Pubblico Impiego - Portale Nazionale

Crisi Sanità privata: dopo l'assemblea presidio al Comune di Roccapiemonte



Salerno, 02/12/2011

I Lavoratori di Villa Silvia (Società Silba SpA) riunitisi oggi in assemblea per discutere delle loro precarie condizioni di lavoro:

- mancato pagamento stipendi;
- contratto di solidarietà fasullo;
- licenziamenti ingiusti e discutibili assunzioni di lavoratori interinali;
- precarie condizioni igienico sanitarie per gli ospiti assistiti unite ad una grave esposizione a rischio professionale per gli operatori professionali coinvolti;

- demansionamento professionale con mansioni superiori non riconosciute, etc.

Al termine dell’assemblea hanno deciso di presidiare permanentemente gli uffici del sindaco di Roccapiemonte per sbloccare una vergognosa situazione che vede complici diversi livelli istituzionali.

Si precisa che questa organizzazione sindacale ha tentato di avviare un tavolo di negoziazione con il commissario Bartoletti che ha inopinatamente rifiutato.

La stessa direzione generale della società Silba ha tenuto e tiene nei confronti dei lavoratori vergognosi atteggiamenti che hanno provocato solo rabbia e indignazione tra i lavoratori.

La USB ritiene grave tutto quanto sta succedendo in detta società che conta oltre 300 lavoratori che rischiano il posto di lavoro e ritiene che in un settore delicato, quale è dell’assistenza sanitaria riabilitativa e geriatrica, dove prevalentemente gli ospiti da assistere non sono autonomi per i loro fabbisogni personali e versano in una condizione di estrema fragilità non può essere più sottaciuta una probabile speculazione sulla pelle degli ammalati prima e dei lavoratori subito dopo.

La USB pertanto comunica che sarà al fianco dei lavoratori che presidiano gli uffici del sindaco di Roccapiemonte e vigileranno affinché i vari livelli istituzionali coinvolti attiveranno tutte le misure idonee per risolvere e superare le criticità denunciate dai lavoratori.

p/ USB Salerno

Ignazio De Rosa e Vito Storniello

Salerno, 17 novembre 2011

Oggetto: richiesta ispezione criticità Centro Medico di Riabilitazione "Villa Silvia"

L'azienda non paga mai puntuale anche in presenza di regolari mandati da parte dell'Asl Salerno.

L'ASL ci ha reso in visione i tabulati dei mandati del 2011 i quali evidenziavano pagamenti regolari. La Silba SpA ha usufruito nel 2011 anche di mensilità pregresse degli anni 2009 e 2010. Poiché la somma erogata dall'ASL verso l'azienda in questione, nella totalità dei mandati 2011, risulta di circa 16 milioni di euro, ci chiediamo perché i lavoratori sono creditori di alcune mensilità. Oltretutto sul verbale del 13.05.2011 l'azienda si è impegnata ad assolvere al pagamento degli stipendi dei dipendenti in attuazione del programma di normalizzazione posto in essere dal commissario ASL Salerno Col. Dott. Bortoletti. Facciamo presente che nel sopracitato verbale, redatto in occasione della stipula di un accordo per un "Contratto di Solidarietà", tra l'azienda ed i sindacati Cgil, Cisl, e Uil, viene evidenziato che tutte le clausole in esso contenute sono inscindibili fra loro, quindi già i puntuali pagamenti non avvenuti non danno una condizione per l'efficacia e la validità dello stesso accordo.

Si fa presente che i criteri di accesso al CDS in questione sono comunque infondati e

pretestuosi poiché l'azienda non ha esibito mai un bilancio dettagliato e l'esubero di personale citato nella procedura di mobilità e licenziamenti, non è giustificato rispetto alle dotazioni organiche messe in essere dall'azienda, sia in passato che attualmente. Si fa riferimento soprattutto alla relazione su Villa Silvia alla pagina 5 della procedura di mobilità e licenziamenti, dove l'avv. Vincenzo De Falco afferma che l'azienda ha adoperato sempre una pianta organica maggiore da quella prevista dalla legge n. 8 del 2003, è cioè la pianta organica prevista per la riabilitazione dalla delibera n. 6757/97, visto che le rette delle RSA e quelle per la riabilitazione ex art. 26 erano equiparate. A noi personalmente non ci risulta che tale pianta organica sia stata mai messa in atto. Se leggiamo i numeri previsti da questa delibera ci rendiamo conto che siamo molto lontani rispetto a quello che recita la legge in relazione a quello che è stato attuato dalla Silba. Oltretutto questa problematica è stata evidenziata anche in passato e documentata da una comunicazione UIL del 4.1.2002 dove l'allora segretario provinciale sig. Manzo Vittorio chiedeva il potenziamento del personale.

Anche in relazione della pianta organica delle RSA, citata nel decreto 6 del 4.2.2010, l'azienda non ha mai voluto rendere noto ai lavoratori come attraverso la sua applicazione possa emergere un esubero. Oltretutto non si è capito ancora attualmente quale pianta organica l'azienda adoperi.

Questo lo possiamo tranquillamente affermare visto che l'azienda ha affollato maggiormente i reparti già in numero di utenza superiore a quelli previsti dalle leggi, chiudendo i locali di n. 2 unità riabilitative (per una dichiarata ristrutturazione mai iniziata) e accorpandole in una sola unità in un nuovo reparto, occupato da una RSA femminile, che per dare posto è stata a sua volta sciolta e l'utenza distribuita in altre RSA femminili già esistenti. Tra l'altro ci dovrebbe spiegare come è possibile dichiarare 60 posti letto di riabilitazione in regime residenziale ed avere una sola unità riabilitativa attiva, contenente 30 utenti, oltretutto anche in questo caso in ovvio eccesso di utenza visto che nei requisiti minimi strutturali ed organizzativi della D. R. 3958 - 07.08.2001 e successive modifiche (D. R. 6418 - 23.11.2001 e D.R. 7301 - 31.12.2001) si parla di reparti per la riabilitazione composti da 15 a 20 unità. Tra l'altro la pianta organica applicata in esso è molto distante da quella prevista dalla delibera n. 6757/97 e s. m..

Gli altri 30 utenti in regime di riabilitazione residenziale dove sono finiti? È chiaro quindi che siamo davanti a reparti misti, in merito all'indirizzo patologico dell'utente, e nel frattempo non si capisce che pianta organica si adoperi, visto che il personale è inferiore con l'adozione di qualsiasi pianta organica. Per quanto riguarda gli altri 60 posti letto in regime semiresidenziale ex art. 26 (riabilitazione), anche in questo caso

la pianta organica non rispetta la delibera n. 6757/97 e s.m. Quindi è chiaro che parlare di esubero è ovviamente inadeguato.

In fase di confronto con i lavoratori sul CDS, l'azienda non ha mai presentato ragioni documentate per l'accesso a tale contributo, soprattutto in termini di bilanci dettagliati, piante organiche e possibili tagli a consulenze esose ed a nostro avviso evitabili.

Una volta iniziato il CDS in giugno 2011 l'azienda senza un decreto direttoriale emanato dalla divisione Ammortizzatori Sociali e senza avere presentato un'istanza per l'accesso ad un contributo di solidarietà, ha iniziato a detrarre dalle paghe dei lavoratori, dietro specifica voce solidarietà sui fogli paga, le spettanze pattuite in seguito alla riduzione dell'orario di lavoro, senza nemmeno anticipare la parte che l'INPS avrebbe dovuto erogare ai dipendenti. Addirittura ha sospeso il CDS, solo agli assistenti (OTA), nei mesi di luglio e agosto 2011, caratteristiche che non sono presenti nella circolare n. 20 del 2004, dov'è chiaramente indicato che i CDS per avere validità devono essere continuativi e non a singhiozzo. Il tutto è chiaramente evidenziato sui fogli paga dove la voce solidarietà non è presente tutti i mesi, ma a seconda degli orari che svolge il lavoratore. Oltretutto poiché sono ammesse anche delle riduzioni delle ore dichiarate in esubero, la legge indica che va tempestivamente comunicato alla DPL. Ma giustamente come si può comunicare qualcosa alla DPL se ancora la stessa non è in possesso di una richiesta di contributo? E allora l'azienda ha usato la strategia seguente: se non vuoi che ti sia applicato il CDS sulla paga di luglio ed agosto 2011 puoi anche non chiedere i giorni di CDS, sottolineando che il tutto era facoltativo. Questo evidenzia che oltre ad un illecito a monte di questa decisione non vi era nemmeno un accordo con i sindacati. Oltretutto non è stato emesso nessun ordine di servizio in relazione a tale manovra ed in modifica di quello originario che sanciva l'inizio del CDS e quindi poiché non tutti gli OTA a conoscenza di ciò, una parte di essi non ha potuto usufruire di questa possibilità, negando ai lavoratori anche il diritto delle pari opportunità.

Dalla messa in essere del CDS alcune categorie svolgono orari di lavoro superiori a quelli previsti sia dal CCNL applicato in azienda, sia da quelli pattuiti nello stesso *contratto di solidarietà*.

Si precisa che nel piano di solidarietà messo in piedi dall'azienda la trattenuta

doveva essere di una percentuale dell'11,11% per tutti i lavoratori in regime di solidarietà, mentre in realtà sono stati adoperati criteri diversi per categoria, tra l'altro illegali rispetto al CCNL applicato in azienda: alcuni terapisti della riabilitazione sono stati decurtati dell'art. 61 (indennità di presenza) ed altri del premio incentivazione malattia.

In conseguenza del CDS gli standard assistenziali già carenti sono peggiorati a carico dei disabili.

In passato il personale è risultato sempre carente, testimonianza evidenziata da autorizzazioni di cospicue ore di straordinario, più volte denunciate dai sindacati, e di turni di 24 ore per la mancata copertura del cambio assistenziale. Quotidianamente venivano e vengono impiegati degli ausiliari per colmare questi buchi e tra l'altro senza vedere successivamente sui loro fogli paga le dovute maggiorazioni per mansioni superiori.

Con l'ausilio del CDS la situazione è peggiorata e comunque continuano ad essere adoperati ausiliari in sostituzione degli OSS (pagati da OTA), giudicati dall'azienda in esubero.

Tra l'altro l'azienda non ha riqualificato il personale da OTA in OSS, qualifica che è in vigore dal 2001, e gli ausiliari specializzati di reparto in OSA, come da decreto 6 del 4.2.2010.

Per quanto riguarda le norme igienico sanitarie il CDS è stato a dir poco devastante. Il tutto non è cambiato nonostante che l'azienda ha reinserito nel suo organico un numero cospicuo di ausiliari a tempo determinato (anche qui non siamo a conoscenza di un accordo sindacale e della presenza di una comunicazione di tale alla DPL, come da vigenti leggi) per circa 3 mesi ed ai quali non aveva rinnovato il contratto prima dell'inizio del CDS. Le situazioni che si sono verificate sono state aberranti. Basti pensare che era quasi di routine la mancanza di personale nei refettori e quindi gli ospiti hanno dovuto fare colazione, pranzo e cena, in locali che non venivano puliti. Uno scenario da terzo mondo. In effetti è deplorevole vedere disabili mangiare su tavoli, sedie e pavimenti ancora ricoperti di latte ed avanzi di altri pasti del giorno precedente. In alcune circostanze figure professionali di mansioni superiori stanchi di essere partecipi a queste oscenità hanno deciso di pulire volontariamente un pochino i locali, giusto per alleggerire la forte carenza igienico sanitaria. La stessa carenza si è verificata nei reparti. Infatti alcuni reparti non

accedono ai refettori per i pasti. Il personale OTA e gli ausiliari dei reparti in collaborazione hanno dovuto accedere ai refettori, prepararsi i carrelli e successivamente lavare stoviglie e posateria nei bagni dei reparti destinati agli utenti, per tentare di sopperire ai gravi disservizi e per tentare di non favorire le condizioni adatte allo sviluppo di malattie. Ci sono stati casi in cui per la carenza di personale i reparti sono rimasti coperti da una sola unità per l'intero turno (mattina o pomeriggio), generando condizioni igienico sanitarie molto precarie. A volte la direzione sanitaria si è rifiutata anche di fare dei sopralluoghi, dietro richiesta del personale OTA operante ed anche la direzione amministrativa anche se avvisata, prendeva atto di ciò ma era inerte a tale richiesta di aiuto.

Per quanto riguarda la portineria basti sapere che dall'inizio del CDS in giugno 2011, poiché non si riusciva a trovare una soluzione con le ore ed i turni, sono cambiati gli ordini di servizi degli stessi già tre volte.

I carichi di lavoro nei reparti sono eccessivi. C'è carenza di presidi che possano alleviare soprattutto gli sforzi a carico della colonna vertebrale, vedi mancanza di sollevatori per utenti tetraplegici e paraplegici, vedi letti bassissimi senza regolatore di altezza per le dovute e necessarie manovre da eseguire agli allettati. Spazi stretti visto che i reparti risultano affollati e misti in relazione alla patologia dell'utenza. Dopo l'applicazione del CDS addirittura ci sono stati giorni senza guanti monouso, sapone liquido per la disinfezione delle mani e carenza di abbigliamento da lavoro. Alcuni si sono comprati le divise e le scarpe in modo autonomo, poiché quelle in possesso troppo usurate per essere ancora adoperate.

Il gruppo USB della Silba SpA poiché ritiene di essere un terminale associativo con responsabilità morali e civili, rispetto a quanto sopraccitato, chiede a tutti gli organi preposti e responsabili nella vigilanza, di manifestare attraverso attenti controlli e ispezioni la giusta attenzione, onde evitare che tali disservizi possano ulteriormente peggiorare a danno degli ospiti.

In fede

Angrisani Francesco - Esposito Giovanni - Galotto Antonio