

VERBALE D'INCONTRO SINDACALE DEL 25.07.2012

In data 25 luglio 2012 alle ore 15.00 presso il Centro Nazaret di Zelarino si è tenuto l'incontro sindacale convocato dall'OSMC. Sono presenti:

- come rappresentanza dell'OSMC: Fantuzzo Alberto, Cian Alvise;
- Per la CGIL-FP: Ferrarese Mirco, Pamio Francesco, Chiriac Natalia, Chinellato Sara;
- Per la CISL: De Rossi Dario;
- per la UIL-FP: Panciera Roberto, Vianello Ennio, Jaril Asmaa, Scarpa Fiorella.

1. FIRMA ACCORDO SU PREMIO PRODUZIONE E SCATTO ANZIANITA'

Viene siglato l'accordo sindacale sul premio produzione e sul secondo scatto di anzianità maturato dopo il 1/1/2009.

2. SITUAZIONE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

OSMC (Fantuzzo) illustra la situazione relativa al periodo gen.2011 – giu.2012:

- 103 assunzioni, così suddivise:
 - 91 a tempo determinato: 7 infermieri
3 impiegati
1 operatore di comunità
1 educatore
79 o.s.s.
 - 12 a tempo indeterminato 8 infermieri
2 o.s.s.
1 educatore
1 medico
- 18 trasformazioni a tempo indeterminato. 1 educatore
1 impiegato
1 autista
1 operatore di comunità
14 o.s.s.
- 61 contratti sono attualmente a tempo determinato

Le OO.SS. rilevano quanto sia importante che le motivazioni dei tempi determinati siano "reali" (sostituzioni maternità, sostituzioni ferie, ecc). Inoltre ritengono utile condividere con OSMC la dotazione organica.

Rilevano che il numero di 103 assunzioni sia una cifra importante, così come anche il numero di 61 contratto attualmente a tempo determinato.

Le OO.SS. pongono a OSMC due domande:

1) come viene definito il fabbisogno dell'organico, anche in relazione alle ferie?

OSMC risponde che entro fine anno verranno definite e condivise le piante organiche che, comunque, terranno conto anche dell'esigenza dello smaltimento ferie.

2) cosa fa l'Opera per evitare il burn-out?

OSMC risponde che l'analisi dello stress da lavoro correlato ha dato risultati nella media. In ogni caso ci sono diversi interventi che Opera attua per prevenire il burn-out:

- Vengono fatti da anni incontri di supervisione da parte di professionisti esterni, sulle equipe e sui coordinatori di struttura
- analisi organizzativa sul clima aziendale, che serve per individuare eventuali avvisaglie di potenziale criticità
- analisi con i coordinatori di struttura che per primi riescono a recepire eventuali avvisaglie

- si sottolinea che la rilevazione del burn-out è responsabilità di tutti.
- In caso di burn-out l'Opera accoglie, non espelle, di solito con un percorso di riqualificazione (non sempre con casi di successo).

Le OO.SS. rilevano che è importante che i casi di burn-out non siano creati dall'azienda (o comunque da chi coordina).

3. MOBILITA' INTERNA

In tema di mobilità le OO.SS. segnalano alcune questioni importanti:

- Vanno definiti i criteri di individuazione (per esempio graduatoria per anzianità, motivi disciplinari, situazioni familiari, figli, ecc.);
- Vanno definite le modalità di comunicazione e le condizioni;
- Occorre un congruo preavviso di comunicazione,
- Necessaria l'individuazione di un referente;
- Vanno forniti gli strumenti per svolgere il lavoro;
- Occorre adeguato affiancamento;
- La formazione deve essere a carico dell'Opera;
- Una volta definiti i criteri è importante il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali, perché il dialogo ed il clima di collaborazione aiutano a risolvere i problemi.

OSMC riferisce che su 37 casi di trasferimenti, 32 sono stati comunicati per tempo, almeno una settimana prima. Di solito vengono comunicati/concordati prima a voce e successivamente segue la lettera che formalizza il trasferimento. A volte la lettera arriva in leggero ritardo perché i passaggi amministrativi (preparazione lettera, firma del presidente, consegna a mezzo posta interna) richiedono tempi lunghi (su questo punto si riconosce che si può migliorare). OSMC ha già riconosciuto in passato la mancata comunicazione relativa agli spostamenti presso reparto Sabbia, anche se i verbali parlano di coinvolgimento preventivo del personale.

In generale OSMC ritiene di aver finora sempre operato con il rispetto delle condizioni sopra evidenziate. Se a volte sfuggono delle eccezioni (per esempio alle OO.SS. risulterebbe che non sempre ci sia stato l'affiancamento) si invitano le OO.SS. a farle emergere immediatamente.

OSMC invita le OO.SS. a predisporre una proposta unitaria relativa ai criteri per l'individuazione di una graduatoria per la mobilità interna. La proposta verrà discussa al prossimo incontro sindacale.

4. VARIE ED EVENTUALI

Situazione infermieri S.M.Mare

Le OO.SS. rilevano la situazione di instabilità degli infermieri di S.Maria del Mare e il disagio per la pesantezza del turno con notte passiva. Tale situazione, ritengono, contribuisce all'elevato turnover.

Le OO.SS. lamentano che non sono state prese in considerazione le proposte di turnistica alternativa fatte in precedenza, che avrebbero potuto sgravare lo stress degli infermieri.

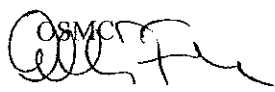
OSMC conferma la situazione e informa che sono in atto dei correttivi. Tuttavia le proposte degli infermieri non erano applicabili in quanto legate ad una dotazione di 12 infermieri, e Opera non è stata in grado di reperire un tale numero di infermieri.

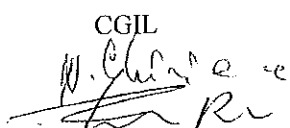
Si conviene quindi che OSMC si impegni a ricercare infermieri per avere una dotazione di 12 unità e di conseguenza ad avviare la sperimentazione con la notte attiva.


Viene fissata la data del prossimo incontro con odg:

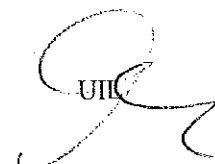
- Proposta delle OO.SS. su mobilità interna
- Regolamento

Alle ore 17.30 l'incontro si conclude.

OSMC


CGIL


CISL


UIL


Al riguardo informa che il 29 maggio p.v. è stata convocata la riunione tra Uneba Veneto e le OO.SS. regionali per discutere di questo elemento (sarà presente anche Alberto Fantuzzo, in qualità di componente del consiglio direttivo di Uneba Veneto).

5. EQUIPARAZIONE LAVORO NOTTURNO COMUNITA' PER MINORI

Opera evidenzia il problema che nelle comunità per minori Fatima e C.T.B., sono in vigore dei diversi riconoscimenti dell'orario di lavoro per quanto riguarda il servizio di reperibilità interna notturna.

Si tratta del servizio, previsto dall'art. 55 del ccnl, per cui al lavoratore viene chiesto di essere reperibile all'interno della struttura per poter prontamente intervenire in caso di eventuali emergenze; al lavoratore viene messa a disposizione un'apposita stanza all'interno della struttura per poter dormire; tale servizio non viene considerato orario di lavoro e viene retribuito con un'indennità di € 25 per ogni notte effettuata; nel caso di intervento durante la reperibilità le ore di servizio vengono retribuite come straordinario. Di norma il lavoratore reperibile prende servizio nel tardo pomeriggio, interrompe il lavoro nell'orario di reperibilità notturna, e smonta nelle prime ore del mattino.

Come detto, l'orario applicato per la reperibilità interna notturna è diverso tra la comunità Fatima e il CTB. Nel dettaglio:

Fatima: dalle 24.00 alle 05.00

CTB: dalle 22.30 alle 06.30

Peraltro l'Opera ha riscontrato nel tempo che i suddetti orari non sono adeguati all'effettivo orario di lavoro. Per esempio al Fatima è verosimile che l'orario di lavoro si interrompa prima delle 24.00 ed inizi dopo le 05.00. Al contrario al CTB è verosimile che l'orario di lavoro si interrompa dopo le 22.30 ed inizi prima della 06.30.

Quindi la modifica dell'orario è motivata da una duplice esigenza: uniformare gli orari tra le due comunità e rendere l'orario più adeguato a quello effettivamente svolto.

L'intenzione dell'Opera è di applicare l'orario di reperibilità, per entrambe le comunità, dalle 23.00 alle 06.00.

Altro intervento che Opera intende attuare riguarda la reperibilità telefonica. Anche in questo caso ci sono regole diverse tra Fatima e CTB.

Al CTB c'è un lavoratore reperibile telefonicamente durante la notte, per intervenire in caso di emergenza in supporto all'educatore già presente in struttura (per esempio se c'è necessità di accompagnare un ragazzo al pronto soccorso). Per questo servizio viene riconosciuta un'indennità di € 19,00 per ogni notte reperibile. Gli interventi dalla reperibilità sono rarissimi (mediamente 1 o 2 all'anno).

Al Fatima, invece, la reperibilità notturna è garantita dalla coordinatrice.

L'intenzione dell'Opera è quella di utilizzare un unico lavoratore per notte, reperibile sia per il CTB che per il Fatima, distribuendo in tal modo l'indennità su tutti i lavoratori.

Si apre accesa discussione dalla quale emergono queste considerazioni delle OO.SS.:

- La modifica degli orari di reperibilità interna penalizza i lavoratori del Fatima i quali, di fatto, si troveranno a dover lavorare più ore.
 - Viene riconosciuto che effettivamente l'orario 24.00-05.00 non è adeguato alla realtà. Tuttavia va tenuto conto che al Fatima si applica una sorta di compensazione con gli interventi notturni. In altre parole al Fatima, pure essendoci occasionali interventi notturni, essi non vengono dichiarati. Quindi è probabile che un allargamento dell'orario della reperibilità induca il lavoratore a segnalare ogni intervento effettuato, con conseguente aumento dei costi.
- Si chiede quindi all'Opera di considerare con attenzione questo aspetto.

