



Anno I° n. 10/2011 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - [www.ulfpl.it](http://www.ulfpl.it)  
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - [redazioneinforma@ulfpl.it](mailto:redazioneinforma@ulfpl.it)  
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIÀ PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

## PRONTI AD UNA NUOVA STAGIONE POLITICA LE LINEE DELLA FEDERAZIONE UIL FPL TRACCIATE DAL SEGRETARIO GENERALE GIOVANNI TORLUCCIO AL CONSIGLIO GENERALE DEL 13 GIUGNO 2011 A VILLA S.GIOVANNI (RC)



Giovanni Torluccio apre i lavori del Consiglio Generale della UIL-FPL a Villa San Giovanni (RC) tracciando i due aspetti fondamentali dell'azione della UIL-FPL: lotta agli sprechi e difesa dei diritti dei lavoratori pubblici.

Abbiamo deciso di fare il nostro Consiglio Generale in Calabria come chiaro segno di solidarietà a questa Regione, che meriterebbe amministratori più capaci, politiche in grado di assicurare un futuro certo e dignitoso alle migliaia di lavoratori in cassa integrazione,

la definitiva realizzazione della Salerno-Reggio Calabria, che ormai si configura come un "pozzo senza fondo". A questa Regione non servirebbero opere faraoniche, come il "Ponte sul-

lo stretto", ma progetti concreti di sviluppo viario e infrastrutturale che consentirebbero ai cittadini calabresi o ai turisti di poter visitare ed apprezzare questa Regione, creando lavoro e sviluppo. La UIL-FPL come sindacato di solidarietà in grado di contribuire al rilancio

di una stagione politica in Calabria, configurandosi come interlocutore privilegiato delle Istituzioni locali e nazionali. Oggi si è chiusa definitivamente una fase politica con il raggiungimento del quorum al referendario e grazie

seguenza dell'inerzia con cui questo Governo ha portato avanti riforme ventilate e progetti ancora sulla carta. Per ciò che ci riguarda, vogliamo contribuire al rilancio della politica confederale della UIL. In questi giorni abbiamo appreso l'intenzio-



alla schiacciante vittoria politica del sì, con-

ne di una ennesima revisione del Decreto

(continua a pag.2)

### FIRMA ANCHE TU

Sul prossimo numero "speciale" in pubblicazione nei prossimi giorni due iniziative a favore del pubblico impiego  
**PARTECIPA ANCHE TU  
E' UN TUO DIRITTO**

# PRONTI AD UNA NUOVA STAGIONE POLITICA

## LE LINEE DELLA FEDERAZIONE UIL FPL TRACCIATE DAL SEGRETARIO GENERALE GIOVANNI TORLUCCIO AL CONSIGLIO GENERALE DEL 13 GIUGNO 2012 A VILLA S.GIOVANNI (RC)

(continua da pag. 1)

150/2009, così-detto Brunetta. La proposta di legge emersa è



identica al testo già vagliato dal Consiglio dei Ministri nel Gennaio scorso. Questo Governo ama fare il gioco delle tre parti, ormai non è credibile né affidabile. Non si applica l'accordo sottoscritto tra Governo e parti sociali del 4 febbraio, ma si ripropongono norme già approvate.

Con questo spirito faremo la manifestazione del 18 giugno insieme alla CISL, rimanendo nella nostra posizione: "I lavoratori del pubblico impiego

stro dissenso rispetto a scelte

governative, ma non possiamo



a far calpestare i nostri diritti. Non siamo disposti a subire un

ulteriore blocco dei contratti. Non possono più giocare sulla nostra pelle per fare cassa sulla manovra. Non si pensi inoltre di fare una politica di scambio "Blocco ulteriore

dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego in cambio di una riforma fiscale incerta." Non ab-

biamo bisogno di speranze, ma di certezze e dobbiamo fare in modo che gli accordi sottoscritti vengano realmente applicati anche per dimostrare a chi non li ha firmati di aver sbagliato.

Dobbiamo continuare a investire sulla campagna contro gli sprechi. La democrazia ha un alto costo ma gli sprechi si annidano nel sottobosco della gestione ordinaria della PA. Dobbiamo scovarli in modo

al contempo rafforzare i rap-

porti con i nostri cittadini. Gli sforzi fatti finora non devono rimanere lettera morta. Dobbiamo diventare il grillo parlante che risveglia le coscienze critiche della gente.

Nel frattempo lavoreremo per la costituzione delle Commissioni per le

piattaforme contrattuali con tre obiettivi principali: rinnovare i contratti delle Autonomie Locali e della Sanità e ridisegnare le carriere e le professionalità in questi settori.

Per ciò che attiene invece il terzo settore e la sanità privata, la UIL-FPL, nell'interesse dei lavoratori, si è fatta promotrice di incontri unitari con CISL e CGIL per giungere ad accordi con le controparti capaci di difendere i diritti dei lavoratori e di ridare dignità alle professionalità interne a questi settori.



hanno già dato". Non penso che lo sciopero sia lo strumento più consono per manifestare il no-



**CISL**



Assemblea Nazionale dei Quadri e dei Delegati

**SUBITO LA RIFORMA FISCALE!**  
**LEGGE QUADRO PER LA NON AUTOSUFFICIENZA**  
**LAVORO E CRESCITA**



**SUBITO LA RIFORMA FISCALE!**  
**LEGGE QUADRO PER LA NON AUTOSUFFICIENZA**  
**LAVORO E CRESCITA**

**Manifestazione Nazionale**

Roma, 18 giugno 2011, Piazza del Popolo, ore 9.30



# L'UFFICIALE D'ANAGRAFE E DI STATO CIVILE DELICATEZZA E COMPLESSITA' DI UNA FUNZIONE DELEGATA



Daniele Ilari  
Segr. Naz. UIL FPL

Indubbiamente una delle problematiche da affrontare all'interno delle amministrazioni degli Enti Locali è il nodo dell'assetto funzionale e organizzativo dei servizi demografici delegati ai comuni. Nell'ordinamento italiano l'ufficiale dell'anagrafe è l'organo del comune competente a tenere ed aggiornare l'anagrafe della popolazione residente, nella quale sono registrate le posizioni relative alle singole persone, alle famiglie ed alle convivenze, che hanno fissato nel comune la residenza, nonché le posizioni relative alle persone che, senza fissa dimora, hanno stabilito nel comune il proprio domicilio. Tra le ulteriori competenze vi è, inoltre, la tenuta dell'anagrafe degli italiani residenti all'estero.

L'ufficiale dell'anagrafe è preposto all'ufficio dell'anagrafe che deve essere presente in ogni comune; i comuni che hanno istituito più uffici dello stato civile possono istituire più uffici dell'anagrafe con la stessa competenza territoriale. Ufficiale dell'anagrafe è il sindaco in qualità di ufficiale del Governo e, con l'approvazione del prefetto, può delegare le relative funzioni o parte di esse:

- agli impiegati di ruolo del comune ritenuti idonei (in caso di esigenze straordinarie e temporalmente limitate, è consentita la delega anche a impie-

gati non di ruolo che abbiano ricevuto apposita formazione);

- ad un assessore comunale;
- al segretario comunale.

La vigente disciplina dell'ufficiale dell'anagrafe è contenuta nella legge 24 dicembre 1954, n. 1228 (Ordinamento delle anagrafi della popolazione residente) e nel decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223 (Regolamento anagrafico della popolazione residente). Oltre al ruolo di ufficiale dell'anagrafe vi è poi quello di ufficiale dello stato civile, anch'esso attribuito al sindaco, con apposita delega. L'ufficiale dello stato civile è l'organo del comune competente a ricevere gli atti dello stato civile, tenere

i registri dello stato civile (di cittadinanza, di nascita, di matrimonio e di morte) e rilasciare estratti e certificati in base alle risultanze degli stessi.

L'ufficiale di stato civile è preposto all'ufficio dello stato civile che deve essere presente in ogni comune; i comuni possono istituire più uffici di stato civile, anche suddividendo tra gli stessi le relative funzioni. Ufficiale di stato civile è il sindaco in qualità di ufficiale del Governo che, previa comunicazione al prefetto, può delegare le relative funzioni o parte di esse:

- agli impiegati di ruolo del comune che hanno conseguito l'abilitazione a seguito di apposito corso di formazione (in caso di esigenze straordinarie e temporalmente limitate,

è consentita la delega anche a impiegati non di ruolo);

- al presidente della circoscrizione di decentramento comunale;
- al consigliere comunale che esercita le funzioni del sindaco quale ufficiale del Governo nei quartieri o nelle frazioni (cosiddetto pro-sindaco);
- al segretario comunale.

La vigente disciplina

(continua a pag. 5)

**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 GIA' 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

# L'UFFICIALE D'ANAGRAFE E DI STATO CIVILE DELICATEZZA E COMPLESSITA' DI UNA FUNZIONE DELEGATA

(continua da pag. 4)

plina dell'ufficiale dello stato civile è contenuta nel decreto del Presidente della Repubblica 3 novembre 2000, n.396 (Ordinamento dello stato civile). E' importante evidenziare che il D.P.R. del 5 maggio 2009 "Regolamento concernente disposizioni in materia di anagrafe e stato civile" ha introdotto alcune modifiche, come sopra evidenziato, prevedendo che in caso di esigenze straordinarie e temporalmente limitate è consentita la delega di ufficiale d'anagrafe a impiegati non di ruolo del comune ritenuti idonei e che abbiano ricevuta apposita formazione e che, in merito alle funzioni di stato civile, viene attribuito al Sindaco il potere di delega anche ai dipendenti del comune assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, sempre in caso di esigenze straordinarie e limitate nel tempo. La stessa Direzione Centrale del Ministero dell'Interno per i servizi demografici, con la circolare n.15 del 9/7/2009 evidenzia come siffatte deroghe siano essenzialmente legate alla necessità di smaltire la grande mole di lavoro arretrato, regolarizzare i registri dello stato civile e rafforzare gli uffici demografici per erogare ai cittadini servizi più celeri ed efficienti. Nel rivolgere poi la sua attenzione sulla delicatezza e l'importanza di tali funzioni la circolare testualmente recita: "La funzione di registrazione degli eventi più importanti della vita delle persone- svolta per conto dello Stato dagli uffici demografici-

richiede una preparazione ed una professionalità di elevato spessore, atteso che la stessa è in grado di incidere direttamente sul riconoscimento di status personali e sui diritti fondamentali dell'individuo tutelati da norme di rango costituzionale".

Dall'analisi, inevitabilmente sommaria sin qui svolta, appare assolutamente rilevante la figura del Sindaco. Secondo un orientamento giurisprudenziale prevalente, infatti, il Sindaco in questa sua duplice veste, di organo del Comune e di Ufficiale del Governo, rivestirebbe al tempo stesso sia la qualifica di organo del Comune, come ritiene anche la giurisprudenza amministrativa, ma anche la figura di organo, cosiddetto, indiretto dell'Amministrazione dello Stato.

Questo tipo d'impostazione è abbastanza coerente con la disciplina normativa contenuta nell'articolo 54 del Testo Unico degli Enti Locali, il quale configura in modo abbastanza dettagliato il rapporto che intercorre comunque tra il Sindaco e lo Stato, prevedendo dei poteri di vigilanza, dei poteri di ispezione, dei poteri di annullamento nei confronti degli atti emanati dal Sindaco, quale Ufficiale del Governo. Il Sindaco diventa in questo caso anche organo diretto dello Stato e questo ha delle conseguenze che non sono soltanto accademiche ma comunque, nella veste di organo del Comune, i ricorsi contro gli atti emanati dal Sindaco

quale Ufficiale di Governo sono notificati al Comune; le eventuali azioni di responsabilità da parte del cittadino nei confronti del Sindaco si estendono al Comune, quindi, se si verificano dei danni, è il Comune che deve fare fronte a questi danni e le eventuali azioni di responsabilità si promuovono davanti alla Corte dei Conti.

Sulla base di tali considerazioni, è evidente la delicatezza della funzione esercitata dagli ufficiali d'anagrafe e di stato civile che, in quanto titolari di delega all'esercizio delle funzioni di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale sono anche responsabili, per gli atti di competenza dell'ufficio-servizio cui sono assegnati, dei relativi procedimenti e ne rispondono a tutti gli effetti, a seguito della delega conferitagli.

Basti pensare alla gestione del contenzioso, che può derivare dall'attività quotidiana degli uffici demografici :

– pratiche relative all'acquisto,

(continua a pag. 6)

**Effe**pielle



Hanno collaborato a questa edizione:

Silvana Roseto  
Michelangelo Librandi  
Maria Vittoria Gobbo  
Daniele Ileri  
Carlo Benvenuto  
Lella Trotta  
Salvatore Maisto  
Carlo Piccirilli  
Paolo Palmarini  
Chiara Lucacchioni  
Gerry Ferrara

# L'UFFICIALE D'ANAGRAFE E DI STATO CIVILE DELICATEZZA E COMPLESSITA' DI UNA FUNZIONE DELEGATA

(continua da pag. 5)

riacquisto e perdita della cittadinanza italiana;

– rilascio attestazioni di regolarità del soggiorno a cittadini comunitari;

– adozioni nazionali e internazionali;

– riconoscimento di filiazione naturale;

– pratiche di cremazione e trasporto salma/resti mortali/ceneri all'estero;

– trascrizione di sentenze pronunciate all'estero e relativa valutazione ai sensi della legge 218/95;

– trasmissione e monitoraggio dei dati anagrafici al Ministero dell'Interno ;

– trasmissione e monitoraggio dei dati dei residenti all'estero tramite procedura ANAG-AIRE;

– redazione degli aggiornamenti del Piano di Sicurezza per la Carta di Identità Elettronica;

– invio mensile e annuale delle statistiche all'I.S.T.A.T. ;

– indagini multiscopo per conto dell'I.S.T.A.T.;



– validazione dei codici fiscali e risoluzione delle problematiche connesse ;

– consultazioni elettorali e tutti gli adempimenti collegati;

– redazione e conservazione

degli atti della Sottocommissione Elettorale Circondariale



di stranieri extra-comunitari e alla complessità delle norme da applicare per la regolarizzazione delle singole posizioni con una stretta connessione con tutte le problematiche che investono i nostri territori rispetto ad un tema fondamentale quale la sicurezza dei cittadini. Ci sono

poi i cittadini che si rivolgono agli uffici demografici per avere i più svariati servizi, a cominciare dai semplici certificati e che, giustamente, pretendono efficienza, efficacia e qualità dei servizi. Riteniamo quindi indispensabile porre il problema dell'inquadramento professionale di tale figura, per impedire che, a parità di funzioni delegate, corrispondano inquadramenti diversi e per valorizzare in maniera adeguata tale professionalità. La UIL FPL ha posto con forza la necessità di procedere

alla rivisitazione del sistema di classificazione del personale, al di là del riconoscimento della specifica indennità, ma il blocco del rinnovo dei contratti, introdotto con la legge 122/2010,

ha spostato alla successiva tornata contrattuale la possibilità di trovare soluzioni adeguate.

E' importante poi, a nostro avviso, il possesso di un'adeguata formazione (sotto il profilo giuridico e dal punto di vista tecnico-informatico) che deve necessariamente prevedere la predisposizione di appositi corsi professionali, che garantiscano un'adeguata conoscenza della materia e costituiscano titolo per futuri sviluppi di carriera. La formazione, quindi, come strumento indispensabile per la valorizzazione degli operatori degli uffici anagrafici e di stato civile, attesa la delicatezza e la



complessità della materia, che va ad incidere direttamente sullo status dei cittadini e sui diritti fondamentali dell'individuo, tutelati da norme

di rango costituzionale. Il problema è quindi contrattuale ma anche politico e la politica, una volta per tutte, dovrebbe uscire dalla logica perversa degli sprechi e degli sperperi, della auto-referenzialità e procedere nella direzione di una seria riforma della Pubblica Amministrazione, interpretando i bisogni della gente ma, al tempo stesso, valorizzando quei tanto vituperati dipendenti pubblici che spesso in autoaggiornamento e senza alcun riconoscimento professionale forniscono servizi rilevanti ai cittadini.

## NOTIZIE DAI TERRITORI

**Accordo sull'applicazione dell'art. 4 del CCNL 31/7/2009 relativo alla valorizzazione dei buoni pasto.**

In data 22 aprile 2011 si è tenuto un incontro tra la Regione Liguria e le OO.SS. e le rispettive Confederazioni, relativo alla valorizzazione del buono pasto ex art. 4 del CCNL 31/7/2009 rispetto a tale argomento, le parti convengono quanto segue.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 ad oggetto "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica" convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province autonome e del S.S.N." la Giunta regionale non ha recepito l'accordo sottoscritto in data 11/3/2010.

L'accordo predetto prevedeva che a far data dal 1 luglio 2010, la valorizzazione del buono pasto sarebbe stata pari a € 9,55.

L'interpretazione del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122 ha richiesto numerosi approfondimenti, formando oggetto di interventi da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché della Conferenza delle Regioni e Province autonome e della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee Legislative Regionali che hanno permesso alle Regioni di raggiungere alcune conclusioni in materia.

Alla luce di tali considerazioni si concorda che l'istituto di cui all'art 4 CCNL non sia soggetto a limitazioni di cui all'art 9, comma 4 del suddetto decreto.

A tal fine le risorse messe a disposizione dalla Regione Liguria ammontano, per il personale del comparto delle Aziende ed Enti del SSR, a circa € 1.000.000 annui per la valorizzazione del buono pasto in ragione di € 9.55 a partire dal 1 maggio 2011.

Si conviene che detto accordo si applicherà anche al personale del comparto dipendente dall'ARPAL, previo incontro con la Direzione di tale azienda.

PER LA REGIONE

*[Handwritten signature]*

PER LE O.O.S.S.

FP CGIL *[Handwritten signature]*

CISL F.P. *[Handwritten signature]*

UIL dello Stretto UIL FPL *[Handwritten signature]*

FSI *[Handwritten signature]*

CGIL CONF. *[Handwritten signature]*

CISL CONF. *[Handwritten signature]*

USAA *[Handwritten signature]*

## NOTIZIE DAI TERRITORI

# Articolo 40 del CCNL 07 APRILE 1999 “Indennità della professione infermieristica”

Antefatto

Con la presente diffida alle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere Liguri, la nostra Organizzazione Sindacale unitamente a CISL-FPS e FP-CGIL, patrocinati dai propri legali, ha avviato la vertenza finalizzata al recupero delle somme dovute e riferite all' art.40 CCNL del 7 aprile 1999.

### ATTO di DIFFIDA e MESSA in MORA in materia di Pubblico Impiego

Le organizzazioni sindacali FP - CGIL, con sede in Genova, in persona del Suo Segretario Generale, FPS - CISL, con sede in Genova, in persona del Suo Segretario Generale e UIL - FPL, con sede in Genova Via Garibaldi civico 14, in persona del Suo Segretario Regionale, signor Carlo Benvenuto, agli effetti del presente atto elettivamente domiciliate in Genova, Piazza della Vittoria civico 14 /18, presso e nello studio dell'Avvocato della CGIL FP che le rappresenta, unitamente ai colleghi Avv.ti della CISL FPS e UIL FPL Paolo Sivori del Foro di Genova, in forza di procura a margine del presente atto.

### premessso

- di essere parti contraenti dei seguenti Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del “Comparto Sanità”:

- a. CCNL parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999 del 07 aprile 1999;
- b. CCNL parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003 del 19 aprile 2004;
- c. CCNL parte economica II biennio 2004-2005 del 05 giugno 2006;
- d. CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006 -2007 del 10 aprile 2008;
- e. CCNL biennio economico 2008 - 2009 del 31 luglio 2009;

- che l'articolo 49 del D.P.R 28 novembre 1990 n. 384, dal titolo “Indennità della professione infermieristica”, recitava: “In riferimento all'articolo 8, comma 6, agli operatori professionali di 1 categoria collaboratori - infermieri professionali, vigilatrici di infanzia, ostetriche, assistenti sanitari - compete una indennità annua lorda, fissa e ricorrente di L. 2.400.000. Tale indennità è mag-

giorata nel modo seguente: a) al 20° anno di effettivo servizio di L. 1.200.000; b) al 25° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000; c) al 30° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000.

2. Agli operatori professionali di 11 categoria - infermieri generici - l'indennità di cui al comma 1 compete nella misura del 10%. 3. Al personale infermieristico di posizione funzionale corrispondente al V, VI e VII livello retributivo dei servizi di diagnosi e cura, operante su tre turni, compete una indennità giornaliera per le giornate di effettivo servizio prestate pari a L. 6.000. 4. Agli operatori professionali di I categoria coordinatori - capo sala, vigilatrici d'infanzia, assistenti sanitari ed ostetriche - compete una indennità lorda, mensile, fissa e ricorrente pari a quella prevista dal comma 1. Agli altri operatori professionali di I categoria coordinatori del personale infermieristico compete una indennità lorda, mensile, fissa e ricorrente di L. 130.000. 5. Al personale infermieristico di posizione funzionale corrispondente al V, VI e VII livello retributivo, operante nelle terapie intensive, subintensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi, compete un'indennità giornaliera, per le giornate di effettivo servizio prestate, pari a L. 8.000 giornaliera. 6. L'indennità di cui al comma 5, maggiorata di L. 2.000 giornaliera, compete, altresì, al personale infermieristico assegnato ai servizi di malattie infettive. 7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° dicembre 1990 e non si cumulano con quelle indicate nell'articolo 50, commi 4 e 5....”;

- che l'articolo 40 del CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999, sotto il titolo “Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis” recita: “L'indennità della professione infermieristica di cui all'art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384 è attribuita al personale avente diritto fino al 31 dicembre 1999. Tale personale, sino alla predetta data, si colloca nelle fasce retributive secondo quanto previsto dall'articolo 31. Successivamente a tale data il conseguimento delle fasce successive a quelle di primo inquadramento avviene con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo delle indennità che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39

(continua a pag. 9)

# “Indennità della professione infermieristica”

(continua da pag. 8)

per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa. 2. Il livello VIII bis di cui all'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995 con la stipula del presente contratto è trasformato in fascia retributiva e corrisponde alla posizione Ds2 di cui alla tabella allegato 4. Tale fascia retributiva, in prima applicazione del presente contratto, viene attribuita al personale già inquadrato nell'ex livello VIII bis. Sino al 31 dicembre 1999 l'acquisizione di tale fascia retributiva Ds2 avviene al maturare dei requisiti e con le procedure previsti dal citato art. 49 e, successivamente a tale data, con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo del livello economico che sarebbe stato maturato dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa....”;

- che il terzo comma dell'articolo 3 del CCNL del Comparto Sanità del 21 settembre 2001 recita: “Il fondo dell'articolo 39 del CCNL 7 aprile 1999 nonché le modalità di incremento del fondo stesso sono confermati....”;

- che del pari il terzo comma dell'articolo 3 del CCNL del Comparto Sanità del 19 aprile 2004: “Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale prevista dall'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato....”.

- che l'articolo 10 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006 –2007 recita: “Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 2, lett. a), b) e c) del medesimo articolo, come integrato dall'art. 6 del CCNL 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005....”;

- che l'articolo 9 del CCNL del 31 luglio 2009 recita: “Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 10 del CCNL 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 1 del medesimo articolo. Il suo

ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007....”;

## precisato

- che l'ARAN con nota dell'8 febbraio 2000 (Prot. 1152 TN), a chiarimenti delle clausole del CCNL 1998/2001 stipulato il 7 aprile 1999, precisava che l'indennità infermieristica continuava ad essere corrisposta per intero con le previgenti modalità fino al 31 dicembre 1999 mentre, a decorrere dal 01 gennaio 2000, le quote relative ai predetti benefici che sarebbero stati attribuiti al personale interessato, al maturare delle anzianità previste dalla norma, dovevano confluire al fondo del già citato articolo 39;

- che l'ARAN con note prot. n. 9521, del 21 ottobre 2005, prot. n. 5271, del 27 maggio 2009, prot. n. 2348 del 29 marzo 2010 e infine prot. n. 4447, del giorno 11 giugno 2010, confermava la vigenza dell'articolo 40 del CCNL del 07 aprile 1999 con il conseguente effetto che la predetta norma continuava a finanziare il “Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica” di cui all'articolo 31 del CCNL 19 aprile 2004 (già articolo 39 del CCNL 07 aprile 1999);

## considerato

- che il quarto comma dell'articolo 40 del D.Lgs.165/2001: “**Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti**”;

- che la sottoscrizione dei contratti collettivi vincola pertanto ogni Pubblica Amministrazione al rispetto di quanto, attraverso essi, tra le parti contraenti convenuto;

- che ad oggi non risulta che l'amministrazione destinataria del presente atto di diffida abbia applicato le previsioni contenute nell'articolo 40 del CCNL 07 aprile 1999 del “Comparto Sanità” e conseguentemente adottato le determinazioni necessarie a far confluire, nel menzionato fondo contrattuale aziendale, gli importi relativi alle indennità previste dall'articolo 49 del D.P.R 1990 n. 384 che sarebbero maturate, da parte del personale interessato, al raggiungimento delle anzianità ivi previste;

- che dette somme di denaro sono state sottratte alle risorse alla contrattazione collettiva aziendale;

(continua a pag. 10)

# “Indennità della professione infermieristica”

(continua da pag. 9)

## ritenuto

- che il ritardo nell'adozione dei provvedimenti suddetti provoca un grave pregiudizio alle parti sindacali firmatarie dei richiamati accordi, oltre a configurare inadempimento contrattuale, e pertanto quindi la definizione della questione non può più essere procrastinata;

-

## tutto quanto sopra premesso

Le organizzazioni sindacali FP - CGIL, FPS – CISL e UIL – FPL, come sopra rappresentate

## DIFFIDANO e METTONO in MORA

L'Azienda Sanitaria Locale ASL .....(Azienda Ospedaliera.....) in persona del Suo Direttore Generale pro tempore, ad adottare le necessarie determinazioni e provvedimenti per portare a compimento gli adempimenti previsti dall'articolo

40 del CCNL del personale non dirigente del “Comparto Sanità”, parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999, del 07 aprile 1999 il tutto entro il termine massimo di giorni 30 (trenta) dalla notifica del presente atto di diffida e messa in mora.

## SIGNIFICANO

che, in caso di persistente inottemperanza, si vedranno costrette ad adire la competente Autorità Giudiziaria, per inadempimento contrattuale ed ove occorresse, ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300, per comportamento antisindacale.

Genova 07 febbraio 2011

Firmato

Avvocati

OO.SS. Segretari Regionali Responsabili

## Conclusioni

A seguito della mancata risposta alla diffida da parte delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere Liguri, e al percorso intrapreso dalla Regione per definire un accordo che potesse concludere la vicenda riferita all'art. 40, in data 9 maggio abbiamo deciso di non sottoscrivere l'accordo proposto, per la necessità di non vanificare l'azione legale intrapresa per il recupero delle intere somme dovute pari a circa € 14.500.000, somme al netto degli oneri contrattuali.

L'accordo su citato prevede la corresponsione di € 6.000.000 al netto degli oneri contrattuali, sottoscritto invece dalla CGIL FP e Nursing Up, che, secondo il nostro punto di vista, risarcisce solo in parte i lavoratori della sanità ligure.

A questo punto, la Regione recepisce, con delibera di Giunta, l'accordo sottoscritto da CGIL FP e Nursing Up, e dovrà assegnare le risorse messe a disposizione alle singole aziende.

La nostra azione si svilupperà per le vie legali proprio su questo atto, che nel suo contenuto, ammette l'esistenza del debito pregresso della Regione alle Aziende per l'erogazione di quanto dovuto, rispetto all'articolo 40, ai lavoratori della sanità.

Rimarchiamo inoltre l'inutilità della sottoscrizione di un'intesa su somme che comunque dovevano essere “erogate” alle Aziende, per il fatto che le stesse non possono essere trattenute dall'amministrazione regionale in quanto fondi dei lavoratori, come peraltro evidenziato nel verbale dell'incontro da noi sottoscritto.

## NOTIZIE DAI TERRITORI

# SOTTOSCRITTO IL 5 MAGGIO TRA OO.SS. E ASSESSORE ALLA SANITA' DELL'EMILIA ROMAGNA IL VERBALE SULLE LINEE DI INDIRIZZO SULLE AREE VASTE

Sin dal 2003 la Regione Emilia Romagna cominciò, se pur con



caratteristiche di sperimentazione, a pensare allo sviluppo di Aree Vaste nel campo sanitario. In sintesi, ad un luogo di integrazione fra Aziende sanitarie per l'esercizio di funzioni specifiche in grado di migliorare i servizi resi alla popolazione investendo al meglio le risorse economiche direttamente a favore dell'assistenza evitando frammentazione, ridondanze, scarsa qualità e diseconomie.

E' infatti del tutto evidente che la strada obbligata, coerente con le idee che la UIL FPL ha inteso perseguire, per contrastare i molti soggetti che tacciono di inefficienza il sistema dei servizi pubblici è proprio quella di dimostrare, con fatti concreti, che la sanità pubblica, la dove le risorse e i modelli organizzativi vengono messi in campo per soddisfare i bisogni dei cittadini e non per garantire autoreferenzialità delle strutture, o dilatare i costi diretti ed indiretti della politica, è l'unica in grado di dare risposte di qualità a garanzia del mantenimento e del miglioramento dello stato sociale.

Purtroppo non sempre è così, spesso accade nel nostro paese di assistere a incredibili ed

intollerabili sperperi di risorse economiche in investimenti mai andati a regime, cattedrali nel deserto che rispondono più ad interessi particolari che non a quelli collettivi, situazioni con forti responsabilità politiche che si traducono poi, agli occhi dei cittadini, in un concetto generalizzato di inefficienza dove i primi a farne le spese, subito dopo ai cittadini stessi, sono i dipendenti pubblici che certo, in questi casi, non hanno responsabilità alcuna.

Oggi, superato il periodo sperimentale, il concetto di Aree Vaste è individuato nel piano sociale e sanitario 2008-2010 quale modello di integrazione sovra aziendale, e dalla approvazione del PSR la UIL FPL ha sostenuto la necessità che la Regione Emilia Romagna determinasse criteri e regole per la programmazione e la gestione della integrazione "istituzionale" e "gestionale", superando i concetti di volontarietà che hanno caratterizzato il periodo sperimentale.

Senza direttive e soprattutto volontà politica dei livelli isti-



tuzionali locali non è infatti credibile alcun affidamento, da parte della Regione, all'integrazione sovra aziendale, quale reale ed effettiva area di azioni per migliorare l'efficienza del sistema, posto, in ogni caso che gli interventi di ottimizzazione non devono, secondo la UIL FPL, alterare l'equità di accesso alle prestazioni per i cittadini, ma devono favorire il miglioramento del rendimento delle risorse e la qualità dei servizi in particolare assicurando i più alti standard assistenziali possibili in condizione di prossimità di residenza della popolazione di riferimento.

Altro aspetto fondamentale che dovrà, via via concretizzarsi, riguarda la valorizzazione delle risorse umane che possono, la UILFPL ne è profondamente convinta da anni, favorire processi di rideterminazione dei ruoli e delle competenze tali da produrre quella sostituzione professionale capace di assicurare un migliore rendimento degli investimenti economici e della qualità rispetto a quella assicurata con modalità organizzative "tradizionali".

In sostanza e con i comportamenti quotidiani, la UIL FPL ha sempre evidenziato come non sia logico assumere e retribuire un dirigente quando per garantire determinate attività è necessario assumere un tecnico o un infermiere i quali adeguatamente valorizzati in termini professionali ed economici rappresentano una concreta risposta qualitativa in sinergia con i percorsi di studio e con il migliore concetto di razionalizzazione della spesa.

(continua a pag. 13)

# Etica, impresa, lavoro: a lezione da Kant

In questi ultimi anni c'è stato un rapido cambiamento della società, dell'economia e della politica. Possiamo chiamarlo evoluzione verso un assetto compatibile e consapevole? Di certo molte cose sono ancora in rapida dinamicità e ci si augura un immediato riequilibrio all'interno di un sistema ordinato di regole e responsabilità. Molti fatti negativi sarebbero stati evitati se i protagonisti avessero ricordato alcune affermazioni del filosofo illuminista Immanuel Kant, che sosteneva "si diventa cittadini smettendo di essere sudditi", riconoscendo:

- tanto maggiori sono i guadagni, tanto maggiori sono i doveri nei confronti della collettività;
- espulsione dal sistema per colui che si sottrae alle proprie responsabilità;
- sanzioni per chi maltratta i propri collaboratori;
- tassazione equa e fondo di assistenza per coloro che hanno subito incidenti sul lavoro.

Questi sono alcuni fondamenti su cui costruire il mondo imprenditoriale moderno concentrato sulle persone e sulla valorizzazione dell'uomo. Si sente sempre più spesso parlare di etica d'impresa e responsabilità sociale d'impresa, argomenti senza dubbio affascinanti che lasciano trasparire buoni propositi e attenzioni verso i lavoratori, i consumatori, l'ambiente e la società civile. Trova spazio anche la riflessione che anche i manager hanno un'anima, che l'impresa non ha un solo e unico pensiero, quello di accumulare ricchezza costi quel che costi, che gli uomini sono considerati risorse. Che l'azienda è un'entità fatta di capitali, mezzi e uomini, e quest'ultimi apportano il valore aggiunto a tutto il sistema.

L'impresa etica

Una definizione abbastanza condivisibile della Responsabilità Sociale d'Impresa può essere: "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

L'impresa che voglia adottare un comportamento etico dovrebbe dunque dotarsi di un codice etico e di un bilancio sociale. La missione aziendale persegue principalmente due attività concomitanti, una più generale rivolta al controllo delle politiche d'impresa (il Bilancio Sociale), l'altra ai comportamenti individuali (il Codice Etico).

Il codice etico è definito come la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. È un mezzo efficace a disposizione delle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in

nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder.

Il Codice Etico è divenuto uno strumento per lo stakeholder manager, un mezzo che garantisce la gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, che sostiene la reputazione dell'impresa, in modo da creare fiducia verso l'esterno.

La struttura del Codice Etico può variare da impresa ad impresa, ma generalmente viene sviluppato su cinque livelli:

- 1) I principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale ed il modo più corretto di realizzarla;
- 2) Le norme etiche per le relazioni dell'impresa con i vari stakeholder (consumatori, fornitori, dipendenti, etc.);
- 3) Gli standard etici di comportamento: principio di legittimità morale, equità e disuguaglianza, tutela della persona, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità, tutela ambientale, protezione della salute.
- 4) Le sanzioni interne per la violazione delle norme del Codice
- 5) Gli strumenti di attuazione. L'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico è affidata di solito ad un Comitato Etico. Ad esso è affidato il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice in azienda, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e comminare sanzioni.

Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili per far condividere a tutto il personale i valori presenti in questo importante documento. L'impegno etico e sociale di un'impresa, oltre ad essere testimoniato dal proprio Codice etico e/o Bilancio sociale, può anche essere certificato. Esiste la possibilità per un'impresa di "certificare" il proprio comportamento etico attraverso uno standard di riferimento. Questo nuovo standard internazionale di certificazione riguarda:

- il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro (insieme denominato SA 8000).

La coscienza etica sta diventando un elemento di qualità di cui si deve tenere conto nel processo vitale di un'azienda, ma per fare in modo che l'etica impresa sia considerata come un effettivo "valore aggiunto" aziendale, è necessario che essa non venga declassata ad una semplice operazio-

*(continua a pag. 13)*

# Etica, impresa, lavoro: a lezione da Kant

(continua da pag. 12)

ne di facciata tesa solo a migliorare l'immagine dell'impresa attraverso sporadiche operazioni di marketing. Quello che occorre è ben altro. Sono necessarie politiche che concretizzino interessi comuni a tutti gli stakeholder e favoriscano un'ottimizzazione dei rapporti di gestione sia interni che esterni all'impresa. Possiamo senza dubbio registrare una "nuova cultura" che si va diffondendo rapidamente, entrando sempre di più nelle logiche del management, nello spirito dei consumatori e nelle coscienze dei lavoratori; tanto da farci affermare che le regole di questo gioco andrebbero definite dai sociologi, piuttosto che dai professori di economia. Se tutto ciò si concretizzasse in un modello assisteremmo ad una perfetta integrazione tra l'operare dell'impresa e il suo contesto ambientale-sociale.

Purtroppo dobbiamo riconoscere che i nostri manager non sono stati capaci di incapsulare questa famosa nuova cultura in un modello ben specifico, ragion per cui si assiste ad una babele di comportamenti etici, proclamati e sventolati ai quattro venti, ma che di etica hanno ben

poco. Nessuno ha mai obbligato queste imprese a salire sul tram dell'etica, in partenza verso mete sconosciute. Se lo hanno fatto è solo per pura convenienza, in quanto: "L'Etica d'Impresa è un buon affare", almeno così sentenzia Confindustria. E allora tutti su questo tram cercando di trasformare l'etica in un vantaggio concorrenziale. Finora le dichiarazioni d'intento ed i codici di comportamento, che le imprese hanno tirato fuori, sembrano tutti uguali, quasi scopiazzati tra di loro con l'unica differenza rappresentata dall'ordine in cui sono enunciati: c'è chi mette il dialogo con i propri subordinati al primo posto, chi invece lo sposta al terzo posto, mettendo al primo, invece, la condivisione degli obiettivi, che altri hanno al secondo posto. Di fronte alle crisi finanziarie cui stiamo assistendo negli ultimi anni è necessaria una riflessione a tutto campo. Il modello di business che ci ha guidato finora è venuto meno, categorico imperativo sarà trovarne uno nuovo con il contributo di tutti coloro che vorranno partecipare alla realizzazione di una società equa e solidale.

## LINEE DI INDIRIZZO SULLE AREE VASTE

(continua da pag. 11)

I processi di Area Vasta, se adeguatamente sostenuti e gestiti,



soprattutto in un contesto di limitate risorse possono garantire l'opportunità di ragging e r

l'obiettivo primario che è quello di mettere la persona al centro del sistema e garantire a tutti i Cittadini pari opportunità di accesso e prestazioni di eccellenza specialistica di alta qualità, valorizzando l'elemento cardine del sistema che è rappresentato dalla risorsa umana.

Dopo mesi di confronto, il 5 maggio l'Assessore alla Sanità

della Regione E.R. e le Organizzazioni Sindacali Confederali e di Categoria hanno sottoscritto un verbale di intesa con l'obiettivo di assicurare livelli di regolamentazione ed omogeneizzazione alle Aree Vaste.

La UIL FPL ritiene questo passaggio positivo ma non certamente esaustivo in quanto se da un lato con le linee di indirizzo oggetto del confronto si determinano maggiori chiarezze sul versante gestionale, rimangono a nostro avviso, carenze soprattutto per quanto attiene al livello di programmazione il quale si basa ancora oggi, per i progetti di Area Vasta, sulla disponibilità e sulla volontarietà delle singole Conferenze Territoriali.

Ci aspettavamo, dopo la fase di sperimentazione, una proposta della Regione che definisse bene ruoli e compiti delle Aree Vaste dando alle stesse una struttura ben definita. Notiamo invece una politica regionale eccessivamente "timida" che

non ci convince appieno perché, ancora oggi, non assume una chiara posizione di ordine politico sul futuro delle Aree Vaste, le quali rimangono, per la UIL FPL, parte integrante della sanità regionale.

Nella convinzione che la gestione e la programmazione non possono essere disgiunte e che quindi si dovranno migliorare i livelli di integrazione e di sinergie tra le Conferenze Socio Sanitarie Territoriali il verbale sottoscritto apre comunque diverse prospettive e una stagione di verifica che la UIL FPL puntualmente porrà in essere affinché gli assetti organizzativi e le risorse economiche investite nei progetti di Area Vasta vadano nella direzione concordata: vi sia una effettiva razionalizzazione dei costi a favore del miglioramento delle prestazioni e della valorizzazione professionale degli operatori senza la quale nessuna innovazione può garantire i migliori risultati.

# Svolta storica per la valorizzazione delle Professioni Sanitarie in Lombardia.

Si prospetta, infatti, la piena attuazione della legge 251/2000 sull'istituzione di Servizi e Dirigenze di Area, superando la contestata fase provvisoria, che aveva visto sorgere i Sitra come servizi omni comprensivi a dirigenza unica.

E' questo il senso della mozione n° 142 approvata all'unanimità dal Consiglio Regionale, lo scorso 17 maggio, che, su proposta del Consigliere di maggioranza

Il convegno era stato poi ripetuto su Milano, il 20 marzo 2010, nella sede Associazione Italiana dei Fisioterapisti della Lombardia.

In quell'occasione il Segretario Regionale Uil Fpl, Salvatore Mai-sto, nell'annunciare il pieno appoggio della sua Organizzazione alle legittime richieste delle Professioni, annunciava che la linea politica del nostro Sindacato era quella tracciata nel

convegno di Brescia e ora fatta propria dalla mozione di maggioranza.

La mozione impegna la Regione a prevedere, nelle linee gui-



dott. Giorgio Puricelli, impegna la Regione in tal senso, valorizzando, così, sia l'apporto che le professioni possono dare al sistema, che l'efficacia e l'efficienza del servizio reso al cittadino utente.

Mozione, quest'ultima, fortemente voluta dalle Professioni Sanitarie e che sposa appieno la linea politica della Uil Fpl Lombardia, fatta propria "in primis" dalla Uil Fpl bresciana che, il 30 gennaio 2010, aveva organizzato un convegno, partecipatissimo, su questi temi, coinvolgendo sia i professionisti, che i loro Collegi e Associazioni, dal titolo: "Quale servizio infermieristico, tecnico e della riabilitazione aziendale in Regione Lombardia?"

da per la redazione dei piani di organizzazione aziendale delle Aziende Sanitarie della Lombardia, senza oneri aggiuntivi e nel rispetto dei momenti di confronto previsti dai vigenti CCNL :

– l'istituzione, in quelle Aziende Sanitarie ed Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (I.R.C.C.S.) di cui all'art. 13 comma 1 della L.R. 33/2009 (Testo Unico delle leggi regionali in materia di sanità) individuate come idonee dall'Assessorato competente in sinergia con la propria Direzione Generale e di concerto con le relative Direzioni Generali Aziendali, di quelle Unità Operative delle Professioni Sanitarie, che essi ritenessero concordemente utili per le specifiche Aziende,

con conseguente assegnazione della dirigenza (requisito di accesso laurea specialistica o magistrale nella area specifica) per quelle aree individuate fra le seguenti:

- Unità Operativa Professionale Infermieristica e Ostetrica,
- Unità Operativa Professionale della Riabilitazione
- Unità Operativa Professionale Tecnico-Sanitaria

- Unità Operativa Professionale della Prevenzione

a cui attribuire la diretta responsabilità e gestione delle attività e delle funzioni connesse per ciascuna area di cui agli artt. 1,2,3,4, di cui alla legge 251/2000 e al CCNL della dirigenza sanitaria non medica STPA; le UU.OO Professionali in diretta relazione con la Direzione Sanitaria partecipano alla realizzazione degli obiettivi aziendali nel rispetto delle funzioni previste dalle norme istitutive dei relativi profili professionali attraverso il conferimento di incarico dirigenziale per ciascuna Unità Operativa, dirigenza per specifica area;

2 - l'istituzione, in relazione a particolari complessità delle Aziende Sanitarie, delle seguenti strutture complesse:

- Direzione di Area Infermieristica e Ostetrica
- Direzione di Area delle Professioni Riabilitative
- Direzione di Area Tecnico Sanitaria
- Direzione di Area della Prevenzione.

E' decisamente una buona notizia che sia la Uil Fpl, che tutte le Professioni Sanitarie, aspettavano da 11 anni, da quando questa materia fu normata dalla legge 251 del 2000.