

RSU²⁵ **FP**
CGIL
14 | 15 | 16 **APRILE** 2025

FP
CGIL
BOLOGNA

IL NOSTRO
IMPEGNO
PUBBLICO

PROGRAMMA ELETTORALE
A.USL BOLOGNA

PREMESSA

Il rinnovo delle RSU nel Pubblico Impiego, costituisce l'occasione per riaffermare la partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori nelle azioni sindacali di tutela dei propri diritti, della qualità dei servizi e del lavoro.

La Fp Cgil di Bologna nell'Azienda USL di Bologna, presenta una lista di candidate e candidati che rappresentano le professioni, le età, i territori e le migliori energie e competenze presenti nelle tante strutture sanitarie e amministrative.

Con il rinnovo delle Rsu, che dovrà rafforzare la nostra azione sindacale e con il "nostro impegno pubblico" ci poniamo l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di dare piena valorizzazione a tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Azienda. Lo faremo attraverso la contrattazione decentrata e facendo emergere le contraddizioni e le inefficienze presenti nell'organizzazione del lavoro, per risolverle e per ottenere il pieno riconoscimento della dignità, del valore e dei diritti delle persone che ogni giorno sono impegnate a garantire le cure a chi ne ha bisogno.

Per dare continuità a quanto sinora intrapreso e fornire ancora maggiore impulso all'azione di tutela del sistema sanitario pubblico ed universale, invitiamo le lavoratrici ed i lavoratori ad esprimere il proprio consenso e la propria fiducia alle candidate ed ai candidati Rsu della lista FP CGIL.

LE COSE FATTE NEGLI ULTIMI TRE ANNI

A LIVELLO NAZIONALE:

I 36 mesi trascorsi hanno visto la Cgil e la Fp Cgil in mobilitazione costante. Tanti i risultati ottenuti e tante altre le vertenze ancora aperte. Grande e confortante è stata la partecipazione e il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori alle manifestazioni, alle assemblee, alle iniziative e alle vertenze. Scansiona il QR Code:

A LIVELLO AZIENDALE

A Bologna il poderoso sciopero del 23 di maggio del '24, condotto in solitaria dalla Fp Cgil di Bologna, ha portato per il personale soldi aggiuntivi per il salario accessorio (Dep, indennità, ecc.), lo sblocco delle assunzioni per tutte le professioni, la messa in atto dei regolamenti come quello per le verticalizzazioni e le ferie solidali e la salvaguardia della quote di produttività collettiva messe a rischio dalle decisioni di inizio '24 di Governo e Regione.

Sempre al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori, con oltre 900 presenze sui luoghi di lavoro solo negli ultimi tre anni, tra banchetti, punti di ascolto, salette sindacali e

assemblee, spalla a spalla negli ospedali, case della salute, poliambulatori e sedi amministrative.

Unico sindacato, la Fp Cgil di Bologna, attraverso il "Gazzettino della Trattante", a rendere la contrattazione aziendale e l'azione della Fp Cgil una "campana di vetro" fruibile per ogni lavoratore, informandolo sulle proposte portate in discussione e sui risultati raggiunti.

Quasi 150 il numero delle trattanti e dei tavoli tecnici che ci hanno visti impegnati e che hanno portato esiti importanti che vogliamo ricordare:

1. Passaggi di fascia, adesso DEP, per gli anni 2021 -2022 - 2023 – 2024;
2. Accordo di valorizzazione Tutor per gli anni 2018 – 2019 – 2020 – 2021- 2022 - 2023;
3. L'utilizzo dei progetti incentivanti ad integrazione del contratto nazionale, per colmare le carenze normative e per supportare i processi di riorganizzazione;
4. Il ritorno del "Fondo Collabora" alla sua naturale destinazione nel 2020/21/22 e 2023.
5. Indennità di Ps, 107 comma 4, con la quota più alta, tra indennità mensile e ripartizione residui, di tutte le aziende sanitarie dell'Emilia Romagna;
6. Aumento dell'indennità 107 comma 2, relativa all'operatività in particolari UO/Servizi, anche ad unità operative e servizi non previsti dal CCNL;
7. Aumento sperimentale degli incarichi di base;
8. Parziale internalizzazione di alcuni servizi tra cui quelli degli autisti soccorritori;
9. Difesa della dotazione organica per tutte le figure professionali.
10. Riapertura dei concorsi per tutte le professioni;
11. Stabilizzazione di ogni operatore che abbia maturato i requisiti;
12. Regolamento sulle "ferie solidali";
13. Regolamento e messa in atto degli incarichi di funzione comprensivi quelli per l'area degli operatori e degli assistenti;
14. Mantenimento di tutte le sedi ospedaliere (cosa non scontata in alcuni anni per gli ospedali del territorio);
15. Verbale di intenti contro la violenza sugli operatori sanitari.

16. Accordo sugli "spostamenti estivi" che ha garantito, dal 2017 ad oggi, un sostegno economico a chi durante le estati si è spostato dalla propria sede di lavoro per dare sostegno ai colleghi e ai cittadini;
17. Avviato il percorso di stabilizzazione di Ricercatori e Collaboratori nell'area della ricerca;
18. Valorizzata l'area della ricerca sanitaria con il pagamento della produttività per il 21-22-23;
19. Riallineate, dopo 15 anni, le quote di incentivazione di chi, pur appartenendo ad una area contrattuale, percepiva le quote di produttività dell'area inferiore.
20. Promosso ed ottenuto il nuovo regolamento delle verticalizzazioni tra aree.
21. Superato il vincolo dei cinque anni per i "cambi alla pari".
22. Sblocco e liquidazione degli incentivi ex Art.113 per i servizi lavori e acquisti;
23. Aumento della platea per gli abbonamenti a prezzi calmierati per Bus e treni;
24. Diritto ai congedi parentali legati alla genitorialità per coppie dello stesso sesso.
25. Linee guida operative sul diritto allo sciopero;
26. Regolamento sulla Pd, con norme più avanzate rispetto al CCNL;

Dal 2020 abbiamo trasferito la sede operativa all'interno degli Ospedali, fornendo supporto in ogni momento ad ogni lavoratrice ed ogni lavoratore. Una scelta di campo, in modo che nessuno si sentisse solo, in modo che nessuno fosse solo.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL TRIENNIO 25/28

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE:

- Continuare nel percorso delle progressioni economiche orizzontali, adesso DEP, avendo ottenuto, con gli scioperi del '24, il rifinanziamento fisso dei "Fondi Contrattuali".
- Consolidare l'incentivo Tutor, rafforzando le quote di chi affianca gli studenti, avendo anche qui ottenuto per il 2024 il finanziamento dalla Regione;
- Sfruttare ogni norma del Contratto Nazionale per aumentare le indennità, partendo dalla Pd;
- Continuare l'azione di ampliamento della platea dell'indennità dell'art. 107 comma 2, con la priorità di coinvolgere tutte le professioni presenti in azienda;

- Proseguire nel percorso di stabilizzazione del personale precario, con priorità per quello della ricerca sanitaria;
- Proseguire la contrattazione per l'area della ricerca sanitaria al fine di garantire Dep e Incarichi;
- Dare forza alla sanità pubblica pressando l'Azienda per l'indizione di nuovi concorsi e lo scorrimento delle attuali graduatorie;
- Rafforzare i percorsi di carriera verticale interna all'Azienda;
- Alimentare, attraverso uno spostamento di risorse dal fondo della produttività (variabile) a quello della carriera (stabile), una stagione di DEP che consolidi le risorse e garantisca alle lavoratrici e lavoratori benefici pensionistici concreti anche sul Tfr;
- Ripensare i "servizi unificati", ponendo come obiettivo il benessere di chi ci lavora ed i risultati per la comunità;
- Continuare l'opera di confronto con le istituzioni perché vengano messi a disposizione degli operatori, come in passato, affitti a prezzi calmierati e politiche di sostegno alla genitorialità;
- Potenziare la mobilità sostenibile aumentando il contributo economico, già attivo in Azienda, per gli abbonamenti a mezzi alternativi alle automobili, nel mentre continuare il rapporto con le istituzioni, per garantire la possibilità di parcheggi bici, auto e moto, negli ospedali, nelle case della salute e nei poliambulatori;
- Proseguire il percorso, ad oggi a carico degli operatori, che garantisca il pagamento della tassa per gli ordini professionali a carico dell'Azienda;
- Garantire agli operatori sanitari divise, tecnologie e mezzi di locomozione adeguati.

Serve Trasparenza

Come organizzazione sindacale abbiamo messo in campo una serie di proposte per rendere trasparenti ed eque le "regole del gioco", attraverso la modifica di molti regolamenti aziendali.

Sulla "mobilità interna" il lavoro si è interrotto per volontà di altre sigle sindacali, ma la nostra richiesta di "trasparenza" resta.

Vale lo stesso per Smart working, maternità/paternità e ferie/riposi solidali da consolidare. Dateci più forza e modificheremo insieme le regole, per renderle adeguate alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al fine di favorire una maggiore conoscenza ed un più facile accesso alle prerogative riconosciute a chi lavora in sanità, proponiamo la creazione di una "Bacheca informatica dei lavoratori", nella quale l'Azienda espliciti le procedure da seguire per richiedere la fruizione dei diversi benefici normativi. Le informazioni inserite, per le diverse procedure, dovranno avere un taglio operativo, rispondendo alla domanda "Come fare per...?". Laddove il riconoscimento del beneficio abbia come punto di riferimento un regolamento aziendale, anche questo andrà caricato in Bacheca come allegato alla procedura stessa.

Contratto Nazionale

Grazie a Fp Cgil, Uil Fpl e NursingUp è saltato il Blitz del governo che il 13 e 14 gennaio 2025, mediante Cisl Fp, Fials e Nursind, volevano imporre un Contratto nazionale povero nella parte economica (l'aumento, scorporato l'IVC che già presente nelle buste paga, sarebbe stato di meno di 50 euro lordi) e peggiorativo nella parte normativa.

Le trattative quindi continuano.

Vogliamo un CCNL giusto e per questo abbiamo scioperato il 29 novembre insieme a migliaia di voi, ma non firmeremo ogni contratto. Per questo è necessario che la vostra scelta per le elezioni Rsu sia consapevole:

Ogni voto in più alla Fp Cgil rafforza la possibilità di un contratto migliore, e la garanzia nel peggiore dei casi, di una squadra di Rsu pronta ad impegnarsi per modificare in azienda le scelte sbagliate del Governo.

Benessere organizzativo e lavorativo:

La Fp CGIL considera il tema del benessere organizzativo/lavorativo come la chiave di volta per l'intervento sull'organizzazione del lavoro, nella direzione del suo miglioramento e quindi nell'ottimizzazione delle condizioni di vita sui luoghi di lavoro.

Per raggiungere l'obiettivo di migliorare il benessere nei nostri luoghi di lavoro reputiamo essenziale intervenire, in un'ottica preventiva, sui fattori dell'organizzazione dei servizi/unità operative.

Questo elemento se non guidato e governato in maniera da includere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, produce inevitabilmente l'aumento dello stress da lavoro correlato.

Tale percorso deve avvenire tramite la messa in atto di alcune misure, utili al contempo, ad agire sull'aspetto della valorizzazione professionale:

- Piena partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla definizione delle modalità operative che li riguardano, attraverso il loro coinvolgimento sostanziale. Allo scopo si indicano le riunioni di servizio/reparto quale strumento ordinario e

sistematico necessario all'analisi, al confronto ed alla verifica della rispondenza delle modalità operative attuate;

- Formazione mirata all'evoluzione della professionalità in una chiave di lavoro di équipes, con particolare attenzione agli aspetti dell'interazione tra i diversi ruoli professionali, e agli stili comunicativi orientati all'empatia, all'interno e all'esterno dell'équipe, ed anche nel loro governo.

Risulta per noi essenziale garantire anche la sicurezza sui luoghi di lavoro ed il supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori versanti in situazioni di difficoltà personale e/o familiare.

Nel primo caso, attraverso:

- Un'effettiva presa in carico delle segnalazioni provenienti dai RLS e dal CUG e la risoluzione delle problematiche segnalate;
- Un'azione preventiva di contrasto alle violenze sugli operatori sanitari, attraverso delle campagne di sensibilizzazione degli utenti e la distribuzione di vademecum sulle modalità operative dei diversi servizi da consegnare agli utenti e ai loro familiari nel momento della presa in carico, il potenziamento della copertura legale degli operatori, l'aumento delle dotazioni organiche anche con l'inserimento di nuove figure professionali.

Nel caso di lavoratrici e lavoratori versanti in situazioni di difficoltà personale e/o familiare, vorremmo fosse garantita:

- La messa a disposizione di consulenze specialistiche gratuite;
- L'adozione delle misure organizzative atte alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita.

Mensa- Diritto al pasto:

La Fp Cgil Bologna si propone di far adeguare il Regolamento mensa, in essere da oltre 20 anni.

Nel frattempo il costo della vita è infatti aumentato a dismisura, è cambiata l'Azienda, così come la filosofia dell'approccio alla mensa.

Quello che era un diritto, cioè il diritto al pasto, è diventato spesso una necessità che va adeguata e migliorata per garantire a tutti le migliori condizioni possibili.

Vi proponiamo diversi punti di riflessione, che sono il risultato dell'analisi e del confronto degli RSU della Fp Cgil con le lavoratrici ed i lavoratori di tutte le sedi aziendali.

- Aumentare, da bilancio, la cifra economica dedicata al costo pasto che è di euro 5,16 (Regolamento per l'accesso alla mensa Ausl BO del 2005). Siamo fermi all'ammontare economico deciso quasi 20 anni fa a fronte all'aumento del costo della vita infinitamente maggiore.

- Modificare gli orari delle mense in orario diurno di almeno 15/30 minuti in entrata ed in uscita, questo per facilitare il diritto al pasto di chi comincia o inizia il turno in orari particolari a cavallo delle chiusure mense e per smaltire le file di attesa in reparto o ufficio.
- Proponiamo di strutturare meglio gli spazi destinati alle mense aziendali, aumentando anche le linee di distribuzione dei pasti per attutire il problema delle enormi file davanti alle mense. Calcolando anche i numerosi corsi di formazione che aumentano la fruizione delle mense specialmente dei grandi Ospedali come Maggiore e Bellaria.
- Accrescere la qualità delle vivande e la quantità delle portate, notevolmente diminuita negli ultimi anni all'interno delle mense aziendali. Inoltre è necessario garantire più scelta di pietanze anche dopo le 13,30, orario in cui il menù del giorno non è più garantito, specialmente nelle mense del territorio.
- Va assicurata la presenza di una persona del servizio "mensa" in tutte le strutture dove esiste un ambiente dedicato alla distribuzione del cibo. In alcuni luoghi di lavoro sul territorio i pasti lasciati incustoditi vengono aperti ed il contenuto portato via indebitamente.
- Consentire l'attivazione di un servizio di distribuzione dell'acqua, nelle aree individuate alla consumazione collettiva dei pasti ed ovunque vi siano lavoratrici e lavoratori della nostra azienda. Tali erogatori devono essere accessibili a tutti indipendentemente dalla fila di accesso alla mensa ed utilizzabili tramite borracce. Questo anche per attenuare l'utilizzo di materiali non biodegradabili. Riprendiamo le buone abitudini Plastic Free iniziate alla fine del 2019 e poi abbandonate, più per opportunismo che per necessità, durante la pandemia.

Va garantito il pasto anche a chi fa il turno notturno o lavora quando la mensa è chiusa.

Le modalità potrebbero essere tante, tra cui:

- Prenotare, entro un determinato orario, un vassoio con pasto freddo/caldo da far arrivare tramite il carrello del vitto al reparto.
- In quelle unità operative dove non arriva il carrello del vitto si potrebbe prenotare il pasto e andarlo a ritirare direttamente in mensa tramite "busta" da consumare sempre in appositi spazi dedicati ed attrezzati.
- Valutare di offrire pasti in distributori automatici dedicati molto in uso in alcuni ospedali nel nord Italia da consumare sempre in appositi spazi.
- Organizzare un servizio di consegna pasti direttamente nelle unità operative per i turni notturni. Questo consentirebbe di fornire al personale pasti caldi anche in orari in cui la mensa interna è chiusa. Stesso servizio andrebbe garantito anche per le sedi Ausl non raggiunte dal servizio mensa.

Suggeriamo quindi il lancio di un progetto pilota per testare il gradimento sull'uso di convenzioni di consegna pasti con ditte specializzate per i turni di notte/sedi Ausl senza spa-zio mensa, verificando dopo 1'anno il livello di adesione e valutando i costi per poi decidere se espandere la misura.

- Proponiamo, per i lavoratori dove non sia presente il servizio mensa, di creare convenzioni con mense private (es. Camst) o mense di strutture pubbliche presenti come Comuni, università, scuole, prediligendo la filiera del servizio pubblico, per poter accedere alla consumazione del pasto anche nelle mense di tali enti.
- E' necessario aumentare le convenzioni con bar o punti di ristoro sul territorio per garantire a tutti i lavoratori e lavoratrici impossibilitati a servirsi della mensa, la possibilità di un pasto dignitoso.
- Sarebbe necessario abbattere il canone dei punti Bar all'interno degli ospedali, al momento così esorbitante da costringere gli esercenti a scaricare sulle spalle degli utenti, che siano operatori sanitari o fruitori dei servizi di cura, i costi di gestione.

Questo comporta anche che molti punti siano stati chiusi (es. Cimarosa) ed è impossibile proporre tariffe sensibilmente agevolate per gli operatori/trici, cosa che invece sarebbe necessario nella filosofia di garantire un pasto a tutti ed a tutte.

Vota Fp Cgil!

Per un diritto dignitoso al pasto per tutti, tutti i giorni, in tutti i turni!

Per continuare il nostro impegno e per raggiungere nuovi importanti risultati, chiediamo ai lavoratori e alle lavoratrici di **sostenere e promuovere la lista dei candidati della Fp-Cgil alle prossime elezioni per il rinnovo delle RSU.**

Fp Cgil.

Con i lavoratori, per i lavoratori.

Per tutti,tutti i giorni.

E' il nostro impegno pubblico

Contrassegna con una croce il simbolo della Fp Cgil e scrivi fino a due nomi della stessa lista specificando cognome e nome.

Non è consentito il voto disgiunto.