



Anno I° n. 1 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.uilfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@uilfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIÀ PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

GLI SPRECHI NEL SETTORE PUBBLICO *Migliaia le segnalazioni arrivate alla UIL-FPL*

Sono migliaia le segnalazioni arrivate dai nostri iscritti, dai lavoratori e dai cittadini alla mail bastasprechi@uilfpl.it. La campagna di mobilitazione avviata da alcuni mesi dalla UIL-FPL sta producendo ottimi risultati. "Denunciare per non sprecare" è un'iniziativa nata con l'obiettivo di contribuire a mettere fine ad abusi e clientelismi, ad eliminare sperperi e sprechi di denaro pubblico e per recuperare risorse necessarie a premiare il merito dei lavoratori e a migliorare la qualità dei servizi erogati. Forti del grande successo che l'iniziativa ha innescato tra i lavoratori del pubblico impiego e i cittadini, proseguiremo la nostra battaglia ancora una volta senza creare disservizi ai cittadini, con il primario obiettivo di riaffermare il senso di responsabilità e di onorabilità del lavoratore pubblico, l'erogatore di servizi per eccellenza. In quest'ottica, da anni la UIL-FPL si sta battendo per tagliare i costi della politica, i cui risparmi potrebbero essere investiti sia per dar vita a politiche di sviluppo in grado di far recuperare il potere d'acquisto dei lavoratori, che negli ultimi anni è paurosamente sceso, sia per favorire la ripresa economica necessaria attraverso una riforma del fisco equa e l'attivazione di politiche lavorative in grado di assicurare un futuro degno ai giovani. Pen-

siamo solamente che i costi della politica sono cresciuti nell'ultimo decennio del 40% ad un ritmo doppio degli aumenti delle buste paga. E' ora di dire basta ad un sistema che penalizza sempre i più deboli, non garantendo il diritto di equità sociale. Annualmente vengono spesi 250 milioni di Euro per

mantenere il Parlamento (in America, per fare un esempio, si spendono 68 milioni) e ben oltre 40 miliardi per mantenere i costi delle cariche politiche e fiduciarie di 20 regioni, 8.102 comuni, 112 province, 365 comunità montane, 215 consigli circoscrizionali, 25 mila società partecipate, 250mila consu-

lenze e centinaia di altri enti costosi e inutili.

Non basta, è vero, tagliare gli stipendi ai politici per risolvere i problemi del Paese, ma ciò rappresenterebbe un segnale ai lavoratori in difficoltà e fungerebbe da buon esempio. Basterebbe, in realtà, decidere di istituire poche macroregioni, di sopprimere le province, le comunità montane, le società partecipate e tutti gli enti inutili, di abolire le consulenze e di razionalizzare l'amministrazione degli 8mila e passa comuni affidandola a city-manager scelti tra i 3,5 milioni di funzionari pubblici per trasformare il Paese in efficiente, snello, produttivo e socialmente equo.

Per non pensare al miliardo e duecento milioni di Euro che viene speso nella miriade di consulenze che insistono nella pubblica amministrazione. La questione dell'efficienza e della qualità della pubblica amministrazione è innanzitutto un problema nostro che, non a caso, abbiamo posto al centro dell'iniziativa del 9 ottobre scorso per il taglio dei costi della politica, consapevoli che ci troviamo in un Paese dove si preferisce chiudere le Università e tenere aperte le Province.

Occorre investire sui pubblici dipendenti pagandoli meglio, valorizzandone il merito, facendoli lavorare su servizi di qualità. Per que-

**LAVORATORI DEI SERVIZI, AMMINISTRATORI, CITTADINI
NON GLI UNI CONTRO GLI ALTRI MA
INSIEME PROTAGONISTI DEL CAMBIAMENTO
PER METTERE FINE AI VERI SPRECHI :**

CONTRO
SPERPERI E CATTIVE GESTIONI
CLIENTELISMI E INDEBITI COSTI DELLA POLITICA

PER
**UNA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA
TRASPARENTE ED EFFICIENTE
AL SERVIZIO DEI CITTADINI**

**LA VALORIZZAZIONE REALE DEL MERITO
E DELLA PRODUTTIVITA'**

**CONTINUA
LA NOSTRA BATTAGLIA**

**SONO GIÀ CENTINAIA LE SEGNALAZIONI
PERVENUTE SULLA CASELLA**

BASTASPRECHI@UILFPL.IT

**SEGNALA ANCHE TU OGNI SPRECO ABUSO
E DISSERVIZIO
NELL'ATTIVITA' DELLE AUTONOMIE LOCALI -
DELLA SANITA' - DEL TERZO SETTORE**

LE NORME SULLA RAPPRESENTANZA E SULLA RAPPRESENTATIVITA' NEL PUBBLICO IMPIEGO

La posizione della UIL-FPL per il rinnovo delle RSU.

Il Protocollo del 23 luglio 1993 prevedeva un sistema di concertazione tra le maggiori confederazioni sindacali ed il Governo, per favorire una sempre più ampia partecipazione dei primi alle decisioni di politica macroeconomica di quest'ultimo. Il sistema contrattuale del Pubblico Impiego nasce grazie ad esso e con il Dlg.vo 29/93 si introduce la disciplina del rapporto di lavoro di diritto privato anche nel pubblico impiego.

Viene a configurarsi un nuovo modello contrattuale, che prevede una durata quadriennale per la disciplina normativa e biennale per la parte economica, calcolata per il I biennio sulla base dell'inflazione programmata stabilita dalla Legge Finanziaria annuale, mentre per il II biennio sulla base dell'inflazione reale, determinando, in seguito allo scostamento, un adeguamento dell'incremento retributivo. Sono stabiliti due livelli di contrattazione. Il primo attraverso la stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, valido per tutti i lavoratori del territorio nazionale, l'altra decentrato, a livello di singola Azienda di appartenenza.

L'elaborazione del regolamento per le elezioni delle RSU del '98 ha coniugato le esigenze della rappresentanza sindacale al nuovo modello di relazioni sindacali scaturito dalla firma del Protocollo del '93 e al contempo ha rafforzato il ruolo del sindacato nel settore pubblico. Il Regolamento prevede che l'Aran ammetta al tavolo di contrattazione solo le Organizzazioni Sindacali che, nel comparto di riferimento, hanno una rappresentatività non inferiore al 5% calcolato tra la media fra dato associativo (iscritti) ed il dato elettorale (% voti rsu)

La sottoscrizione dei contratti avviene se le OO.SS. firmatarie rappresentano il 51% quale dato medio o il 60% considerato il solo dato

elettorale.

A gennaio ed aprile 2009 il Governo e le OO.SS., eccetto la CGIL, hanno sottoscritto un accordo sul nuovo modello contrattuale, che punta a rafforzare il rapporto tra incremento salariale

e crescita della produttività/qualità, questione che ha pesato in negativo sull'economia del Paese, soprattutto negli ultimi anni. In esso si prevede la detassazione della parte variabile del salario (così come già

avviene nel privato), la coincidenza della durata della disciplina contrattuale normativa ed economica e che il nuovo indice di riferimento dell'inflazione per la contrattazione nazionale passi dal più lento indice dei prezzi al consumo di famiglie di operai e impiegati al più sensibile indice armonizzato IPCA con la depurazione degli energetici importati. Si passa dall'inflazione programmata, spesso fissata dal Governo ad un livello "politico"

troppo basso, ad un'inflazione prevista elaborata da un soggetto "terzo" al livello europeo (Eurostat). Per altro, questo potrebbe produrre contratti in tempi di rinnovo più brevi e certi e con minore conflittualità.

Ad oggi, tale modello non è stato ancora firmato dalle nostre controparti, Regioni, Province e Comuni, ma il confronto prosegue serratamente per raggiungere l'accordo nel più breve tempo possibile.

Recependo i principi cardine del Accordo sul nuovo modello contrattuale, il Dlg.vo 150/2009, la così detta legge Brunetta, viene modificato inoltre il numero dei comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego: si passa dagli attuali 12 (come previsto dal Dlg.vo 165/2001) a 4 a cui corrispondono 4 aree separate per la dirigenza. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali. E' previsto (già nel Dlg.

(continua a pag.4)



GLI SPRECHI NEL SETTORE PUBBLICO

(continua da pag.1)

sto, i proclami non servono ma occorre condividere l'obiettivo rispettando i ruoli di ciascuno e rifuggendo da politiche di tagli indifferenziati che sono l'esatto contrario della valorizzazione delle diverse necessità del servizio pubblico.

In quest'ottica, pubbliciamo, in forma riservata, alcune segnalazioni pervenute da cittadini, da lavoratori, dai nostri iscritti e dirigenti sindacali, la cui attendibilità è stata accuratamente verificata:

- 1) Anno 2009/2010, in una delle Regioni più piccole d'Italia sono stati conferiti incarichi esterni per un totale di 7.800.000 Euro
- 2) Euro 32.000 per un incarico di 6 mesi con la fi-

nalità di "istituire un corretto rapporto tra animali e cittadini".

- 3) Euro 45.000 per un incarico di 8 mesi in supporto al Sindaco in tema di promozione della città.

- 4) Euro 10.000 per un incarico di un mese con lo scopo di censire il numero di cinghiali in una determinata riserva.

- 5) Euro 44.000 per un incarico di 1 anno con l'obiettivo di determinare l'indice di gradimento dei trasporti pubblici locali.

- 6) Anno 2010. 24 incarichi esterni per la Segreteria del Presidente della Regione, per il Segretariato generale e per il Gabinetto del Presidente, per un totale di 3.000.000 di Euro. Nel-

la stessa Regione sono stati nominati 33 dirigenti esterni per un costo pari a 1.100.000 Euro.

- 7) Un'Azienda regionale ha assunto due dipendenti con un costo complessivo annuo di 223.719 Euro.

Questi sono solo una piccolissima parte delle segnalazioni già verificate, le quali saranno denunciate a breve. Nel frattempo continueremo a far sentire la voce dei lavoratori e degli iscritti attraverso queste forme di lotta non convenzionali, ma che contribuiscono in modo incisivo e profondo nel rendere più efficiente e qualificata la Pubblica Amministrazione.

INTERVISTA AD ANTONIO SANFILIPPO, RESPONSABILE DIPARTIMENTO PREVIDENZIALE UIL FPL

Sistema pensionistico, trattamenti di fine servizio, TFR e fondi complementari



**R a g .
Sanfilippo, risulta che da tempo il Dipartimento Previdenziale dell'UIL FPL è impegnato**

nella ricerca di un giusto trattamento previdenziale nel pubblico impiego, quali sono gli obiettivi che vi prefiggete?

Partendo dal consolidato principio che “il diritto del lavoro è uguale per tutti” siano essi operatori pubblici, privati, terzo settore o atipici, puntiamo verso l’uniformità nell’applicazione di tutte le norme esistenti; vedi lavori usuranti, sistema tassazione straordinari e produttività, calcolo ed accantonamento TFR, accesso al fondo pensionistico complementare e diritto all’anticipo del TFR ed infine omogeneizzazione del calcolo dei trattamenti pensionistici e dei premi di fine servizio.

La massima aspirazione è quella di vedere una “cassa previdenziale unica” dove confluiscono tutti i contributi pensionistici del lavoratore senza più alcuna necessità di trasferimenti, ricongiunzioni e riscatti, evitando, così di far spendere soldi a quei soggetti che per loro sfortuna hanno avuto una carriera variegata, per non dire anche “sfruttata”.

Un’ esempio per tutti: lavoratore LSU che vuole valorizzare i suoi contributi all’INPDAP deve prima provvedere al riscatto, in alcuni casi, oneroso presso l’INPS e quindi ricongiungerlo, sempre a titolo oneroso presso l’INPDAP.

Che differenza c’è tra TFS e TFR?

Come TFS si identifica il trattamento del premio di fine servizio erogato dall’INPDAP dal 1995 che spetta ai lavoratori pubblici. Ha sostituito l’indennità di buonuscita dell’ex ENPAS per gli addetti del comparto ministeri e il premio di fine servizio dell’ex INADEL per i dipendenti degli enti locali e della sanità. Il TFS ha tre peculiarità specifiche: la prima è che il lavoratore deve partecipare al suo accantonamento con una quota contributiva del 2,50% sulle base dell’80% delle voci fisse e ricorrenti (stipendio tabellare – RIA – fasce – indennità varie non legate alla turnistica); la seconda è che il suo accantonamento è “virtuale” e viene quantificato sola al momento della cessazione; la terza è l’arrotondamento del periodo, per il quale 6 mesi valgono zero, 6 mesi ed 1 giorno valgono un anno.

Mentre il TFR è il trattamento di fine rapporto in uso nel privato la cui disciplina è dettata dall’art. 2120 del codice civile, il cui accantonamento “reale” è un dovere a carico del datore di lavoro, nulla deve il lavoratore.

Diverso è il TFR in vigore dal 1 gennaio 2001 per i nuovi assunti nel pubblico impiego, il quale in base al DPCM 20 dicembre 1999, rimane con le seguenti peculiarità, contributo, anche se non dovuto, del 2,50% a carico del lavoratore, accantonamento “virtuale”, valorizzazione anche delle frazioni dei mesi, con l’unico arrotondamento dei giorni: 15 giorni pari a 0 mese, 16 giorni 1 mese.

Dal 1 gennaio 2011 secondo la legge 122 del 30 luglio 2010 art. 12 comma 10, tutti i lavoratori pubblici dipendenti, assunti precedentemente al 31 dicembre 2000 che erano

in TFS, come computo sono transitati in TFR e seguono il dettato dell’art. 2120 del codice civile, con la quantificazione del 6,91% delle voci stipendiali fisse, e per effetto del citato DPCM del 20/12/1999, subiranno ancora la trattenuta del 2,50% e l’accantonamento virtuale.

Da quello che ha appena detto sembra che sono in atto delle sperequazioni nel trattamento di fine rapporto fra lavoratori pubblici e privati.

E’ proprio così. Purtroppo esistono disparità di trattamento anche tra lavoratori dello stesso comparto pubblico, tanto è vero che i dipendenti dei ministeri percepiscono un TFS di importo superiore, almeno di un 20% in confronto ai lavoratori degli enti locali e sanità. Tale differenza è dovuta dalla persistente applicazione da parte dell’INPDAP delle formule di provenienza dell’ex ENPAS ed ex INADEL. Alterando il principio dettato dalla Consulta nella sentenza 243/93, con la quale, riprendendo l’art. 3 della Costituzione, aveva sancito il “principio di uguaglianza, nel senso che, nonostante le diverse articolazioni normative, i trattamenti di fine lavoro del pubblico impiego debbono comunque essere equivalenti,”

La UIL FPL a tutela dei propri iscritti e di tutti i lavoratori nei diversi settori degli enti locali, sanità e regioni, deve fermamente chiedere che venga uniformata la formula nel calcolo del TFS, tale che la somma netta erogata risulti simile in tutto il comparto pubblico, annullando, così, la differenza esistente con gli statali.

In concreto quali interventi pensate di mettere in atto relativamente a questo

caso?

Il percorso è molto articolato ed allo stato attuale è necessario che ogni lavoratore, invii all’INPDAP di Roma ed alla sede INPDAP della propria provincia di residenza una domanda/riciesta di “equità” di trattamento secondo il dettato della sentenza 243/93, visto la conferma della diversità di applicazione delle formule, evidenziata dall’INPDAP nella circolare n. 17 del 8 ottobre 2010. Tale domanda individuale è necessaria, per dare l’accesso al contenzioso amministrativo all’atto della cessazione, propedeutico a quello giudiziario.

Le nostre segreterie sono in possesso del fac-simile della lettera che forniranno a tutti gli iscritti UIL FPL, ed a richiesta a tutti i lavoratori che vorranno aderire all’iniziativa.

Allo stato attuale sono necessari percorsi individuali di tutela, dal momento che non sono previsti azioni di gruppo, e che l’eventuale esito positivo di una sentenza non è estensibile ad altri soggetti, aventi lo stesso problema.

Traguardiamo due obiettivi: il primo ad una pronuncia della Corte Costituzione che ne rilevi l’incostituzionalità, vista l’assodata sperequazione di detto trattamento; il secondo ad un intervento del legislatore che imponga per legge un sistema di calcolo che renda “omogenei” i TFS.

E per quanto riguarda le differenze con il privato?

Sono diverse e veramente gravi. Come avevo detto prima nel privato opera il TFR, secondo il disposto dell’art. 2120 del codice civile, quantificato annualmente con la

(continua a pag.4)

INTERVISTA AD ANTONIO SANFILIPPO, RESPONSABILE DIPARTIMENTO PREVIDENZIALE UIL FPL

(continua da pag. 3)

percentuale del 6,91% sulle voci stipendiali fisse e l'onere dell'accantonamento "reale" è a totale carico del datore di lavoro. Il lavoratore, invece, dopo otto anni ha il diritto di chiedere un'anticipo sul suo TFR.

Mentre il TFR in vigore dal 2001 nel pubblico impiego, stabilisce che il lavoratore continui a pagare il contributo del 2,50%, anche se non dovuto, questo per assicurare l'uguaglianza della retribuzione netta e delle trattenute fiscali tra i dipendenti in regime TFS e quelli in regime di TFR, giusto dispositivo del DPCM 20/12/1999, lo stesso decreto indica, altresì, che l'accantonamento resti virtuale ed esclude il pubblico dipendente dall'anticipo del suo TFR

Cosa succede ora con l'avvento della legge 122 del 30 luglio 2010?

Se come prima applicazione del TFR per gli assunti dal 2001, le condizioni sopra espresse potevano essere giustificate, in ragione della coesistenza dei due sistemi TFS - TFR, oggi non sono più sostenibili dal momento che per disposizione del documento di programmazione finanziaria, tutti i lavoratori del pubblico impiego sono transitati come computo del trattamento di fine servizio in TFR con l'aliquota del 6,91%, secondo le disposizioni dettate dell'art. 2120 del codice civile.

Pertanto è inaccettabile il concetto espresso dell'art. 12 comma 10 della legge 122/2010, che il pubblico dipendente, pur avendo il calcolo come il TFR, rimanga in regime TFS, questo come chiarito dalla circolare dell'INPDAP n. 17 del 8 ottobre 2010, per subire ancora la trattenuta del 2,50%, avere l'accantonamento virtuale e l'esclusione dell'anticipo sul TFR.

In considerazione del fatto che non esistono più i due

sistemi e non c'è più la necessità di salvaguardare l'invarianza della retribuzione netta.

A questo punto dobbiamo mettere in atto una petizione per chiedere la revisione e/o l'annullamento del DPCM 20 dicembre 1999, pretendere con fermezza che i lavoratori pubblici non "godano più di privilegi" e che vengano trattati con gli stessi "doveri" dei privati.

Che cos'è quella vostra ini-

ziativa di invitare gli enti a non trattenere la quota del 2,50%?

Ha lo scopo primario di sensibilizzare gli organi di governo, l'ente di previdenza, i datori di lavoro pubblico, gli operatori del settore e tutti i lavoratori della estrema necessità di predisporre e pretendere delle leggi che uniformino le varie discipline nel mondo del lavoro, abolendo tutte quelle norme che diversificano e dividono con palese ingiustizia e dan-

no economico.

Cosa pensa dell'atteggiamento di altre sigle sindacali, che si allineano alle disposizioni di legge senza alcuna presa di posizione?

Più che esprimere un pensiero, constato che sono "buoni tecnici", "ottimi esecutori di ordini", ma "pessimi sindacalisti", dal momento che non sanno tutelare in modo compiuto gli interessi dei lavoratori degli enti locali, sanità e regioni.

NOTIZIE FLASH DALLA REDAZIONE

• RICHIESTO INCONTRO URGENTE AL MINISTRO BRUNETTA.

Giovedì 20 gennaio u.s., presso la sede della UIL-FPL, si sono incontrati i Segretari Generali della CGIL-FP, CISL FP, UIL FPL e UIL PA per discutere dei problemi che gravitano nel settore pubblico. E' stato deciso di richiedere un incontro al Ministro della Funzione Pubblica, Renato Brunetta, per avviare un confronto su tali argomenti.

• ABROGAZIONE 1-SEPTIES. RIPRENDE L'ESAME AL SENATO.

Riprende al Senato l'esame del disegno di legge (S. 572-B) per l'abrogazione dell'articolo 1 - septies del decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250, in materia di equipollenza di diploma di laurea in scienze motorie al diploma di laurea in fisioterapia, e sulle disposizioni relative al conseguimento della laurea in fisioterapia da parte di studenti e laureati in scienze motorie. Abbiamo inviato un telegramma per sollecitare una rapida approvazione del provvedimento.

LE NORME SULLA RAPPRESENTANZA E SULLA RAPPRESENTATIVITA' NEL PUBBLICO IMPIEGO

(continua da pag. 2)

vo 165/2001, recepito dalla legge Brunetta) che l'Aran ammetta al tavolo per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Quadro, che definisce o modifica i comparti, le aree e gli istituti normativi comuni, solo le Organizzazioni Sindacali le cui Confederazioni siano rappresentative in almeno 2 dei quattro comparti attuali previsti.

Per ciò che concerne la rappresentatività, invece CGIL, CISL e UIL hanno posizioni profondamente diverse sulla tempistica di rinnovo delle RSU. Il voto delle RSU è un diritto irrinunciabile dei lavoratori, ma siamo altresì convinti dell'impossibilità di votare senza aver prima definito i nuovi comparti. La rappresentanza che uscirà dal voto deve essere chiara-

mente riconducibile agli ambiti settoriali definiti prima del voto stesso, altrimenti ci sarebbe il rischio che i rappresentanti eletti debbano spostarsi da un comparto all'altro. Ma ciò non è contemplato nel regolamento delle RSU e si rischierebbe di dover ripetere le elezioni. Abbiamo inoltre sollecitato la necessaria revisione dello stesso regolamento delle RSU, ormai datato e non più

rispondente al nuovo modello contrattuale. Serve una seria e approfondita attualizzazione

del regolamento; non è più pensabile che una serie di istituti e materie, non contemplate nel regolamento, siano regolate solo attraverso la controversia legale.

Vogliamo dar voce ai lavoratori il prima possibile, ma solo dopo aver definito i nuovi comparti ed aver revisionato l'impianto delle relazioni sindacali nel pubblico impiego.



PUNTIAMO I RIFLETTORI SULLA SICUREZZA DEI CITTADINI

L'importanza del ruolo degli agenti di polizia locale.

Ogni giorno leggiamo dagli organi di stampa o vediamo in televisione, specialmente sulle reti private, articoli e servizi che riguardano "l'insicurezza" dei cittadini. Spesso accade mentre sediamo tranquillamente a tavola, come se fossero passaggi obbligatori in attesa dei programmi di prima serata. Purtroppo molte volte si cade nella "banale" retorica. E' necessario accendere i riflettori sulla sicurezza, ma per dare ai cittadini elementi pratici e propositivi su come si può essere più sicuri e di come siano organizzati i corpi della polizia statale e locale. Facciamo un esempio: perché non fare rubriche di approfondimento su come è stato modificato il codice della strada e sull'inasprimento delle ammende? L'ultima novità introdotta, ad esempio, è quella che prevede per i ciclisti l'obbligo di indossare un giubbotto catarifrangente. Questo articolo non è stato fatto per far concorrenza alle sfilate di moda, ma per garantire la giusta sicurezza sia al ciclista che al conducente di macchine e motorini. Non sarà sicuramente estetico, ma, essendo ben visibile, potrebbe evitare anche gravi incidenti. Pochissimi sono coloro che lo indossano, sicuramente per l'ignoranza che vige in materia e soprattutto per la scarsa visibilità avuta nei mezzi di informazione.

Lo stesso discorso vale per l'uso dei telefonini mentre si guida, per le cinture di sicurezza, per i furti, le rapine, lo spaccio di droga davanti alle scuole, le risse all'uscita dalle discoteche. Le pagine dei giornali appaiono sempre più come necrologi, rare volte come strumenti utili alla responsabilizzazione dell'individuo in tema di sicurezza. Sarebbe necessario fare rubriche di approfondimento volte all'educazione e alla prevenzione, che non elenchino solo sanzioni e

ammende (che fanno notizia perché colpiscono il portafoglio), ma che spieghino perché, seguendo le regole, i suggerimenti, i consigli e i chiarimenti, ognuno di noi si possa sentire coinvolto in un processo di auto sicurezza per sé e per gli altri cittadini.

Andrebbe inoltre analizzato a fondo anche l'altro lato della medaglia: i pochi agenti, i pochi mezzi a loro disposizione, retribuzioni non corrispondenti alla reale capacità e professionalità. Le responsabilità di questa scarsità non sono certo da imputare al sindacato, ma allo Stato e alle Amministrazioni locali, che dovrebbero

riflettere con più serenità e serietà su questo versante, non con l'assillo del rispetto del patto di stabilità.

In questi ultimi due anni, come UIL-FPL, abbiamo lavorato con molta attenzione sui problemi che esistono nella Polizia Locale, promuovendo iniziative, convegni, seminari, corsi di formazione e di aggiornamento e continueremo a farlo per il grande rispetto che nutriamo verso i cittadini e verso gli agenti di polizia locale. Con gli altri colleghi della Segreteria nazionale, ci siamo chiesti infine in quali meandri parlamentari sia finita la nuova legge di riordino della polizia locale, su cui la UIL-

FPL aveva elaborato alcune importanti osservazioni. Non a caso, il Convegno nazionale sulla Polizia Locale di Riccione ha visto la presenza della UIL-FPL sia con un proprio stand che con una sessione speciale dedicata al ruolo e alle aspettative della polizia locale. Dall'appuntamento di Riccione e dal coinvolgimento dei nostri dirigenti territoriali, la Segreteria nazionale ha elaborato una proposta organica rivendicativa sulle funzioni della Polizia Locale alla luce del mutato quadro normativo e della richiesta sempre maggiore di utilizzo dei lavoratori per garantire sicurezza all'interno della città. Con essa, 65.000 agenti potrebbero lavorare meglio garantendo più sicurezza per i cittadini e per loro stessi, ma a questa domanda risponderemo certamente nel prossimo numero.

TESTO UNICO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (D.Lgs 81/2008) ALLA LUCE DEL MILLEPROROGHE (D.lg225/2010)

Slittati i tempi dell'emanazione del decreto ministeriale sulla sicurezza del lavoro per i volontari.

L'art.1 del cd. decreto "milleproroghe" rimanda al 31 marzo 2011 il termine di scadenza di cui all'art. 3 comma 3bis del D.Lgs 81/08, che recita: "Nei riguardi delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle organizzazioni di volontariato della protezione civile, ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, e i volontari dei vigili del fuoco, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività, individuate entro il 31 dicembre 2010 con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Dipartimento della protezione civile e il Ministero dell'interno, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute

e sicurezza sul lavoro". La proroga riguarda l'emanazione del decreto ministeriale sulla sicurezza del lavoro nelle cooperative sociali (Legge n. 381/91), organizzazioni di volontariato della protezione civile, volontari della Croce Rossa Italiana, del Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico, e i volontari dei Vigili del Fuoco.

Il rinvio è dovuto al completamento del Regolamento in atto tra le le Regioni, le province Autonome, le Rappresentanze del volontariato e le Amministrazioni Centrali, (D.Lgs 81/08, art.3 comma 12-bis. "Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra il volontario e l'associazione

di volontariato o l'ente di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo. Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato

(continua a pag.6)

EffePielles



Hanno collaborato a questa edizione:

Mario Comollo
Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Tonino Viti
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Carlo Piccirilli
Antonio Sanfilippo
Chiara Lucacchioni
Gerry Ferrara

OPES FORMAZIONE. L' AGENZIA FORMATIVA DELLA UIL-FPL.

La formazione al centro della nostra politica sindacale

Il binomio formazione-informazione è il pilastro della politica sindacale della UIL-FPL. Abbiamo attivato diversi corsi di formazione sindacale nelle nostre sedi di Gavignano (Rm) ed Aramengo (At) ed abbiamo stipulato convenzioni con l'Università di Roma, Siena e Caserta per sostenere ed accompagnare la formazione universitaria di dirigenti ed iscritti alla UIL. I risultati che abbiamo conseguito fin'ora sono davvero soddisfacenti perché consentono alla nostra organizzazione di tutelare e rappresentare gli interessi dei lavoratori con sempre maggiori strumenti e competenze, come pure di offrire ai nostri iscritti una opportunità di sviluppo per il percorso lavorativo.

Le linee operative più significative della OPES riguardano:

La formazione di base e continua degli Operatori:

- Programmi ed Eventi di Educazione Continua in Medicina
- Formazione Continua dedicata ai Lavoratori della Sanità e delle Autonomie Locali
- Formazione Professionale Specialistica di livello Universitario
- I Processi di acculturamento ed il diritto allo studio dei Lavoratori

Le attività formative rivolte alle strutture ed ai quadri del Sindacato UIL FPL:

- La formazione di base e permanente dei Sindacalisti



gnò alla formazione universitaria, UIL-FPL nazionale e OPES formano organizzazioni, tramite convenzione con diverse Università, i seguenti **corsi di Laurea**:

UNILABOR: Corso di Laurea triennale in Consulente del Lavoro e delle Relazioni Sindacali (Università di Siena);

UNILAB: Corso di Laurea triennale in Scienze Politiche ed al Corso di Laurea magistrale in Scienza della Politica (Seconda Università di Napoli, con sede a Caserta);

UNILAVORO: Corso di Laurea magistrale in Giurisprudenza (Università Telematica delle Scienze Umane UNISU di Roma);

Per ciò che riguarda le **attività formative specialistiche** e settoriali, sono stati attivati i seguenti progetti:

Progetto Consentito: realizza la formazione abilitante del Conciliatore professionale.

Master e Corso Universitario per la Polizia Locale: organizzato con la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Siena.

Master Universitario per il Coordinamento delle Professioni Sanitarie: è svolto in modalità telematica in convenzione con l'Università delle Scienze Umane "Niccolò Cusano" di Roma.

Educazione Continua in Medicina (ECM): Programma di attività formativa in area socio-sanitaria per rispondere alle esigenze di aggiornamento e mantenimento delle competenze professionali dei lavoratori associati.

L'OPES, quale ente che eroga attività di Formazione, è **accreditato presso il Fondo Professioni**, ed è **provider per gli ECM presso il Ministero della Salute**.

La sede di Roma di OPES Formazione è certificata ISO 9001/UNI EN ISO 9001:2000 per la progettazione ed erogazione di corsi di Formazione Professionale in generale e per l'Educazione Continua in Medicina.

Realizza corsi per esecutori BLS (Basic Life Support), BLS-D (Basi Life Support Division) e P-BLS (Pediatric Life Support) su tutto il territorio nazionale.

PER INFO E CONTATTI:

www.opesformazione.it

Sede di Roma, Via di Tor Fiorenza 35 - 00199 - tel. 06 865081

Sede di Firenze, Via delle Porte Nuove, 18 - 50144 - tel. 055 334020

TESTO UNICO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (D.Lgs 81/2008) ALLA LUCE DEL MILLEPROROGHE (D.lg225/2010)

(continua da pag. 5)

ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione"). L'art. 21 stabilisce, inoltre, :
a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;
c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in regime di appalto o subappalto.

I soggetti di cui al comma precedente, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Con il decreto "mille proroghe" la data del 31 dicembre 2010 slitta al 31 marzo 2011, e potrebbe ulteriormente slittare, con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, al 31 dicembre 2011.

Previdenza. Secondo l'Inpdap l'equiparazione è solo per le modalità di calcolo e non per i contributi

Sindacati divisi sul «Tfr a metà» dei pubblici

Il trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici si trasforma nel Tfr previsto dall'articolo 2120 del codice civile, ma solo per le modalità di calcolo e non per il versamento contributivo. Sul punto, sostenuto dall'Inpdap, interviene a gamba tesa il sindacato Uil Fpl, con una nota spedita il 4 gennaio alle singole amministrazioni.

L'articolo 12, comma 10, della manovra Tremonti ha stabilito che, per i periodi di servizio maturati dal 1° gennaio 2011, il computo dei trattamenti di fine servizio sia effettuato con le medesime modalità previste dal codice civile in materia di Tfr e con aliquota di rendimento pari al 6,91 per cento. La norma suscita qualche perplessità in quanto, in una disposizione di legge volta al contenimento della spesa, si aumenta l'aliquota di rendimento, passando, ad esempio per gli enti locali, da 1/15 dell'80% della retribuzione, vale a dire 5,33%, al 6,91% della stessa retribuzione. Ma, a parte questo, la legge 122/2010 lasciava spazio a dubbi interpretativi, non essendo chiare se anche ai dipendenti in regime di Tfs dovevano applicarsi le regole del Tfr in materia di contribuzione, venendo, quindi, meno il prelievo contributivo a carico del dipendente.

L'Inpdap, con la circolare n. 17 del 2010, ha chiarito che il versamento dei contributi, per quel che riguarda il Tfs, deve intendersi come non modificato, in quanto la norma fa riferimento soltanto alle modalità di computo. E, quindi, sempre con riferimento agli enti locali, anche nel 2011 e negli anni seguenti gli enti

devono continuare a effettuare la trattenuta a carico del dipendente, nella misura pari al 2,50% dell'80% della retribuzione fissa corrisposta. A questo punto, interviene, con toni molto duri, la nota della Uil Fpl, nella quale si afferma che il regime del Tfr deve essere applicato in toto e, quindi, non risponde alla previsione normativa il perseverare nella trattenuta a carico del lavoratore. Di più, il sindacato in questione, afferma che questo comportamento «determina in capo ai dipendenti un notevole danno economico», con l'aggravante che tale impostazione non consente di accedere all'anticipo sul Tfr, come invece spetterebbe in caso di integrale applicazione della relativa normativa.

Pertanto, la Uil Fpl invita i datori di lavoro a non seguire le indicazioni fornite dall'istituto di previdenza in merito alla trattenuta e sollecita, di conseguenza, il pagamento degli stipendi ai dipendenti, senza alcuna decurtazione, arrivando a prospettare l'azione legale a tutela degli interessi dei lavoratori in caso di comportamenti difformi. Ma la posizione Uil Fpl non è condivisa dalle restanti sigle sindacali. La Cgil nella nota del 5 gennaio del patronato Inca, afferma che, non modificando il profilo giuridico del trattamento in questione, resta confermata l'obbligazione contributiva. Analoga la posizione della Fps Cisl, espressa nel comunicato del 12 gennaio.

**T. Grand.
M. Zamb.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

dalla
rassegna
stampa