

UNA PIATTAFORMA DECENTRATA CONTRO LE POLITICHE LIBERISTE E LA PRIVATIZZAZIONE

Oltre a presentare le proposte per le rivendicazioni aziendali da inserire nella piattaforma decentrata, vogliamo proporre una discussione sulla situazione interna e sulla gestione che i manager aziendali hanno operato in questi anni.

Le conquiste economiche devono essere seguite da vittorie anche sul piano normativo e politico per essere complete.

La piattaforma rivendicativa che poniamo alla discussione serve ad evidenziare le carenze sindacali e le difficoltà che abbiamo di fronte come lavoratori e come sindacalismo di base.

Dobbiamo rivendicare nella piattaforma aziendale, il diritto alla sanità pubblica, in modo da ufficializzare la posizione sindacale contro l'aumento delle spese sanitarie ai cittadini italiani.

La privatizzazione dei servizi pubblici ha permesso ad investitori di ogni tipo di arricchirsi a spese di chi si ammala; in questi anni non sono mancati gli imbrogli e le truffe a danno del Servizio Sanitario Nazionale, le notizie di cronaca ne hanno fatto i nomi e cognomi.

La privatizzazione degli ospedali ha significato la perdita di sicurezza del posto di lavoro, l'aumento dei carichi di lavoro, il contenimento degli stipendi.

In tutto questo le organizzazioni sindacali confederali, anche se spesso ne hanno denunciato gli effetti negativi, nella sostanza non si sono opposte a questi progetti.

Tocca ai lavoratori e all'autorganizzazione trovare le forze per rispondere !

E' doveroso evidenziare come la nostra azienda, grazie ad una politica sindacale di concertazione perseguita dalla precedente R.S.U (ma neppure l'attuale maggioranza dei delegati ha intenzione di mettere in discussione e combattere.), ha potuto realizzare risparmi per circa 7 milioni di euro (15 miliardi di vecchie lire) con la riduzione del personale. Leggiamo in un documento presentato alle OO.SS. e alle R.S.U. nel giugno di questo anno, che la riduzione del personale è stata la seguente: **78 unità nel 2003 e 90 nel 2004**, con conseguente aumento della libera professione intramoenia (legge Sirchia).

Anche se giudichiamo positivo il passaggio orizzontale per tutti, dobbiamo leggerlo come uno scambio tra le parti.

Una concessione economica fatta dall'azienda alla RSU per legittimarne il ruolo di mediazione e di concertazione alla sua politica di contenimento della spesa e di privatizzazione dell'ospedale.

Ad esempio la progressione orizzontale ottenuta nel mese di luglio è merce di scambio per l'azienda che vuole recuperare il controllo della gestione organizzativa in tutti i comparti con l'accordo del 1° agosto sui "progetti obiettivi strategici" che serve ad ottimizzare le risorse umane in un'ottica di riduzione del personale.

La definizione di budget di settore su cui ristrutturare le tipologie di lavoro per rendere gli operatori più produttivi, implica una valutazione complessiva ed individuale affidata ai seguenti criteri :

- Coordinamento del progetto
- Contributo rilevante
- Collaborazione

Questa valutazione si occuperà di gestire i risultati, lo sviluppo professionale, distribuire gli incentivi e differenziare le retribuzioni.

Gli effetti dei progetti strategici porteranno alla divisione dei lavoratori e alla competizione, mentre l'azienda potrà non trattare più sulla riorganizzazione del servizio avendo così mano libera per effettuare qualsiasi cambiamento (Vedi servizio front-office)..

L'esecutivo RSU ha deciso di avallare le scelte dell'azienda, compresa la retribuzione del progetto anche al personale a cui è stata assegnata la posizioni organizzative (fino a 9000 euro di premio all'anno), nonostante la maggioranza della RSU, tra cui i delegati dello Slai Cobas, avessero deciso di non riconoscere questa ulteriore incentivazione vista la remunerazione già percepita.

Questo breve resoconto per evidenziare che l'azienda ha le idee chiare sui risparmi di gestione: quelli operati finora sono stati possibili solo tirando il collo ai dipendenti; è stato così facile in questi anni perché non continuare ?

La nostra posizione sui progetti obiettivo resta quella già esplicitata: chiediamo ai lavoratori di discutere e schierarsi con le posizioni dello Slai Cobas; vogliamo che i nostri fondi vengano corrisposti riparametrati e uguali per tutti, senza nessun meccanismo di selezione; vogliamo un solo progetto obiettivo a cui tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Niguarda devono partecipare, un progetto legato alla qualità del servizio da erogare agli utenti che presuppone le condizioni ottimali per cui l'azienda si deve attivare: organici sufficienti, mezzi di lavoro adeguati, materiali infermieristico e medico sufficiente, rispetto delle leggi in materia di sicurezza e prevenzione sul lavoro.

Le progressioni verticali sono state utilizzate per sostenere questa nuova organizzazione del lavoro: mobilità, cambio d'orario, massima disponibilità a straordinari; tutto ciò è all'ordine del giorno, altro che vittoria sindacale.

Guardando le scelte aziendali, quasi sempre appoggiate dal sindacato, ci accorgiamo che è aumentato il numero dei **coordinatori**, in tutto 116, non solo nell'area sanitaria dove ci sono gli ex caposala, ma anche in quella tecnica e amministrativa. Queste figure servono a supervisionare chi lavora nei reparti e nei servizi, e per allineare tutti alle scelte aziendali.

Solo attraverso un controllo diretto, con più responsabili che vigilano, l'azienda può spingere al massimo la produttività, anche se la qualità del servizio risente di questa organizzazione efficientista.

Utilizzare le progressioni verticali per tutti gli operatori è positivo. Ci batteremo perché il passaggio verticale sia utilizzato per tutti gli operatori che hanno già ottenuto tutti i passaggi in orizzontali, ma ciò non basta.

Nelle rivendicazioni aziendali dobbiamo richiamare l'attenzione sulle problematiche di carattere politico gestionale:

Al primo punto delle nostre rivendicazioni dobbiamo parlare di **organici**; i nostri dirigenti hanno risparmiato ingenti risorse, questi risparmi, ottenuti con la riduzione stabile del personale, sono stati utilizzati per retribuire personale precario delle cooperative, trasformando la sicurezza del posto di lavoro in lavoro sotto pagato e ricattato per decine di operatori.

Lottare contro questa politica significa opporsi alle finanziarie che ne hanno sancito per anni la legittimità. Respingere gli accordi nazionali sottoscritti dai confederali che ne hanno reso possibile la pratica.

Come lavoratori pubblici italiani dobbiamo mobilitarci per far pesare il nostro dissenso nelle trattative che i comparti pubblici, tra cui la sanità, andranno ad intavolare con l'Aran

Un no deciso, sostenuto con le lotte, alla mobilità nel pubblico impiego e alla riduzione dei 60 mila posti di lavoro di ruolo concordati con i sindacati confederali.

Le posizioni dello Slai cobas sull'occupazione sono chiare, non possiamo renderci complici della riduzione degli organici. L'aumento della disoccupazione giovanile, del precariato, sono il primo risultato delle politiche liberiste di questo governo; il sindacato deve combatterle altrimenti appoggia la politica berlusconiana e quella della Regione Lombardia governata da Formigoni.

Non dobbiamo tollerare che persista lo stato di confusione, precarietà e incertezza per il futuro per i lavoratori e per le sorti dell'ospedale.

La lotta contro la privatizzazione di Niguarda deve essere condotta e organizzata dalla RSU, il progetto per il futuro è conosciuto da tutti gli organi politici e dai sindacati e prevede lo smantellamento dei servizi sanitari con il depauperamento degli organici.

Riprendere e rilanciare la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, è l'unica posizione che può andare in controtendenza all'aumento dell'orario di lavoro settimanale e della precarietà che il capitalismo europeo vuole imporre ai paesi della UE (direttiva Bolkenstein...)

Solo riducendo l'orario di lavoro a parità di salario costringiamo le aziende pubbliche e private ad assumere personale di ruolo, lottiamo contro gli straordinari e la libera professione; aumentiamo il potere contrattuale e garantiamo un sanità di qualità agli utenti.

L'azienda vuole mano libera sullo straordinario e nessun controllo sui fondi che lo finanziano per far diventare programmazione normale questo istituto contrattuale e ufficializzare la riduzione in pianta stabile del personale.

SULLE ORE DI STRAORDINARIO E SULLA LIBERA PROFESSIONE DOBBIAMO DIRE UN FORTE NO !

La normativa sulla mobilità interna, va ripresa e discussa affinché la RSU possa definire dei criteri che siano favorevoli ai lavoratori che ne fanno richiesta, imponendo alla direzione la trasparenza dei criteri con cui il personale viene trasferito.

Oggi questo istituto è utilizzato dalla direzione o per sistemare gli amici o per far funzionare nuovi servizi, senza rispettare le mansioni, modificando l'orario di servizio a piacere, creando una situazione senza regole tutta a danno dei lavoratori come è avvenuto per il nuovo servizio di front-office.

Dobbiamo rivendicare che il premio incentivante venga storicizzato in busta paga come una 14° mensilità senza discuterlo ogni anno e senza decurtarne i fondi.

Anche sulla formazione dobbiamo dire la nostra:

non è corretto che i dirigenti stanziino dei fondi per la formazione senza un progetto che coinvolga

tutti gli operatori, a questo proposito rivendichiamo che la formazione del personale deve essere continua per tutti, programmata per tempo e finanziata dall'azienda.

Il conteggio delle ore continua ad essere applicato in modo scorretto in alcune strutture, nonostante vi siano state delle sentenze a favore dei lavoratori e contro l'interpretazione dell'azienda che pretendeva la restituzione delle ore giornaliere superiori a 7 ore e 12 minuti nel caso di giornate di assenze per malattia o per altro motivo. Per esempio al poliambulatorio di via Ippocrate si procede in modo corretto conteggiando per intero la giornata di lavoro, mentre al poliambulatorio di via Farini si continua con il conteggio delle 7ore e 12 m e si calcolano debiti orari per il personale

Gli obiettivi della piattaforma devono mettere al centro dei nostri compiti :

- **l'aumento della dotazione organica,**
- **il finanziamento delle progressioni orizzontali a carico dell'azienda e non del nostro premio incentivante (com'è avvenuto in passato)**
- **dobbiamo eleggere i rappresentanti alla sicurezza,**
- **dobbiamo cambiare il regolamento della RSU, che peggiora le norme nazionali in materia di permessi sindacali creando nella RSU di Niguarda un clima di autoritarismo e falsa democrazia.**
- **dobbiamo lottare contro la privatizzazione dell'Ospedale e la cessione di rami d'azienda (vedi nuovo polo odontoiatrico privato)**
- **dobbiamo chiedere l'aumento del ticket mensa, fermo da 18 anni, per adeguarlo all'aumento del costo della vita.**

Lottiamo contro la libera professione e l'aumento degli straordinari, perché in questo modo aumentano solo i carichi di lavoro e rivendichiamo consistenti aumenti salariali per difendere realmente le nostre condizioni di vita.

**ORGANIZZATI NELLO SLAI COBAS
COSTRUIAMO UN SINDACATO DI CLASSE !**