

Ente ospedaliero cantonale

Incontro positivo con il personale e i suoi rappresentanti

ANDREA FONTANA

Lunedì 28 settembre, presso l'ospedale San Giovanni di Bellinzona si è svolto un importante incontro tra la Direzione generale dell'EOC, le commissioni interne degli ospedali e i rappresentanti sindacali.

Si è trattato di un evento indiscutibilmente positivo che ha permesso al direttore generale Maggini di presentare la situazione finanziaria dell'EOC (consuntivi passati e preventivi) insieme ad alcune indicazioni in merito al nuovo finanziamento pubblico di cui beneficeranno anche gli ospedali privati.

Il finanziamento pubblico implica prima di tutto l'organizzazione di un nuovo sistema di finanziamento per prestazioni (Drg), che permetta di stipulare anche con tutti gli istituti

privati come già ora per l'EOC- contratti di prestazione. La fatturazione non avverrà più dunque per giornate di degenza ma per diagnosi. Si tratta di un'operazione tra l'altro complessa poiché comporta un aggiornamento degli strumenti contabili e statistici.

Il Parlamento Federale ha approvato il principio del finanziamento pubblico degli ospedali privati anche per diminuire i premi delle casse malati. Il sistema duale prevede una partecipazione dei costi a carico delle assicurazioni malattia nella misura del 45 per cento e un 55 per cento coperto invece dallo Stato. Tramite un maggior contributo della fiscalità il finanziamento della sanità sarà più proporzionale al reddito del cittadino e in qualche modo risulterà essere più equo.

Secondo il direttore Maggini questa nuova modalità di finanziamento insieme alla pressione esercitata dalle casse malati e la buona politica salariale applicata dall'Ente ai propri collaboratori devono essere tenute nella giusta considerazione in vista della scadenza del contratto prevista per il 2010.

L'incontro ha offerto alle Commissioni la possibilità di far pervenire alla Direzione alcuni feedback rilevati dal personale attorno ad alcune questioni importanti: una più equa e adeguata compensazione salariale, un adeguamento dell'indennità di picchetto diventata ormai irrisoria, l'abolizione delle discriminazioni di categoria



avvenute con il penultimo rinnovo del ROC, un'attenzione maggiore alle tematiche legate alla maternità che tenga sufficientemente conto delle responsabilità familiari, un miglior utilizzo dell'assicurazione contro la perdita di guadagno in caso di malattia per quel che concerne le sostituzioni, una miglior pianificazione dei turni di lavoro.

Da parte di tutti c'è stato il netto convincimento che l'esperienza vissuta lunedì scorso abbia a ripetersi.

Commissioni del personale e sindacati si ritroveranno nelle prossime settimane per una valutazione dei temi emersi nell'incontro. ■



Laboratorio bioanalitico Sa

Una ristrutturazione sulla pelle del personale

Venticinque licenziamenti «cautelativi» alla Laboratorio bioanalitico Sa

A tutti i dipendenti della Laboratorio bioanalitico Sa è stato notificato il licenziamento, che la direzione definisce «cautelativo». La ragione sarebbe una ristrutturazione dovuta all'abbassamento dei margini in questo settore, per la concorrenza ed in seguito alla modifica delle tariffe per le analisi di laboratorio introdotta al 1° di luglio per decisione del Dipartimento federale dell'interno.

I licenziamenti sono stati definiti cautelativi in quanto la direzione ha fatto intendere di voler assumere nuovamente, anche se a condizioni diverse, il personale. È stata invece evasiva sulle modalità del nuovo rapporto e sul numero

di persone che rientreranno nel progetto di ristrutturazione.

Questa evasività aveva indotto il personale ad aspettarsi il peggio. La Direzione nell'incontro avuto con le parti sindacali e una delegazione del personale ne confermava i timori.

Le nuove condizioni salariali proposte dalla direzione sono effettivamente inaccettabili. Si parla di perdite di circa 800 o più franchi (in alcuni casi addirittura di 1'400 Fr). In aggiunta si vuole fare una proposta salariale livellata che non tenga in alcun conto l'anzianità di servizio e l'età dei collaboratori. Si deve risparmiare sui salari ma lo si fa in modo indiscriminato e soprattutto senza la

presentazione precisa di alcuni importanti dati economici aziendali.

Una soluzione dettata dalla fretta di contenere la spesa senza riflettere sufficientemente sulle ricadute che l'annunciata e poco chiara riorganizzazione avrebbe avuto proprio in merito all'indispensabile rapporto di fiducia richiesto alle parti.

Gli slogan sbandierati dalla direzione, «siamo una grande famiglia» e «in Ticino per il Ticino», sono andati letteralmente a farsi benedire. Il personale si è sentito molto preso in giro.

Abbiamo chiesto alla direzione di fare un passo indietro per trovare delle soluzioni condivise e condivisibili. Speriamo che i segnali siano migliori di quanto finora dimostrato. ■ **A.F.**