

Teniamo alta la bandiera del sindacato. Un baluardo importante per difendere i diritti dei medici

Ivano Dal Dosso è uno specialista in Chirurgia Generale e Chirurgia Toracica 55 anni lavora presso la Uoc di Chirurgia dell'ospedale G. Fracastoro nel comune di San Bonifacio in provincia di Verona, dal 2000 è entrato nella squadra dell'Anaa Assomed. E ora arrivato al suo secondo mandato come segretario aziendale della Ulss 9 Scaligera Regione Veneto traccia il punto della situazione e lancia l'allarme:



“**Soffriamo** per il venir meno del ruolo del sindacato, sempre più relegato ad una posizione minore – racconta – sono scarse le convocazioni sindacali a fronte di una mole di lavoro enorme. La percezione è che stia terminando il periodo del confronto e della contrattazione sindacale e si stia aprendo un nuovo campo di lavoro per gli studi legali. Quanto è avvilente: seguire la pratica di un collega che si appoggia al sindacato per far valere i propri sacrosanti diritti e dopo anni non ottenere alcun risultato e poi basta la lettera di un avvocato per far risolvere in una settimana il contenzioso”.

Dottor Dal Dosso come mai è entrato nel sindacato?

Sono stato coinvolto da un collega che mi ha appassionato alle tematiche sindacali, nel 2006 sono entrato a far parte della segreteria aziendale. E dal 2014 sono il segretario aziendale, prima della ex Ulss 20 (Verona) ed ora dell'Ulss 9 Scaligera Regione Veneto.

Tracciamo un identikit della sua Azienda...

La Ulss 9 Scaligera insiste sulla provincia di Verona, assicura servizi e assistenza socio-sanitaria a 922mila resi-

denti. È costituita da quattro distretti, tre presidi ospedalieri di rete e tre ospedali nodo di rete. Nello stesso territorio abbiamo l'Aou Integrata di Verona e due ospedali privati convenzionati. Soprattutto è un'Azienda frutto della fusione, nel 2016, di tre ex Ulss (20, 21 e 22) di Verona. E non è stato facile anche da un punto di vista sindacale. La fusione ha significato rivedere tutti gli accordi e i regolamenti che prima vertevano su tre aziende per produrne uno solo. Per fare un solo esempio, relativo alle posizioni, dalle tre aziende precedenti abbiamo ereditato ben 52 posizioni diverse. E si consideri che ogni azienda aveva ragionato in maniera totalmente diversa nel definire le precedenti posizioni. Proprio in questi giorni, dopo continue richieste di convocazioni sindacali, abbiamo firmato gli accordi su “l'individuazione, la graduazione, la durata e la valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali” della Dspta e della Dirigenza Medica Veterinaria e l'accordo sul “regolamento per l'attribuzione della retribuzione di risultato Dirigenza Medica Veterinaria”.

Sul fronte sindacale come vi siete organizzati?

La nostra segreteria aziendale è composta da 10 dirigenti medici e sanitari. Ci sono inoltre 7 rappresentanti di ospedale/distretto in linea con il nuovo statuto dell'Anaa. In media ogni due mesi sono previsti incontri di segreteria al-

largati ai rappresentanti di ospedale/distretto, salvo periodi di particolare lavoro come questo in cui ci riuniamo con maggior frequenza. Comuniciamo quotidianamente con whatsapp e per email. Abbiamo creato una mailing-list con cui riusciamo a mantenere i contatti, inviare informazioni e soprattutto ricevere segnalazioni e richieste da tutti i nostri 180 iscritti.

Quali sono gli scenari in Veneto?

Nella nostra Regione il Governatore si vanta di essere quello che meno spende per medici ed infermieri e che nel periodo 2010-2015 non ha accantonato nulla, come per legge avrebbe dovuto fare, per il rinnovo contrattuale della dirigenza medica e sanitaria. Un vero e proprio furto che la dice lunga sul rispetto che hanno le istituzioni verso la nostra categoria e su ciò che significa nel nostro Paese la certezza dell'attuazione normativa. Nell'azienda c'è una grave carenza di medici: ne mancano all'appello 189. E dal momento che nelle nostre Ulss di fronte ad una carenza di organico vengono messe in atto sofisticate strategie di sicura origine bocconiana, in pratica chi rimane fa il lavoro anche degli altri, potremmo dire tranquillamente che siamo quelli che lavorano di più pur essendo i meno pagati. Di fronte a tutto ciò il dirigente medico e sanitario italiano reagisce aumentando la velocità nella catena di produzione. Questo è uno dei nostri grandi pregi e





difetti. Perché il senso civico e la naturale indole del medico a fornire un servizio essenziale ed indispensabile rimane il principale caposaldo. Credo che per un sindacalista sia questo il compito più duro. Fare emergere la consapevolezza che siamo anche dei lavoratori e che il rispetto della normativa, oltre ad essere un sacrosanto diritto, ha anche una ricaduta positiva sul paziente in termini di sicurezza delle cure.

Come è percepito il sindacato dai medici?

Quando ho iniziato ad occuparmi di attività sindacale mi ha colpito scoprire quante cose non conoscevo e di conseguenza quanto poco informati siano i medici su questioni di pertinenza sindacale. E oggi sorrido quando incontro colleghi che chiedono a cosa serve il sindacato e ritengono di poter fare da soli nel momento in cui si trovano a gestire un problema vero. Credo sia indispensabile aumentare il livello di conoscenza del singolo medico, non solo di chi si occupa di sindacato. Per questo organizziamo eventi informativi e formativi. Stiamo preparando per dicembre due incontri con il broker assicurativo sulla responsabilità professionale alla luce della legge Gelli-Bianco. Altri incontri formativi su rischio clinico, responsabilità professionale e organizzazione del lavoro sono in fase di organizzazione per i primi mesi del 2019.

Quali sono gli obiettivi che avete raggiunto come sindacato?

Come nella migliore tradizione che vede Anaaò protagonista nel produrre documenti e nel fare proposte concrete ragionate e condivise, anche la nostra segreteria aziendale si è fatta onore. Fondamentale per noi è stato avere una proposta elaborata dalla segreteria regionale Anaaò (fatte proprie anche dalla Regione Veneto e da Azienda Zero) che abbiamo ovviamente dovuto contestualizzare. Un grande lavoro. Perentorio è stato per noi mantenere il riconoscimento della retribuzione fino ad oggi maturata dal singolo dirigente con l'obiettivo, laddove possibile, di portarla verso valori maggiori e il riconoscimento della progressione di carriera gestionale e professionale raggiunta ad oggi. Sentirsi dire, in corso di contrattazione, da un segretario di un'altra sigla sindacale che era palese si stesse seguendo la traccia gettata da Anaaò è stato per me motivo di orgoglio.

Sono risultati che attribuisco a pochi fattori vincenti. Uno è avere costruito una segreteria aziendale composta da persone fortemente motivate e sensibilizzate alle problematiche sindacali, di cui fanno parte alcuni giovani. L'altro fattore determinante è la segreteria e il consiglio regionale.

“
Abbiamo casi di giovani medici donna che preferiscono licenziarsi e rimanere a casa fare le mamme piuttosto che rimanere a lavorare in certe condizioni

Come sono i rapporti con gli altri segretari aziendali?

Di collaborazione e, secondo il mio percepire, di sana e sportiva competizione a chi suggerisce prima e meglio soluzioni a problemi pratici quotidiani. La creazione di una vivace chat permette a chiunque di porre questioni con la certezza di una immediata e quantomeno discussa risposta a qualunque ora del giorno e (ahimè) della notte, festivi compresi. Questa è passione e un filo di sana pazzia.

Criticità?

Nella nostra azienda, diretta da un Dg con una particolare sensibilità social al punto che è sicuramente più facile avere una sua risposta scrivendogli su facebook che non inviandogli una PEC, si fa della comunicazione un vanto di efficacia. Per quanto mi riguarda non ho perso occasione per ricordare al Dg che la comunicazione e la trasparenza è la prima cosa che abbiamo sacrificato in un accorpamento tra aziende che ha visto allontanarsi le apicalità dell'azienda dalle basi. Viene confusa la comunicazione verticale gerarchica con il confronto tra tutte le parti prese in causa. Sono in corso importanti cambiamenti all'intervento dell'azienda senza che ne siano stati informati i sindacati. Sono mesi che chiedo informazioni su una riorganizzazione dei servizi di laboratorio e anatomia patologica che interessa i tre presidi ospedalieri, ma l'unica risposta verbale che ho ottenuto è che si sta ancora valutando l'opportunità in termini di vantaggi e svantaggi. Eppure i cambiamenti, già in parte avvenuti, sono sotto gli occhi di tutti. Si smentisce l'evidente.

E ancora, non c'è unità operativa che non stia soffrendo per la carenza di personale (in particolare medici anestesisti, ortopedici, medici di pronto soccorso, pediatri, ma anche laboratoristi) determinata da un gran numero di colleghi che migrano verso il privato, non sempre perché attirati da migliori condizioni di lavoro e da guadagni più gratificanti, talora in fuga da una situazione di mancato riconoscimento del proprio valore professionale oltre che da un grave carico di lavoro e di responsabilità che col tempo ti usura. Abbiamo casi di giovani medici donna che preferiscono licenziarsi e rimanere a casa fare le mamme piuttosto che rimanere a lavorare in certe condizioni. Questo dovrebbe fare riflettere.