Pubblico Impiego - Portale Nazionale

# COMUNICATO STAMPA ULSS 6 : COME DIROTTARE I SOLDI PUBBLICI PER FORAGGIARE IL PRIVATO

**la nostra spending review all'incontrario**

**• Appalto Cartelle Cliniche e segreterie di reparto;**

**• estensione esternalizzazione trasporti interni SUEM;**

**• affidamenti ai privati della gestione amministrativa del servizio protesi e ausili S. Felice.**



Vicenza, 13/06/2012

La comunicazione ufficiale è avvenuta nel consueto incontro mensile RSU-OO.SS.-Amministrazione di qualche giorno fa.

L'ULSS intende appaltare una serie di attività la cui parte preponderante interessa le segreterie di reparto che per dimensioni necessita di una gara europea (scatta sopra i 200.000 €).

I motivi addotti dell'amministrazione a sostegno di questa scelta stanno nella mancata autorizzazione della regione a copertura del turn-over degli amministrativi, il vincolo numerico e di spesa per il personale entro quanto sostenuto al 31 dicembre 2006 e il superamento dei "contratti di somministrazione" (ce ne sono attualmente 26 in ULSS e costano circa 850.000 €/anno).

Noi contestiamo questa scelta che riteniamo quantomeno azzardata.

- Siamo senza uno straccio di graduatoria per amministrativi in quanto gli ultimi concorsi svolti, con centinaia di domande, sono stati una mattanza e condotti con esiti disastrosi, visto che solo pochi candidati sono arrivati a concludere positivamente le prove; si metta quindi in cantiere qualche concorso da cui si possa attingere per le proprie necessità anche nei prossimi mesi/anni.

- Si sta introducendo in ULSS il nuovo sistema per digitalizzare le Cartelle Cliniche (ospedale senza carta viene chiamato), un sistema dal costo di 8 milioni €, che dovrebbe portare a dei benefici proprio alle segreterie di reparto, possibile che all'introduzione di questo sistema coincida anche l'appalto delle Cartelle Cliniche raddoppiando la spesa?

- I trasporti interni del SUEM sono carenti di 1 OSS, non ci sembra un motivo sufficiente per esternalizzare anche il lavoro degli altri 5 OSS dipendenti. In questo caso c'è l'autorizzazione della regione al turn-over e c'è pure una graduatoria valida da scorrere quindi, non essendoci ostacoli, la si utilizzi.

Gli appalti, lo sanno ormai tutti, costano più della gestione in proprio, rappresentano oltretutto spese incomprimibili anzi, sono soggette a rivalutazioni periodiche in base ai dati ISTAT; questo, in un periodo di tagli ai finanziamenti e di riduzione dei trasferimenti, si trasforma in un taglio in altri settori, quello dei servizi ai cittadini.

Gli appalti, inoltre, hanno un "capitolato" che stabilisce i confini entro cui si svolge l'attività, uscire da quei confini, con un'estensione di appalto, significa pagare in aggiunta rispetto a quanto pattuito, non come succede adesso che è la segretaria che si fa carico di nuove e ulteriori incombenze senza costi aggiuntivi per l'azienda.

Il rispetto del "vincolo di spesa per il personale" sembra sia un totem in azienda, come se rispettarlo risolvesse il problema del passivo di bilancio (quasi 20 milioni nel 2011); in realtà, se tolgo costi alla spesa del personale e li trasferisco in un altro capitolo di spesa, il risultato finale mi da sempre un passivo, appesantito ulteriormente, ma questo sembra non sia un problema per i nostri amministratori.

Le segretarie infine, da decenni tengono in piedi reparti interi con dedizione e passione, sopperendo spesso a carenze organizzative grazie all'esperienza maturata e ad una professionalità che nel corso degli anni si è affinata adattandosi a nuovi sistemi di gestione e a nuove competenze; tutto questo senza avere mai avuto apprezzamenti o incentivazioni.

Noi riteniamo sia da premiare e non da sopprimere quanto costruito in anni di servizio, non si può gettare alle ortiche e distruggere un capitale umano e professionale con un colpo di spugna.

Che senso ha, o a che logica risponde, lo spostamento forzato di dipendenti che conoscono

perfettamente il loro lavoro, è ben integrato, per metterli a svolgere competenze nuove e sostituirlo con personale che non conosce il lavoro.

La formazione, l'affiancamento, l'inserimento, il rodaggio hanno costi economici e di tempo elevati che si aggiungono al resto.

In conclusione, proprio utilizzando i criteri del buon padre di famiglia che dovrebbero guidare l'attività dei nostri amministratori, riteniamo che quanto comunicato debba essere riconsiderato e ridimensionato tenendo conto della convenienza economica, delle necessità organizzative, del patrimonio che si rischia di perdere per sempre.

Nostro compito come sindacato, assieme ai lavoratori, è quello di evitare di buttar via dei soldi, di salvaguardare il servizio pubblico nell'interesse dei pazienti, di pretendere il rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori che in questi anni si sono spesi per il buon funzionamento dei servizi.