

Oi rebelot 2004

Perché non proviamo a prendere il tram giusto??

I medici ospedalieri hanno scioperato per il contratto, per difendere il sistema sanitario nazionale e contro lo spezzettamento regionale.

I lavoratori dell'alitalia manifestano, mentre gli operai di Teroni continuano a presidiare la fabbrica; il loro messaggio è



stato raccolto dall'Ilva di Genova. Riconquistare la dignità calpestata vuol dire aprire un ciclo di lotte, ciascuno nel proprio settore, per arrivare a forme di lotta generali per tutti per riportare al centro della politica la questione sociale e il mondo del lavoro

CHE FINE HA FATTO IL CONTRATTO ?????

Sono trascorsi ormai alcuni mesi, è passato Babbo Natale, la Befana. I primi giorni di Gennaio si è tenuta un'assemblea generale dei lavoratori, poi silenzio assoluto.



Oltre metà comparto lavora con salari che collocano le famiglie sulla soglia della povertà; di recupero di inflazione e costo della vita neanche se ne parla, i tempi di sottoscrizione e applicazione sono come al solito senza fine; la consultazione è fantasma e senza confronto.

La regolamentazione del diritto di sciopero vuole essere trasformata in divieto di lotta.

Ma che fare in attesa di questo "nuovo" già scaduto, contratto di lavoro?

Costruire una piattaforma per restituire dignità, salario e diritti ai lavoratori.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) è in pericolo.

Dopo gli integrativi regionali, le prestazioni aggiuntive, gli integrativi a-

ziendali, ora si ripropongono le gabbie salariali a seconda delle Regioni dove si lavora; ma l'obiettivo è ancora più ambizioso: dissolvere il comparto.

In questo senso vanno le spinte corporative di associazioni professionali e sindacati corporativi per far uscire dal comparto gli infermieri, con il risultato di portarli a contratti professionali individuali senza garanzie e senza tutele.

La cessione di servizi, il tentativo di espulsione degli amministrativi e rami di azienda, la trasformazione degli irccs (istituti ricovero e cura a carattere scientifico) in fondazioni sottraggono al contratto di comparto, crescenti quote di operatori che si ritrovano nel privato speculativo, aumentando precariato con l'interinale che produce lavoro nero e sottopagato.....

..... vanno nella direzione di snellire il comparto per meglio svendere il servizio sanitario pubblico al privato speculativo.

ALCUNE CONSIDERAZIONI SULLA PIATTAFORMA.

Il C.C.N.L. sanità tratta aspetti diversi sia economici che normativi tutti importanti e rideterminanti, non tenendo in considerazione i diritti e le aspettative dei dipendenti del sistema sanitario.



INCREMENTI ECONOMICI

Il tanto decantato aumento lordo di 109 euro non è medio ma è ciò che spetta ai dipendenti in fascia Ds5.

Mentre gli aumenti differenziati a seconda della fascia di appartenenza, sono assolutamente insufficienti a fronteggiare l'aumento del costo della vita.

INCREMENTO DELLE INDENNITÀ'

L'aumento delle indennità è irrisorio e non incide sul potere d'acquisto dei salari :

Indennità lavoro notturno (ore 22/ 6)
da 2,324 euro a 2,74 €

Indennità lavoro festivo (turno intero) da 15,493 € a 17,8 euro

Indennità lavoro festivo (turno ridotto) da 7,74 € a 8,91 euro.

Buon senso avrebbe suggerito un aumento consistente della indennità di pronta disponibilità, rimasta immutata da molti anni che oltre a dare risposta al disagio, ne avrebbe disincentivato l'uso da parte delle amministrazioni, costringendole a rivedere gli organici

LE NORME DISCIPLINARI

Le norme disciplinari sono sempre esistite, quello che si vuole fare oggi è una cosa diversa :

costruire un impianto disciplinare capace di essere deterrente nel rapporto di lavoro;

costruire una modalità di gestione del personale predisposta per i processi di privatizzazione.

Rafforzare il potere della gerarchia per consentire attraverso il controllo autoritario, la gestione flessibile del personale, la sospensione del diritto di critica, delle libertà personali, del diritto al dissenso e alla vita sociale e sindacale sul proprio posto di lavoro.

EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (ECM)

Il miracolo si è avverato! Sono trascorsi alcuni anni da quando è stata introdotta la norma che prevede la formazione obbligatoria per il personale sanitario (ECM), i dipendenti del sistema sanitario sono stati costretti (salvo rarissimi casi) a sborsare di tasca propria risorse economiche, per accrescere la propria professionalità, spesa poi quotidianamente nelle aziende sanitarie dove sono impiegati. Questo valore aggiunto non ha mai trovato compensazione in alcun incremento economico.

Che le Aziende provvedano alla formazione dei dipendenti è talmente ovvio, che nel settore privato è considerato un dato acquisito.

L' ECM e l'aggiornamento professionale sono elementi fondamentali per ripensare una vera condizione professionale, rivendicare autonomia operativa e riconoscimento del proprio ruolo.

lo per riconquistare soggettività e potere contrattuale.

MOBBING

Il fenomeno del mobbing è presente dall'epoca della rivoluzione industriale nelle imprese private ed anche nella pubblica amministrazione.

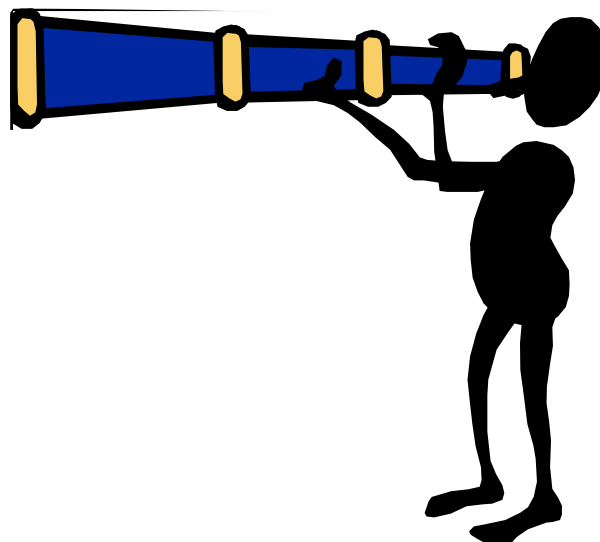
Soltanto adesso ci si accorge delle violenze morali e psicologiche che i lavoratori subiscono quotidianamente.

Nel nuovo CCNL della sanità all'articolo 5 il problema del mobbing viene trattato.

La soluzione che confederali e governo ritengono idonea, è la costituzione di una commissione paritetica, tra azienda sanitaria e sindacati confederali aziendali, che raccolga dati sul fenomeno e trovi soluzioni concrete. Questo tipo di soluzioni le abbiamo già sperimentate in passato!

Queste "concrete" forme di consociativismo cercano solo di nascondere il vuoto di vertenzialità su un problema drammatico anche nella pubblica amministrazione.

L'unico modo per stroncare il mobbing è promuovere migliaia di vertenze sul territorio nazionale, ottenendo condanne penali e rilevanti risarci-



menti economici da quei soggetti che, per ossequio alle disposizioni (spesso illegittime) dei vertici aziendali, impegnati, nell'obiettivo del pareggio di bilancio si fanno promotori di vessazioni inaccettabili sia professionalmente che umanamente.

Da R.S.U. informa n.34:

Il 20 Febbraio il Consiglio dei Ministri ha autorizzato il Ministro della Funzione Pubblica ad "esprimere parere favorevole sull'ipotesi di contratto nazionale del personale non dirigente del comparto sanità, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

L'ipotesi viene inviata alla Corte dei Conti per il parere definitivo.



CHE FINE HA FATTO IL CONTRATTO ???

Con un poco di zucchero la pillola va giù, la pillola va giù.....

nelle prossime buste paga con i passaggi orizzontali, premi obiettivo, avremo liquidati 2.000.000,00 di euro

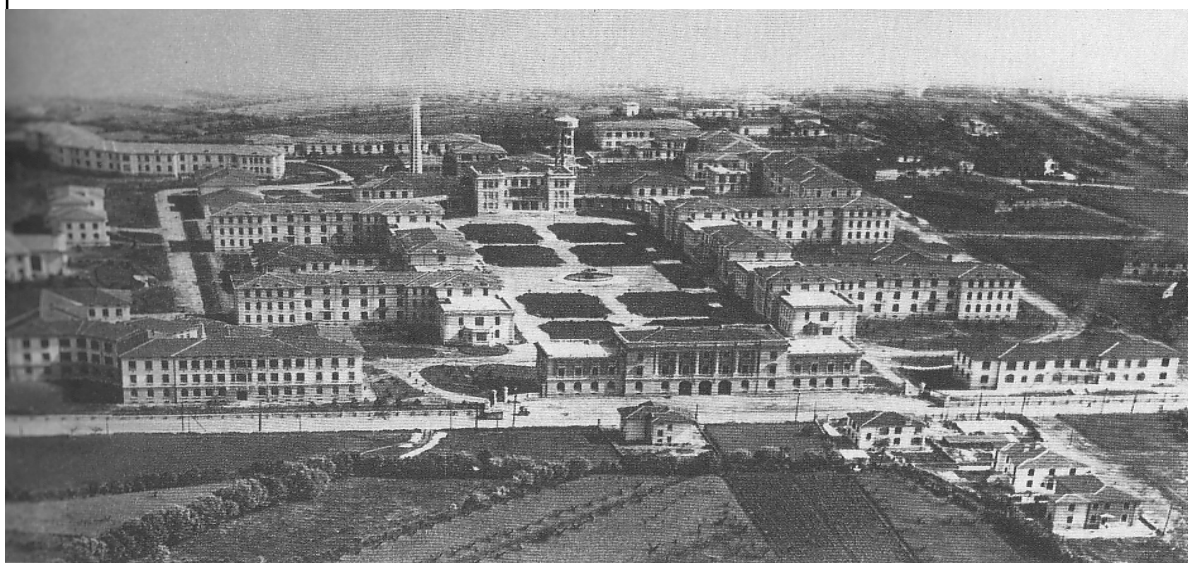
POFA

PIANO DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Con tanta fretta, questa amministrazione (nelle vacanze natalizie) ha consegnato alle organizzazioni sindacali ed rsu il PIANO DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE 2003-5: fotografia azienda ospedaliera, riprogettazione dell'assetto organizzativo. Nei primi giorni di gennaio è stata convocata una rsu, nei giorni successivi si sono tenuti due incontri in amministrazione ed il piano è andato in regione Lombardia per la sua approvazione.

sposta ai bisogni di salute delle persone che si rivolgono alla nostra azienda, l'appartenenza ad una comunità di lavoro, la valorizzazione dei lavoratori perché nessuno si senta marginale o tanto meno inutile e che gli apporti che vengono dai lavoratori (nei diversi ruoli, livelli e competenze) siano significativi.

Alcuni conti li dobbiamo fare con i cambiamenti imposti dal contesto istituzionale e sociale (liberismo, privatizzazioni, tagli) che influenzano i



Ad oggi, (forse dopo la sua approvazione), questa amministrazione non si è attivata in alcun modo per divulgare, presentare e quindi informare i lavoratori dell'ospedale traducendo nei fatti (forse qualcuno crede ancora a babbo natale) la realizzazione della missione aziendale come migliore ri-

cambiamenti organizzativi delle aziende sanitarie conseguenti anche all'accentuarsi della competizione tra strutture di offerta pubblica e quella privata; è stato quindi predisposto questo documento con la rilettura della missione e della visione del nostro ospedale per renderle attuali rispetto

ai tempi e i compiti che dobbiamo come ospedale e come lavoratori assolvere oggi e nei prossimi anni con un occhio di riguardo al nuovo ospedale.

Con una riunione della rsu si è liquidato (a nostro avviso) con troppa fretta e tanta superficialità politico sindacale il documento all'oggetto, innanzitutto condividendone tout court i contenuti, provvedendo solo (forse sarà pure d'interesse per gli infermieri, ma non ne siamo così certi) alla definizione della direzione dell'assistenza infermieristica, tecnico sanitarie, riabilitativa ostetrica (distro) e alla sua organizzazione piramidale.

In sede di riunione abbiamo espresso le criticità del documento e con la lettera in allegato indirizzata sia alla rsu che alle direzioni dell'ospedale abbiamo espresso il nostro giudizio di merito.

Abbiamo cercato di evitare che la conoscenza del piano di organizzazione aziendale sia dei soliti pochi addetti ai lavori e vorremmo che i lavoratori e le proprie rappresentanze sindacali

entrassero nel merito dei piani riorganizzativi (vedere la delibera di esternalizzazione dei servizi verso l'ospedale nuovo) per la:

- * **difesa di un sistema sanitario nazionale pubblico** contro i processi di svendita e smantellamento delle strutture sanitarie pubbliche; è la svendita della funzione sociale della sanità che oggi è in gioco
- * **definizione di un modello di sistema sanitario pubblico da contrapporre ai processi di privatizzazione - devastazione in atto**
- * **definizione di un modello di assistenza pubblico che tuteli operatori e utenti**
- * **difesa e rilancio delle condizioni di vita e di lavoro degli operatori con il riconoscimento della loro funzione sociale.**

RIFLESSIONI IN MERITO AL POA

Il Piano Organizzativo Aziendale è parte integrante della politica sanitaria ospedaliera e territoriale della regione Lombardia. Le Aziende sono finalizzate a dare risposte ai bisogni di salute della popolazione, attraverso l'erogazione di prestazioni e servizi di diagnosi, cura e riabilitazione alla persona.

Ma quali sono oggi i bisogni del terri-

torio e come si pensa di rispondere a questi?

L'attuale indirizzo dell'Azienda di Bergamo sembra quello dell'alta specialità, ma nel Piano Aziendale non si danno risposte, né si fa riferimento ad un'analisi oggettiva dei bisogni, né tanto meno alle risposte necessarie.

Ciò che vediamo e abbiamo visto fino ad ora non ci piace: la scelta aziendale

di confermare e sviluppare la propria attività nell'area dell'alta specializzazione, relegando ad altri soggetti (privati?) la risposta ai bisogni di salute di primo livello (non esplicitati nel Piano), in assenza di un progetto organizzativo generale che coinvolga tutte le strutture sanitarie territoriali, in grado di dare una risposta efficace ed efficiente alla domanda.

E' naturale che la lettura del Piano Aziendale (POFA) non può disgiungersi dalla lettura, sia delle delibere di settembre sullo scorporo di alcune attività, sia dalle dichiarazioni pubbliche rese dal Direttore Generale.

Come lavoratori ci preoccupano queste affermazioni, confermate dalle delibere in questione, che vedranno parecchi lavoratori di questo ente "ceduti" a strutture diverse.

Ne conviene, da parte nostra, un giudizio negativo su questa prospettiva per il futuro, non solo per i lavoratori in questione, ma per la cecità della scelta, già sperimentata in altri Paesi che oggi stanno tornando sui loro passi per gli alti costi di gestione.

Partire con un nuovo ospedale già vecchio? O solo libero da lavoratori garantiti?

Quello che la sanità pubblica è stata in grado di garantire, magari non sempre con la massima efficacia ed efficienza, viene demolito, non troppo velatamente, per far spazio a Fondazioni, Cooperative e Privati che trasformeranno la nostra salute e il nostro benessere in merce, offerta al migliore acquirente; riducendo l'offerta per l'utenza, i diritti e le garanzie per i lavoratori.

Questo sta scritto nel Piano

Organizzativo Aziendale e perché mai ci dovremmo addentrare a cambiare qualche virgola, se sono le scelte fondamentali che non condividiamo? Siamo di fronte ad una struttura piramidale (organigramma) dove abbiamo progressivamente assistito alla spartizione dei posti di comando: non si erano mai visti così tanti dirigenti a tutti i livelli, dai dipartimenti, alle unità semplici, a quelle complesse, ai capo area.. e non e' finita; la gestione del personale rappresenta per l'Azienda la leva per tutti i processi di miglioramento della qualità del servizio. L'evidenza dei fatti dimostra l'esatto contrario; personale demotivato, operatori considerati come manodopera flessibile da utilizzarsi in funzione alla quadratura dei bilanci.

I soggetti che tendono alla realizzazione di questo processo di privatizzazione e di esternalizzazione dei lavoratori, devono avere mani libere nella gestione del servizio pubblico. Devono attrezzarsi con falsi strumenti di partecipazione, dove nuovi e vecchi dirigenti decidono delle risorse umane e di quale sarà il servizio che questa Azienda deve far emergere o affossare, in relazione alle esigenze economiche e di immagine; ma non di certo in base all'analisi dei bisogni del territorio e dell'utenza.

Le scelte di un'Azienda Sanitaria, dovrebbero garantire la risposta ai bisogni dell'utenza, senza la mercificazione della salute e condizioni di lavoro dignitose per gli Operatori.

Delegati R.S.U. Slai Cobas

E N E L , C I R I O , PARMALAT: LE TRUFFE DELLE IMPRESE NON DEVONO PAGARLE I LAVORATORI

C'è un silenzio assordante intorno alle vicende giudiziarie che coinvolgono grandi imprese italiane al di là degli "strilli" giornalistici e dei contrasti tra governo e opposizione su chi doveva controllare.

Si vuol far perdere di vista il principale imputato, cioè la liberalizzazione dei mercati e la privatizzazione delle imprese.

Quando sotto la spinta dei gruppi finanziari internazionali, anche quello che restava del "centro-sinistra" ha sposato questi criteri, per i lavoratori è cominciato il disastro: riduzioni di personale, peggiori condizioni di lavoro, flessibilità e precarietà senza fine. In molti, anche tra i lavoratori, hanno pensato in buona fede che forse qualche buon manager avrebbe rimediato ai guasti fatti. Forse si sono ricreduti e forse no; sta di fatto che di fronte ai sacrifici che ci sono stati imposti negli ultimi sette-otto anni, il "buon governo" dei managers è finito nelle aule di tribunale: Enelpower, Cirio, Parmalat solo per citare i casi più noti. Oggi strillano tutti che nel caso Parmalat la colpa è di chi non ha controllato.

La Cirio comprava imprese senza avere i soldi: regali come la Centrale del Latte di Roma (sindaco Rutelli) che poi ha girato a Parmalat! I soldi glieli davano le banche che per rifarsi

facevano comprare ai risparmiatori "buoni" di tutti i tipi, compresi quelli Argentini! oggi, di fronte a questa enorme truffa, i lavoratori devono avere pazienza e comprensione se i managers e i padroni rubano, se ti vendono pazienza, se il governo azzera le previdenze per i lavoratori esposti all'amianto e fa i condoni tombali agli evasori; pazienza dicono anche CGIL-CISL-UIL

RISPONDIAMOGLI CHE PAZIENZA L'E' MORTA

Perché non si può tollerare che tre ferrovieri vengano sospesi a tempo indeterminato per aver denunciato in una trasmissione TV, la mancanza di manutenzione e di sicurezza di Trenitalia.

Perché non è accettabile che l'adeguamento salariale pari all'inflazione, concordato e dovuto agli autoferrotranvieri (non una richiesta di aumento) fin dal gennaio 2002, sia rinegoziato al ribasso in quanto sono tagliati i fondi agli enti locali e le società sono state privatizzate.

Perché il costo della vita si è fatto insostenibile e non c'è modo di truccare il bilancio familiare come fanno i padroni con le imprese!

Se vogliamo darci un futuro, dobbiamo riformulare le regole generali del gioco perché quelle attuali sono truccate e solo a vantaggio dei padroni.

Le nostre regole sono chiare e ripartono da: salario, pensioni, occupazione stabile e non precaria, servizi sociali e assistenza; diritti e dignità per chi ha un lavoro e per chi ancora non ce l'ha.

UNIAMO LE LOTTE, CACCIAMO IL GOVERNO BERLUSCONI: GOVERNO ANTIPOPOLARE E DEL- LA GUERRA

I provvedimenti antipopolari del governo Berlusconi colpiscono sempre più in profondità i lavoratori peggiorandone continuamente le condizioni di vita e di lavoro.



L'obiettivo è garantirsi arricchimenti illimitati e impunità sulla pelle dei lavoratori, eliminare i contratti collettivi nazionali di lavoro, distribuire salari da fame, ridurre all'osso le pensioni, confiscare il TFR, rendere sempre più precario il rapporto di lavoro.

La sintesi del loro programma è eliminare quanto resta delle conquiste di civiltà e benessere .

I litigi, gli scontri e la guerra per bande che esplodono sempre più aspri all'interno del governo e tra il governo e i partiti del centro sinistra, testimoniano soltanto che è in atto uno scontro per "regolare" i loro affari e per la conquista del potere. Tutti sono invece uniti nel sostenere che le pen-

sioni vanno toccate, che i lavoratori devono fare sacrifici per salvare l'economia nazionale. Un economia sempre più lontana dai nostri bisogni. In questi 2 anni è aumentata la mobilitazione dei lavoratori per contrastare la politica di libero sfruttamento del territorio, della svendita del patrimonio pubblico, della speculazione e dell'affarismo, della guerra e dei salari inadeguati: cioè la politica di questo governo.

La popolazione di Scanzano ha dato

una sonora dimostrazione della rabbia e della volontà di non cedere alle speculazioni e ai disastri ambientali. Si è sviluppato un articolato e vasto movimento contro la guerra di aggressione al popolo iracheno , scatenata dagli USA e dai suoi fedeli alleati .

L'esperienza recente dei lavoratori (Art. 18, FIAT di

Melfi, Scanzano, autoferrotranvieri ecc.) dimostrano che è possibile lotta-



re per difendere i nostri interessi, è possibile frenare gli attacchi, se la lotta assume il carattere di mobilitazione politica generale e se

non ci facciamo legare le mani da esponenti politici e sindacali.

Roma 20 Marzo mobilitazione globale contro la guerra

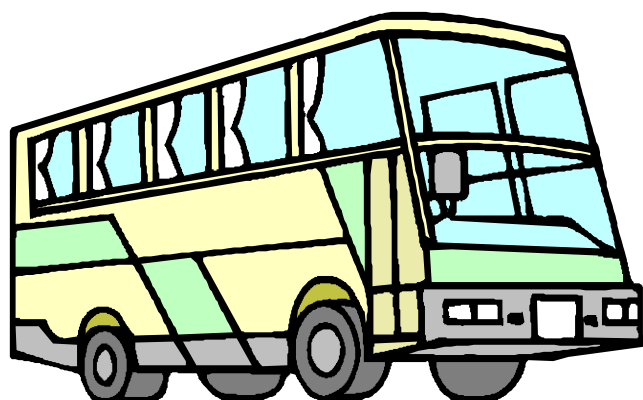


**Fuori l'Italia dall'Iraq e da
tutti i paesi in guerra
senza se e senza ma**

**Marzo 2004
a cura del GLO SLAI COBAS
Ospedali Riuniti di Bergamo**

NESSUNO SI SENTA SCONFITTO

I lavoratori autoferrotranvieri, soprattutto quelli di Milano, hanno dato luogo ad una lotta spontanea e sganciata dalle logiche sindacali che non

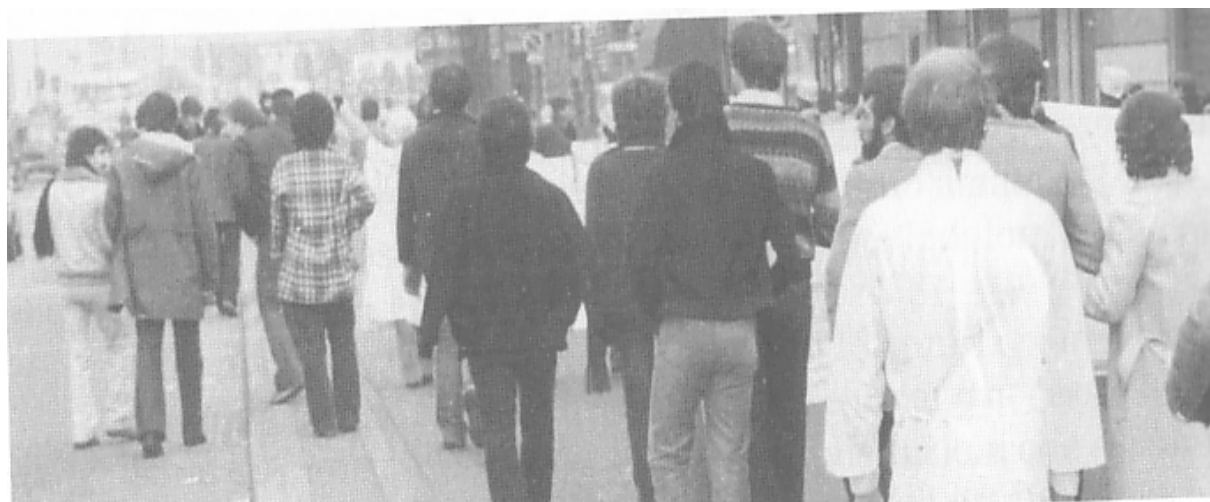


si vedeva da 21 anni e che ha scatenato anche in altri lavoratori la voglia di ribellarsi sulla “questione salariale” che, grazie agli accordi dei confederali, hanno impoverito le famiglie italiane.

La pratica degli accordi integrativi per rimediare ai fallimenti dei negoziati nazionali, rimane sbagliata ed

inefficace perché punta a svuotare il CCNL dalla solidarietà necessaria a garantire eguali trattamenti su tutto il territorio.

È indiscutibile che la lotta paga. Paradossalmente: se si è concluso un contratto nazionale (pur al ribasso e senza arretrati), se i confederali sono dovuti correre ai ripari, sconfessando i propri dirigenti nazionali, concludendo un accordo locale; (anche se non accoglie le richieste dei lavoratori) se l'opinione pubblica ha finalmente capito le condizioni di lavoro dei tranvieri e le ragioni della protesta, condividendola, **LO SI DEVE ESCLUSIVAMENTE ALLA LOTTA SPONTANEA DI FINE DICEMBRE ED INIZIO GENNAIO, CHE HA INCRINATO LA GABBIA DELLA LEGGE ANTISCIOPERO E LA REPRESSIONE DELLE ISTITUZIONI** e non certo a chi ha sottoscritto accordi capestro. .



QUANDO CE VO' CE VO'

Pieno sostegno ai lavoratori del trasporto pubblico, fatti oggetto di una orchestrata campagna di denigrazione e repressione per aver esercitato il diritto di sciopero, a fronte di una lesione permanente dei diritti sindacali e contrattuali esercitata scientificamente dal Governo, dal Padronato e delle Amministrazioni Locali.

Dal Sindaco di Milano Albertini, ai sindacati confederali, soprattutto all'odioso abuso dei mass media, è tutto un coro nel condannare e chiedere sanzioni nei confronti dei lavoratori, non una parola sulle ragioni, sul perché dello sciopero: tutti sappiamo che il contratto è scaduto da 2 anni (tanti scioperi effettuati con perdita di salario per ciò che gli spetta!) .

In questo servizio delicato, come in tutti i servizi a contatto con il pubblico: Sanità, Scuola, acqua, energia, nettezza urbana, sportelli al pubblico e trasporti, il cittadino/utente scarica la propria insofferenza su altri simili, piuttosto che prendersela con chi provoca ed esaspera gli scioperi, senza i quali la situazione potrebbe marcire per anni!.

Su questo contrasto contano gli Al-

bertini e compari; così facendo pensano di evitare il giudizio sulla loro condotta, sulla gestione dei servizi pubblici, sull'azione reticente, dilatoria di fronte alle richieste ed ai bisogni legittimamente rivendicati; così facendo pensano di fare i furbi, tentando di piegare la lotta dei lavoratori, spostandola dal terreno sindacale/sociale a quello dell'ordine pubblico e della repressione.

Ai lavoratori dell'ATM, a tutti i lavoratori del trasporto pubblico in lotta, va il sostegno, e il convergere nelle necessarie risposte da dare alle minacciate ritorsioni contro i lavoratori

APRIAMO IL RINNOVO DEL SECONDO BIENNIO 2004/2005 AVVIANDO UN PERCORSO CHE RESTITUISCA AI LAVORATORI DELLA SANITÀ DIGNITÀ DIRITTI SALARI

- **difesa di un sistema sanitario nazionale pubblico**

contro i processi di svendita e smantellamento che non è solo un problema di taglio dei posti letto, ma di svendita della funzione sociale della sanità.

- **definizione di un modello di sistema sanitario pubblico da contrapporre ai processi di privatizzazione e devastazione in atto.**

La difesa azienda per azienda è perdente e logora il movimento

dei lavoratori. Ad un processo strategico si risponde con una strategia contraria

- **definizione di un modello di assistenza pubblica che tuteli operatori e utenti.**

Recuperando i principi strappati dalla 833 e riprodotti nella nuova realtà, con l'ospedale al centro di una sanità territoriale articolata, pubblica ed efficiente. Senza espulsioni di prestazioni, utenti non guariti, settori sociali deboli

- **difesa e rilancio delle condizioni di vita e di lavoro degli operatori con il riconoscimento**

- **della loro funzione sociale.**

Il tempo di vita è assorbito totalmente dal tempo di lavoro, i carichi di lavoro sono insostenibili, il rischio lavorativo è altissimo, la professionalità umiliata e in vera crisi di identità, la qualità delle prestazioni assistenziali

è sostenuta a prezzo personale altissimo, il ruolo sociale è inesistente

- **difesa della condizione salariale con nuove conquiste per una diversa distribuzione della ricchezza.**

Per vivere dobbiamo guadagnare un salario ben due volte, una at-

traverso il contratto, l'altra con forme di lavoro deregolate e cottimistiche, che arrivano fino ad un vero e proprio mercato nero del lavoro. Chiediamo un salario dignitoso che riconosca ruolo, funzione e quantità di lavoro erogato.

- **riconquista di una rete di diritti garantiti per tutti gli operatori.**

I diritti individuali e sociali sono ormai messi in discussione da accordi sindacali inadeguati e compiacenti. L'inversione di tendenza misura la nostra capacità di riappropriarci della dignità

