



Comitato delle iscritte e degli iscritti alla CGIL
OAMI – Sezione Sardegna

Piattaforma per il confronto aziendale approvata
dall'assemblea delle operatrici e degli operatori
Cagliari, 29 giugno 2015

Diritto di informazione

Ritenendola utile ai fini dell'opportuna partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nella realizzazione delle scelte organizzative e delle strategie aziendali si richiede la concreta applicazione dell'art. 4 lettera C del CCNL Uneba, nella parte in cui prevede che le Amministrazioni con oltre 15 dipendenti forniscano annualmente alle RSA informazioni relative al personale, l'organizzazione del lavoro e l'andamento dei servizi.

Somministrazione dei farmaci

Emerge la necessità di approfonditi chiarimenti sulla gestione dei profili di responsabilità connessi alla somministrazione di farmaci ai pazienti delle strutture, al fine di evitare profili di inappropriatelyzza nella somministrazione e rischi – anche di natura penale - derivanti da eventuali fraintendimenti di natura organizzativa e/o professionale nell'esecuzione di prestazioni di natura sanitaria.

Chiarificazione sui ruoli

Emerge la necessità di chiarimenti e di formali definizioni dei profili di responsabilità e di autonomia delle diverse figure professionali nonché delle mansioni attribuite alle Responsabili di struttura, con particolare riferimento alla verifica delle cartelle cliniche, al controllo sulla scadenza dei piani terapeutici, al mantenimento dei rapporti con le famiglie degli ospiti.

Sottoinquadramento del personale

Si pone un grave problema di sottoinquadramento del personale, qualificato e non qualificato come OSS. La dinamica che si produce comporta una significativa riduzione dei trattamenti economici spettanti alle addette ed agli addetti, una riduzione della loro aspettativa previdenziale e una obiettiva riduzione della capacità di tali figure nella ricollocazione in altri contesti lavorativi, privati o pubblici. In particolare, nei confronti delle addette all'assistenza qualificate come Operatrici Socio-Sanitarie si richiede il reinquadramento sulla base delle previsioni del CCNL UNEBA.

Erogazione della tredicesima mensilità

Si richiede l'erogazione della tredicesima mensilità nel rispetto dei tempi contrattuali ordinari.

Gestione delle ferie

La normale fruizione delle ferie appare ostacolata da indicazioni organizzative informali che danno luogo a gravi fraintendimenti che ne rendono difficoltosa la fruizione.

A tale riguardo, ferma restando la natura irrinunciabile del diritto contrattuale, si richiede e propone che siano adottati criteri formali, di agevole interpretazione ed applicazione, che garantiscano la fruizione delle medesime e la normale programmazione dei periodi di astensione più lunghi.

Gestione dell'orario di lavoro e dei turni

La materia della gestione dell'orario di lavoro è oggetto di preoccupazione e disagio da parte di numerose lavoratrici dell'OAMI, in relazione alle insoddisfatte esigenze di conciliazione tra i tempi di lavoro e le necessità personali e familiari e per le conseguenze prodotte da una turnazione talvolta inadeguata degli orari di lavoro.

La gestione dei turni di lavoro, inoltre, appare informata a criteri sostanzialmente diversi nelle varie strutture. In particolare, la struttura di Assemini realizza una turnazione penalizzante, in quanto non riconosce il "turno smontante notte", con l'effetto ulteriormente gravoso di costringere ad orari di ingresso in servizio pesantemente disagiati.

Standard organizzativo e dotazione del personale

Permane la percezione tra le lavoratrici ed i lavoratori di una condizione di scarsa corrispondenza tra la dotazione del personale ed i concreti fabbisogni dell'assistenza. Il quadro normativo è reso confuso dalle perduranti incertezze della normativa regionale di riferimento, non ancora vincolante nei confronti dei soggetti gestori. La materia è ulteriormente condizionata dal livello delle entrate assicurate all'Ente sulla base delle rette degli utenti e degli eventuali contributi pubblici integrativi. In un quadro di tale difficoltà ed incertezza, appare inevitabile, a tutela della continuità occupazionale, l'individuazione del necessario equilibrio tra le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'utenza e del gestore.

Anticipazione del TFR

L'istituto dell'anticipazione del TFR, regolamentato dalla legge 297/1982, assicura alle lavoratrici ed ai lavoratori che ne facciano richiesta – nei limiti e alle condizioni previste dalla norma – la possibilità di richiedere anticipazioni del trattamento di fine rapporto. Si propone e si richiede che l'istituto sia reso sostanzialmente accessibile secondo criteri di trasparenza e parità.

Utilizzo del mezzo proprio per motivi di servizio

Si richiede che, in caso di ricorso al mezzo proprio per motivi di servizio, sia data corretta applicazione alle previsioni di cui all'art. 33 del CCNL Uneba e che per i relativi rimborsi si faccia riferimento alle tabelle ACI.

Diritto allo studio e formazione continua

Si richiede la compiuta applicazione degli artt. 34 e 35 del CCNL Uneba in tema di "Diritto allo studio" e di "Qualificazione, aggiornamento, riqualificazione professionale".

Indumenti di lavoro

In materia di fornitura delle divise e degli indumenti di lavoro, si richiede l'applicazione dell'art. 27 del CCNL Uneba nonché della normativa sulla sicurezza sul lavoro, laddove si prevede che tali indumenti siano forniti a totale carico del datore di lavoro.

Carta dei servizi

Lo strumento della carta dei servizi, se esistente, non risulta portato ad idonea conoscenza delle operatrici e degli operatori, dell'utenza e del territorio. Appare utile e corrispondente all'interesse comune dell'OAMI come Azienda erogatrice di servizi alla persona dovrebbe sviluppare una più adeguata comunicazione della qualità della propria offerta di servizi.

Priorità nelle assunzioni e gestione graduatorie interne

Appare del tutto paradossale ed ingiustificato che, nel grave ritardo accumulatosi nel riconoscimento del profilo di Operatore socio-sanitario, si proceda ad assunzioni di nuovo personale con tale qualifica.

Preliminare a qualsiasi nuova assunzione di personale qualificato deve considerarsi il riconoscimento del personale già formato e in servizio.

Allo stesso modo, si richiede che prioritariamente a qualsivoglia nuova assunzione sia riportato a tempo pieno il rapporto di lavoro delle operatrici e degli operatori a tempo parziale, da interpellare secondo criteri oggettivi (per es. anzianità di servizio).