

RSU'22 ✓ SCELGO FP CGIL

ISTITUTO G. GASLINI



Elezioni RSU 5, 6 E 7 APRILE 2022
Ist. G. Gaslini

TRACCIA UNA CROCE SUL SIMBOLO



E' consentito esprimere la preferenza a favore di due candidate/i della lista. Non si possono votare più liste o candidate/i di liste diverse da quella scelta.

NO ALLA SVENDITA DEL GASLINI AI PRIVATI

Da articoli dei quotidiani genovesi si preannuncia da parte del CdA la volontà di ridisegnare lo schema logistico del Gaslini rivoluzionando il concetto di Ospedale e IRCCS pubblici con ingresso dei privati per la costruzione di una nuova mega struttura che "libererebbe" l'area su cui oggi posano alcuni storici padiglioni, area edificabile collocata in una posizione ideale a picco sul mare.. Per cui si fa presto a pensare ad una studiata speculazione a scapito del valore e dell'eredità preziosa che è il Gaslini per la città e non solo. Tutto ciò avverrebbe senza che l'Amministrazione ritenga utile confrontarsi con le parti sociali, a tutela oltre che degli utenti, anche dei lavoratori e delle lavoratrici. Noi abbiamo domande precise da porre e per le quali pretenderemo precise risposte. Combatteremo ogni tentativo di bassa speculazione e di spacchettamento del servizio pubblico. Le risorse a nostro avviso vanno richieste per una sempre più alta qualità delle prestazioni e per una sempre più innovativa ricerca; i soldi pubblici non devono essere utilizzati per ridimensionare il nostro Ospedale!

NO ALLA ESTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI

La privatizzazione dei servizi interni è una modalità e una volontà politica atta a liberare da responsabilità di gestione l'azienda pubblica che preferisce demandare i servizi a ditte esterne al massimo ribasso, piuttosto che dare una corretta organizzazione del lavoro e basare le scelte strategiche sui costi e benefici. Quasi tutto il settore della logistica è gestito dal privato, ciò non è un risparmio.

L'esperienza sulle esternalizzazioni dei servizi ci insegna che i costi lievitano e la qualità diminuisce. Per questo ci impegnamo ad impedire ulteriori derive privatistiche e ove possibile richiedere il ricorso alla reinternalizzazione di alcuni servizi!

ASSUNZIONI/STABILIZZAZIONE PRECARI

Occorre partire dai numeri: conoscere nel dettaglio la dotazione organica, che peraltro è obbligo dell'Amministrazione fornire, è determinante per capire di quanta forza lavoro ha bisogno il nostro Istituto, per garantire sia le normali attività che una sempre maggiore qualità delle prestazioni.

Normalmente le dotazioni organiche presentate non sono quasi mai la fotografia della realtà perché i numeri indicati sulla carta non tengono conto, ad esempio, del personale che opera con prescrizioni mediche, che ha le tutele della Legge 104, ecc.

L'organico del personale all'assistenza, non è sufficiente, a differenza di quanto sostiene la Direzione; infatti, quello esistente, non è neppure sufficiente a garantire la COPERTURA DEI TURNI quando la collega o il collega chiede di poter fruire dei diritti quali ferie, malattia permessi parentali, legge 104, permessi sindacali e quando ne fruisce prova un ingiusto senso di colpa per aver esercitato quel diritto ben sapendo la realtà e quello che comporta la sua assenza per chi rimane in servizio

Per questo dovremmo comunque procedere ad un vero e proprio "censimento" realizzato da noi in collaborazione con le lavoratrici ed i lavoratori all'interno di ogni reparto e servizio.

A dati ottenuti sarà necessario confrontarli con i parametri regionali per rivedere il piano di assunzioni del personale tecnico, sanitario, infermieri, oss, tecnici di laboratorio, tecnici di radiologia, fisioterapisti, ecc.; ma abbiamo servizi in sofferenza anche nei settori logistici quali settore casse, magazzino farmacia e generale, squadre trasporti, gas medicali, centro stampa, portineria e settore tecnico e amministrativo che sono servizi essenziali per la buona riuscita del "sistema Gaslini".

Nonostante la continua precarietà e latitanza di organizzazione i lavoratori e le lavoratrici continuano a prestare la loro opera con professionalità, facendo risparmiare all'Istituto decine di migliaia di Euro.

Urgente è la stabilizzazione del personale assunto in emergenza Covid con contratti a tempo determinato, così come prevede il Decreto "Ristori" licenziato dal Governo che ha stanziato i fondi a tal fine. Essenziale un percorso di stabilizzazione del personale "somministrato" (ex interinale) presente in misura significativa, soprattutto tra il personale amministrativo e tecnico, figure professionali determinanti nel nostro Istituto.

Per i tanti tempi determinati dovrebbe altresì iniziare il percorso di stabilizzazione previsto dalla Legge Madia.

Per i precari della ricerca, sosteniamo e partecipiamo attivamente, anche grazie ai due ricercatori candidati alle elezioni RSU, al percorso a livello nazionale per un nuovo contratto che permetta di superare le ingiustizie determinate dalla cosiddetta "piramide" (un precariato di 10 anni che non garantisce al termine la stabilizzazione).

All'interno del nostro Istituto ci impegnamo per la tutela dei diritti dei "non piramidati" (mensa, assicurazione, criticità del percorso per entrare in piramide, riduzione dei tempi per le pratiche registrazione nuovi contratti e rinnovi...) e dei "piramidati" (stabilizzazione, necessità maggior supporto ed informazione da parte di primari e PI per il raggiungimento degli obiettivi loro richiesti, passaggi di fascia e premialità ...)

ORARIO LAVORO PERSONALE TURNISTA

L'attuale formulazione dei turni è stata applicata dal DIPS senza una preventiva condivisione con le sigle sindacali e con una parziale e non sempre chiara ed univoca informazione ai/alle dipendenti; a due mesi dalla sua applicazione presenta criticità, ad esempio i turni aggiunti al fine di raggiungere debito orario annuo nei fine settimana.

Per questi motivi chiederemo al tavolo negoziale la discussione dei seguenti punti:

- comunicazione dei turni e dei cambi turno con congruo preavviso;
- regolamentazione dei giorni cosiddetti "a disposizione" (spesso usati come fossero in reperibilità);
- nastri lavorativi di turnazione più regolari possibile;
- NO all'utilizzo dello strumento di comunicazione **WHATSAPP** (con numeri telefonici **personali** e creazioni di chat di reparto) da parte delle coordinatrici e dei coordinatori per risolvere il cronico grave problema di carenza di organico, dando origine di fatto a vere e proprie REPERIBILITA' non riconosciute economicamente e non applicate nelle tutele, anche dal punto di vista normativo, così come previsto dal contratto nazionale;
- costituzione di team di personale di reparto o dipartimentale a cui applicare l'istituto della reperibilità in grado di coprire le emergenze durante tutta la settimana h 24;
- corretta applicazione del CCNL circa il TRATTAMENTO FESTIVITA' INFRASETTIMANALI (diritto a riposo compensativo entro trenta giorni o corresponsione del compenso per lavoro straordinario con maggiorazione prevista per straordinario festivo);
- piano recupero odc e ferie: ad oggi non esiste un vero e proprio piano di recupero delle Ore Differenza Calendario (ODC) e delle ferie non godute (per molti dipendenti si tratta di centinaia di ore); è urgente ed improrogabile una soluzione che permetta ai lavoratori di poterle recuperare quanto più possibile e/o in alternativa, di vederle riconosciute economicamente, come per altro previsto dalla normativa vigente quale diritto contrattuale. Un deposito così alto di credito ore, dimostra in concreto il senso di abnegazione e di responsabilità di tanti colleghi e colleghe che hanno rinunciato ai loro riposi per garantire l'assistenza ai nostri piccoli pazienti.
- gestione straordinario e pronta disponibilità: alla luce della nuova griglia dei turni (sviluppata in modo da non dare origine a debito orario durante l'anno) occorre definire quale trattamento avranno le ore che, inevitabilmente data la carenza di organico, risulteranno a credito per molti lavoratori.
- tempi di vestizione: riconoscimento (retroattivo) di quanto stabilito dall'art. 27 del CCNL, ovvero "...fino a un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggio di consegne ...fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere..".

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO OSS

OSS h24: durante il turno notturno gli OSS h 24, oltre alla loro normale attività, possono essere contattati dal DIPS per lo svolgimento di "giri" urgenti (consegna materiale, trasporto pazienti barellati da sale operatorie, ecc). Inoltre, se urgente, è loro richiesta la pulizia di stanze di degenza anche in unità operative diverse da quella cui afferiscono. Queste sono tutte mansioni aggiuntive che vanno a gravare sempre più i già pesanti carichi di lavoro dovuti alla cronica carenza di personale. Richiederemo di rivedere quella organizzazione del lavoro, che deve prevedere il rispetto delle declaratorie anche alla luce del recente riconoscimento del ruolo socio sanitario degli oss e non più il ruolo tecnico.

Riteniamo che a tale figura professionale debba essere richiesto, anziché di occuparsi della pulizia delle stanze, di adoperarsi in ruoli socio sanitari anche attraverso adeguate formazioni specifiche e che venga istituita una squadra per le attività extra reparto, per le urgenze, per non distogliere dal proprio ruolo gli operatori inseriti nei reparti di riferimento.

PROGETTI A GETTONE

I PIANI O PROGETTI che vengono realizzati non sempre sono condivisi con le organizzazioni sindacali e con la RSU prima della loro applicazione. Al momento è in corso il progetto recupero liste attesa sale operatorie, con evidenti e gravi disservizi (basti pensare che ad un aumentato numero di interventi non è corrisposta alcuna modifica sull'organico dei reparti che ricoverano il surplus di interventi effettuati e che il personale dei reparti **non è incluso nel progetto**). Questo sistema comporta un ulteriore carico di lavoro sul personale, ad esempio attualmente una situazione critica risulta essere in Ortopedia.

Nelle 4 sale operatorie attive, peraltro, nel turno pomeridiano sono presenti 2 OSS (anziché 3 previsti); la nostra richiesta è ricontrattare l'uso del gettone che deve essere normato e usato solo in casi eccezionali e non per sostituire il personale mancante.

CARICHI DI LAVORO

E' imprescindibile rivedere l'organizzazione dei carichi di lavoro che sono aumentati in modo esponenziale vista la volontà politica dell'Amministrazione di raggiungere tassi di occupazione dei posti letto poco distanti dal 100% senza l'assunzione del personale adeguato a tale mole di lavoro.

Inoltre la burocratizzazione aumenta; basti pensare alla cartella informatizzata adottata da anni (ancora vige la doppia cartella – virtuale e cartacea).

Stesse problematiche investono anche i settori amministrativi e logistici, che soffrono della carenza di personale e della continua richiesta di dati anche esterni alla normale routine (ad esempio a causa dell'emergenza Covid) che devono essere inviati continuamente ai Ministeri circa i vaccini somministrati, i tamponi eseguiti, il personale contagiato, ecc.



Praticiamo la democrazia, il 5-6-7 aprile scegli la CGIL!

Carissima, Carissimo,

il 5, 6, 7 aprile 2022 le lavoratrici e i lavoratori dipendenti dei settori pubblici, della sanità, delle autonomie locali, delle amministrazioni centrali, della scuola, dell'università, della ricerca e dell'AFAM, hanno il diritto di votare per eleggere, nel loro luogo di lavoro, le delegate e i delegati che formeranno la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

La CGIL da anni chiede al Parlamento e al Governo di fare una legge sulla rappresentanza affinché questo elementare diritto democratico venga esteso e garantito in tutti i luoghi di lavoro anche nei settori privati.

Praticare la democrazia esercitando il diritto di voto è la condizione per costruire unità nel mondo del lavoro, per poter esercitare la contrattazione collettiva, per poter estendere tutele e diritti, per non subire decisioni, per partecipare scegliendo da chi ci si vuole far rappresentare.

Ho voluto rivolgermi direttamente ad ognuno di voi.

Se sei una lavoratrice o un lavoratore del settore pubblico, ti chiedo di andare a votare e di sostenere le persone che si sono candidate nelle liste della CGIL.

Se sei una lavoratrice o un lavoratore del settore privato, ti chiedo un impegno nella tua rete di relazioni, rapporti, conoscenze per far partecipare le persone al voto e sostenere le candidature nelle liste della CGIL.

Se ci pensiamo un attimo, le persone che operano nei settori pubblici con il loro lavoro garantiscono i nostri diritti di cittadinanza.

Il compito del nostro sindacato è proprio quello di unire la lotta contro la precarietà, per migliori condizioni di lavoro, con quella tesa a migliorare i servizi e le tutele per tutti i cittadini.

CGIL



Questo significa essere un sindacato confederale che vuole rappresentare e tutelare tutti i bisogni delle persone che per vivere hanno bisogno di lavorare.

Abbiamo bisogno di continuare a farlo.

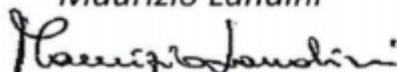
Far eleggere le delegate e i delegati della CGIL dipende da tutti noi.

Mettiamoci subito al lavoro.

Ti ringrazio per la tua attenzione e per quello che possiamo fare insieme.

Un caro saluto.

Maurizio Landini



Roma, 29 marzo 2022

PIU' SICUREZZA SUL LAVORO

Occorre far accrescere la consapevolezza del fatto che all'interno di un sistema organizzativo ogni attore gioca un ruolo indispensabile per la promozione di una cultura della sicurezza.

La RSU nomina i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); essi svolgono un importante ruolo di raccolta di segnalazioni da parte dei lavoratori e di verifica e trasmissione delle stesse al Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) di parte datoriale con cui si confrontano; si relazionano anche con il Servizio di Medicina Preventiva per quanto attiene agli argomenti legati alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per poter adempiere a quanto previsto occorre che l'organizzazione di tali servizi permetta di rispondere a tutte le istanze e le segnalazioni a loro rivolte.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è snodo cruciale di questa dinamica, perno attorno al quale ruotano le diverse competenze atte a perseguire lo stesso obiettivo.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione valuta i rischi e individua le specifiche misure di prevenzione, predispone corsi di formazione e indica azioni di miglioramento. E' un'attività complessa ed in continua trasformazione, per questo il Servizio necessita di personale numericamente adeguato e rispondente a requisiti specifici di formazione che la norma stessa prevede.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione del Gaslini è indubbiamente sotto organico disponendo di una persona in ruolo a tempo pieno, una persona in ruolo part time, una persona a partita IVA; momentaneamente le funzioni di responsabile della struttura sono svolte da un consulente, un dirigente di alto profilo e di comprovata lunga esperienza nel settore, ma ancora incerti in questo senso il futuro del Servizio e le scelte strategiche in merito. I carichi di lavoro per questi servizi sono aumentati enormemente a causa della pandemia che li ha visti operare in prima linea per difenderci dall'aggressione del virus; ampliare il loro organico e riconoscere il loro valore sarà prioritario tra le nostre richieste.

RICONOSCIMENTO E VALORIZZAZIONE PROFESSIONALITÀ

La valorizzazione della professionalità non avviene solo attraverso il riconoscimento economico, è un processo più complesso, come ad esempio accade per la nuova classificazione della qualifica Oss (ruolo sanitario non più tecnico); questo riconoscimento licenziato dal Governo, finalmente dopo anni, individua il giusto inquadramento normativo degli OSS.

Ciò stabilisce il "nuovo" ruolo sociosanitario per cui questa figura deve essere ri-collocata dando ad essa una nuova integrazione e valorizzazione tra le varie figure sanitarie previste nel quadro di quelle specifiche professioni.

Il potenziale innovativo di questo riconoscimento sociosanitario serve a valorizzare adeguatamente le competenze di questi professionisti ed operatori sanitari alla più efficace ed efficiente erogazione dei servizi in tutti i distretti sanitari.

Ci stiamo impegnando per far comprendere meglio le potenzialità e le risorse di questi operatori affinché si realizzi finalmente un lavoro di squadra in cui infermieri ed OSS collaborino fianco a fianco, ognuno con le proprie competenze, perseguendo lo stesso traguardo: il benessere degli assistiti.

Più in generale occorre dare una nuova impostazione alle relazioni ed alle comunicazioni tra dirigenza e comparto, impostando un rapporto più collaborativo tra Responsabili di Servizio, di UOC e lavoratrici/lavoratori. Torniamo a provare quel "senso di appartenenza" che non può che portare buoni frutti...per tutti.

Questo sarà per noi un capitolo importante da portare al tavolo negoziale

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Molti sono i temi che dovranno essere oggetto di tavoli di confronto e contrattazione aziendale con la Amministrazione.

Nell'ultimo periodo, anche a causa della pandemia, è stato complesso riuscire a rapportarsi direttamente con i lavoratori e le lavoratrici (impossibilità di fare assemblee in presenza); inoltre sono state "congelate" anche le riunioni e le trattative sul contratto decentrato con la Direzione. Occorre rivedere i protocolli interni in merito a mobilità, congedi, part-time, orari di lavoro, diritto alla mensa, ecc..

Dobbiamo assolutamente riprendere in mano la contrattazione aziendale a partire dal confronto sui fondi economici per l'erogazione degli incentivi anno 2021, per i passaggi di fascia economica, per le progressioni di categoria. I fondi, destinati a tutto il personale, rischiano di subire una importante riduzione dato, per esempio, il loro utilizzo per l'erogazione di gettoni ai dipendenti che partecipano a progetti o pronte disponibilità; la loro capienza economica deve riguardare le aspettative di tutte e di tutti.

L'Amministrazione ha il dovere e l'obbligo di contrattare i fondi con la RSU e con le organizzazioni sindacali territoriali, chiederemo subito un incontro in merito e se non avremo risposte dovremo ricorrere ad azioni più incisive per riuscire ad essere ascoltati.

MAGGIORI MISURE A SOSTEGNO DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI.

Attualmente sono disponibili: abbonamento AMT a prezzo ridotto, screening dermatologico, mappatura nevi e pap test.

Molti non sanno che questi servizi sono a disposizione di tutte e tutti le/i dipendenti a titolo gratuito; ci impegneremo a formulare un protocollo informativo affinché la possibilità di fruire di queste prestazioni dedicate (magari implementate) alla nostra cura e prevenzione sia comunicata nel modo più capillare possibile a tutto il personale.

PIU· FORMAZIONE

- Necessario rendere più fluida e diretta la comunicazione tra Azienda e dipendenti.
- Urgente dotare di indirizzo di posta aziendale tutti i lavoratori e le lavoratrici; ampliare l'offerta formativa, soprattutto dedicata oltre a che a quelle sanitarie, alle professioni tecniche ed amministrative con aggiornamenti legislativi.
- Rendere più agevole la consultazione e l'adesione ai corsi di formazione obbligatoria e facoltativa in presenza e da remoto.
- Garantire il recupero dei crediti formativi ECM, attraverso un protocollo integrativo, per il personale che a causa dei turni e delle sostituzioni per mancanza di personale, non riesce a svolgere la formazione obbligatoria nei tempi previsti.

-

PIU· INFORMAZIONE

- Sarà per noi dirimente cambiare la modalità con cui dare informazioni sindacali in merito ai diritti, alle tutele come ad esempio la maternità e la paternità, permessi retribuiti, legge 104 ecc.
- Oltre a ciò la nostra informazione avrà lo scopo di dare seguito alla pubblicazione di eventuali protocolli di intesa, accordi e tutte le attività che la RSU ed il sindacato in generale svolgeranno all'interno del nostro Istituto anche attraverso una sorta di giornalino elettronico aziendale dove tutti potranno dare il loro contributo.

MENSA

- Miglioramento della qualità e quantità pasti (fedeltà al contratto di appalto); applicare il regolamento che prevede l'istituzione di una commissione interna di controllo, sia per la quantità che per la qualità del cibo;
- migliore organizzazione (percorsi separati dipendenti/pubblico al fine di ridurre il tempo di attesa e di tutelare la sicurezza dei lavoratori e dei pazienti);
- diritto al pasto per i turnisti h 24 turni festivi e notturni (mensa o soluzioni alternative);
- creazione aree ristoro: ad oggi non disponiamo di aree di ristoro dedicate a chi non vuole o non può usufruire del servizio mensa; le lavoratrici e i lavoratori devono poter fruire del diritto alla pausa nel modo corretto (spesso il pasto viene consumato all'interno dei reparti/servizi/laboratori).

**RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALLA CONVENZIONE MENSA A TUTTI I LAVORATORI
INDIPENDENTEMENTE DAL CONTRATTO DI LAVORO**

DIVISE E BIANCHERIA

La dotazione di divise non è sempre puntuale e garantita, i lavoratori devono prestare servizio utilizzando quelle dei colleghi non in servizio o, peggio, riutilizzando quelle già indossate durante il turno precedente. La fornitura di lenzuola e coperte ai reparti è spesso insufficiente e questo crea un notevole disservizio oltre ad una dispersione di tempo ed energie nella ricerca di soluzioni rapide (OSS costretti a cercarli in diversi reparti).

PARCHEGGIO INTERNO

Definizione del numero dei posti moto ed auto disponibili per i lavoratori e per gli utenti, con revisione dei criteri di assegnazione del permesso al parcheggio all'interno dell'Istituto.

**RICONOSCIMENTO DEL PERMESSO DI PARCHEGGIO A TUTTI I LAVORATORI,
INDIPENDENTEMENTE DAL CONTRATTO DI LAVORO**

SUPPORTO PSICOLOGICO

La nostra organizzazione sindacale, anche grazie al lavoro dei suoi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, difende con forza il diritto al supporto psicologico di tutti i dipendenti, soprattutto di coloro che prestano assistenza ai piccoli pazienti; chiede che sia prevista la figura dello psicologo dedicato ai lavoratori assunto in pianta stabile e non a progetto.



RSU'22
SCELGO
FP CGIL