



colpa tua?  
**SE È GRAVE**  
ci pensiamo **NOI**



Entro il mese di FEBBRAIO 2017 il DDL Gelli renderà obbligatoria  
l'assicurazione a carico del lavoratore per tutti gli  
**" GLI OPERATORI SANITARI VECCHI E NUOVI "**

**Polizze Assicurative**  
Gratuite per tutti  
gli iscritti UIL FPL



**L'assicurazione RC COLPA GRAVE  
è comprensiva della TUTELA LEGALE con un  
MASSIMALE di 1.000.000 di euro  
e con RETROATTIVITÀ al 31/12/2001**

**pertanto**

INFERMIERI, TECNICI, ASV, FISIOTERAPISTI, TSRM,  
COORDINATORI, DIETISTE, LOGOPEDISTI, EDUCATRICI,  
AUTISTI, ASS.TI AMMINISTRATIVI, OSS **iscritti sono assicurati**

**per le OSTETRICHE la copertura assicurativa**

**è di 5.000.000 di euro**



Le compagnie assicurative chiedono dai 70 ai 100 euro, altri sindacati  
chiedono dai 30 a 90 euro

**SOLO PER GLI ISCRITTI ALLA UIL FPL È GRATUITA**

e comprende una POLIZZA INFORTUNI e l'ASSISTENZA LEGALE fino a 2000 euro

**PRATICAMENTE IL COSTO DELLA TESSERA SINDACALE VIENE AZZERATA**

**Cosa aspetti ad assicurarti gratuitamente con Noi?**

**CONTATTA I DELEGATI UIL FPL**

**[www.ulfplmodena.com](http://www.ulfplmodena.com)**

# ACCORDO IN PILLOLE

## IL TEMPO DELL'ATTESA . . . . .

1 - LA UIL FPL DICHIARA LA PROPRIA SODDISFAZIONE PER AVER SIGLATO ASSIEME ALLE PROPRIE RSU L'ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI. Un risultato che ci rende ORGOGLIOSI dopo la lotta messa in campo per più di un anno per riportare l'azienda al tavolo e riprendere la contrattazione. L'accordo recepisce una parte rilevante della piattaforma presentata dai soli Sindacati Confederati Locali alla fine del 2014.

È stato firmato il 23/12/2016 l'accordo quadro sulle progressioni economiche orizzontali. Per la Uil Fpl si tratta di una firma di eccezionale rilevanza, sia per le dimensioni aziendali e sia perché unica in regione in quanto interesserà oltre 3.000 dipendenti nel triennio 2016-2018. Una "VERA RISPOSTA" per i lavoratori impegnati nella riorganizzazione di estrema complessità dei servizi sanitari (sperimentazione Baggiovara - Policlinico) che coinvolgerà tutti, tecnici ed amministrativi dell'intera Ausl che da 8 anni si trovano in assenza di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro".

L'accordo sblocca risorse contrattuali che garantiranno già dal gennaio 2016 il riconoscimento del valore del lavoro e dell'impegno dei dipendenti. Saranno 2.400.000 euro i fondi impiegati a favore dei dipendenti sulle progressioni di carriera.

L'accordo prevede:  
1) l'attribuzione della fascia retributiva immediatamente superiore a quella in godimento, con decorrenza dal giorno 1.1.2016 per un importo di € 1.400.000  
2) inoltre ulteriori € 500.000 per il 2017 e € 500.000 per il 2018. Il tutto avverrà a seguito di percorso selettivo i cui criteri sono stati definiti nell'accordo.

L'Azienda si è impegnata ad attuare l'accordo e NOI ORA CHIEDIAMO TEMPI CERTI E REGOLE CHIARE PERCHÈ CIÒ CHE STIAMO SENTENDO DALLAVORATORI NON CI PIACE.

### IL TEMPO DELL'ATTESA DEVE TERMINARE

### NELL'ACCORDO È STATO SIGLATO IL RICONOSCIMENTO DEL DISAGIO PER COPRIRE TURNI IN EMERGENZA PER IL MANTENIMENTO DELLA CONTINUITÀ ASSISTENZIALE

I Destinatari: sono tutti gli operatori del comparto sanitario, compresi gli OSS. La valorizzazione economica della continuità di servizio derivante da esigenze organizzative emergenti, che richiedono una riprogrammazione dell'attività è pari a una quota di incentivazione di € 80,00 per chiamata notturna e di € 60,00 se diurna. L'applicazione viene riconosciuta se il tempo intercorrente tra la chiamata del lavoratore e l'effettivo rientro in servizio è inferiore alle 24 ore. La quota incentivante viene cor-

risposta, con cadenza trimestrale (gennaio, febbraio e marzo in pagamento a giugno, ecc.). La decorrenza è dall'1/1/2017 ADOGGI MANCANO LE MODALITÀ APPLICATIVE E LE PROCEDURE DA ATTUARE DA PARTE DEI LAVORATORI PER IL RICONOSCIMENTO. COSA SI STA ATTENDENDO? I LAVORATORI STANNO GIÀ RIENTRANDO IN SERVIZIO, COME SARANNO RETRIBUITI? ANCHE SU QUESTO VOGLIAMO RISPOSTE CERTE.



**SULLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO  
SANITARIO E AMMINISTRATIVO:  
SIGLATO ACCORDO DI 400.000 €  
PER PROGETTI RIVOLTI:**

1. a promuovere i percorsi e i processi amministrativi di accesso alle prestazioni e al riconoscimento del diritto all'assistenza sanitaria e a stimolare / favorire comportamenti di attenzione nei confronti degli stessi cittadini;

2. a promuovere e sostenere azioni di miglioramento dei processi di lavoro in particolare nelle seguenti aree:

a. Processi di integrazione sovra aziendali, aziendali e riduzione della frammentazione organizzativa;

b. Implementazione di strumenti di dematerializzazione e promozione di innovazioni nei processi amministrativi tesi alla loro semplificazione, razionalizzazione organizzativa, riduzione costi e contenimento tempi di pagamento delle fatture;

c. Processi aziendali di qualificazione dell'azione amministrativa

3. miglioramento della accoglienza con qualificazione delle attività di presidio-portierato, in particolare:

-riferimento per le macchine riscuotitrici poste negli ingressi (traccia manutenzioni, cambio carta, ecc.), proponendo un riferimento operativo presente con continuità per gli aspetti di manutenzione ordinaria - controllo e supporto informativo all'utenza che si appresta ad utilizzarle; -stampa referti laboratorio su richiesta, in coerenza al progressivo allargamento del riferimento alla stampa online, riservando la stampa cartacea alle effettive

single richieste dell'utenza;

-orientamento dell'utenza, accesso-consegna carta dei servizi, illustrazione dei percorsi e degli orari di accesso dei diversi servizi, negli orari di apertura.

4- Valorizzazione dell'attività che concorre alla innovazione tecnico-organizzativa, dei ruoli sanitari con nuove e compiute espressioni di ruolo (Professional, case manager..??)

**COORDINAMENTI VACANTI DA TEMPO, INCARICHI  
NON RICONOSCIUTI E DISORGANIZZAZIONE DEI  
SERVIZI SENZA COORDINAMENTO**

PER QUESTO ABBIAMO SIGLATO IL REGOLAMENTO GENERALE PER LA COPERTURA DELLE FUNZIONI DI COORDINAMENTO DEL PERSONALE SANITARIO.

Il conferimento delle funzioni di Coordinamento avverrà nei seguenti casi:

- in via permanente, per dimissione, collocamento a riposo, trasferimento, mobilità interna all'Azienda, nonché valutazione negativa del titolare del posto;
- in via temporanea, per assenza superiore a 90 giorni

Il regolamento disciplina tutte le fasi del processo di conferimento della funzione di Coordinamento.

Le selezioni per la copertura dei posti vacanti verranno effettuate nei mesi di Aprile e di Novembre di ogni anno.

Al fine di permettere processi di rotazione sulle posizioni di coordinamento tra i titolari, prima di procedere alla selezione, si effettuerà una "mobilità" in-

SU QUESTI PROGETTI SI CONDIVIDERANNO LE MODALITA' APPLICATIVE ENTRO IL 30 MARZO 2017?

Il documento firmato "garantisce la produttività invariata per tutti e l'inizio di un percorso aziendale, di valorizzazione dei ruoli e delle responsabilità, mantenendo ed estendendo principi di crescita delle professioni sanitarie, tecniche e del ruolo amministrativo, impegnati nella complessa riorganizzazione dell'Azienda.

**NOI VIGILEREMO E  
CHIEDEREMO  
TRASPARENZA**

terna tra i dipendenti già titolari di posizione di tale funzione che siano interessati ad una diversa assegnazione.

L'Avviso "per una diversa assegnazione del personale già titolare di posizione di coordinamento" che dovrà contenere Job e pesatura, verrà emesso nei mesi di Marzo e Ottobre.

Al bando sarà data ampia diffusione, mediante pubblicazione sul sito aziendale, con periodo tra la pubblicazione e il termine di presentazione delle domande non inferiore a 21 giorni di calendario

**ALLORA COSA SI STA  
ASPETTANDO?**

**CHIEDIAMO DI CONOSCERE LA MAPPA DEI POSTI VACANTI E DEI POSTI DISPONIBILI OLTRE ALL'AVVIO DELLE SELEZIONI.**

**NOI PENSIAMO CHE I LAVORATORI HANNO ATTESO FIN TROPPO A LUNGO**

# CHIEDIAMO RISPETTO E DIGNITÀ PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Sembra una guerra senza precedenti quella del personale amministrativo che dal 2010 con il blocco delle assunzioni ha portato allo sterminio di circa 260 posti di lavoro!

Più volte siamo intervenuti per chiedere una soluzione, ma il risultato è poco soddisfacente e le unità inserite con l'ultimo accordo sulle assunzioni è troppo esiguo. Riteniamo assurdo continuare a non sostituire coloro che vanno in pensione.

Una situazione che pesa come un macigno sul poco personale che è rimasto negli uffici.

Le persone impegnate in attività di fondamentale importanza per il funzionamento dell'Azienda e per la tenuta dei conti, sono ormai demotivate perché non sono supportati e tantomeno ascoltati per la riorganizzazione dei servizi amministrativi.

Chi l'ha dura la vince: questa è la regola dei Direttori che cercano ognuno di accaparrarsi quei pochi assistenti amministrativi sopravvissuti.

Una vera e propria ingiustizia si sta compiendo di fronte alle assunzioni che invece si continuano a fare per la Dirigenza.

**“URGE RIORGANIZZARE I SERVIZI ED IL SETTORE AMMINISTRATIVO”**

Il personale è impegnato oltre il lecito. I carichi di lavoro non sono più sopportabili e la centralizzazione dei servizi non porterà alcun giovamento ai cittadini e ai dipendenti che sono nelle sedi periferiche, non sono

esclusi nemmeno quelli della direzione centrale, anche se certamente l'ambiente lavorativo è più salubre.

L'Azienda cambia costantemente e per molti cambia anche il modo di lavorare, ma per qualcuno tutto rimane fermo.

**Quando vedremo una revisione delle posizioni organizzative amministrative?**

La cronica carenza del ruolo amministrativo sta soffocando anche il personale sanitario che ogni giorno si vede attribuire attività improprie, riducendo l'impegno sanitario nei confronti degli utenti.

Ci sono interi dipartimenti aziendali che si sono appropriati di personale sanitario per colmare il vuoto di personale amministrativo. Purtroppo questo va a discapito anche degli organici sanitari che risultano adeguati nei numeri, ma un 10% di questo personale è impegnato in ruoli amministrativi.

Dal pagamento del ticket, all'accesso agli atti, fino alla richiesta d'informazioni, i cittadini si lamenteranno sempre di più perché non trovano più nelle sedi periferiche personale amministrativo in grado di soddisfare i loro bisogni.

L'informatizzazione senza le persone che si fanno carico dei bisogni degli utenti complicano tutto e tutti.

Se, come dice la Regione, il percorso di fusione del Policlinico con il NOCSAE porterà risparmi che dovranno rimanere sul territorio, ebbene allora rivendichiamo che queste risorse siano destinate anche per riconoscimenti economici, soprattutto per il personale amministrativo coinvolto nelle riorganizzazioni, accorpamenti e servizi interaziendali della fusione, oltre che a sostituire le cessazioni per quiescenza dei ruoli amministrativi in tutte quelle sedi rimaste gravemente sottorganico.



## RLS – Sono queste le preoccupazioni delle due aziende?

La settimana scorsa ci è pervenuto un ultimatum a firma congiunta dai direttori amministrativi delle 2 aziende sanitarie, richiamando l'invito della Regione ad attenersi al protocollo sottoscritto nel 2013, che ci intima di nominare i nuovi RLS entro il prossimo mese, altrimenti non sarà convocata la riunione periodica prevista annualmente dalla legge.

Che dire? Siamo lieti che ci sia questa presa di posizione, ma sarebbe stato più opportuno definire prima i numeri necessari per ognuna delle 2 aziende in quanto, il protocollo regionale, non detta i numeri ma da ampio mandato alle aziende di definirne il fabbisogno. Inoltre non riteniamo certamente questa una delle priorità in questo momento, dove si è alle prese con l'unificazione dei 2 ospedali (Baggiovara – Policlinico), mascherata come sperimentazione ed anche qui in CSST era definito che ci sarebbe stato un confronto con le OO.SS.

Denunciamo che la situazione che si è generata è gravissima e che a tutt'oggi non si sono definite le ricadute sul personale (orario di lavoro, produttività diversa, accordi mensa diversi, turni massacranti, ecc. ecc), ma il disagio maggiore ancora una volta lo pagheranno i cittadini.

Ci viene il sospetto che l'intento sia di togliere ai lavoratori la possibilità di

rivolgersi agli RLS e per l'azienda di avere meno controlli all'interno degli ambienti dove già ci sono situazioni di lavoro critiche e al limite della sicurezza. Se ciò avvenisse, in una impresa privata, sarebbero già scattate sanzioni.



Esempio di ambiente a norma con esami non ritirati archiviati



# MOBILIZZAZIONE O MOBILITÀ



## NELLE AZIENDE SANITARIE MODENESI MANCA UN REGOLAMENTO SULLE MOBILITÀ INTERNE DEL PERSONALE DEL COMPARTO.

Stiamo assistendo da tempo a mobilità interne alle due aziende senza aver condiviso uno strumento chiaro con le OOSS e le RSU.

### **QUALI SONO I CRITERI? COME MAI QUALCUNO SI È UN QUALCUN'ALTRO NO?**

Oltre a questo fenomeno ci sono state segnalate nuove assunzioni concordate con le OO.SS., ma che sono state destinate su posti sul territorio senza aver dato dapprima priorità alle tante richieste di mobilità volontaria dei dipendenti già in forza in azienda da svariati anni se non decenni.

È questa la tutela del personale che mette in campo l'azienda a chi da anni continua a fare turni? L'aumento delle prescrizioni è anche frutto di una pessima gestione del personale che da anni si continua a fare.

### **POI NON CI VENGA A PARLARE DI URGENZE O DEL FATTO CHE SI È IN AS- SENZA DI UN REGOLAMENTO!**

Ricordiamo all'Azienda USL che quanto meno si potevano attivare le MOBILITÀ D'URGENZA disciplinate all'art. 18 comma 3 lettera a) del CCNL del 20.09.2001, cercando di soddisfare le

domande dei dipendenti nei casi in cui, nell'ambito Aziendale fosse necessario soddisfare esigenze funzionali dei servizi a seguito di eventi contingenti ed imprevedibili.

Senza poi considerare che, se il NUOVO ASSUNTO viene assegnato ovunque ci sia un posto libero, al dipendente già assunto da anni che solitamente è SENIOR, a questo punto non gli viene nemmeno riconosciuta l'anzianità di servizio, le condizioni personali e familiari, le competenze acquisite nel ruolo, la formazione e i titoli di carriera.

### **COSÌ NON VA BENE PERCHÉ IL LAVORATORE SI SENTIRÀ SQUALIFICATO E DEMOTIVATO.**

E per Baggiovara? Che facciamo?

Vogliamo tenere tutti i dipendenti in forza al 31/12/2016 legati al NOCSAE pur essendo dipendenti dell'AUSL?

Con quale meccanismo potranno andare in mobilità sui presidi o distretti territoriali?

Per questi motivi è necessario un regolamento urgente che disciplini la mobilità in modo trasparente senza la quale i lavoratori si sentiranno sviliti e demotivati.