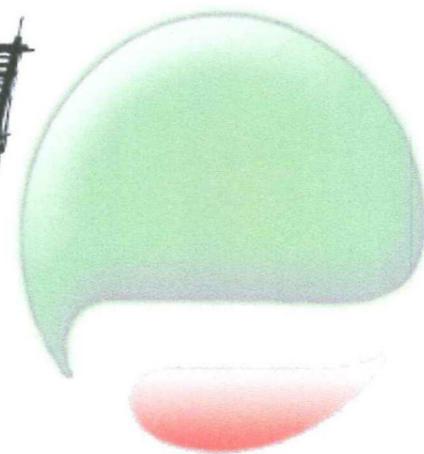


il PUNTO

NEWS FUNZIONE PUBBLICA



ANNO I

www.fpsbergamo.cisl.it



Numero II, 2012

Ottobre — Gennaio

IL PUNTO CISL

News Funzione Pubblica

Foglio quadrimestrale della
FP CISL DI BERGAMO

Direttore: *Mario Gatti*

Direzione, redazione, grafica:

Via Carnovali, 88/a

24126 - Bergamo

Tel. 035/324.410

Fax 035/324.600

email: infofps@cislbergamo.it



+ tutela + vantaggi

Numero Verde Servizi CISL
800-249.307



NoiCISL



Fabbisogni Standard e miglioramento dei servizi

2

Nuovi passaggi di fascia

3

Produttività: se la conosci la tuteli

4

Ordine di servizio

5

Aree omogenee Chirurgiche a Seriate

6

Pubblico impiego: torna il TFS

8

Lettera ai Parlamentari Bergamaschi

9

Fabbisogni Standard e miglioramento dei servizi



Sono almeno 35 anni che, stando all'affermazione di Piero Giarda (ministro per i rapporti con il parlamento dell'attuale esecutivo), l'attenzione dei Governi nonché della classe politica è stata incentrata sul livello della spesa pubblica; lo stesso nella relazione del maggio scorso, sottolinea come esistano due elementi di particolare influenza ed anomali rispetto ad altri paesi dell'area Euro: l'alto costo delle categorie di spesa determinati dagli interessi e per le pensioni.

Ad esempio in trentanni sono lievitati i costi sostenuti per la produzione dei servizi pubblici - cresciuti più rapidamente di quelli sui beni di consumo dei servizi privati per un valore di circa il 28,8% - numeri che hanno assorbito circa il 39,4% della spesa pubblica complessiva. In sostanza se tali costi fossero cresciuti al medesimo ritmo la spesa per consumi collettivi nel 2010 sarebbe stata di 73 miliardi più bassa di quella effettivamente registrata.

Anche con la riforma delle pensioni, secondo l'elaborato del ministro, la spesa pensionistica continuerà a crescere nell'immediato in modo esponenziale mentre la spesa relativa agli interessi dipenderà solo dalla quantità del debito pubblico che si riuscirà a rimborsare. La conclusione del ministro è avvilente quanto sconcertante in quanto in sostanza sola Spesa aggredibile è quella legata ai costi determinati dalla produzione dei servizi pubblici comprensivi di fatto anche dei costi sostenuti per il personale.

Se si analizza lo scenario monitrandolo bilanci, mercati e situazioni esclusivamente contabili le soluzioni adottate nel decreto legge n. 95/2012 tecnicamente sembrano andare nella direzione giusta: si tagliano le spese improduttive, si trasferiscono meno soldi a quelle entità che contabilmente si dovrebbe finanziare con entrate proprie, si abbattano i costi cresciuti in maniera elevata rispetto agli andamenti del mercato.

Sfortunatamente i tagli alla spesa pubblica non necessariamente saranno tagli che coinvolgeranno sprechi dando più efficienza all'azione della macchina pubblica; difatti saranno interventi, visti e considerati gli assunti dello studio dal quale sono scaturite le norme per il contenimento della spesa pubblica, che riguarderanno anche la qualità e la quantità dei servizi erogati dalla pubblica amministrazione.

Tagliare in maniera indiscriminata nella sanità e nel sociale, per esempio, non potrà certo portare ad un miglioramento dei servizi. Ciò non significa che non si debba fare nulla, ma solo affermare che forse questi misure lineari, nel breve periodo, saranno un'operazione di facciata demagogica quanto negativamente dirompente, che accontenterà solo quella parte dell'opinione pubblica smaniosa di statistiche e profezie autoavveranti sulla pubblica amministrazione.

I tagli indiscriminati in verità causeranno inevitabilmente nuovi costi sociali derivanti dall'impossibilità per i vari enti, soprattutto quelli territoriali, di garantire sul territorio dei servizi dei quali dispongono oggi i cittadini. Senza una vera riforma strutturale di lungo periodo ponderata a cittadini e territorio, i costi del servizio pubblico diminuiranno determinando meno

quantità e minor qualità di servizi obbligando la cittadinanza a dover pagare per ottenere quello che prima si otteneva gratuitamente dalla pubblica amministrazione. Stiamo parlando di ospedali che chiuderanno, di presidi di sicurezza sul territorio che verranno chiusi, di servizi sociali che non potranno più essere garantiti, di questioni che riguardano il futuro dell'istruzione dei nostri figli.

Le manovre degli ultimi tre anni hanno già impattato pesantemente sugli Enti locali: i trasferimenti statali ai Comuni, confluiti oggi nel Fondo di riequilibrio, nel 2009 superavano i 14 miliardi, nel 2013 saranno inferiori a 5 miliardi; le cure dimagranti sono inevitabili; ma tanto più la situazione impone drastiche riduzioni di spesa, tanto più connotano discrasie nella distribuzione dei sacrifici.

Il taglio lineare dettato dall'emergenza non può diventare un metodo altrimenti, per effetto del cumulo (già anticipato dal ddl "legge di stabilità 2013), si verificano conseguenze distorsive quali il crollo degli investimenti in un Paese in recessione e in cui gli enti locali hanno finora garantito quasi il 75% della spesa in conto capitale. Nuovi tagli lineari concorreranno allo smantellamento del sistema di welfare. Una spending review oggi necessaria deve riferirsi a criteri funzionali, a ridurre gli sprechi e non a colpire chi, essendo virtuoso, i sacrifici li ha già fatti.

La nostra storia recente sui criteri di virtuosità non è felice: nel 2010 il Comune di Catania venne premiato per il rispetto del Patto di Stabilità, quando nel 2009 era stato salvato con un ripiano di 140 milioni di euro; quest'anno nello schema di decreto sui 143 Comuni virtuosi vi era finito anche un Comune sciolto per mafia. Lo stesso decreto legge sulla spending review assume a criterio per ripartire i tagli «le spese sostenute per consumi intermedi desunte, per l'anno 2011, dal Siope»: così risulterà inefficiente un Comune che nei dieci anni precedenti ha molto risparmiato e solo accidentalmente ha speso di più nel 2011.

Occorre un cambio radicale e la via d'uscita obbligata è allora offerta dal processo di attuazione del federalismo fiscale, dove i fabbisogni standard sono giunti ai primi traguardi: la Copaff ha approvato quelli relativi alla polizia locale e a breve saranno disponibili quelli sull'amministrazione generale (rispettivamente circa il 7% e il 30% della spesa comunale). I fabbisogni standard - che identificano le spese di ciascun ente giustificate sulla base delle proprie caratteristiche strutturali (popolazione, territorio e, per la polizia locale, presenza di campi nomadi, numero di scuole, di zone Ztl, ecc.) - sono una riforma fondamentale per orientare la riduzione della spesa sugli sprechi e non sui servizi; è su questi che va orientata la spending review e la perequazione, superando il criterio della spesa storica in quanto sarà possibile quantificare i livelli essenziali delle prestazioni (lep).

Per far questo serve sicuramente una "buona Politica", capace di superare le vecchie logiche derivate e di campanile, unita e rinforzata dal coraggio di donne e uomini di buona volontà.

Buona Politica necessaria non solo per far fiorir una nuova organizzazione sociale maggiormente vicina ai bisogni del territorio, dei cittadini e delle imprese ma anche capace di rilanciare quanto di qualità a Bergamo già esiste garantendo quello slancio necessario per affrontare "insieme", in modo collettivo e reticolare, un momento difficile quanto potenzialmente stimolante verso il rilancio del mondo del lavoro e del servizio pubblico.

Segretario Generale Cisl FP Bergamo

Mario Jani

Nuovi passaggi di fascia

Il passaggio di fascia ai lavoratori del comparto dopo un percorso lungo quanto difficile sembra esser quasi giunto al capolinea.

Sottolineiamo la provvisorietà dello stesso capitolo in quanto, ad oggi, sereni e fiduciosi di un accordo esistente con la controparte Aziendale, aspettiamo la chiusura definitiva con lo stanziamento del fondo necessario a garantire in pratica questo riconoscimento.

Desideriamo evidenziare come il passaggio sia un atto moralmente quanto lavorativamente doveroso per tutti i colleghi del comparto siano essi in fascia apicale o siano essi iniziali passati di categoria oppure di recente assunzione con i 24 mesi di permanenza nella categoria.

Riteniamo corretto professionalmente questo riconoscimento del personale viste e considerate sia le penalizzazioni subite che hanno i loro segni maggiori con il blocco degli stipendi e con il mancato e reiterato rinnovo del contratto che ad oggi penalizza non poco lo stesso personale.

Vogliamo evidenziare come coloro che vengono colpiti duramente dal sistema lavoro attuale sono donne e uomini che da tempo subiscono passivamente e con tutte le ripercussioni, morali e sociali che ne scaturiscono, anche i tagli favoriti dalla spending review che recentemente ha inciso ulteriormente anche sul buono pasto riducendolo ad un valore unitario di € 7 ossia per un equivalente di €6.03 reali alla quale ridurre il contributo-prelievo di 1.21€ a carico di ogni dipendente.

È un dato di fatto innegabile come oramai molte categorie del comparto, soprattutto le categorie C e Bs, impossibilitate a crescere professionali sulla carta con coordinamenti o posizioni organizzative, abbiano all'interno delle loro fila personale, spesso laureato, che ha carichi di lavoro e responsabilità di alto profilo non corrispondenti minimamente al mansionario del lavoro così come da noi conosciuto.

Sottolineiamo come questi colleghi, anche con pluriennale esperienza, gestiscano, spesso in piena autonomia decisionale, attività e azioni di lavoro strategiche e determinanti per la stessa Azienda che ne trae attivamente benefici in termini d'immagine (primi in Lombardia) ma anche in termini più marcatamente economici con il raggiungimento degli obiettivi annuali, ergo RAR, così come previsto dalla ente regionale che soprassiede tutto.

Abbiamo garantito sempre unitariamente il rispetto degli accordi sanciti posticipando il tutto secondo un accordo fra gentiluomini che rimandava la conclusione dei lavori alla disponibilità economica del fondo mancante.

La legge finanziaria del 2010 ha bloccato tutte le voci stipendiali eccezion fatta quella della produttività per un lasso di tempo lungo fino al 2014. Il fondo necessario a garantire lo status quo di gentiluomini equivale a €151.500 pertanto verificato il fondo esistente mancherebbero attualmente 20.000€ per garantire il passaggio a tutti gli aventi diritto.

Riteniamo necessario concedere il passaggio di fascia indistintamente e secondo le regole concordate nei vari step siglati dal 2010 considerando non solo la realtà dei fatti che implica un aumento del costo della vita che nega, il mantenimento dello status quo del potere d'acquisto ma riconoscendo il danno determinato indirettamente dal blocco assunzioni che ha aumentato esponenzialmente carichi e compiti di lavoro.

Siamo convinti che si possa raggiungere anche questo obiettivo fiduciosi che questa Dirigenza saprà riconoscere concretamente sulla carta il lavoro perpetrato dai dipendenti del comparto consapevoli che questi sono non solo una preziosa risorsa ma un valido punto fermo del sistema su cui credere e investire.

VUOI SAPERNE DI PIU'?

Rivolgiti al delegato sindacale della Cisl fp della Tua azienda, che ti indirizzerà ad un nostro esperto.



**A partire dal 26 novembre
assemblee su tutto il territorio
aperte ad iscritti e simpatizzanti**

Produttività: se la conosci la tuteli

Il fondo per la produttività è una delle componenti che più incide sul salario accessorio ovvero quella parte del salario, circa un terzo, che sommandosi al "salario fondamentale" o cosiddetto di base contribuisce al "salario complessivo". Nel salario accessorio convergono voci come: RAR (risorse aggiuntive regionali), ore straordinarie, reperibilità, produttività, ossia voci corrispettive per tutto ciò che eccede oltre il salario di base. Ma cos'è la produttività?

Il CCNL 94/97 (art. 46) disciplina il finanziamento del trattamento accessorio legato alla produttività e si esprime dicendo che il trattamento accessorio di cui all'art.40, comma 1, connesso con i risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale è costituito dai seguenti fondi:

- Fondo per la qualità della prestazione individuale (fondino)
- Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi (fondo).

Questi due fondi confluiranno nel contratto successivo 1998-2001, sotto un'unica voce determinando la nascita del "fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali", meglio noto come "fondo per la produttività".

Le motivazioni che hanno spinto a unificare i due fondi sono state "imposte" dalla difficoltà oggettiva di spiegare e distribuire il cosiddetto fondino in assenza di una valutazione individuale. Infine con il decreto legislativo 30 marzo 2001 Numero 165 dove alla voce "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" all'articolo 45 (comma 3) viene definito come i contratti collettivi definiscano, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:

- alla produttività individuale;
- alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
- all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute.

Quest'ultimo viene modificato dal decreto Brunetta che all'art 57. avanza modifiche sostitutive al comma 3 evidenziando come "...i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute".

Il contratto collettivo integrativo aziendale del 2002-2005, tutt'ora vigente, è il secondo contratto consecutivo redatto e voluto dalla cisl

L'apporto partecipativo di ciascun dipendente, viene valutato nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.

A tutte queste disposizioni nazionali si sommano le ultime normative regionali, le quali impediscono la distribuzione degli acconti a pioggia.

Relativamente a Treviglio, il contratto integrativo, oltre a definire le regole per la distribuzione della produttività collettiva ha garantito, di fatto, una distribuzione dei fondi tenendo conto di tutte le specificità e delle variegate professionalità aziendali.

Riteniamo importante difendere tale accordo, aggiornandolo alle nuove regole, alle normative e alle direttive, con l'intento unico di migliorarlo mantenendo saldi i principi che lo hanno caratterizzato e che mettono al centro dello stesso il riconoscimento dell'impegno di tutti i lavoratori e dell'opera quotidiana da questi intrapresa permettendo all'azienda di crescere, perfezionarsi e migliorare tanto i servizi quanto i risultati.

Come è facilmente dimostrabile, per avere un miglioramento dei servizi è necessario un maggior impegno qualitativo/quantitativo, secondo criteri di efficienza ed efficacia, non solo del singolo operatore ma di tutti i dipendenti. Le risorse economiche destinate alla produttività, risorse che devono andare a premiare ed incentivare i dipendenti, non possono essere ad appannaggio di una sola categoria professionale o di nicchia di operatori privilegiati ma di tutto il personale che concorre a determinare proprio quella forza produttiva e qualitativa che valorizza e dà prestigio all'azienda.

In tutta la normativa precedentemente elencata si evidenzia che per migliorare i servizi è necessario migliorare la produttività collettiva premiando le prestazioni del singolo e del gruppo.

Non a caso le risorse a disposizione afferiscono al fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni.

La produttività va tutelata, garantita e erogata in modo corretto; è fondamentale la sua difesa nella sostanza perché difenderla significa non solo tutelare una parte importante del salario del dipendente ma anche perché quest'ultimo partecipa da sempre attivamente nell'intento di raggiungere l'obiettivo cardine della struttura: salvaguardare il bene comune che è la salute della persona.

Ordine di servizio

Un ordine di servizio è uno strumento utilizzato dalla Pubblica Amministrazione per richiedere una prestazione lavorativa in maniera coattiva; ovvero è un'ingiunzione al dipendente di eseguire un compito, una funzione, un'azione, a volte anche in contrasto con il dettato contrattuale.

E' bene ricordare che in giurisprudenza non esistono, se non in determinate situazioni, comunicazioni orali a garanzia sia del dipendente che dell'azienda stessa, ad esempio nella copertura legale in caso di infortunio in itinere o in servizio in caso di ordine di rientro, ovvero in caso di contestazione di assenza ingiustificata pur se autorizzata verbalmente.

Poniamo il caso che un dipendente abbia concluso il turno di lavoro ma la persona che deve prendere il suo posto non si presenta.

La direzione aziendale dopo aver constatato l'impossibilità a coprire la funzione con un'altra persona potrebbe intimare il proseguo dell'attività lavorativa allo stesso dipendente, **art.28 lettera h del CCNL della Sanità;** "il dipendente deve eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la

disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni ; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo".

Chi ha titolarità a emanare ordini di servizi?

- qualsiasi ufficio, organo o persona fisica gerarchicamente sovraordinata per legge,
- regolamento o organizzazione aziendale a influire nell'organizzazione del lavoro.

quando proviene da chi ha potere di firma diventa un atto amministrativo.

Il richiamo "oggi per oggi" è la pronta disponibilità, DPR270/1987 art.18 "sono tenuti al servizio di pronta disponibilità *solo i dipendenti in servizio presso U.O. con attività continua*".

Nuovo CCNL int.2001 art.7 possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. Non esiste nella normativa contrattuale un istituto o un obbligo di cosiddetta "reperibilità generica". Non recarsi a lavoro in simili evenienze non viola neanche il Codice Deontologico che obbliga l'infermiere a rendersi disponibile solo in caso di calamità pubblica.

Il richiamo in servizio "oggi per domani", il diritto di variare l'orario

del dipendente rientra tra i compiti del datore di lavoro e coerentemente con questo non esiste un istituto contrattuale che prevede il contrario. Il dipendente che si rifiuta, nella situazione indicata, di recarsi al posto di lavoro con l'orario variato può essere sottoposto a procedimento disciplinare per "inosservanza delle disposizioni di servizio".

Il prolungamento dell'orario al personale già in servizio

, in caso di assenza del dipendente del turno successivo, scatta l'obbligo di prolungare il proprio orario di lavoro fino all'arrivo della sostituzione. In casi del genere non sono necessari ordini di servizio scritti o telefonici, è sufficiente che la situazione della non sostituzione si concretizzi. "L'infermiere non abbandona mai il posto di lavoro senza la certezza della sostituzione". (Codice Deontologico art.10).

Il richiamo dalle ferie

il richiamo dalle ferie è specificatamente previsto dal contratto di lavoro che all'art. 19 prevede che " qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio , il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché la indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate relativi al periodo di ferie non goduto".

Si può disattendere un ordine di servizio? E' sempre possibile disobbedire ad un ordine di servizio che comporti, per chi lo riceve , anche solo il rischio di commettere un reato penalmente perseguibile.

L'art.51 del Codice Penale stabilisce che "nell'ipotesi in cui chi riceve l'ordine si accorga che trattasi dell'ordine di commettere un reato , anche costui è responsabile penalmente unitamente a chi ha dato l'ordine". In questo caso è opportuno motivare il rifiuto in fatto e in diritto (norme penali violate anche solo a grandi linee). Si può altresì disattendere un ordine di servizio se vi siano motivazione d'ordine personale che impediscono al dipendente di ottemperarvi e sempre che sia possibile dare dimostrazione dell'impedimento.

Può succedere che per sopperire ad un servizio pubblico risulti necessario intimare ad un dipendente l'inizio od il proseguo di un attività.



Caratteristiche dell'ordine di servizio

- redatto in forma scritta;
- tempestivo;
- impartito presso il luogo di lavoro;
- contenere la motivazione;
- provenire dal responsabile del servizio (art.16 D.P.R. 3/1957);
- chiaro;
- indicare la data di emissione
- nominativo

Aree omogenee Chirurgiche a Seriate

Qualche anno fa, nell'Azienda Ospedaliera di Seriate, sull'onda della nuova moda organizzativa sanitaria tesa ad una razionalizzazione dei costi, si è adottata per i reparti chirurgici, un'organizzazione di lavoro definita per "area omogenea".

Evidenziamo come così facendo non esista più la singola specialità ma coesistono degenti che hanno patologie di diversa natura riconducibili all'area chirurgica.

Differenti però le impostazioni sul territorio infatti mentre in alcune zone l'area omogenea occupa un solo piano - suddiviso al suo interno nei tre moduli: *day hospital/day surgery*, *week surgery* assistenza continua – differente è il contesto di Seriate dove l'area omogenea è dislocata su tre piani.

Al piano superiore vengono inviati pazienti che necessitano di un solo giorno di ricovero (*day surgery*), visite post intervento e pre-ricoveri (*day hospital*).

Al piano sottostante, vengono ricoverati i pazienti che necessitano di un intervento che obbliga ad una degenza fino ad un massimo di 5 giorni mentre nel modulo "ad assistenza continua" vengono ricoverati i pazienti con una complessità di intervento elevata e la cui degenza prevista supera i 5 giorni.

Passare a questa tipologia di impostazione è costato molta fatica sia da un punto di vista logistico strutturale che da un punto di vista professionale.

Difatti mentre il Medico continua ad occuparsi dei pazienti con patologie per il quale è specializzato, il personale non medico ha dovuto rimettersi in gioco imparando a gestire l'assistenza di specialità che fino ad allora non gli erano proprie.

Emblema di questa organizzazione paradossale è il Pronto Soccorso dove, non potendo rispettare le regole di suddivisione previste secondo la tipologia di ricovero, vengono occupati posti letto su ogni piano facendo venir meno sia le chiusure dei reparti durante il week end che i risparmi economici ipotizzati. A tutto questa serie di problematiche si aggiunge un modus operandi delle risorse umane "innovativo".

I Medici appaiono perennemente in servizio passando, nel giro di pochi istanti e senza il riposo previsto da normativa, dal servizio in Pronto Soccorso, in guardia o reperibilità alla sala operatoria.

Il personale infermieristico, operativo non più solo del suo singolo reparto ma anche di altre tipologie di reparti, ergo di pazienti; deve invece saper agire con la stessa professionalità e competenza di prima pur subendo le implicazioni negative di spostamenti, spazialmente e temporalmente, improvvisati volti a "coprire" problematiche e carenze di tipo organizzativo, tecnico o logistico.

La discrasia è subito spiegata. Il tipo di organizzazione per aree omogenee nasce nella sanità privata, dove tendenzialmente gli organismi direzionali scelgono le patologie a cui dare risposta assistenziale. Spesso le cliniche private non sono dotate nemmeno il pronto soccorso e in quelle in cui esiste, molto spesso, di fronte a pazienti comples-

si la scelta medica è inviare il paziente in un ospedale pubblico.

È purtroppo solo una questione di *business*: se il paziente è troppo complesso, costa in termini di assistenza, di cure, di intervento, quindi non diventa più vantaggioso per il datore di lavoro proprietario dell'ospedale privato. Il servizio pubblico non può fare selezione, garantisce, giustamente, assistenza ad ogni paziente, con ogni patologia

urgente ma questo implica un aumento dei costi che rendono vane tutte le riorganizzazioni atte al risparmio.

Di fatto, sono riuniti in un'unica area i reparti di Ortopedia, Chirurgia, Orl ed Oculistica dividendo i tre piani operativi in moduli a loro volta diversificati in base alla complessità assistenziale o, per meglio dire, in base ai tempi di ricovero dei pazienti, definiti da protocolli per tipologia di intervento.

Altra considerazione da fare in ordine alle aree omogenee è la seguente: con questa organizzazione si è ridotto il numero dei posti letto o comunque la loro disponibilità temporale.

Questo vuol dire che se si vogliono fare almeno gli stessi numeri di ricovero e/o prestazioni degli anni precedenti o se in passato ci si poteva permettere di tener

ricoverato un giorno in più il paziente per fare quanto necessario, ora non lo si può più fare.

L'attività necessaria, garantita, deve essere fatta in meno tempo. Ma il personale presente al piano è numericamente lo stesso di prima, non è stato adeguato alla nuova situazione, anzi a volte è diminuito. Per aumentare l'efficienza e l'efficacia non basta pensare di fare, bisogna agire materialmente con le forze in campo, con più uomini e donne. Il personale presente deve essere in numero adeguato e calcolato secondo le nuove esigenze.

Stendere protocolli operativi e applicare le linee guida può servire per migliorare la qualità o ad evitare di dimenticare qualche pratica assistenziale. Guardando l'organizzazione con la lente di ingrandimento si può vedere che il personale è ridotto al minimo necessario, è calcolato su numeri medi di interventi, senza tener conto degli imprevisti e delle urgenze che nei reparti chirurgici sono all'ordine del giorno. Se gli operatori sono impegnati in una urgenza viene rallentata tutta l'attività programmata in sala e del reparto stesso. Ragion per cui anche per questo forse bisogna ripensare al numero di operatori da assegnare.

L'obiettivo fondamentale di questo tipo di organizzazione è ottimizzare cioè avere una percentuale di occupazione dei posti letto molto alta, con meno costi, fissi e di personale, e maggiori introiti con i DRG sanitari.



Altro aspetto da ricordare riguarda l'integrazione dell'area omogenea con le sale operatorie.

A Seriate vi sono 6 sale di intervento chirurgico che funzionano quasi sempre: l'attività inizia alle ore 8 e termina la sera; il numero degli interventi è notevole e nell'area omogenea chirurgica ci sono due soli operatori incaricati di accompagnare i pazienti in sala.

I pazienti vengono accompagnati in sala ricezione con il proprio letto e, per una questione di sicurezza, nello spostamento da quel letto al letto di sala bisogna essere in due operatori.

E' ovvio che questi due operatori da soli non ce la facciano e quindi risulta necessario attingere forze di aiuto dal reparto stesso con ricadute verso il reparto e le sue attività che vengono, conseguentemente, sospese o rallentate (non dimentichiamo che esistono le terapie, i bisogni essenziali dei pazienti, l'assistenza di base al paziente e le procedure post intervento quali il giro medico, le medicazioni, ecc).

Quando si fa presente la situazione, la Direzione aziendale ed il Sitra fanno scudo citando normative di legge sul calcolo del personale e facendo riferimento ai bilanci aziendali che sono perennemente quasi in rosso.

Concludendo a Seriate abbiamo assistito ad un peggioramento sia della qualità assistenziale che della qualità ambientale.

I rapporti interpersonali si sono lentamente logorati a causa dello stress lavoro-correlato; i medici, spesso, non hanno un referente certo e devono continuamente mediare con le altre tre specialità per organizzare i loro ricoveri e la loro attività; il personale infermieristico non sa, sempre, a quale caposala rivolgersi per tutte le problematiche di reparto (ad ora sono tre con compiti non ben identificati).

Si e' assistito in questi ultimi tempi ad una fuga del personale infermieri-

stico e medico che non riesce a reggere i ritmi. Riteniamo che questo modo di fare non contribuisca alla qualità assistenziale; la realtà evidenzia come il personale, assegnato ad un reparto, necessiti di qualche giorno per conoscere procedure dello stesso o i pazienti presenti.

La professione infermieristica è già di per se molto complessa e ogni paziente ha le sue specifiche necessità e problematiche; saltare da un piano all'altro, da un giorno con l'altro non aiuta a sviluppare una qualità assistenziale e nemmeno nel passaggio delle informazioni.

Se si vuole investire in una nuova organizzazione bisogna ripensare ad una gestione del personale più seria, oggettivamente autocritica e di lungo periodo che sappia calcolare imprevisti definendo ruoli e azioni dei vari livelli di dirigenti siano essi infermieristici o medici.

E' un "investimento" per cui a parità d'investimento aumenterà proporzionalmente il valore in termini di efficienza ed efficacia tutto ciò non dimenticando che l'Ospedale Bolognini e' una struttura pubblica con l'obbligo "morale, sociale e civile" di curare ogni persona indipendentemente dal suo credo e dalle sue possibilità economiche.

**Una nuova
riorganizzazione implica il bisogno di
cambiare anche il modo di pensare
sia dei nostri amministratori
che dei nostri responsabili del personale.**

Pubblico impiego: torna il TFS



Il Governo interviene sulla questione della buonuscita dei dipendenti pubblici con un decreto legge, non ancora pubblicato, che abroga l'art. 12 comma 10 della l. 122/10 ristabilendo le modalità di calcolo del TFS precedenti al 1° gennaio 2011. Questa decisione giunge dopo che la sentenza della Corte Costituzionale n. 223/2012 ha sancito l'illegittimità della quota di finanziamento del TFR pari al 2,5% della retribuzione a carico dei pubblici dipendenti. Come si ricorderà l'art. 12 comma 10 della l. 122/2010 aveva stabilito che i trattamenti di fine servizio fossero determinati in due quote:

la prima relativa all'anzianità maturata al 31 dicembre 2010 secondo le modalità di calcolo previste per i singoli trattamenti (indennità di buonuscita – indennità premio di servizio);

la seconda relativa all'anzianità maturata dal 1° gennaio 2011 fino alla data di cessazione dal servizio, secondo le modalità di calcolo previste per il TFR.

Il passaggio al regime privatistico (TFR) a far data dal 1° gennaio 2011, lasciava ipotizzare una diversa articolazione delle trattenute per l'accantonamento della buonuscita. Nel privato il prelievo è infatti del 6,91% sull'intera retribuzione utile e completamente a carico del datore di lavoro. Mentre nel pubblico impiego la norma contenuta nel Dpr n. 1032/73 prevede un versamento contributivo del 9,6% sull'80% delle retribuzione utile, di cui 7,10% a carico del datore di lavoro e 2,5% a carico del dipendente. Le amministrazioni pubbliche, anche sulla scorta della circolare interpretativa Inpdap n. 17/2010, avevano considerato le modifiche normative della l. 122/2010 come relative al solo computo della buonuscita, senza che ciò incidesse sulla natura della prestazione o sul sistema di finanziamento, continuando così ad applicare la trattenuta del 2,5%, alla voce "opera di previdenza". La Corte costituzionale ha in un primo tempo ribalta-

to tale interpretazione dichiarando illegittimo il prelievo a carico del dipendente e aperto le porte alle azioni legali da parte dei lavoratori.

Tuttavia - in considerazione del fatto che l'applicazione della sentenza avrebbe finito per gravare interamente sul bilancio dello Stato, non solo per quanto attiene alla sospensione delle trattenute ma anche per la restituzione delle quote già effettuate – il Governo, con il decreto legge in pubblicazione, dispone l'abrogazione dell'art. 12, comma 10 della legge n. 122/10 e ripristina le modalità di calcolo previste dalla normativa previgente (TFS). L'INPS dovrà dunque procedere al ricalcolo dei trattamenti di fine servizio già liquidati in pro quota applicando l'art. 12, comma 10 della l. 122/2010: per il periodo successivo al 1° gennaio 2011 il conteggio dovrà seguire le modalità precedenti.

La riliquidazione avverrà d'ufficio entro un anno dall'entrata in vigore del decreto; mentre, in ogni caso, le amministrazioni non potranno provvedere nei confronti del dipendente al recupero delle eventuali somme già erogate in eccesso. Altro effetto del decreto è che i procedimenti in corso avviati dai lavoratori per ottenere la restituzione del contributo previdenziale obbligatorio del 2,5%, si estinguono di diritto, tranne nel caso in cui siano state emesse sentenze passate in giudicato.



Lettera ai parlamentari bergamaschi

Come è noto, l'intero panorama dei servizi pubblici e, in particolare, il sistema degli enti locali, è oggi al centro di interventi di riassetto organizzativo e funzionale che, proprio in quanto imposti dall'esigenza di risanare i conti pubblici, perseguono, tra l'altro, l'obiettivo di ridurre la spesa improduttiva.

Da anni la Cisl FP si dichiara pronta a sostenere tali interventi, purché gli stessi risultino incentrati sul mantenimento e sul rafforzamento del livello dei servizi, il recupero selettivo delle risorse da sprechi e disorganizzazioni, la riduzione di società partecipate e consulenze esterne e la valorizzazione delle competenze e delle professionalità interne agli enti. Il decreto legge "Disposizioni urgenti in materia di Province e Città metropolitane" presenta, a nostro avviso, molte lacune e criticità che – sommate ai tagli lineari dei trasferimenti alle autonomie locali – non produrranno risparmi bensì caos istituzionale e disservizi per cittadini ed imprese, oltre alle ricadute sui lavoratori delle amministrazioni provinciali. Occorre fare chiarezza sulle funzioni delle nuove Province oggetto di tale riordino: per come è scritto il decreto, i compiti che queste amministrazioni saranno chiamate a svolgere sono residuali ed insufficienti per consentire un reale coordinamento delle politiche sul territorio e non viene previsto che le Regioni possano – con propria legge – delegare ulteriori funzioni alle Province salvaguardando in questo modo la specificità del proprio assetto istituzionale territoriale. Per conseguire economie di scala e risparmi e politiche adeguate ai nuovi bisogni delle comunità anche su aspetti fondamentali nell'attuale periodo di crisi economica (si pensi ad esempio alle politiche attive e passive del lavoro e della formazione professionale) appare controproducente sia riaccentrare costi e gestione alle Regioni sia frammentare funzioni e attività ai Comuni; molto più produttivo sarebbe invece svolgere tali attività su scala di area vasta. Non capiamo inoltre la scelta di trasferire funzioni delicate quali quella di Protezione Civile alle Prefetture in un quadro di poca chiarezza organizzativa e di trasferimenti nel riassetto istituzionale complessivo col rischio di compromettere l'efficacia di attività così importanti in caso di calamità naturali (inondazioni, sismi, etc). La Cisl FP ha più volte ribadito che le nuo-

ve Province devono essere rilanciate nel sistema delle autonomie locali, come motore di razionalizzazione e semplificazione amministrativa del nostro Paese a vantaggio di cittadini ed imprese, e che le professionalità interne devono essere salvaguardate e valorizzate con nuovi percorsi formativi e di sviluppo professionale, anche attraverso l'utilizzo di parte dei risparmi (ex art 16 DL 78-/2010) che si potranno produrre con un vero riordino ed una reale semplificazione.

Per queste ragioni, la Cisl FP è impegnata e mobilitata per chiedere la modifica del testo del decreto nei punti di maggior criticità sopra evidenziati e chiede un fattivo Vostro interessamento affinché, nel corso dell'iter parlamentare di trasformazione, siano ristabilite le condizioni per un riassetto istituzionale efficace e vantaggioso per la comunità e che tuteli le professionalità pubbliche che oggi operano nelle amministrazioni provinciali.

PROVINCE:

NO AL CAOS ISTITUZIONALE
NO ALLA GUERRA DELLE SIGLE
NO AGLI ESUBERI





**È NATO
FONDO PENSIONE
PERSEO**

FOND  PERSEO / **IL FUTURO in CASSAFORTE**