



Unione Sindacale di Base

---

Assenza di comunicazione, organizzazione e programmazione:  
le contraddizioni di un Policlinico che ostenta efficienza ma  
abbandona i lavoratori al proprio destino



Nazionale, 27/09/2021

Chiuso il “fastidioso” capitolo burocratico/amministrativo del contratto integrativo aziendale, a Foggia si sono nuovamente interrotti i già lapidari rapporti sindacali con l'Amministrazione del Policlinico. Per cercare di riannodare i fili delle relazioni sindacali, ci sarebbero alcuni chiarimenti che noi come USB aziendale invitiamo a fornire, partendo proprio dall'ultima erogazione dei premi legati alla performance per il 2020. Perché, tanto per capirci, i conti non quadrano affatto.

**Qualcuno** spieghi ai lavoratori, in forma ufficiale, perché? il montante del premio della produttività? e? risultato così? esiguo da diventare quasi impalpabile rispetto agli ultimi anni. Non siamo convinti che la modalità e le procedure applicate dall'Amministrazione, siano del tutto coerenti. A nostro avviso vanno rivisti completamente i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance. È necessaria una nuova regolamentazione dell'utilizzo delle economie rivenienti dal fondo della produttività e bisogna uscire al più presto dalla logica della riduzione delle assenze del 10%, come obiettivo di miglioramento in applicazione dell'art. 83 comma 2 del CCNL 2016/2018.

**La torre d'avorio** nella quale si è trincerato l'intero settore dedicato alla gestione del personale di questa Azienda sta di fatto impedendo qualunque tipo di contatto con i dipendenti. Non c'è possibilità di vedere, né tantomeno di comunicare con nessun addetto all'Area del personale. Non si riceve di persona nessuno, non si risponde ad una

sola e-mail inviata dal personale del Policlinico. Emblematico poi e? il capitolo degli aggiornamenti degli assegni familiari, che vede arretrati nella erogazione del trattamento economico che possono raggiungere anche alcuni mesi. Non erogare assegni a lavoratori con due, tre, quattro figli a carico non e? cosa di poco conto. Equivale ad un danno economico enorme. l'Amministrazione e? certamente a conoscenza del fatto che una simile condotta e? sanzionata dalla legge, e che le sanzioni si inaspriscono quando l'omissione riguarda una pluralita? di lavoratori e si protrae nel corso del tempo.

**Divise del personale.** Una vergogna tutta "made in Riuniti" quella di non riuscire a fornire le divise ai suoi dipendenti. Cosi? ci troviamo di fronte agli imbarazzanti casi di personale neoassunto che compra le divise di tasca propria, oppure le prende in prestito. La pezza la conosciamo gia?, la gara e? in via di espletamento. Sia chiaro pero? che questo non esime affatto l'Azienda dall'obbligo di fornire i mezzi necessari ai lavoratori per poter svolgere il proprio compito.

**L'Azienda ha dimostrato** di essere capace di organizzare e gestire un concorso con oltre 10.000 partecipanti. Ha saputo affrontare la fase emergenziale del Covid al culmine della sua criticita?, rinforzando i ruoli infermieristici con le assunzioni extra che la normativa le ha consentito di fare. Adesso sarebbe il caso di portare a termine un concorso bandito due anni fa e caduto nel dimenticatoio. Stiamo parlando del concorso per Autista di Ambulanza. Crediamo sia ora di porre un termine al regime di precariato perenne al quale sono stati relegati un bel po? di lavoratori.

**Urge ridare dignita?** a tutti quei lavoratori che da tempo aspettano una adeguata ricollocazione, in coerenza con le mutate condizioni fisiche e le sopravvenute limitazioni, rispetto al normale espletamento della propria mansione.

**La Commissione Paritetica** che doveva essere "il sistema consultivo a livello aziendale" previsto dal CCNL, con lo scopo di dare benessere lavorativo oltre che organizzativo: fornire un adeguato monitoraggio dell'andamento occupazionale e dei processi di conciliazione sui tempi di vita e di lavoro. La Commissione Paritetica rappresenta solo alcuni dei buoni propositi, elencati, visti e sottoscritti da chi ha condiviso con l'Amministrazione quella "meraviglia" di contratto integrativo. Inutile dirlo, di tutte le belle "cose" dichiarate non se ne intravede neanche la piu pallida ombra all'orizzonte.

**Se il quadro della situazione del "Riuniti"** dovesse rimanere cosi? come lo abbiamo molto sommariamente rappresentato, la USB Provinciale non puo? non pensare di intraprendere le azioni di lotta che in concreto si mettono in campo in questi contesti.

**Resta pero? indelebile il deludente ritratto di una Azienda Pubblica** e soprattutto di una Amministrazione che da tempo ha rinunciato a dialogare con i propri dipendenti e con i rappresentanti dei suoi dipendenti. Che non si preoccupa del loro benessere. Che dimostra lassismo e scarso interesse per l'organizzazione e per le condizioni di lavoro del suo personale. Una Amministrazione a cui piace tanto snocciolare i numeri di quella che e? la

sua "produzione", come piace dire a qualcuno. Ebbene, vi diamo una notizia, i lavoratori del Riuniti producono, sì, ma producono "salute" per le persone, non pezzi di ricambio per auto.

E se si vuole alzare il livello della discutibile risposta assistenziale che il Policlinico ritiene di saper dare, si devono per forza ascoltare gli attori principali di questo processo.

Sempre che non si voglia lasciare intatto quel manto di ipocrisia con il quale si stanno coprendo tutte le incongruenze e le storture che con la salute ed il servizio pubblico poco hanno a che vedere, e continuare a fare posto alle passerelle mediatiche e a tutti i ritornelli autocelebrativi ai quali siamo abituati.

**RSU USB Francesca Tavano, Carmela Sorrentino, Massimo Grittani**

**Coordinamento Aziendale**

Foggia; li 24.09.2021