esporta ancora molto); taglio del costo del lavoro che per noi ha significato perdita del potere d'acquisto e difficoltà ad arrivare a fine del mese (nonostante il rinnovo del biennio economico).

Si gioca sempre il primo tempo della partita, quello dei sacrifici, ma il secondo, quello del risarcimento sociale e dell'aumento reale degli stipendi, non arriva mai.

Si inventa la detassazione degli straordinari (lavorare di più per uno sgravio di pochi euro), la riduzione delle tasse sugli stipendi (sacrosanta ma ahinoi accompagnata pure dal taglio dei servizi sociali e all'aumento del loro costo: scuola, ospedale, trasporti, ecc..).

Un circolo vizioso già noto.

Oggi chi ci governa non riesce più a controllare la situazione, nonostante l'intervento della Federal Reserve e della BCE, il petrolio vola, l'euro vola, le borse crollano, l'impoverimento aumenta.

E noi ? Siamo le vittime che dobbiamo subire tutto correndo sempre più veloci per non perdere terreno? Ci accontentiamo di essere chiamati a votare ogni tot o pensiamo invece di agire quotidianamente, mettendo anche noi i piedi nel piatto e facendoci sentire ??

Mettere i piedi nel piatto significa innanzitutto una cosa; riprendere coscienza di noi stessi e della nostra condizione sociale.

Significa non vergognarsi di essere lavoratori, operai, impiegati, Oss, infermieri, ecc.

E' un passo fondamentale se vogliamo tentare di costruire una resistenza e un argine; se vogliamo avere futuro.

Ci dobbiamo porre anche degli obiettivi: obiettivi concreti e raggiungibili.

Riconquistare il potere d'acquisto dei nostri stipendi attraverso non solo la detassazione, ma soprattutto introducendo un meccanismo che ci consenta di recuperare l'inflazione reale;

segue a pag. 3→



← segue da pag. 2

rivendicare un paniere di beni i cui prezzi siano prezzi sociali e non di mercato; pretendere il diritto al lavoro a tempo indeterminato; contare di più nei posti di lavoro e nella società.

Ripetiamo ... se non vogliamo che la nostra vita sia segnata da una corsa affannosa per far quadrare i conti, pagare mutui e bollette ... dall'aver un lavoro che non lascia vivere ... dal sapere che non trovi un posto all'asilo per i figli ... dall'aver un territorio dove mobilità e salute ambientale sono al collasso ... abbiamo una sola possibilità: quella di riconoscerci come lavoratori e di riconoscere che noi tutti abbiamo diritti e dignità.

Le parole non bastano, anzi a volte stufano, servono i fatti.

Noi, tutti i giorni nei posti di lavoro, nel territorio, costruiamo fatti.

Poi, il 13 aprile, fate come ritenete giusto fare. ■

RISORSE REGIONALI

anni 2004-2005

Il 22 novembre 2007 è stato sottoscritto in regione l'accordo per l'utilizzo delle risorse previste all'art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19-4-2004, pari al 0,6% del monte salari 2001.

L'accordo prevede la ripartizione dei soldi in misura uguale tra tutti i dipendenti, qualsiasi sia il loro profilo.

Si tratta di circa 250/300 € lorde una tantum che riceveremo con quattro anni di ritardo, quindi una mancia che non ci soddisfa per niente. ■

TI VUOI LICENZIARE ?

La Legge n° 188/2007 prevede, in caso di dimissioni volontarie, la compilazione da parte del lavoratore della domanda su appositi moduli, pena la sua nullità. Tali moduli sono resi disponibili anche attraverso il sito internet del Ministro del Lavoro.

Il modulo va registrato presso il Comune o presso la Direzione Provinciale del Lavoro e quindi consegnato in azienda.

Tali incombenze sono a carico dell'interessato. ■



(Educazione Continua in Medicina)

L'accordo Stato-Regioni del 1 agosto 2007 ha stabilito che il numero di crediti da acquisire nel triennio 2008-2010 è complessivamente di 150 crediti per anno (minimo 30, massimo 70).

Dei 150 crediti, almeno 90 dovranno essere "nuovi", mentre fino a 60 potranno derivare dal riconoscimento di crediti acquisiti negli anni 2004-2007.

L'accordo stabilisce inoltre che i crediti acquisiti da provider accreditati a livello regionale o nazionale avranno valore su tutto il territorio nazionale. ■

CCNL *meno salario + calvario*

Il 29 febbraio 2008 è stata firmata **l'IPOTESI** di rinnovo del C.C.N.L. che interessa il biennio economico 2006-2007 e il biennio normativo 2006-2009. Cosa ci troviamo ?

INCREMENTI mensili lordi

in € per 13 mensilità ARRETRATI

Categoria	dal 1/1/06	dal 1/2/07	TOTALE al 30-4-08
Ds6	10,89	132,64	2.274,70
Ds5	10,46	127,39	2.184,68
Ds4	10,15	123,55	2.118,90
Ds3	9,85	119,88	2.055,98
Ds2	9,48	115,44	1.979,76
Ds1	9,13	111,14	1.906,06
Ds	8,78	106,94	1.833,96
D6	9,88	120,29	2.062,96
D5	9,53	116,09	1.990,86
D4	9,26	112,71	1.933,00
D3	8,98	109,39	1.875,96
D2	8,71	106,10	1.819,54
D1	8,44	102,80	1.762,96
D	8,14	99,16	1.700,52
C5	9,09	110,73	1.898,94
C4	8,68	105,62	1.811,44
C3	8,28	100,76	1.728,08
C2	8,00	97,45	1.671,20
C1	7,73	94,16	1.614,78
C	7,72	91,32	1.569,20
Bs5	7,84	95,48	1.637,44
Bs4	7,59	92,40	1.584,66
Bs3	7,35	89,44	1.533,94
Bs2	7,20	87,65	1.503,20
Bs1	6,99	85,13	1.459,94
Bs	6,78	82,55	1.415,72
B5	7,35	89,47	1.534,42
B4	7,20	87,64	1.503,04
B3	7,05	85,85	1.472,30
B2	6,93	84,35	1.446,62
B1	6,73	81,97	1.405,74
B	6,54	79,67	1.366,28
A5	6,61	81,68	1.399,42
A4	6,60	80,30	1.377,20
A3	6,48	78,94	1.353,76
A2	6,39	77,76	1.333,62
A1	6,22	75,77	1.299,40
A	6,06	73,73	1.264,52

- **Aumenti contrattuali insufficienti**
- **Inasprimento delle pene**
- **Legalizzazione di turni senza riposo**
- **Nessun riconoscimento per gli OSS**

PARTE ECONOMICA

- Quanto sottoscritto come “ipotesi”, a 26 mesi dalla scadenza, deve ora attendere il parere del Comitato di Settore, la certificazione dalla Corte dei Conti, la sottoscrizione definitiva e quindi l’applicazione entro 30 giorni (vedremo i soldi per l’estate?). Intanto le addizionali Comunale e Regionale sono puntualmente aumentate dal 1° gennaio.
- La tabella a fianco dimostra la perdita di 13 mesi di contratto, infatti, l’aumento economico dal 1-1-2006 al 1-2-2007 è insignificante, mentre a regime non copre nemmeno l’inflazione programmata, figuriamoci quella reale che galoppa a ritmi impressionanti !!
- Nessun aggiornamento delle indennità di disagio che rimangono stabili nella quantità e consistenza.
- Nessun incremento dei Fondi che sono insufficienti a garantire il pagamento dei disagi e degli straordinari.
- Risorse per la contrattazione aziendale insufficienti a garantire sviluppo professionale ed avanzamento di fascia dei lavoratori.
Si tratta di 13,5 € annui lordi per il 2007 per ogni dipendente in servizio al 31-12-2005, che diventano 28,73 € annui lordi per il 2008, da destinare prevalentemente al Fondo Produttività.

→→

Il valore a decorrere dal 1-2-07 comprende ed assorbe l’incremento dal 1-1-2006.



7 novembre 2007 – A Venezia per lo sciopero regionale.

PARTE NORMATIVA

La fretta di chiudere il contratto ha rimandato una serie di argomenti ad una ulteriore sessione contrattuale da concludersi entro il 2009; nel frattempo sono stati assestati alcuni, sostanziali colpi bassi:

- La permanenza per 24 mesi nella fascia economica posseduta prima di poter progredire alla fascia successiva.
- La durata media dell'orario massimo di lavoro è calcolata entro un intervallo di 9 mesi per il primo anno di applicazione del CCNL e di 6 mesi a regime (interpretazione peggiorativa della normativa Europea che ne prevede 4 mesi).
Si va a liberalizzare in questo modo l'utilizzo indiscriminato del personale in turni continuativi, senza tutele e questo senza violare alcuna Legge.
- Il periodo minimo di 11 ore continuative di riposo ogni 24 ore, previsto dalla normativa Europea, può essere derogato con accordo aziendale "... *garantendo un equivalente periodo di riposo ...*" o qualora ciò non sia possibile "... *a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata*" ?!?!
Negando il periodo minimo di riposo si oltrepassa la soglia di sicurezza e si mette in serio pericolo e a rischio la salute e l'integrità dei lavoratori e dei pazienti.
- Sospensione dal servizio e privazione dello stipendio fino a un massimo di 10 giorni in caso di alterchi con utenti, dipendenti o terzi (quindi niente alzare la voce col proprio superiore).
- Sospensione dal servizio e privazione dello stipendio da 11 giorni ad un massimo di 6 mesi in caso di alterchi di particolare gravità con vie di fatto nei confronti di utenti, dipendenti o terzi. ■

FINANZIARIA 2008

ANCORA TAGLI SUL PERSONALE

La Finanziaria 2008 (art. 3 comma 79) sostituisce l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e pone ulteriori limitazione alla possibilità di assunzioni per sostituire dipendenti assenti, stabilendo che *“Le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile ... se non per esigenze stagionali o per periodi non superiori a tre mesi.*

Significa l'impossibilità di sostituire il personale in maternità, aspettativa, malattie lunghe, se non per un periodo massimo di 3 mesi, chiaramente un tempo troppo limitato e di nessun aiuto.

Unica deroga a tale disposizione viene prevista per *“... personale medico, ... personale infermieristico e personale di supporto alle attività infermieristiche”* per i quali si può ricorrere a forme contrattuali di lavoro flessibile anche per la sostituzione di lavoratori assenti o cessati dal servizio.

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ancora tasse

Dal 1-1-2011 aumenteranno dello 0,09% i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori.

Questo aumento si aggiunge a quello introdotto nella scorsa Finanziaria di + 0,3%.

CONCORSI PUBBLICI

La Finanziaria 2008 (art. 3 comma 87) modificando l'art. 35 del D.Lgs. 165/01 estende la validità delle graduatorie dei concorsi pubblici a 3 anni dalla data di pubblicazione.

RIPOSO GIORNALIERO una bella fregatura

La Finanziaria 2008 (art. 3 comma 85) prevede la non applicabilità dell'art. 7 del D.Lgs n° 66/03 per il personale del ruolo sanitario del SSN: si nega in questo modo il DIRITTO al RIPOSO MINIMO di 11 ore consecutive ogni 24 ore come previsto della normativa Europea sull'orario di lavoro per tutti i lavoratori.

Il Governo, in questo modo, consente alle Aziende Sanitarie di continuare a far lavorare il personale in pesanti situazioni di carenza di organico con conseguenze nefaste per la salute e sicurezza nostra e dei pazienti e questo senza essere multate.

La norma, ripresa nel CCNL **(vedi pag.5)**, peggiora questa disposizione estendendo a tutti i ruoli (non solo a quello sanitario) la possibilità di deroga, cioè di non rispettare l'obbligo di 11 ore di riposo continuativo ogni 24 ore.

IMPORTANTE

DETRAZIONI D'IMPOSTA

Dal 1-1-2008 (art. 1 comma 221, Finanziaria 2008) per poter usufruire della detrazioni d'imposta spettanti è necessario fare richiesta scritta annualmente alla propria azienda.

TUTTI

per evitare di perdere il beneficio dobbiamo compilare la richiesta indicando le detrazioni spettanti:

- per la produzione del reddito;
- per carichi di famiglia (coniuge, figli, altri famigliari a carico).

LE NUOVE PENSIONI

**COME LAVORARE PIU' A LUNGO, PER AVERE
UNA PENSIONE PIU' BASSA, VERSANDO PIU' CONTRIBUTI.**

Dal 1 gennaio 2008 sono in vigore le nuove norme per l'accesso alla pensione.

La Legge n. 247 del 24-12-2007 recepisce l'accordo sul welfare sottoscritto il 23-7-2007 tra Governo e Parti Sociali che ha avuto il consenso nel referendum pilotato da CGIL-CISL-UIL svoltosi nei giorni 8-9-10 ottobre 2007.

La modifica più sostanziale prevede, non l'eliminazione dello scalone previsto dalla riforma Maroni, ma la sua sostituzione con una serie di scalini che progressivamente portano allo stesso risultato, peggiorando in alcuni casi la precedente riforma.

Ecco le principali novità.

PENSIONE DI ANZIANITA' → requisiti di accesso

35 anni di contributi sono il requisito minimo per accedere alla pensione di anzianità.

ANNO	ETA' minima	anni di contributi	QUOTA (età + contributi)
1-1-2008	58	35	/
1-7-2009	59	→	95 (59+36) (60+35)
1-1-2011	60	→	96 (60+36) (61+35)
dal 1-1-2013	61	→	97 (61+36) (62+35)

► A partire dal 1 luglio 2009 viene introdotto il sistema della QUOTE, intese come somma tra età anagrafica e anzianità contributiva, che aumenta fino a raggiungere "QUOTA 97" a partire dal 1-1-2013.

► Permane la possibilità di accedere con 40 anni di contributi alla pensione, a prescindere dall'età.

► Permane, per le donne, la possibilità di accedere alla pensione con 35 anni di contributi e 57 anni di età, optando in

questo caso, per il calcolo della pensione con il sistema contributivo (significa accettare una pensione decurtata di almeno il 25%).

finestre di uscita

con meno di 40 anni di contributi	
requisiti maturati entro il	Decorrenza della pensione
31 marzo	1° gennaio anno successivo
30 giugno	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° luglio anno successivo
31 dicembre	1° luglio anno successivo

con almeno 40 anni di contributi	
requisiti maturati entro il	Decorrenza della pensione
31 marzo	1° luglio stesso anno*
30 giugno	1° ottobre stesso anno*
30 settembre	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo

*per le uscite con tali decorrenze si richiede il compimento del 57° anno di età entro il 30 giugno.

→→

PENSIONE DI VECCHIAIA → requisiti di accesso

Permangono i precedenti requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia e cioè:

65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne

- con almeno 20 anni di contributi (fatto salvo il limite di 15 anni in alcuni casi), per gli assunti prima del 1-1-1996;
- con almeno 5 anni di contributi che diano un assegno pensionistico pari almeno a 1,2 volte l'assegno sociale INPS (475 €/ mese nel 2008) per gli assunti a partire dal 1-1-96.

finestre di uscita

Le finestre d'uscita rappresentano una novità introdotta dalla Legge.

Dal 1 gennaio 2008, non si potrà più accedere alla pensione dal 1° giorno del mese successivo il compimento dell'età, com'è stato finora, bensì secondo le seguenti finestre di uscita:

<i>requisiti maturati entro il</i>	<i>decorrenza della pensione</i>
31 marzo	1° luglio anno in corso
30 giugno	1° ottobre anno in corso
30 settembre	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo

COEFFICIENTI di trasformazione

- ▶ Le pensioni calcolate con il metodo contributivo saranno ulteriormente penalizzate dal 2010, data da cui scatteranno i nuovi coefficienti di trasformazione con una riduzione di più del 6% rispetto a quelli in vigore.
- ▶ La revisione dei coefficienti avverrà poi, in modo automatico, ogni 3 anni (invece che ogni 10) e naturalmente andranno a penalizzare ulteriormente l'assegno pensionistico.

<i>ETA'</i>	<i>Coefficienti attuali</i>	<i>Coefficienti dal 2010</i>
57	4.720%	4.419%
58	4.860%	4.538%
59	5.006%	4.664%
60	5.163%	4.798%
61	5.334%	4.940%
62	5.514%	5.093%
63	5.706%	5.257%
64	5.911%	5.432%
65	6.136%	6.620%

CONTRIBUTI previdenziali

Dal 1-1-2011 aumenteranno dello 0,09% i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori. Questo aumento si va ad aggiungere a quello introdotto nella scorsa Finanziaria di + 0,3%.

→→

LAVORI USURANTI

Chi svolge lavori usuranti potrà andare in pensione anticipando di 3 anni il requisito anagrafico rispetto a quello previsto (fermo restando il requisito minimo di 57 anni di età e 35 di contributi) a condizione che abbia svolto tale attività a regime per almeno la metà del periodo di lavoro complessivo o (nel periodo transitorio) almeno 7 anni negli ultimi 10 di attività lavorativa.

Il ritiro anticipato è subordinato allo svolgimento di un'attività usurante al momento della domanda di pensione.

Un decreto legislativo, da emanarsi entro il 31 marzo 2008, ne stabilirà i requisiti.

Ai lavori usuranti, già previsti dal Decreto Salvi (*vedi TAB.1*), si aggiungono quelli occupati in turni notturni (*vedi TAB.2*), i conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto di persone, nonché i lavoratori addetti alla "linea catena" individuati sulla base di 3 criteri:

- lavoratori dell'industria addetti a produzioni di serie;
- lavori vincolati all'osservanza di un determinato ritmo produttivo collegato a lavorazioni o a misurazioni di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenza di postazioni;
- lavoratori che ripetono costantemente lo stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o della tecnologia.

Non c'è spazio per il riconoscimento del "lavoro usurante" in sanità.

TAB.1 Lavori usuranti del decreto Salvi : (Art. 2 decreto interministeriale 19 maggio 1999)

- *Lavori in galleria, cava o miniera; mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;*
- *Lavori nelle cave: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;*
- *Lavori in galleria con mansioni di addetto al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;*
- *Lavori in cassoni ad aria compressa;*
- *Lavori svolti dai palombari;*
- *Lavori espletati direttamente da lavoratore in spazi ristretti all'interno di condotti, di cunicoli di servizio, di pozzi, di fognature, di serbatoi, di caldaie;*
- *Lavorazione del vetro cavo: mansioni di soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;*
- *Lavori ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione quali, a titolo esemplificativo, quelle di addetti a fonderie di seconda classe, refrattaristi e addetti alla colata manuale;*
- *Lavori di asportazione dell'amianto con mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.*

TAB.2 Lavoratore notturno (art. 1 D.Lgs. 66/2003).

- *qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;*
- *qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.*

→→

TOTALIZZAZIONE

Significa mettere assieme i contributi versati in vari istituti previdenziali cosicché il lavoratore che nella sua vita lavorativa ha versato contributi in diversi istituti previdenziali (INPS, INPDAP, Casse privatizzate, ecc.) ha la possibilità di “totalizzare” i vari periodi in un’unica pensione a condizione di avere un’età di almeno 65 anni (sia uomini che donne) o almeno 40 anni di contributi complessivi, purché si siano versati in ogni cassa, gestione o fondo, almeno 3 anni di contributi. Il richiedente, per poter ottenere il beneficio, deve poter far valere un’anzianità contributiva di almeno 20 anni. La totalizzazione è gratuita.

RISCATTO periodo di studio

L’articolo 1, comma 77, prevede la possibilità di riscattare il corso legale di laurea (dal 1-1-2008) pagando gli oneri in unica soluzione o in 120 rate mensili senza l’applicazione degli interessi per la rateizzazione. La facoltà del riscatto è ammessa anche per chi non è iscritto ad alcuna forma obbligatoria di previdenza che non abbia iniziato l’attività lavorativa.

Il contributo è deducibile fiscalmente nella misura del 19%.

I periodi riscattati sono utili per il raggiungimento del diritto alla pensione anche nel caso della pensione di vecchiaia contributiva con 40 anni di contribuzione.



La materia previdenziale è stata falciata da ben cinque riforme in 15 anni:

- 1992- Riforma Amato.
- 1995 – Riforma Dini.
- 1997 – Riforma Prodi.
- 2004 – Riforma Maroni.
- 2007 – Riforma Prodi.

Tutte queste riforme hanno modificato radicalmente le condizioni per accedere alla pensione, allungando il periodo lavorativo, riducendo l’assegno pensionistico, aumentando i contributi

C’è poi la questione tanto osannata dei **FONDI PENSIONE** con lo scippo del TFR.

Partiti per il Settore Privato, nel 2007 hanno reso meno del TFR: 2,2 % i fondi; 3% il TFR.

I fatti sono sempre eloquenti più delle parole.

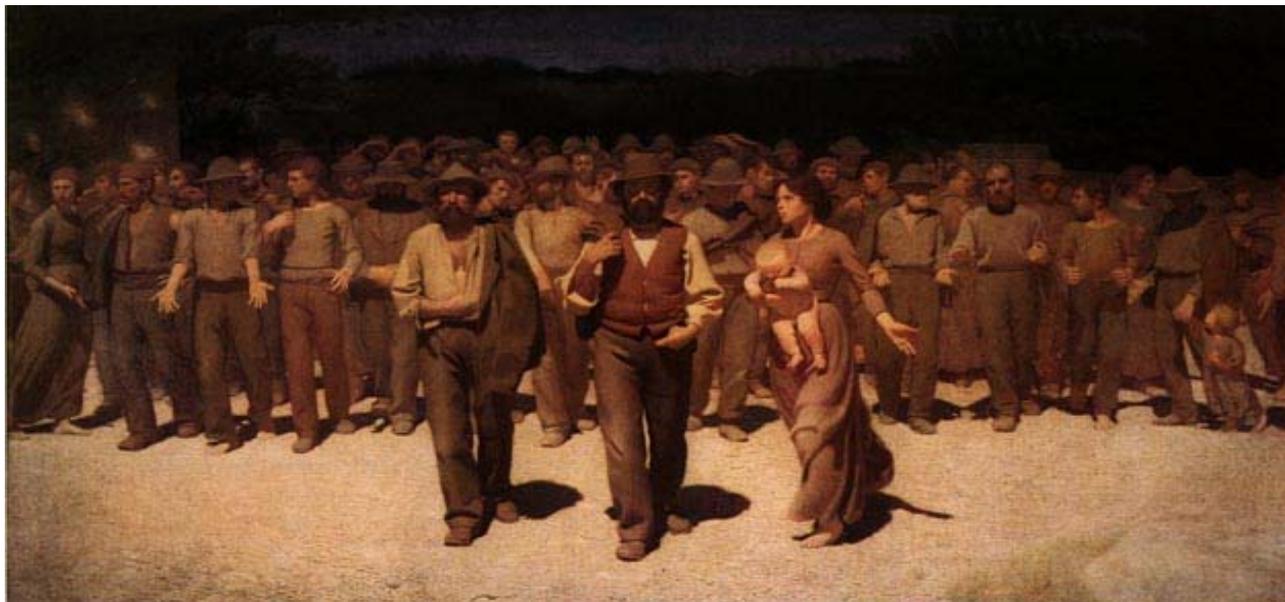
Durante la campagna di avvio per l’adesione dello scorso anno, solo il 28% dei lavoratori ha aderito ai fondi pensione privati. Un dato è confortante che dimostra che i fondi pensione privati, non sono graditi dai lavoratori; ma non bisogna fermarsi.

Visto che chi legge questo giornale ha sicuramente parenti, amici e conoscenti che lavorano nel settore privato (per il momento i pubblici dipendenti sono esclusi) vogliamo ricordare:

Ogni nuovo assunto deve compilare il modulo che intende mantenere il TFR e non trasferirlo in un fondo pensione;

Ogni volta che si cambia lavoro di deve compilare il modulo, altrimenti la ditta può versare il TFR in un fondo pensione. ■

A PARTIRE DA QUESTO NUMERO, DEDICHIAMO UNA PARTE DEL GIORNALINO PER PORTARE A CONOSCENZA E AGGIORNARE TUTTI I LAVORATORI, SULLE INIZIATIVE PIU' SIGNIFICATIVE INTRAPRESE NELLE VARIE ULSS.



BASTA LAVORARE GRATIS

L'ULSS 6 - VICENZA COSTRETTA A SCENDERE A PATTI sullo STRAORDINARIO PREGRESSO

Il contenzioso partito a novembre, su iniziativa dei lavoratori dell'ULSS 6 di Vicenza, con il patrocinio del nostro sindacato RdB-CUB e del Nursind, nei confronti dell'amministrazione, con il deposito presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro della richiesta del pagamento dello straordinario pregresso e di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalla Legge, ha sortito dei risultati.

L'amministrazione, vista la mal partita e per evitare di essere chiamata in giudizio, ha proposto di affrontare la problematica in azienda con il confronto tra tutte le parti.

Da parte nostra riteniamo corretto il fatto che siano coinvolte tutte le rappresentanze dei lavoratori anche se, per smuovere le acque c'è voluta un'iniziativa legale, visto che le precedenti richieste sono cadute nel vuoto.

Per la prima volta l'amm.ne viene chiamata a rendere conto e a dare risposte sostanziali delle centinaia di migliaia di ore chieste ai propri dipendenti per far funzionare i servizi.

Nel corso degli anni e fino al 31-12-2006, nell'ULSS di Vicenza, si sono accumulate più di 280.000 ore di straordinario corrispondenti a 4,6 milioni di €, una enormità. I Fondi sono insufficienti e nemmeno l'ulteriore stanziamento extra di 250.000 € da bilancio, che abbiamo strappato al Direttore Generale per acquisto di prestazioni in chiamata, ha risolto il problema.

Da questa realtà è nato il contenzioso e in queste settimane è in via di definizione accordo che prevede il pagamento del 60% delle ore arretrate in possesso al 31-12-2006.

Le ore rimanenti vanno al recupero e in ogni caso rimangono in carico al dipendente.

L'accordo raggiunto sarà esteso a tutti i lavoratori che lo chiederanno. ■

Da Padova - ULSS 16

**CENTINAIA DI FIRME RACCOLTE
(al momento in cui scriviamo oltre 500)**

PER AVERE

**un abbonamento ai mezzi di trasporto
pubblico MENO ONEROSO.**

Ulss 9 - Treviso. TURNI DI LAVORO.

La prima iniziativa intrapresa dai delegati Cattarin Raffaella e Favaro Michele, delegati Rsu alla Ulss 9, è stata la raccolta firme per modificare l'Accordo Assenze/presenze stipulato tra Sindacati CGIL-CISL-UIL, FIALS e FSI il 9 giugno 2007, che di fatto ha tolto l'indennità turno a molti dipendenti.

Essi ritengono infatti che per quanto riguarda i giornalieri sui due turni sia eccessivo dover garantire sei/sette pomeriggi al mese per poter acquisire il diritto all'indennità turno. Sarebbe sufficiente garantire un pomeriggio alla settimana per garantirsi l'indennità.

Gli stessi coordinatori hanno manifestato perplessità in quanto alcuni dipendenti vengono esclusi dall'indennità già nella costruzione del turno programmato.

Anche gli infermieri/Oss sui tre turni vengono in qualche caso penalizzati.

Nella raccolta firme, si chiede inoltre la modifica dell'Accordo sui passaggi di fascia orizzontali, nel quale è inserito anche il meccanismo della valutazione del coordinatore (pagellina).

Il sindacato Rdb è contrario per principio a questi metodi di valutazione che possono in alcuni casi diventare anche uno strumento di ricatto odioso.

In questi giorni si sta ultimando la raccolta delle firme ... successivamente verranno portate al tavolo della trattativa con l'amministrazione per chiedere le modifiche del caso.

MODIFICA DELLA TURNISTICA ANCHE a DOLO e MIRANO

La prima iniziativa intrapresa dal sindacato Rdb nell'ULSS gli 13, è la vertenza per modifica del turno degli Oss. Nell'Ospedale di Dolo, in particolare, gli OSS svolgono una turnazione sui due turni di sei ore e quindici minuti. E' evidente che questo orario è stato costruito per sopperire alla carenza di personale; infatti il personale OSS, con questa turnistica, può usufruire di un riposo solamente dopo cinque giorni lavorativi ... nel lungo periodo questa turnazione non garantisce, secondo nostra opinione, un adeguato riposo psicofisico. I delegati Rdb si sono recentemente incontrati con il responsabile dell'Ufficio infermieristico e hanno portato una proposta di modifica del turno che garantisce le trentasei ore contrattuali: QUATTRO GIORNI LAVORATIVI E DUE RIPOSI, E SUCCESSIVAMENTE QUATTRO GIORNI LAVORATIVI E UN RIPOSO (4+2 e 4+1) costruita sui due turni giornalieri di SETTE ORE (dalle 6.30 alle 13.30 per il turno mattutino, dalle 13.30 alle 20.30 per il turno pomeridiano).

Siamo convinti che l'aumento dell'orario di lavoro giornaliero risolverebbe almeno in parte le problematiche legate ai carichi di lavoro, ma soprattutto garantirebbe una turnazione più "umana" con la possibilità di usufruire di qualche riposo in più. L'amministrazione ha già ricevuto comunicazione scritta con la richiesta che l'argomento venga portato all'ordine del giorno della prossima trattativa. Vi terremo informati sugli sviluppi. ■

I delegati Rdb: Dondolato Maria Teresa, Bonato Stefania, Varotto Mariuccia.



VERONA - L'AMMINISTRAZIONE VUOLE IMPORRE IL PASSAGGIO DI FASCIA ORIZZONTALE CON IL CRITERIO DELLA VALUTAZIONE DI MERITO (PAGELLINA)

Cari colleghi,

il 27 febbraio il Dott. Federici, Dirigente responsabile del Personale, ha voluto incontrare in modo informale la delegazione trattante e alcuni eletti Rsu.

Tema principale dell'incontro, è stata la proposta di modificare i criteri per attribuire i passaggi di fascia orizzontali inserendo il criterio della valutazione di merito/pagellina (lo prevede peraltro un accordo sindacale nazionale firmato da CGIL, CISL, UIL, FSI, FIALS, **non da RDB**). Proposta del Dott. Federici:

Per le cat. D e DS: valutazione di merito (60%), anzianità di servizio (40%)

Per la cat. C: valutazione di merito (51%), anzianità di servizio (49%)

Per le cat A,B,BS: valutazione di merito (40%), anzianità di servizio (60%)

Facciamo presente che c'era un accordo tra amministrazione e la delegazione trattante della scorsa Rsu (che ha creato queste premesse) per modificare tali criteri che fino ad ora vengono attribuiti solo con l'anzianità di servizio (5 anni di anzianità).

Altra proposta del Dirigente Federici è di togliere agli amministrativi gli straordinari effettivi svolti dopo l'orario di servizio.

La nostra posizione come delegati Rdb è:
NON SIAMO D'ACCORDO.

Il criterio dell'anzianità di servizio per attribuire le fasce è il sistema che fa meno "danni"; inserire questi nuovi criteri per attribuire le poche risorse economiche del contratto integrativo aziendale è inaccettabile in quanto la pagellina diventerà una possibile arma di ricatto per coloro che fanno le valutazioni, e non ci sono ora le condizioni per chiedere queste modifiche: i dipendenti in questi anni hanno dovuto sottostare a notevoli sacrifici (carenze di personale, straordinari elevati, turni di lavoro massacranti, ecc.) garantendo all'utenza una elevata assistenza e professionalità e pertanto noi chiediamo che prima vengano rispettate dall'amministrazione le normative contrattuali inerenti la dignità del lavoro e poi eventualmente se ne riparlerà.

Riguardo agli straordinari che gli amministrativi svolgono dopo l'orario previsto, non solo **SIAMO CONTRARI**, ma bisogna ripristinare un accordo che attribuisca gli straordinari effettivi svolti dopo l'orario di servizio per tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera....facciamo presente che siamo l'unica Azienda Ospedaliera/ULSS a cui non vengono pagati i "minutaggi" effettivamente svolti dopo il turno di servizio. ■

I delegati Rdb: Davide Franchini e Paolo De Tommasi (PS B. Roma)

ESTERNALIZZAZIONI

giochi riaperti all'ULSS 8

Castelfranco e Montebelluna

Il 4 marzo 2008 abbiamo dichiarato lo stato di agitazione sindacale in seguito all'accordo tra Asolo Hospital Service Spa e amm.ne che prevede la "messa a disposizione" della Asolo Service di 76 lavoratori dei servizi di Cucina, Officine, Sterilizzazione, degli Ospedali di Montebelluna e Castelfranco.

La vicenda parte dall'accordo sul Project Financing che prevede che questi lavoratori, pur restando "giuridicamente" dipendenti ULSS, nei fatti diventano dipendenti "funzionali" della ditta che gestirà i Servizi.

Questo stato comporta che l'orario di lavoro, la sua articolazione, il salario accessorio, saranno determinati dalla Asolo Service e non dalla ULSS dalla quale dipendono.

Il nostro sindacato, su mandato dei dipendenti interessati, si è opposto in quanto ha ritenuto l'accordo lesivo dei diritti dei dipendenti, suffragato dal fatto che agli stessi non è data la possibilità di scegliere se restare a lavorare in altri Servizi dell' ULSS.

In questa vicenda, non è chiaro il ruolo di CGIL-CISL-UIL che non hanno mai spiegato o mostrato ai lavoratori interessati gli →

← accordi firmati, mettendoli nella impossibilità di decidere sul proprio destino lavorativo.

Venerdì 7 marzo presso la Prefettura di Treviso abbiamo firmato un "protocollo" con l' ULSS 8, nel quale si dà mandato a tutta la RSU (della quale fa parte da quest'anno anche la nostra organizzazione sindacale) ed alla Delegazione Trattante dell'Azienda di stipulare un'Accordo che stabilisca tempi e modi per il reintegro in Ulss entro fine anno, di quei dipendenti che lo desiderano.

Pertanto abbiamo temporaneamente sospeso lo stato di agitazione sindacale, in attesa della trattativa che dovrà svolgersi a breve termine e solo se saranno soddisfatti i lavoratori, la vertenza si chiuderà.

Importante sottolineare che la Asolo Service ci ha assicurato che nel frattempo non verranno modificati orari e sedi di lavoro.

Durante l'incontro con il Prefetto abbiamo fatto rilevare che non esistevano verbali tra le parti sociali, ma solo l'accordo tra Aziende; abbiamo chiesto che se al contrario c'erano, ci venissero forniti gli accordi stipulati tra CGIL-CISL-UIL e Azienda ULSS 8 sul Project Financing. Ci è stato letto il calendario di incontri tenutisi nel 2007, ma nessun verbale ci è stato mostrato.

La nostra vertenza, fatta a tempi ormai scaduti ha riaperto i giochi: ora si deve giocare la partita sui tempi e modalità. ■

Alto e ovest vicentino

ARZIGNANO / VALDAGNO, eccccc

Le problematiche dei lavoratori emerse in questi mesi sono di annosa data: carichi di lavoro sempre più elevati, mansioni improprie per OSS e conseguente dequalificazione del ruolo infermieristico, mancato rispetto degli accordi aziendali.

Nello specifico abbiamo raccolto lamentele, ma ci siamo adoperati a proporre e promuovere nelle rsu nei reparti e nei servizi e come rdb incontri nei bar con i lavoratori della medicina e geriatria di Lonigo e Valdagno

Questo ci ha permesso di capire come lo spostamento del carico di lavoro verso gli oss è pressante e senza regole: è necessario che le aziende definiscano i piani di lavoro unità operativa per unità operativa dove l'operatore faccia l'operatore e così l'infermiere. Non è possibile accettare che per le carenze di personale e in nome del risparmio l'operatore si trovi a somministrare la terapia orale, curare piaghe complesse, fare stix glicemici, mobilitare pazienti complessi, essere amministrativo..... mentre l'infermiere si ritrova impotente e a volte compiacente a fare quello che i caposala dovrebbero fare...supervisionare. I tempi non sono facili per nessuno, atteggiamenti campanilistici. non si possono più accettare, ogni lavoratore deve fare ciò per cui è stato assunto nel rispetto di tutti i lavori.

Gli autisti vedono, nonostante le direttive regionali e gli accordi aziendali, negato il passaggio in C .. è uno scandalo. ■

A Schio e Thiene ...

invece *In attesa del nuovo ospedale che "taumaturgicamente" dovrebbe risolvere i problemi, con relativi costi e successive esternalizzazioni che colpiranno una serie di lavoratori e servizi, tutto rimane in stand by, con relative carenze di personale. Anche qui va denunciato l'atteggiamento "dittatoriale" dei soliti noti.....CISL-CGIL-*

UIL. che ci ha, insieme al nursind, escluso dal tavolo trattante. Questo come ringraziamento del nostro senso democratico senza il quale la CISL non avrebbe potuto presentare la lista alle RSU di novembre. ■



CONEGLIANO - Ulss 7

Esistono una serie di problematiche piuttosto importanti che si stanno affrontando. In Lungo degenza i carichi di lavoro sono pesanti: manca un Infermiere e insieme alla Medicina esistono situazioni di personale non qualificato, che svolge mansioni OSS.

Trasporti interni dal P.S.: fino a poco tempo fa esisteva un pool dedicato a questi trasporti, ora è sparito il personale, non c'è più il pool e tocca al personale dei reparti fare i trasferimenti, con il risultato che il rimangono sguarniti i reparti.

Sempre a questo proposito, pur comprendendo che le distanze sono minime per i viaggi freddi, gli autisti a volte fanno questi trasferimenti senza oss di accompagnamento. La legge dice che il trasferimento di pazienti deve essere fatto sempre da due operatori.

Abbiamo sollevato i problemi ora ci stiamo battendo per risolverli. ■

RSU e democrazia sindacale - ecco come gira in Veneto

I casi di Treviso e Vicenza.

In tutte le Ulss si è fatto il regolamento per il funzionamento della RSU: regolamento che in genere tende a consegnare ai sindacati maggioritari e firmatari il totale potere di trattativa con la direzione di indire assemblee dei lavoratori; questo in nome, dicono loro, della democrazia.

Qui di seguito vi elenchiamo due casi emblematici e contrapposti: ulss 9 e ulss 6.

A TREVISO il 19 febbraio nella RSU dell' ULSS si doveva decidere chi va a trattare con la direzione: i rappresentanti di tutti i sindacati o solo qualcuno?

la nostra posizione era per la prima soluzione, ma la maggioranza dei delegati ha votato che solo 2 coordinatori vadano alle trattative in rappresentanza di CISL-CGIL-UIL-FIALS; vengono fatti fuori RdB-CUB e Nursing-up cioè due sindacati che hanno 14 delegati su 45 e che sono stati votati da oltre 600 lavoratori. Anche nello scorso triennio l'"autoritarismo" sindacale ha imperato e questo metodo ha prodotto peggioramento delle condizioni di lavoro ed economiche.

Sia chiaro che situazione come queste non ci fermeranno...

A VICENZA, invece, dove CGIL-CISL-UIL sono in minoranza, la situazione sopra descritta è stata capovolta, in quanto è stato approvato un regolamento che aiuta un bel po' nel dare spazio e voce a tutte le componenti sindacali RSU, permettendo:

- il diritto a indire assemblee anche individualmente;
- il diritto a usufruire autonomamente dei propri permessi sindacali;
- il diritto a partecipare alla delegazione trattante;
- il diritto a esporre le proprie posizioni all'amministrazione;

Noi siamo convinti, troviamo giusto e mettiamo in pratica, il fatto che chiunque si possa esprimere attraverso tutte le forme che permettono di svolgere attività sindacale, anche se si pensa diversamente, anche se si conta meno e si è in minoranza. ■

Nell' ALTA PADOVANA invece situazione ferma, immobile... una unica RSU

...poi.....nulla.

Direttore Generale nuovo....Delegazione Trattante... se ci siete. Battete un colpo ■

← segue dalla prima pagina

Per carità non vogliamo generalizzare su questo e nemmeno passare per salvatori della patria, ma come stiamo sperimentando anche in questi giorni i problemi che si vivono nei posti di lavoro sono tanti: carenze di organico, projet financing, orari di lavoro e carichi pesanti.

Problemi vecchi che si sono appesantiti.

Il senso di costruire un intervento regionale riguarda la possibilità di affrontare le situazioni non più una ad una separatamente, col rischio di perdere, ma al contrario, costruire rapporti di forza sufficienti a contrastare le cose che stanno succedendo.

Il peso che abbiamo raggiunto ci permette di superare il muro che ci impediva il rapporto con la Regione.

Oggi il nostro sindacato è radicato in 14 tra ulss e aziende ospedaliere e abbiamo eletto 24 delegati nelle RSU.

Questa diffusione territoriale la stiamo affrontando anche a livello organizzativo: non siamo quelli che promettono e poi spariscono.

Dalla lettura di questo giornalino possiamo farci un quadro di dove stiamo andando nel Veneto:

◆ **I direttori generali**

Anche quelli appena nominati rispondono direttamente a Galan e non alla popolazione, ai sindaci;

◆ **Carenza di personale**

Il problema è più forte nei grossi ospedali; da qui la necessità di pretendere assunzioni subito;

◆ **I projet financing,**

Ovvero la costruzione/ristrutturazione di ospedali operati da consorzi di ditte che sta portando alla esternalizzazione di molti servizi in vari ospedali; sterilizzazione, officine, cucine, farmacie, ambulanze 118, cioè tutto quello che dei servizi generali non è stato ancora esternalizzato.

Un'operazione che comporta, in alcune realtà, la "messa a disposizione" alle ditte private dei lavoratori ulss; restano dipendenti pubblici, ma gestiti direttamente dalle ditte private.

... .. e siamo solo all'inizio.

Altre realtà sono in arrivo tra poco Mestre, Bassa padovana e poi nell' Alto Vicentino.

Possiamo fare una stima in base alla quale entro pochi anni circa UN MIGLIAIO di nostri colleghi potranno fare questa fine. ECCO PERCHE' BISOGNA MUOVERSI SUBITO.

◆ **Aree vaste.**

Non si è avuto il coraggio di ridurre di numero le Ulss, salvando in questo modo Direttori generali, Direttori Amministrativi, ecc e si va allora verso queste aree vaste.

Sono ancora cose nebulose ma dovrebbero servire a unificare gli acquisti, a razionalizzare le specialità ospedaliere, a fare concorsi unici per l'assunzione del personale.

Non è però difficile capire che queste aree vaste comporteranno anche una riduzione di personale (non della dirigenza) e una maggior facilità agli appalti.

◆ **Il personale**

Gli infermieri? Gli OSS con due o tre S ? Silenzio totale. Si perchè l'esiguo numero di infermieri che saranno assunti continuerà a modificare l'organizzazione dei reparti e a "scaricare" sugli oss lavori ... lavori e a volte anche mansioni che non competono.

◆ **Contrattazione aziendale:**

si tentano i soliti modelli, finta meritocrazia che si traduce in divisione tra lavoratori, in un stipendio incerto e determinato da qualche dottore o caposala.

Siamo in una Regione di Eccellenza dal punto di vista sanitario e non possiamo che esserne contenti visto che ci facciamo il culo tutti i giorni nei reparti, nei servizi, negli uffici.

Ma non ci bastano pacche sulle spalle... vogliamo lavorare meglio, avere carichi di lavoro più umani con più salario.

Ora che sindacalmente abbiamo questo radicamento regionale abbiamo anche la forza per chiedere e ottenere risposte: uniti tutti insieme. ■