

MalpensaNews

Elezioni RSU negli ospedali della Valle Olona: “Nursing Up si impegna a valorizzare i professionisti della salute”

Alessandra Toni · Friday, April 11th, 2025

In vista delle elezioni dei rappresentanti sindacali aziendali negli **ospedali dell’Asst Valle Olona che si terranno i prossimi 14,15 e 16 aprile**, abbiamo rivolto quattro domande alle sigle sindacali che si presentano.

Le domande:

- 1) Quali sono le principali richieste che avete raccolto tra i dipendenti?
- 2) Tra i problemi: carenza di personale, riorganizzazione dei reparti, parcheggi e benefit, contratto integrativo qual è, secondo voi, la criticità maggiore ?
- 3) Se eletti, la prima cosa per la quale vi impegnerete
- 4) Un appello ad andare a votare

Le risposte di **Manuela Tartagni** candidata **Nursing Up** all’Asst Valle Olona.

Quali sono le principali richieste che avete raccolto tra i dipendenti?

In linea con quello che Nursing Up sta portando avanti a livello nazionale, essendo un sindacato che rappresenta i professionisti sanitari, direi che la parola chiave è **maggior rispetto per una categoria** che, può piacere o meno, ma rappresenta la percentuale più alta del comparto sanità e si identifica in quello che è il motore dell’attività. E, fondamentalmente, rappresenta anche il **personale che spesso e volentieri è più soggetto a sacrifici di ogni sorta**.

Proprio perché noi siamo tenuti a garantire la continuità assistenziale e proprio perché ciò che facciamo è assolutamente non sostituibile, se noi non ci fossimo non ci sarebbe assistenza.

Quindi riteniamo che sia necessario **garantire maggior rispetto e assicurare la valorizzazione sia a livello nazionale sia a livello di contratto aziendale**, con un utilizzo anche delle risorse aggiuntive date da Regione. Proprio la Regione, che deve garantire una risposta alle problematiche legate all’abbattimento delle liste d’attesa, deve anche riconoscere la grave carenza di personale in continuo aumento. È un fenomeno che non si contiene.

Noi definiamo la nostra una professione intellettuale, che dovrebbe prevedere anche la

cosiddetta possibilità di relazione, perché **relazione col paziente è tempo di cura, non è perdita di tempo**. Finché la situazione rimarrà questa, finché i professionisti sanitari saranno chiamati a fare cose che possono essere supportate da altre figure già esistenti, sottraendo tempo alle mansioni proprie della professione intellettuale, questo tempo di cura da dedicare al paziente è un problema. Così come lo è **il demansionamento**, altra lotta che Nursing Up ha portato avanti : abbiamo delle responsabilità precise, delle competenze precise acquisite, sia con l'esperienza ma anche durante il percorso di formazione al quale siamo obbligati. Anche questo è un altro aspetto che ci differenzia.

Così **come ci differenzia l'obbligo di essere iscritti a un ordine** e il pagamento della tassa di quest'ordine, nonostante ci sia ancora il **vincolo di esclusività**. Anche se, c'è una legge, che è stata anche prorogata, che ci permette la libera professione ma poi i paletti da rispettare sono veramente tanti. Le aziende non consentono e non facilitano questa cosa. Quindi non c'è neanche la possibilità di migliorare la propria condizione in questo modo.

Tra i problemi: carenza di personale, riorganizzazione dei reparti, parcheggi e benefit, contratto integrativo qual è, secondo voi, la criticità maggiore ?

Le problematiche elencate sono tutte importanti, ma quelle che impattano di più sul personale sanitario, sui professionisti sanitari, è proprio **la carenza di organico continua**. Spesso e volentieri il personale viene richiamato in servizio nei giorni di riposo, durante le ferie, con delle modalità che Nursing Up sta cercando di monitorare in qualche modo. Li sta valutando perché i richiami a casa **non solo non vengono riconosciuti per mancanza di risorse**, anche se esiste un accordo interno, che è l'accordo del disagio che ha però dei requisiti ben precisi, **ma anche perché faticano anche a essere in qualche modo giustificate**. Io stessa ho scritto all'azienda in merito a questa cosa dicendo che, comunque, il richiamo a casa deve prevedere uno ordine di servizio che vada a giustificare il rientro del dipendente, nel tempo che lui dovrebbe dedicare a sé stesso e alla propria famiglia, per andare a sostituire una carenza che ormai è diventata cronica.

La carenza poi impatta anche sull'organizzazione, perché spesso queste sostituzioni vengono fatte un po' a patchwork, nel senso che l'organizzazione dei reparti attuale e la carenza che si sta verificando crea chiaramente delle difficoltà, con la necessità di spostamento di personale, a volte anche tra unità operative, spostamento che va magari a depauperare gli schemi di servizio già ridotti all'osso. Anche questo Nursing Up l'ha fatto presente: **impatta sulla vita del lavoratore, ma impatta anche sulla qualità dell'assistenza e sulla sicurezza del paziente**.

Altre cose importanti, che rientrano nel malessere organizzativo, sono rappresentate, in questo momento, anche **dai lavori in corso che sono lunghi**, che intralciano, che, spesso e volentieri, determinano delle condizioni non propriamente vivibili. Mi riferisco al **padiglione della medicina (ospedale di Saronno)** dove noi abbiamo due reparti con degenti e personale costretti a **un rumore di sottofondo incredibile**, uno stato di degrado pesante. Anche questo segnalato. Comprendiamo la necessità degli interventi, ma si deve tener conto anche di chi ci lavora e di chi è ricoverato. **Forse valeva la pena pensare ad altre soluzioni**. Anche questa è stata una delle domande che io personalmente ho posto all'azienda, chiedendo se non ci fosse la possibilità di chiudere un intero padiglione, con lo spostamento di reparti in altri plessi, dove ci fossero dei posti vuoti, così da permettere a pazienti e personale di stare in un ambiente più confortevole, evitando il rumore del martello pneumatico nelle orecchie.

Il problema parcheggio è grossissimo: ormai l'area dietro l'ospedale è diventata un parcheggio di tutti. Giustamente, i cittadini saronnesi sanno che quel parcheggio non è soltanto destinato ai

dipendenti, non c'è nessuna sbarra di controllo, non è richiesto il badge, per cui la sosta è diventata selvaggia dato che non sono segnalati gli stalli. Inoltre, la porta posteriore di entrata dell'ospedale è perennemente rotta, quindi l'accesso è libero a tutti.

I dipendenti devono arrivare un'ora prima, ma a volte nemmeno questo è sufficiente. **Soprattutto per i secondi turni e per il turno notturno, è sempre molto problematico** e si è costretti a parcheggiare distanti, con un aumento dei problemi di sicurezza, soprattutto in inverno quando è buio diventa tutto più difficile.

La questione della sicurezza è complessa: da una parte si pone il tema di mancanza di controlli con un via vai nelle aree interne e nei padiglioni di persone non autorizzate. Ci sono aree dell'ospedale dove estranei entrano e sostano creando situazioni di preoccupazione per chi fa il turno di notte. È un tema che si riallaccia a quello precedente della carenza di organico: quando gli schemi di servizio non sono rispettati e vengono in qualche modo depauperati. Su questo attendo una risposta dell'azienda, perché ho scritto proprio un mese fa.

Per che cosa ci impegneremo noi?

Sicuramente ci **impegneremo per far sì che la consapevolezza del valore della nostra professione prenda piede.** Questo non vuol dire che gli altri lavoratori non hanno come dire importanza. Ma noi, come Nursing Up, è da tempo che diciamo che gli infermieri **dovrebbero avere un contratto a parte**, o meglio i professionisti sanitari dovrebbero avere un contratto a parte. Un accordo dedicato, perché le responsabilità che noi abbiamo non sono uguali a quelle di un lavoratore amministrativo piuttosto che a quelli di un lavoratore tecnico non sanitario. E questo fa la differenza, può piacere o non può piacere, ma questo fa la differenza.

Un appello ad andare a votare

Nell'appello che facciamo per andare a votare, diciamo ai nostri colleghi che è ora di svegliarsi, che la leva della vocazione è una leva sbagliata. Nella nostra professione ci deve essere passione, questo sì, e ci deve essere motivazione. Ma se vogliamo mantenere alta la motivazione e la passione di questa professione bellissima, e quindi renderla di nuovo attrattiva, **dobbiamo riconoscere le responsabilità sia sul piano normativo sia sul piano economico.** Noi non possiamo essere quelli col camice non bene identificati: ricordiamo che noi dobbiamo conseguire una laurea e chi non l'ha conseguita ha un titolo equipollente; abbiamo delle responsabilità che aumentano sempre di più; abbiamo il dovere di fare bene il nostro lavoro e vogliamo farlo bene ma, per farlo bene, dobbiamo avere delle risorse, risorse umane che non possono più essere legate al cosiddetto minutaggio di assistenza, ormai obsoleto perché non si adatta più al tipo di utenza a cui dobbiamo dedicare la nostra assistenza, con il mandato di "erogare e tutelare la salute".

E questa cosa è una cosa che devono, come dire, interpretare anche i nostri dirigenti, altrimenti **questa carenza, questa fuga, questa emorragia, continuerà e non ci sarà nessuna figura sostitutiva**, perché anche questa figura dell'assistente infermiere, sulla quale Nursing Up si è mostrato contrario, non avrà mai una formazione equivalente alla nostra e non avrà neppure una preparazione equivalente a quella dell'ex generico di una volta. **Noi vogliamo che venga valorizzato chi c'è**, tant'è che noi stiamo lottando anche per l'indennità di confine per proteggere tutte quelle province dalle quali la fuga è più facile.

Lo è per il vecchio infermiere, ma lo è soprattutto per il giovane che arriva con delle aspettative e

che vide la vicina Svizzera o la Germania dove può andare a stare meglio.

Se solo si vedessero le condizioni nelle quali moltissimi reparti lavorano, **per quanto questa professione sia veramente bellissima**, che io amo ancora tantissimo, **ci sta mettendo a dura prova**. In questa azienda così come in altre: non è soltanto la nostra azienda, ma è un problema alla quale le istituzioni devono porre attenzione perché stanno ignorando un problema enorme, enorme.

I candidati di Nursing Up all'Asst Valle Olona

SE NON VUOI CHE GLI ALTRI
DECIDANO PER TE

BARRA IL SIMBOLO
ED ESPRIMI 2 PREFERENZE

ELEZIONI RSU
14, 15 E 16 APRILE
2025

VOTA NURSING UP

1. TARTAGNI MANUELA	12. LAZZARONI VITTORIA
2. BOI MARIA LUISA	13. MAZZARACCA KATIA
3. CERIANI ELISABETTA	14. PASSALACQUA AMBRA JESSICA
4. CARTA PATRIZIA	15. PERFETTI GABRIELLA ROSA
5. ASCIONE MARCO	16. RAMUNNO VINCENZA
6. BASILICO ANNALISA	17. SARO EMANUELA
7. CATTANEO FABIOLA	18. SCORRANO LUGIA ANTONIA
8. CIPOLLA IVANO FRANCESCO	19. SILVI MARIATELLA
9. COSENTINO VALERIA	20. SPLENDIDO SARA
10. CROCI SARA	21. MATERA MASSIMO
11. GASPARINI LILIANA	

This entry was posted on Friday, April 11th, 2025 at 10:20 am and is filed under [Lavoro](#), [Salute](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can skip to the end and leave a response. Pinging is currently not allowed.