

## PESSIME RELAZIONI SINDACALI ALL'AZIENDA USL DI MODENA

Continua ad essere teso lo stato delle relazioni sindacali in Azienda Usl. A fronte di spese incontrollate, mancano assolutamente le informazioni. In tal senso **UIL FPL** e **CGIL FP** (la Cisl si è sfilata...) hanno inviato, in data 16 novembre, una nota che pubblichiamo indirizzata al Direttore Generale e al Direttore Amministrativo e Sanitario, nonché al Presidente della Provincia di Modena e al Sindaco di Modena. Questa la nota:

Le Scriventi Organizzazioni Sindacali ritengono necessario segnalare la gravità di quanto avvenuto nell'incontro di venerdì 11 novembre come esempio eloquente dello stato delle relazioni sindacali in Azienda USL.

Il tavolo convocato sui temi riguardanti lo Stabilimento Ospedaliero di Baggiovara è arrivato in esito ad una richiesta unitaria datata 12 maggio 2010, nella quale si sottolineava il carattere di urgenza dei numerosi problemi che nella stessa nota venivano puntualmente evidenziati.

E' comunque utile ricordare che l'ultimo incontro sul tavolo di Baggiovara era avvenuto nel maggio del 2009 e ancor prima il 24 aprile 2008, quasi a voler indicare una cadenza annuale, fatta eccezione per il passaggio del 27 aprile 2011, servito per sottoscrivere il "progetto relativo alla valorizzazione della disponibilità per i prelievi d'organo". Certamente argomento utile per rispondere alle esigenze dei lavoratori, an-

corché per un gruppo ristretto, ma altrettanto importante per aiutare l'Azienda a rientrare entro parametri rispettosi delle

norme e per mantenere altissimi livelli di risposta all'utenza. Richiamiamo questo elemento

*continua a pag.2*

**E MENTRE I DIPENDENTI DEL PUBBLICO IMPIEGO, SONO TARTASSATI, L'AZIENDA USL DI MODENA ASSUME UN CONSULENTE A 1300 EURO AL GIORNO**

**a pag.3**

## TRASFERIMENTI REPARTI OSPEDALE MIRANDOLA

Finalmente, dopo diversi anni di richieste e promesse mai mantenute, il reparto di Medicina in Ospedale a Mirandola si trasferisce nel padiglione Scarlini. Il risultato è assolutamente premiante per la dignità e la cura del paziente che avrà a disposizione camere più confortevoli e che permetteranno anche al personale di migliorare l'assistenza e la qualità del lavoro, speriamo anche che ci sia l'adeguamento di tutti gli ausili necessari, come letti, sollevatori e comodini.

Questo trasferimento, a parte quanto sopra scritto, ha comportato però una serie di altri movimenti che hanno visto coinvolti altri quattro reparti dell'ospedale (ortopedia e chirurgia che diventano area omogenea, pediatria e pneumologia). A seguito di questi spostamenti si sono immediatamente

te evidenziate alcune criticità, quali la sicurezza dei lavoratori (specialmente nelle ore notturne) e spazi di lavoro, tutti assolutamente necessari al personale, che si sono notevolmente ridotti, vedi deposito farmaci e guardiola infermieri, oltre al magazzino per i carrelli per le medicazioni, le barelle e il sollevatore che hanno trovato sistemazione nei

*continua a pag.3*



# PESSIME RELAZIONI SINDACALI ALL'AZIENDA USL DI MODENA

continua da pag.1

per ricordare che nell'occasione l'Azienda si impegnava a continuare il confronto in tempi brevi, proprio per rispondere alla richiesta di parte sindacale di andare oltre e affrontare i numerosi argomenti che, ancora oggi, restano senza risposta.

Ma nell'occasione si è toccato il fondo perché la componente aziendale, si è presentata asserendo di non essere stata informata dei temi da trattare, nonostante la lettera di richiesta fosse indirizzata a tutti gli interlocutori e nonostante le diverse richieste fatte in tante occasioni sui tavoli di trattativa, puntualmente registrate dai verbali di seduta.

La proposta aziendale arrivava quindi alla predisposizione di un calendario di futuri incontri e si limitava a qualche informazione di tipo estemporaneo.

Ora rileviamo innanzitutto che, oltre alla mancanza di un ruolo preciso che i tavoli periferici stanno evidenziando, come dimostra appunto quello di Presidio, la mancanza di dati specifici, di chiarezza di mandato e di un quadro generale riferito alla struttura in esame, pur collocato in ambito aziendale, impedisce oggettivamente qualsiasi seria discussione.

Ad aggravare questa condizione si aggiunge il fatto che gli incontri ultimamente vengono compressi in tempi ristretti, al massimo 2 ore o come nel caso, addirittura in 1 ora e mezzo. Nello specifico è necessario sottolineare che non è neppure stato previsto il solito spazio per la verbalizzazione dell'incontro, né sono state rac-

colte le firme di presenza che servono per giustificare l'assenza dal servizio da parte dei convenuti.

Per restare invece al merito delle relazioni sindacali ribadiamo che, pur mantenendo una netta separazione delle cosiddette "competenze", per cui il tavolo centrale affronta gli aspetti di carattere generale e gli altri tavoli provvedono all'informazione, questa debba avere carattere sostanziale.



Lo dimostra il fatto che la convocazione di cui parliamo prevedeva la presenza del Direttore dell'Ufficio Infermieristico Aziendale assieme ad interlocutori locali ma tutti concordi sulla opinione per cui ogni macrostruttura presenta peculiarità tali da prevedere, obbligatoriamente, l'individuazione di modelli organizzativi diversi.

Questo porta ad una situazione a tratti paradossale in cui da un lato si impedisce la discussione a livello centrale sulla condizione periferica

mentre a livello periferico non si può discutere più di nulla.

La richiesta che ribadiamo ormai da molto tempo prevede il rispetto della correttezza nella relazione sindacale che, per quanto ci riguarda, si esplicita innanzitutto nella precisa informazione preventiva, fornendo i dati delle dotazioni organiche, i dati di attività in forma documentale.

Inoltre offrendo spazi adeguati al confronto sulle riorganizzazioni interne, sui modelli organizzativi, collegati ai nuovi assetti che si stanno preparando, proprio in vista dei cambiamenti importanti che l'assistenza sanitaria aziendale dovrà realizzare in attuazione delle decisioni programmatiche contenute nel nuovo PAL.

Tutto questo aprirebbe ad un confronto organico capace di contribuire veramente al miglioramento dell'azione aziendale nel rispetto della qualità del lavoro.

In Azienda USL il disagio lavorativo è arrivato a livelli insopportabili, sia per i carichi di lavoro sia per l'arroganza di taluni atteggiamenti aziendali con i quali si pretende di imporre ogni decisione, mentre la ricerca della condivisione appare poco praticata.

Pertanto chiedendo l'intervento della Direzione Aziendale, al fine di ristabilire al più presto, tempi e modalità, ma soprattutto ridare contenuti concreti alle Relazioni Sindacali, nell'intesa comune che i tavoli trattanti possano servire per dare risposte ai lavoratori e contribuire al buon funzionamento dei servizi.

Confidiamo nel fatto che questa richiesta non cada nel vuoto e cogliamo l'occasione per salutare cordialmente.

# USL Modena e sprechi, ma intanto il Comparto piange! OLTRE 1300 EURO AL GIORNO PER UN CONSULENTE



Ormai è trascorso un anno dall'arrivo del nuovo direttore amministrativo, ma abbiamo avuto il piacere di vederlo solamente due volte al tavolo di trattative. Entrambe le volte per illustrarci velocemente una riorganizzazione a cui, a suo dire, sarebbe seguita la trattativa. Per il primo argomento stiamo ancora aspettando la convocazione. Per la riorganizzazione dei servizi amministrativi, presentata il 5 ottobre scorso, presumiamo che, vista la sua intenzione di attuarla da gennaio 2012, l'iter non sarà molto diverso dal primo. Ormai è palese che, il consulente di Obama arrivato a Modena con un mandato di risanare i bilanci disastri di USL, ritiene il confronto sindacale solo una scoccante proforma, ma nella realtà non ha nessuna intenzione di avere relazioni sindacali e le azioni che questa azienda ha messo in atto ne sono la prova. Infatti le trattative sono bloccate da oltre sei mesi sull'orario di lavoro e ogni tentativo di apportare modifiche ha comportato un peggioramento del testo, inoltre, appare certo sia stato impartito ordine ai vari direttori di stabilimenti o distretti di non fare incontri (l'apertura sugli incontri di questi giorni è solo per fornire informazioni, con molto ritardo, sulle iniziative che l'azienda sta attuando, vedi per esempio i trasferimenti dei reparti a Mirandola)

Visto come stanno andando le cose abbiamo condiviso con CGIL un percorso di assemblee per informare i lavoratori dello

stato delle trattative e di quanto l'azienda sta "razionalizzando" sul Comparto.

Purtroppo, mentre le azioni messe in atto dall'azienda continuano a penalizzare il personale, aggravando le condizioni di lavoro con ricadute negative anche sulla salute dei dipendenti (le prescrizioni sono ormai il 10% del personale del Comparto), le priorità dell'alta dirigenza vanno in altre direzioni e ci spieghiamo.

Mentre sulle periferie non ci sono i soldi per una stampante, qualcuno ha pensato bene di ristrutturare il terzo piano di S.Giovanni del Cantone, con una spesa preventivata di 200 mila euro, ma sembra, che il costo sia di oltre il doppio, sfiorando i 450 mila euro.

Era così necessario abbellire quegli uffici? E' una vergogna e non può passare in silenzio, specialmente a fronte di sedi di lavoro e spogliatoi del personale che sono in condizioni pie-

tose, certamente non a norma. Invitiamo gli organi preposti ad intervenire per controllare, per esempio, gli spogliatoi del personale dell'ospedale di Mirandola. Purtroppo non finiscono qui gli sprechi. Pur con le leggi che invitano le aziende a diminuire le consulenze, con la delibera n° 130 del 21/9/2011, è stato dato incarico a una Fondazione per elaborare un progetto sul sistema di valutazione individuale del personale e delle performance aziendali. Tutto questo per un importo nel biennio 2011/2012 di € 50.750,00 più iva, ma questo importo è pagato per le complessive 46 giornate formative previste. L'importo giornaliero del consulente Dr. Valerio Vergadoro, nella foto, è di oltre 1300 euro. Forse, se il sistema sperimentato per 2 anni in azienda, fosse stato rivisto e condiviso con le OO.SS., sarebbe certamente costato molto meno.!!!

## TRASFERIMENTI REPARTI OSPEDALE MIRANDOLA

*continua da pag.1*

corridoi. Non ci pare certo una soluzione adeguata, visto che un qualche correttivo era possibile. Comprendiamo benissimo che servirà un po' di tempo per adeguarsi ai nuovi ambienti, ma siamo molto critici verso la decisione dell'azienda che, nonostante una richiesta d'incontro fatta prima dell'estate, ci ha convocato solo a cose ormai decise. Noi pensiamo che il confronto pre-

ventivo, probabilmente, avrebbe dato modo di pianificare meglio questi trasferimenti evitando alcuni problemi e chiediamo, visto il clima e le relazioni sindacali in atto, ci sia il confronto sull'organizzazione del lavoro che riteniamo non possa essere deciso unilateralmente con il solo fine di fare cassa sul personale del Comparto e, conseguentemente, con probabili ricadute negative sulla assistenza.



# CORSI ECM ON-LINE, GRATUITI PER GLI ISCRITTI UIL F.P.L.

O.P.E.S. Formazione, impegnata da anni in questo settore con una ampia offerta didattica, dotata di certificazione ISO 9001, al fine di rispondere in maniera adeguata alle rinnovate esigenze degli operatori della Sanità, ha chiesto, ed ottenuto, l'accreditamento anche come provider FAD per l'erogazione di corsi ECM "a distanza", cioè **interamente on-line**. Questa opportunità consentirà di conseguire i crediti previsti per il triennio 2011-2013, secondo le modalità previste dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua (max 60%), con notevoli vantaggi sia in termini economici che temporali.

I corsi ECM FAD, erogati attraverso la piattaforma dedicata **fad.uilfpl.org**, sono già on-line **in forma gratuita** per tutti gli iscritti alla UIL FPL, che saranno associati OPES.

L'offerta formativa erogata in e-learning da O.P.E.S. Formazione, per questo triennio di avvio, sarà limitata alle Professioni Sanitarie del Comparto.

I corsi ECM FAD già accreditati da O.P.E.S. per l'anno 2011 sono i seguenti:

- **Salute e sicurezza sul lavoro per gli operatori sanitari:**  
8 crediti - Professioni: Tutte  
Data inizio: 4/11/2011
- **Aspetti transculturali dell'assistenza nelle differenze multietniche**  
6 crediti - Professioni: Tutte  
Data inizio: 4/11/2011
- **L'infermieristica basata sull'evidenza**  
7 crediti - Professioni: Infermieri/Ostetriche  
Data inizio: 6/11/2011
- **Legislazione sanitaria, D.Lgs. 150/2009 e sua applicazione in Sanità**  
8 crediti - Professioni: Tutte  
Data inizio: 6/11/2011
- **La competenza dei professionisti sanitari**  
8 crediti - Professioni: Tutte  
Data inizio: 28/11/2011

Corsi in fase di accreditamento, disponibili a breve:

- **Competenze e abilità dell'infermiere/ostetrica insegnante**  
Professioni: Infermieri/Ostetriche

