



copma

SERVICETEAM

notizie

25



ANNO XI / NUMERO 3 / Dicembre 2006

Notiziario della Copma scrl
v.le Veneziani 32 Ferrara tel. 0532/970611
stampato su carta ecologica
dalla litografia Sate Ferrara

B U O N N A T A L E E F E L I C E A N N O N U O V O

E D I T O R I A L E di Alberto Rodolfi

Onestamente devo affermare che è forte in me lo sconcerto e lo sgomento che mi prende nel rilevare quanto sia caduta pesante, la scure sul reddito dei lavoratori dipendenti, attraverso la sostanziale "requisizione" del TFR. A nessuno può sfuggire che la "requisizione" del TFR, è presentata come il "rimedio" al fatto che, come fosse stato indispensabile provvedere ad un'avversità del destino, già erano state poste in atto riforme del sistema pensionistico che produrranno assegni di pensione molto inferiori a quelli erogati sino ad ora, in cambio di una vita lavorativa non inferiore a 40 anni retributivi.

C'è stato lungamente detto che l'INPS non ha più soldi per le pensioni e quasi c'è attribuita una colpa per il fatto di aspirare ad una vita più lunga rispetto a quella dei nostri nonni. Ora ci viene chiesto di lavorare di più, a fronte di un reddito inferiore a quello che attualmente stiamo percependo.

Proprio di questo si tratta cari Soci: il reddito dei lavoratori dipendenti viene ridotto esattamente della quota di salario o di retribuzione che ci doveva essere erogata con la denominazione TFR, al momento in cui cessava il rapporto di lavoro. In base ai provvedimenti adottati dall'attuale Governo, che ha anticipato quanto già predisposto dal Governo precedente, la nostra retribuzione sotto forma di TFR sparirà per la parte che maturerà dal 01 gennaio 2007 in poi. Quei soldi andranno a confluire in fondi che avranno lo scopo di erogarci un'integrazione sulle pensioni che percepiremo dopo "appena" 40 anni di regolare lavoro.

SPARITO IL TFR DECURTATE LE PENSIONI



Io valuto tutto ciò come un'enorme truffa a danno dei lavoratori dipendenti, perpetuata da coloro che diversamente avrebbero dovuto operare almeno per renderci partecipi delle situazioni, delle possibili soluzioni e soprattutto delle decisioni da prendere, tenendo conto che in fondo si trattava dei nostri soldi e del futuro nostro e delle nostre famiglie.

Viceversa, nessuno è mai venuto a spiegarci perché un bel giorno i soldi dell'INPS sono finiti, anche se credo di sapere bene dove sono andati a finire, come sono stati utilizzati

ti i soldi che abbiamo versato al fine di precostituirci un reddito dignitoso per quando non saremmo più stati in grado di lavorare. Quei soldi, i nostri soldi versati per poter avere un giorno una pensione, sono stati spesi per altri scopi ed è questa la verità che dovevano dirci da molto tempo e che non ci hanno mai detto. Chi ci doveva dire questa verità, erano coloro ai quali abbiamo affidato per un verso la gestione dell'INPS e per un altro la politica di questo nostro Paese.

Mi riferisco ai Governi che ci hanno governato sino ad oggi, senza alcuna distinzione di parte, mi riferisco alle Organizzazioni Sindacali CGIL - CISL e UIL che sono parte interessata nella gestione dell'INPS e che di fatto hanno consentito l'utilizzo dei nostri soldi per fini non conformi al loro giusto scopo.

Mai nessuno ha chiesto il nostro consenso e nemmeno si sono presentati per renderci conto delle loro azioni; semplicemente ci fanno sapere che quei nostri soldi non ci sono più e che dovremo provvedere versandone molti altri ancora. Oggi sono sempre gli stessi soggetti quelli che ci stanno portando via il TFR e se ciò non bastasse, devo notare che vogliono farci credere che il tutto è fatto per il nostro bene, che non dobbiamo preoccuparci troppo in quanto non sentiremo alcun dolore, non ce ne accorgeremo neppure.

Temo che dietro la "requisizione" del nostro TFR, che rappresenta un volume di denaro pari a circa 14.000.000.000 di Euro all'anno, si possano nascondere interessi enormi su cui qualcuno e forse più di qualcuno, ha già puntato, per ottenere vantaggi che temo non siano unicamente per i lavoratori a cui ogni anno verranno "sottratti" questi soldi.

14 miliardi di Euro accumulati ogni anno, potrebbero costituire in breve tempo, una massa di denaro in grado di condizionare nel Paese, sia la sfera economica quanto quella politica e mi pare fin troppo evidente che dietro tutte queste manovre, potrebbero celarsi ragioni ben diverse da quelle rappresentateci.

Io dico piuttosto che sono stanco di questo "andazzo", che è giunto il momento di ribellarsi e lottare perché il sistema democratico del nostro paese, riporti l'esercizio della delega nell'ambito dovuto, nel rapporto tra cittadino delegante e sistema dei partiti o governi, oltre quello dei sindacati, quali soggetti delegati.

Oggi questo rapporto quasi non esiste più ed i soggetti delegati (partiti - governi - sindacati) di fatto non rispondono più alle persone che li hanno delegati.

Non è solo per giustizia o per l'essenza democratica che pervade il mio spirito, che faccio appello al recupero del rapporto responsabile tra cittadino e suo delegato in quanto essenza imprescindibile di una vera democrazia, ma anche perché la mancanza di questo rapporto preclude ad una pericolosa caduta di valori con esiti e conseguenze difficilmente prevedibili.

Integrativo provinciale di Ferrara

Il Premio di Risultato 2005: luci e ombre

Come tanti dipendenti hanno avuto modo di verificare, all'interno della busta paga di Ottobre 2006 era presente anche la voce "**Premio di Risultato**" che si è sommata allo stipendio di quel mese.

Riteniamo doveroso e corretto fornire alcuni chiarimenti che entrano nel merito delle ragioni e delle entità economiche erogate, visto che (giustamente) un certo numero di dipendenti ha richiesto maggiori spiegazioni sulle modalità con le quali si è giunti a riscuotere detto Premio.

Innanzitutto va detto che questo **Premio di Risultato (PdR)** è il frutto di un integrativo provinciale sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali e Associazioni datoriali di Ferrara nel Marzo del 2005.

Vogliamo mettere in evidenza che **solamente 4 province** sulle 103 in Italia, sono giunte a definire un accordo di 2^a livello che distribuisce, **in aggiunta allo stipendio**, un Premio economico ai lavoratori.

Fra queste c'è anche Ferrara che (in questo settore) dimostra quindi una forte disponibilità per il confronto e per la collaborazione tra strutture imprenditoriali e Organizzazioni dei lavoratori con l'obiettivo di poter perseguire, **insieme**, due traguardi: **lo sviluppo delle imprese ferraresi e migliori condizioni economiche per i lavoratori del settore.**

L'integrativo dovrebbe rappresentare solo l'inizio di un percorso più articolato, impegnativo e costruttivo. Dopo un anno e mezzo dall'accordo integrativo, ci accorgiamo invece che questi traguardi sono ancora molto lontani sul nostro territorio, guardato con attenzione e appetito da una concorrenza esterna agguerrita e molto spesso "spregiudicata", che troppo di frequente opera ai margini di quelle regole che le nostre imprese si sono sempre impegnate a rispettare.

Il ritardo temporale nel pagamento del **PdR** (da Luglio a Ottobre 2006) è dovuto proprio alla necessità di dover affrontare con più determinazione e chiarezza tra Aziende e Sindacati, i pesanti problemi che sta attraversando il settore a Ferrara e che, se non risolti, potrebbe mettere in discussio-

ne non solo l'accordo integrativo, ma la stessa "tenuta" delle Aziende ferraresi con le immaginabili ripercussioni sulla conseguente occupazione.

Si comprende quindi che il **PdR** è solo la parte "incentivante" per i lavoratori di un integrativo provinciale nato per raggiungere obiettivi ben più ampi e concreti.

Ma veniamo ai chiarimenti "tecnici" del **PdR**:

1. perché per il 2005 sono stati ridotti gli importi annui dei Premi?

Durante l'estate Aziende e Sindacati hanno analizzato tutti i dati statistici che dimostravano come i "risultati" prefissi nell'integrativo, si fossero raggiunti solamente in parte: a) è stato raggiunto (a malapena e non da tutte le aziende) il parametro di rapporto tra fatturato e costo del lavoro (1,25).

b) i giorni di **malattia nel 2005**, invece, sono stati nettamente **superiori all'anno precedente** con conseguente appesantimento del costo del lavoro (**diretto** perché i primi tre giorni di carenza sono a totale carico dell'azienda, e **indiretto** perché -a seguito delle alte malattie- siamo stati costretti a gestire una peggiore organizzazione del lavoro e un aumento delle ore di supplementare, naturalmente più costose).

Dal momento che non ritenevamo giusto penalizzare i moltissimi lavoratori che meritano invece di vedere riconosciute la loro assiduità e il loro impegno, abbiamo cercato, "**insieme**", quei "correttivi" che permettessero comunque di concedere la quasi totalità del Premio con un occhio di riguardo per i lavoratori "virtuosi" della prima fascia.

Mantenendo inalterate le fasce di malattia, abbiamo sottoscritto **insieme** (Associazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali), un "verbale di accordo" che ha ridefinito l'entità economica dei Premi passati dal **100% all'85% per la 1^a fascia** di lavoratori con malattie fino a 9 giorni; dal **70% al 43% per la 2^a fascia** con malattie da 10 a 12 giorni; e dal **50% al 27% per la 3^a fascia** da 13 a 16 giorni.

Come già sottoscritto in precedenza, nessun Premio è stato previsto per

coloro che, durante il 2005, hanno accumulato più di 16 giorni di malattia.

2. come è stato calcolato l'importo del Premio?

Ogni lavoratore avrà notato una differenza con i propri colleghi anche se risultava nella stessa fascia di malattie. Il fatto è dovuto al metodo di calcolo perché il Premio viene conteggiato in base alle **ore effettivamente lavorate da ogni addetto**: è facile comprendere che, anche a parità di giorni lavorati, avrà fatto più ore il dipendente con un contratto di 35 ore settimanali rispetto ad uno con 20 ore. Di conseguenza avrà anche diritto ad un Premio, corrispondente, più alto.

È stato quindi ricavato un "coefficiente orario" uguale per ogni fascia (cioè un "mini" Premio per ogni ora lavorata), che è poi stato moltiplicato per le Ore Lavorate effettivamente da ogni dipendente (comprese quelle "supplementari").

Il risultato, corrisponde esattamente al **Premio di Risultato totale** inserito nella busta paga di Ottobre 2006 per ogni lavoratore (che ne aveva diritto).

Come già detto, abbiamo riscontrato un deciso peggioramento delle malattie che, nel 2005, sono aumentate del 25%. Questo non ha impedito di erogare il Premio di Risultato al 77% dei dipendenti di Copma e di questi il 65% è entrato nella 1^a fascia. Risultati numericamente interessanti, ma decisamente inferiori all'anno precedente.

L'esito finale di questo primo anno "sperimentale" ha messo quindi in evidenza luci e ombre (così come nelle altre tre province che hanno siglato un accordo integrativo provinciale).

Proprio sulla base di questo risultato abbiamo ritenuto opportuno riprendere la discussione tra Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali per approfondire la situazione del Mercato del lavoro del settore pulimento nella Provincia di Ferrara con l'intento di mettere al centro dell'attenzione gli obiettivi già richiamati **dello sviluppo delle imprese ferraresi e delle migliori condizioni economiche per i lavoratori del settore** da perseguire con più speditezza, incisività e determinazione.

Congresso nazionale A.N.M.D.O.: presentata a Lecce la ricerca fatta dall'Università di Ferrara con il contributo di Copma

L'annuale incontro congressuale dell'A.N.M.D.O. (Associazione Nazionale dei Medici delle Direzioni Ospedaliere) svoltosi a Lecce nel settembre scorso, è stata l'occasione per l'Università di Ferrara di presentare i risultati di una ricerca fatta presso l'Ospedale del Delta a Lagosanto (FE). Lo studio, promosso dal Dipartimento di Architettura e dal Dipartimento di Medicina Sperimentale e Diagnostica della Facoltà di Architettura dell'Università di Ferrara (in collaborazione con il Dipartimento di Ricerche Energetiche ed Ambientali della Facoltà di Ingegneria dell'Università di Palermo, con l'Azienda USL di Ferrara e con Copma), si

poneva lo scopo, nell'ambito di una più complessa ricerca tesa ad indagare le problematiche relative alle infezioni nosocomiali da siti chirurgici, di **valutare l'efficacia dei protocolli di disinfezione nelle sale operatorie e la loro validazione in funzione della tipologia delle finiture architettoniche**. Copma ha sostenuto con forte motivazione questa ricerca, sia in termini economici che di fattiva collaborazione, non solo perché comunque ne era coinvolta in quanto esecutrice



dei servizi di pulizia e disinfezione delle Sale Operatorie, ma perché sente proprio l'obiettivo di contribuire ad elevare la conoscenza in quanto strumento di miglioramento delle soglie di sicurezza. Studiare inoltre il livello di inquinamento microbiologico dei materiali e la verifica dei processi di disinfezione corrisponde anche al nostro obiettivo di introdurre nel mercato dei servizi (e quello sanitario in particolare) maggiore consapevolezza circa l'importanza dei requisiti professionali ed imprenditoriali indispensabili per assicurare il conseguimento di obiettivi di qualità e sicurezza. Il Professor Mazzacane, che ha guidato l'equipe di ricercatori, ha quindi illustrato a Lecce, con la collaborazione della Dott.ssa Frabetti, i risultati del lavoro svolto sia sul campo (in vivo) che in laboratorio (in vitro) traendone importanti conclusioni e ponendo altrettanti temi di ulteriore riflessione e di approfondimento. Come Copma possiamo ritenerci doppiamente soddisfatti: ottimo il livello di qualità misurata e riscontrata nei processi di pulizia, ottimo il contesto in cui tale risultato è stato presentato (una platea congressuale altamente specializzata composta di Direttori Sanitari e di Medici di

Direzione Sanitaria). Saremmo poco lungimiranti però se pensassimo che buoni risultati aziendali e buon marketing siano sufficienti a metterci al riparo da insidie e pericoli che caratterizzano il mercato in cui operiamo; dobbiamo continuare a credere nelle potenzialità della nostra cooperativa è continuare ad investire sul **"sapere"** come fattore di crescita e di successo.



Nuovo centro della Fondazione Don Carlo Gnocchi onlus a Rovato



Sabato 4 novembre scorso è stato inaugurato il nuovo Centro della Don Gnocchi a Rovato in provincia di Brescia.

Il Centro "E.Spalenza" è un moderno centro di riabilitazione con 130 posti letto ricavato nel vecchio ospedale di Rovato; un qualificato esempio di riconversione di una struttura sanitaria in un contesto architettonico in cui conservazione- ristrutturazione e nuova edificazione, danno slancio e forza al progetto

della Fondazione di creare un centro di eccellenza nell'attività assistenziale e riabilitativa. Il Presidente della Copma, Alberto Rodolfi, è stato presente all'inaugurazione attribuendo un significato speciale a questa nuova opportunità per la cooperativa di fornire i propri servizi condividendo la vocazione della Fondazione Don Gnocchi di porre il paziente sofferente, con i propri bisogni e le proprie specificità, al centro di ogni attività. Per Copma non è solo quindi una nuova occasione di espansione delle sue attività ma la conferma di una linea di sviluppo che si basa soprattutto sulla capacità di contraddistinguersi come un partner qualificato e consapevole del valore, sotto il profilo umano e professionale, dei servizi che è chiamata a svolgere.



Fondazione Don Carlo Gnocchi: Convegno internazionale a Firenze sulle fragilità: progetti e speranze nel terzo millennio

La Fondazione Don Gnocchi, in occasione del cinquantesimo anniversario della morte del Venerabile don Carlo Gnocchi, ha organizzato a Firenze un importante convegno internazionale sui temi della "sofferenza" chiamando a



confronto la comunità scientifica e tutti gli operatori impegnati per alleviare le sofferenze e le disabilità che colpiscono gli esseri umani.

Mons. Angelo Bizzarri, Presidente della Fondazione Don Carlo Gnocchi, vede nel convegno un'occasione in cui mettere "sotto la lente di ingrandimento l'universo della sofferenza e del dolore per essere indagato con penetrante attenzione nell'intento di inventare nuovi approcci e nuove vie per affrontarlo e contenerlo".

Anche l'approccio è universale: le riflessioni hanno spaziato nella



dimensione etica, antropologica, filosofica, sociale e spirituale.

Copma ha contribuito alla realizzazione di questo convegno in coerenza con la sensibilità sociale della propria mission e nella convinzione che vanno sostenute concretamente le azioni tese a migliorare le condizioni delle persone.

Ospedale Ca' Foncello di Treviso: inaugurato il Parco di Villa Carrisi



Una cerimonia molto sentita dalla comunità trevigiana ha suggellato la conclusione della prima fase dei lavori di recupero del Parco della Villa Carrisi all'interno dell'Ospedale Regionale Cà Foncello.

Ulss n.9, è stato così possibile avviare un processo di recupero che potrà, una volta completato, rappresentare davvero un modello originale in cui i cittadini, sia in quanto tali che in quanto pazienti, potranno trarne motivo di giovamento e di soddisfazione. Il Vice Presidente di Copma, Mario Pinca, nel portare il saluto di Copma, ha sottolineato il valore che Copma ha dato alla decisione di fornire la propria collaborazione economica e professionale; non solo quindi perché ciò rientra tra le sensibilità e le finalità sociali della cooperativa ma anche perché è un onore pensare che il nome di Copma possa restare legato alla storia di questo parco.

L'aver inoltre contribuito a dare corpo al progetto del Dott. Dario di spaziare oltre i tradizionali confini di ciò che comunemente si intende per ambiente sanitario è motivo anch'esso di riflessione perché abbiamo bisogno tutti di comprendere quanto importante sia dare sempre concreto significato all'obiettivo di una migliore qualità della vita.

Un'opera fortemente voluta dal Direttore Generale dell'Azienda Ulss n.9 Dott. Claudio Dario che ha saputo collocare l'idea del recupero di un bene ambientale di straordinaria bellezza in un contesto ospedaliero, coniugando la dimensione sanitaria con quella ambientale. Con il contributo economico di Copma e della stessa Azienda

