Anno lº n. 12/2011 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.uilfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Florenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@uilfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIA! PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

# FIRMATO L'ACCORDO PER IL CCNL 2008-2009 DEI LAVORATORI DELLA FONDAZIONE DON GNOCCHI

Grande soddisfazione per questo risultato che speriamo faccia da apripista per arrivare presto alla conclusione dei contratti per i lavoratori delle strutture della sanità privata aderenti ad Aiop e Aris

#### I PUNTI DEGLI ACCORDI

Lo scorso 17 Giugno u.s. sono stati sottoscritti, con la Fondazione Don Gnocchi

- l'accordo contrattuale sul biennio economico 2008/2009
- l'accordo estensivo sull'Emolumento
   Aggiuntivo della Retribuzione di cui all'articolo 54 del vigente CCNL
- l'accordo sulla detassazione delle componenti accessorie della retribuzione.

Un "pacchetto" di accordi che abbiamo valutato positivamente e di piena soddisfazione per i lavoratori della Fondazione, tanto più se inquadrati nel contesto della situazione complessiva del settore della sanità privata.

Per quanto riguarda il biennio economico l'aumento salariale medio a regime è corrispondente all'aumento ottenuto nella sanità pubblica, ed è pari a 63,66 Euro (sulla posizione economica C); l'aumento decorre sul tabellare dal 1.1.2010, mentre

gli effetti del nuovo tabellare sugli altri istituti economici collegati decorre dal 1.1.2011.

Anche la tempistica di erogazione de-

#### RINNOVARE IL CCNL PER I LAVORATORI DELLA SANITÀ PRIVATA SI PUÒ

Il comunicato del Segretario Generale, Giovanni Torluccio

"La firma del CCNL 2008-2009 con la Fondazione Don Gnocchi è la dimostrazione che anche nell'attuale fase di difficoltà in cui versa il settore della sanità, e della sanità privata in particolare, bisogna dare il dovuto riconoscimento al ruolo ed al valore delle risorse umane." Così Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FPL.

"La strada da percorrere per poter fronteggiare le sfide poste dalla generale situazione di
crisi è quella dell'innovazione imprenditoriale e gestionale, del confronto con il sindacato
sull'organizzazione del lavoro e sui modelli organizzativi. Certamente non quella miope e di
corto respiro, della continua compressione del
costo del lavoro attraverso il mancato rinnovo
dei contratti e i tentativi di ridurre i diritti dei
lavoratori"

"Esprimiamo soddisfazione -afferma il Segretario Generale- per la sottoscrizione di un CCNL che allinea le retribuzioni dei lavoratori della Fondazione Don Gnocchi a quelle dei colleghi della sanità pubblica, garantisce la copertura arretrati, estende l'EADR e, inoltre, rende più consistenti gli aumenti attraverso una più amplia applicazione delle norme sulla tassazione agevolata sul salario accessorio".

"Ci aspettiamo –conclude Torluccio- che l'AIOP e l'ARIS seguano l'esempio per poter arrivare presto alla conclusione dei contratti anche per i lavoratori delle strutture ad esse associate". gli arretrati 2011 e delle una tantum 2008/2009/2010, che saranno interamente liquidate entro la mensilità di ottobre, dimostra la chiara volontà della Fondazione di onorare in tempi certi l'intera operazione con evidenti ricadute positive per i lavoratori.

La mediazione raggiunta sull'individuazione e sull'erogazione della una tantum 2008/2009 è in linea con le sintesi già raggiunte in occasione dell'accordo precedentemente sottoscritto con la stessa Fondazione per il biennio 2006/2007; l'una tantum 2008/2009 sarà

(continua a pag.2)

#### I DIPENDENTI PUBBLICI HANNO GIA' DATO

- il comunicato a paq.3 -

ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA CONFINDUSTRIA E CGIL CISL UIL DEL 28 GIUGNO 2011 DA PAG.17



# FIRMATO L'ACCORDO PER I LAVORATORI DELLA FONDAZIONE DON GNOCCHI

(continua da pag. 1)

corrisposta, in proporzione al servizio prestato, al personale che era in servizio alla data del 31.12.2009, oltreché al personale cessato prima di tale data per collocamento a riposo.

L'una tantum 2010 e gli arretrati 2011 saranno corrisposti, sempre in proporzione al servizio prestato, a tutto il personale assunto a partire dal 1.1.2010, anche se non più in servizio alla data della sottoscrizione del CCNL.

In allegato al contratto è stato sottoscritto un protocollo per realizzare un percorso di revisione complessiva delle specificità della Fondazione Don Carlo Gnocchi, comprendente una attenta verifica sugli accordi locali e sulle condizioni delle strutture con l'obiettivo di migliorarle e di rafforzare la rappresentatività delle stesse presso gli interlocutori istituzionali regionali, soprattutto nelle fasi di definizione delle regole di sistema.

L'accordo sull'EADR sancisce che dal 1 Ottobre 2011, fatto salvo condizioni di miglior favore già in atto, l'importo lordo annuale di euro 154,94, equivalenti a euro 12,91 per 12 mensilità (di cui all'articolo 54 del vigente CCNL), è esteso a tutto il personale in-

fermieristico, tecnico-sanitario e riabilitativo che era rimasto escluso dalla sua applicazione. Gli aumenti contrattuali saranno resi più consistenti attraverso le minori tasse pagate sulle componenti della retribuzione corrisposte per produttività, innovazione ed efficienza organizzativa grazie alla contestuale sottoscrizione di un accordo quadro sulla detassazione al 10% del salario accessorio. L'accordo ricalca quello precedentemente sottoscritto con AIOP, che consente di applicare la tassazione agevolata ad un amplissimo numero di voci retributive e, alla stessa stregua, dovrà essere recepito con accordi regionali/aziendali. Il testo del CCNL, dell'EADR e della tassazione agevolata possono essere scaricati dalla home page del nostro sito, www.uilfpl.it

Insieme al CCNL 2008/2009 abbiamo sottoscritto con la FDG altri due importanti accordi, con il risultato complessivo di:

- Definire incrementi tabellari parametrati su quelli della Sanita' pubblica
- Garantire una tantum ed arretrati per il periodo pregresso
- Estendere l'EADR a tutto il personale
- Estendere la tassazione agevolata prevista per il salario accessorio ad un maggior numero di voci retributive

TABELLA RINNOVO CCNL 2008 - 2009 FDG								
	las -				Erogazio	one una ta	ntum e ar	retrati (*)
0	AUMENTO A REGIME	UNA TANTUM 2008-2009- 2010	ARRETRATI DA GENN. A GIUGNO 2011	TOTALE UNA TANTUM E ARRETRATI	con mensilità di luglio (arretrati 2011)	con mensilità di agosto (40% u.tantum)	con mensilità di sett. (30% u.tantum)	con mensilità di ott. (30% u.tantum)
A	€ 51,39	€ 1.161,41	€ 308,34	€ 1.469,75	€ 308,34	€ 464,57	€ 348,42	€ 348,42
A1	€ 52,82	€ 1.193,73	€ 316,92	€ 1.510,65	€ 316,92	€ 477,49	€ 358,12	€ 358,12
A2	€ 54,21	€ 1.225,15	€ 325,26	€ 1.550,41	€ 325,26	€ 490,07	€ 367,54	€ 367,54
A3	€ 55,03	€ 1.243,68	€ 330,18	€ 1.573,86	€ 330,18	€ 497,48	€ 373,10	€ 373,10
A4	€ 55,98	€ 1.265,15	€ 335,88	€ 1.601,03	€ 335,88	€ 506,07	€ 379,54	€ 379,54
В	€ 55,54	€ 1.255,20	€ 333,24	€ 1.588,44	€ 333,24	€ 502,08	€ 376,56	€ 376,56
B1	€ 57,13	€ 1.291,14	€ 342,78	€ 1.633,92	€ 342,78	€ 516,46	€ 387,34	€ 387,34
B2	€ 58,80	€ 1.328,88	€ 352,80	€ 1.681,68	€ 352,80	€ 531,56	€ 398,66	€ 398,66
В3	€ 59,85	€ 1.352,61	€ 359,10	€ 1.711,71	€ 359,10	€ 541,05	€ 405,78	€ 405,78
B4	€ 61,09	€ 1.380,63	€ 366,54	€ 1.747,17	€ 366,54	€ 552,25	€ 414,19	€ 414,19
С	€ 63,66	€ 1.438,72	€ 381,96	€ 1.820,68	€ 381,96	€ 575,50	€ 431,61	€ 431,61
C1	€ 65,63	€ 1.483,24	€ 393,78	€ 1.877,02	€ 393,78	€ 593,30	€ 444,97	€ 444,97
C2	€ 67,92	€ 1.534,99	€ 407,52	€ 1.942,51	€ 407,52	€ 613,99	€ 460,50	€ 460,50
C3	€ 70,23	€ 1.587,20	€ 421,38	€ 2.008,58	€ 421,38	€ 634,88	€ 476,16	€ 476,16
C4	€ 73,63	€ 1.664,04	€ 441,78	€ 2.105,82	€ 441,78	€ 665,62	€ 499,21	€ 499,21
D	€ 69,12	€ 1.562,11	€ 414,72	€ 1.976,83	€ 414,72	€ 624,85	€ 468,63	€ 468,63
D1	€ 71,65	€ 1.619,29	€ 429,90	€ 2.049,19	€ 429,90	€ 647,71	€ 485,79	€ 485,79
D2	€ 73,96	€ 1.671,50	€ 443,76	€ 2.115,26	€ 443,76	€ 668,60	€ 501,45	€ 501,45
D3	€ 76,25	€ 1.723,25	€ 457,50	€ 2.180,75	€ 457,50	€ 689,29	€ 516,98	€ 516,98
D4	€ 78,56	€ 1.775,46	€ 471,36	€ 2.246,82	€ 471,36	€ 710,18	€ 532,64	€ 532,64
DS	€ 74,54	€ 1.684,60	€ 447,24	€ 2.131,84	€ 447,24	€ 673,84	€ 505,38	€ 505,38
DS1	€ 77,46	€ 1.750,60	€ 464.76	€ 2.215,36	€ 464.76	€ 700,24	€ 525,18	€ 525,18
DS2	€ 80,47	€ 1.818,62	AND DESCRIPTION OF THE PERSON NAMED IN COLUMN 1	€ 2.301,44	€ 482,82	€ 727,44	€ 545,59	€ 545,59
DS3	€ 83,56	€ 1.888,46	€ 501,36	€ 2.389,82	€ 501,36	€ 755,38	€ 566,54	€ 566,54
DS4	€ 86,12	€ 1.946,31	€ 516,72	€ 2.463,03	€ 516,72	€ 778,53	€ 583,89	€ 583,89
E	€ 85,31	€ 1.928,01	€ 511,86	€ 2.439,87	€ 511,86	€ 771,21	€ 578,40	€ 578,40
E1	€ 104,32	€ 2.357,63	€ 625,92	€ 2.983,55	€ 625,92	€ 943,05	€ 707,29	€ 707,29
E2	€ 126,42	€ 2.857,09	€ 758,52	€ 3.615,61	€ 758,52	€ 1.142,83	€ 857,13	€ 857,13

(\*) in proporzione al servizio prestato

Richiedi copia degli accordi alla UIL FPL Aziendale/Provinciale o scaricala dal sito www.uilfpl.it



# I DIPENDENTI PUBBLICI HANNO GIA' DATO

UIL-FPL e UIL-PA: No ad ulteriore blocco dei contratti dei dipendenti pubblici.

Con un comunicato stampa del 28 giugno 2011 i Segretari Generali della UIL FPL e della UIL PA, Torluccio e Attili, hanno preso posizione sulle voci di un possibile nuovo blocco della contrattazione nel pubblico impiego per gli anni 2014 e 2015, nell'ambito della manovra economica da 40 miliardi di euro.

La maggior parte di queste risorse, nelle intenzioni del Governo, sarà rastrellata dalla voce spese della Pubblica Amministrazione.

Si tratta di una decisione inaccettabile che, se confermata, non potrà restare senza conseguenze sul piano delle relazioni sindacali.

Nel comunicato si mette in luce la mancanza di una vera politica di lotta agli sprechi, di riduzione delle consulenze esterne, di interventi di razionalizzazione dei servizi pubblici, di contenimento del ricorso ad appalti ed esternalizzazioni e l'abbattimento dei costi eccessivi ed ingiustificati della politica, che consentirebbero di reperire le risorse necessarie al risanamento economico.

Invece si preferisce continuare con la solita politica dei tagli lineari alle spese delle amministrazioni ed alle retribuzioni dei dipendenti pubblici, gia' falcidiate dai blocchi in atto e dall'inflazione.

Tagli che hanno pesato, senza possibilità di recupero, sul potere d'acquisto di milioni di lavoratori e sulla funzionalità delle amministrazioni, quantificati dalla stessa Funzione Pubblica in circa sessanta milioni dal 2008 al 2013.

UIL FPL e UIL PA sono nettamente contrarie a qualsiasi ipotesi di nuovo blocco dei contratti pubblici.

Siamo convinti, e ne abbiamo dato ampia documentazione,

che le risorse per far fronte alla necessità di risanamento dei conti pubblici e per l'abbattimento del debito possano e debbano essere travate eliminando gli sprechi ed utilizzando in modo efficiente le strutture pubbliche per l'erogazione dei servizi alla cittadinanza.

Occorre porre fine alla pratica delle esternalizzazioni e limitare il sistema degli appalti pubblici che generano corruzione ed aumento dei costi.

Occorre ridurre in modo significativo i costi della politica, a cominciare dalla soppressione delle province e dalla diminuzione dei componenti di consiglio di amministrazione, assemblee elettive e organismi collegiali.

Occorre eliminare le situazioni di privilegio che i cittadini non accettano e che generano sprechi e clientele, dalle auto blu alle consulenze, dai vitalizi alle retribuzioni e pensioni senza limiti di politici ed alti dirigenti.

In mancanza di risposte chiare e qualora le indiscrezioni dovessero rivelarsi veritiere non esiteremo ad intraprendere tutte le azioni a tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori pubblici.

#### **IL COMUNICATO STAMPA**

Le voci, le anticipazioni, le indiscrezioni che in questa frenetica fase politica si rincorrono sui contenuti della manovra economica che il governo si appresta a presentare, sotto forma di decreto legge, destano grande preoccupazione tra i lavoratori pubblici.

Si da per certo un ulteriore pesante inasprimento delle disposizioni emanate negli anni scorsi, che hanno determinato il blocco della contrattazione e delle retribuzioni fino a tutto il 2013 ed una serie di altre misure restrittive e di tagli indiscriminati alle già asfittiche risorse pubbliche.



### FEDERALISMO FISCALE E FEDERALISMO ISTITUZIONALE

#### La nuova carta delle autonomie locali

La legge 5 maggio 2009, n.42, concernente la delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione, apre nuovi orizzonti alle regioni

• il decreto sulla perequazione e la rimozione degli squilibri (decreto legislativo n.88 del 31/5/2011).

n.68 del 6/5/2011)

In considerazione della scadenza della de-





e agli enti locali verso realizzazione l'attesa di un nuovo sistema di finanza pubblica fondato sulla ricomposizione dei ruoli e dei di rapporti tra i vari livelli di governo. La riforma è, indubbiamente, particolarmente complessa in quanto prevede l'approvazione di una serie numerosa di decreti delegati e di successivi provvedimenti di attuazione. Alcuni di auesti hanno concluso il loro iter e sono già in vigore. In particolare:

- il federalismo demaniale (decreto legislativo n.85 del 28/5/2010),
- Roma Capitale (decreto legislativo n.156 del 17/9/2010),
- i fabbisogni standard (decreto legislativo n.216 del 26/11/2010),
- il federalismo municipale (decreto legislativo n.23 del 14/3/2011),
- il federalismo di regioni e province nonché costi sanitari (decreto legislativo

presentato il 13 aprile 2011 un disegno di legge che proroga di 6 mesi tale scadenza portandola al 21 novembre 2011. Il disegno di legge, approvato dalla Camera dei Deputati il 18 maggio e dal Senato il 1 giugno, è stato pubblicato sulla G.U.del 17 giugno 2011 n.139 (Legge 8 giugno 2011, n. 85).

In particolare, tali decreti affrontano temi di straordinaria delicatezza, quali:

- l'autonomia finanziaria di comuni, province, città metropolitane e regioni attraverso la definizione dei principi fondamentali del coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario e la definizione di criteri di perequazione, affrontando, in maniera diretta, il tema della finanza degli enti locali sulla base di principi e criteri direttivi che riguardano:
- il finanziamento delle funzioni dei comuni, delle pro-

vince e delle città metropolitane

- il coordinamento e l'autonomia di entrata e di spesa
- l'entità e il riparto dei fondi perequativi
- il finanziamento delle città metropolitane
- il coordinamento della disciplina fiscale dei diversi livelli di governo
- l'attribuzione ai comuni, alle province, alle città metropolitane e alle regioni di un proprio patrimonio
- la disciplina transitoria per le regioni
- la disciplina transitoria per gli enti locali
- la gestione dei tributi e delle compartecipazioni in base ai principi della collaborazione istituzionale, che si estendono alle azioni di contrasto all'evasione fiscale.

Come si può osservare, si tratta di una legge di grande rilievo che incide sull'ordinamento delle autonomie regionali e locali e che richiede la preventiva definizione dei ruoli e delle funzioni che detti enti devono assolvere come elementi costitutivi della Repubblica, nel nuovo contesto istituzionale tracciato dall'articolo 114 della Costituzione. E' evidente, quindi, che il federalismo fiscale senza il raccordo con una seria riforma istituzionale, in grado di ridisegnare o perlomeno

rivedere l'ordinamento delle Autonomie Locali, rischia di avere al suo interno evidenti elementi di contraddizione. In altre parole, parlare in maniera concreta di federalismo fiscale vuol dire anche affrontare il tema del federalismo istituzionale. A tale riguardo, se è pur vero che il Consiglio dei Ministri nella seduta del 13 gennaio 2010 ha approvato il disegno di legge recante disposizioni in materia di organi e funzioni degli enti semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento e carta delle autonomie locali, l'iter per l'approvazione della nuova Carta delle Autonomie Locali non è ancora definito. Si tratta di un provvedimento che, attraverso un percorso anch'esso lungo e difficile, mira a definire le funzioni fondamentali dei comuni, delle province e delle città metropolitane, a stabilire le modalità di esercizio delle funzioni medesime, ad emanare una nuova "Carta delle autonomie locali", a razionalizzare numero e funzioni delle province, a sopprimere enti e organismi vari, a razionalizzare gli enti parco regionali e i consorzi di bonifica, a disciplinare la composizione e le funzioni degli organi di governo degli enti locali, a semplificare la normativa per i piccoli comuni, a modificare e integrare la disciplina dei controlli.

continua a pag.5



## FEDERALISMO FISCALE E FEDERALISMO ISTITUZIONALE

continua da pag.4

Il 30 giugno 2010 è stato approvato in prima lettura dalla Camera dei Deputati il disegno di legge n.3118 avente ad oggetto "Individuazione delle funzioni fondamentali di Province e Comuni, semplificazione dell'ordinamento regionale e degli enti locali, nonché delega al Governo in materia di trasferimento di funzioni amministrative, Carta delle autonomie locali. Riordino di enti ed organismi decentrati".

Il provvedimento, attualmente, è all'esame del Senato a cui è stato trasmesso il 2 luglio 2010 (AS 2259).

Il disegno di legge, nella sua versione originaria, comprendeva interventi su materie nel frattempo disciplinate dalla legge 23 dicembre 2009 n. 191 (legge finanziaria per il 2010) e dal decreto legge 25 gennaio 2010 n. 2 (Interventi urgenti concernenti enti locali e regioni).

Per questo motivo, nel testo approvato alla Camera (e che è stato trasmesso al Senato – AS 2259) sono stati eliminati gli articoli che riguardavano la soppressione dei difensori civici comunali, la composizione dei consigli comunali e provinciali e la composizione delle giunte comunali e provinciali.

Purtroppo, infatti, il taglio del 20% di consiglieri ed assessori comunali e provinciali, che avrebbe dovuto portare un risparmio di 213 milioni nel triennio 2010-2012, ha cominciato a trovare applica-

zione a partire dal 2011 con la motivazione di poter predisporre, in considerazione delle elezioni amministrative. i relativi aggiustamenti. In sostanza, mentre per Regioni, Comuni e Provincie resta il taglio dei trasferimenti previsto dai provvedimenti di legge, la "Politica" non perde occasione per rinviare o comunque dilazionare il taglio effettivo delle poltrone, per non parlare poi di quanto era stato preannunciato in termini adottare, entro 18 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo recante la "Carta delle autonomie locali", con la predisposizione di un nuovo Codice che sostituirà l'attuale Testo Unico.

È opportuno ribadire che il disegno di legge, per diventare definitivamente legge, dovrà essere esaminato ed approvato con identico contenuto dal Senato. Vediamo il contenuto del DDL 3118.



di razionalizzazione del numero e delle funzioni delle Provincie.

Tornando all'esame del disegno di legge 3118, va precisato che interviene su molti articoli del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, modificandoli o abrogandoli.

Occorre sottolineare che il Testo Unico è l'attuale legge di riferimento per quanto riguarda le autonomie locali e che il DDL 3118 prevede (all'artico 13) che, al fine di riunire e coordinare sistematicamente in un codice le disposizioni relative alla disciplina degli enti locali, il Governo è delegato ad

Nei primi articoli del provvedimento si procede all'individuazione ed all'elencazione delle funzioni fondamentali dei comuni, delle provincie, delle città metropolitane

Occorre precisare che l'articolo 2 (e quindi l'elenco delle funzioni fondamentali) va posto in riferimento con quanto disposto nell'articolo 1 del DDL 3118, il quale dispone che "le funzioni fondamentali e le altre funzioni individuate e trasferite ai sensi della presente legge sono finanziate secondo i principi e i criteri di cui alla legge 5 maggio 2009 n. 42. In sede di prima applicazione della legge 42 del 2009, e per il periodo di cui all'articolo 21, comma 1, lettera e) di tale legge, le funzioni fondamentali di comuni e province sono quelle individuate dai commi 3 e 4 del medesimo articolo 21".

L'articolo 21 della legge 42 del 2009 prevede che, in sede di prima applicazione, i decreti legislativi, che il governo è delegato ad adottare ai fini dell'attuazione dell'articolo 119 della Costituzione, recano norme transitorie per gli enti locali, secondo alcuni principi e criteri direttivi.

Tra questi principi, la lettera e) del comma 1 dell'articolo 21 prevede che "sono definite regole, tempi e modalità della fase transitoria in modo da garantire il superamento della spesa storica, in un periodo di cinque anni, per le spese riconducibili all'esercizio delle funzioni fondamentali e per le altre spese".

Ne risulta che, per il periodo transitorio, le funzioni di comuni e province sono quelle individuate dai commi 3 e 4 dell'articolo 21 della legge 42 del 2009.

Finito il periodo transitorio (necessario per il coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario e per la definizione della perequazione) le funzioni fondamentali saranno quelle indicate dall'articolo 2 del DDL 3318.

In altre parole, da questa intricata disposizione si deve ricavare che la fase transitoria avrà continua a pag.6

## FEDERALISMO FISCALE E FEDERALISMO ISTITUZIONALE

una durata di cinque anni e, quindi, la determinazione delle funzioni fondamentali di cui agli art. 2, 3, 4 del DDL 3118 è sostanzialmente spostata al 2015, e sino a quella data le funzioni fondamentali sono quelle provvisorie, di cui alla legge 42 del 2009. Tutto ciò è inevitabilmente dovuto al fatto che si è dato corso ai provvedimenti sul federalismo fiscale senza

te titolare.

Posto che le funzioni fondamentali dei comuni sono elencate nell'articolo 2 del DDL 3118, l'articolo 8 stabilisce che le funzioni fondamentali previste dall'articolo 2, lettere da a) a f), che garantiscono l'autonomia normativa e organizzativa dei comuni, possono essere esercitate da ciascun comune singolarmente o in forma associata

investiti da un vero ciclone, che modificherà la struttura di oltre 6000 municipi. Anche qui, la legge non definisce compiutamente la materia. Si demanda infatti alle Regioni, nell'ambito della loro legislativa e potestà previa concertazione con i comuni interessati, di stabilire le dimensioni ottimali per la gestione delle funzioni e dei servizi da parte dei comuni.

Resta comunque il dato fondamentale della definizione dei fabbisogni standard in tale quadro normativo ed appare evidente che il fabbisogno standard dovrebbe rappresentare la conclusione di un percorso conoscitivo e di proiezione rispetto alla definizione di "livelli di prestazioni fondamentali", che attualmente paiono notevolmente diversificate tra realtà estremamente articolate e che. quindi, presuppongono un metodo statistico e dei criteri che devono necessariamente andare oltre il mero dato di bilancio e rapportarsi ai bisogni della gente. E' bene precisare, comunque, facendo riferimento all'art.10 del testo di legge all'esame del Senato, che la decorrenza dell'esercizio delle funzioni trasferite è inderogabilmente subordinata ed è contestuale all'effettivo trasferimento delle risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni, nonché al loro effettivo finanziamento in conformità ai principi ed ai criteri di cui alla legge 42 del 2009.

Data la complessità e

l'ampiezza dell'artico-

lato del Testo di rifor-



affrontare, preliminarmente, un ragionamento serio sull'architettura istituzionale delle Regioni e degli Enti Locali e definire in maniera chiara ruoli, funzioni e compiti. Teniamo conto che, con il superamento della spesa storica, l'individuazione dei fabbisogni standard e quindi il relativo finanziamento si basa sulla valutazione e quantificazione delle funzioni in capo a comuni, provincie, città metropolitane.

Modalità di esercizio delle funzioni fondamentali (art. 8)

Innanzitutto si stabilisce che l'esercizio delle funzioni fondamentali è obbligatorio per l'enmediante la costituzione di un'unione dei comuni. Indubbiamente il provvedimento, in applicazione di quanto già previsto dal decreto 78/2010 convertito nella legge 122/2010, introduce un'importante novità stabilendo che i comuni con popolazione fino a 5000 abitanti, o i comuni appartenenti o già appartenenti a comunità montane con popolazione stabilita dalla legge regionale o comunque inferiore a 3000 abitanti, devono svolgere obbligatoriamente le funzioni fondamentali in forma associata, attraverso convenzione o unione. La struttura e le competenze dei piccoli comuni, quindi, saranno

ma, appare opportuno riprendere l'analisi del provvedimento nei prossimi numeri, puntando la lente d'ingrandimento sugli organi di governo degli Enti locali (circoscrizioni di decentramento, consigli comunali e provinciali ecc..), prefetture, enti ed organismi vari (comunità montane, consorzi di bonifica ecc..), la disciplina dei controlli, con l'obiettivo di svolgere un'analisi critica sull'articolato e proporre suggerimenti e modifiche al Testo di legge. Nel frattempo sono molti i disagi e le critiche sollevate da molti Amministratori Locali, in modo particolare sul decreto relativo al fisco municipale. I temi sul tavolo sono diversi:

-definizione dei livelli di finanziamento da assicurare ai comuni;

-sistemi di perequazione per diminuire il gap tra Amministrazione ricche ed enti meno fortunati;

-i meccanismi legati alla compartecipazione IVA;

-le questioni legate alle aliquote locali (vedi RC auto e addizionali irpef).

L'intreccio tra federalismo fiscale e istituzionale, tra razionalizzazione della spesa e servizi efficienti, se ancora fosse necessario ribadirlo, è assolutamente indissolubile.

# AUTISTA SOCCORRITORE: VERSO IL RICONOSCIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE L'azione della UIL-FPL per dare risposte alle aspettative degli operatori del settore

La nostra Organizzazione è scesa in campo fin dagli anni '90, quando eravamo ancora UIL Sanità, per sostenere il riconoscimento del profilo dell'Autista Soccorritore. Dopo tanti anni, nei quali abbiamo mantenuto così preposta a collaborare nella messa in sicurezza del luogo dell'evento e alle fasi del soccorso sanitario.

Mentre sul piano contrattuale abbiamo dato alcune risposte agli operatori, in particolare

> con lo svilupverticale po del profilo verso la categoria C, c'è stata carenza sul quello del riconoscimento giuridico delle nuove

competenze e su quello di una adeguata, uniforme formazione anche dopo che, nel 2003, sono state emanate dalla Conferenza Stato-Regioni le Linee Guida sulla formazione del personale del 118.

Attualmente la situazione nelle varie Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale è molto frammentata, anche se le attività che di fatto sono svolte da parte degli Autisti dell'emergenza sono le stesse. Sono pochissime le regioni che hanno compiutamente disciplinato competenze e percorso formativo ma le differenti scelte operate (per il numero di ore di formazione si va dalle 800 della Val d'Aosta e dalle 500 del'Umbria, alle 95 della Toscana) stanno già creando problemi di accessibilità ai bandi di concorso sul territorio nazionale.

A ciò si aggiunge l'ulteriore eterogeneità e difformità della situazione degli operatori delle associazioni ed enti privati e del terzo settore, della Croce Rossa Italiana e degli Autisti di Ambulanza volontari che svolgono il servizio di trasporto sanitario per conto delle ASL.

E' questo lo scenario rispetto al quale abbiamo evidenziato la necessità di porre rimedio attraverso la regolamentazione uniforme per tutto il territorio nazionale della figura dell'Autista Soccorritore.

Il Ministero della Salute ha condiviso la nostra richiesta e la nostra ipotesi ed ha sottoposto all'esame preliminare del Coordinamento Interregionale Sanità la proposta, che riportiamo, di Accordo tra il Ministro del Lavoro, il ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome per l'individuazione della figura e del profilo dell'autista soccorritore.

Ora però i tempi si stanno allungando troppo, quando invece è necessario intervenire tempestivamente per mettere fine a tutte le attuali discrepanze ed incongruenze che non solo penalizzano gli operatori ma si riflettono negativamente sulla qualità del servizio reso ai cittadini.

Siamo perciò impegnati, a livello nazionale e locale, per sollecitare i nostri interlocutori istituzionali a sciogliere rapidamente i nodi le riserve in modo da consentire, finalmente, l'avvio ufficiale dell'iter che porterà ad un riconoscimento legittimamente, e lungamente, atteso dagli operatori.



sempre vivo il rapporto e l'interesse per le problematiche di questi operatori, potrebbero essere maturi i tempi per il raggiungimento dell'obiettivo.

Nell'ambito di un complesso lavoro svolto dalla UIL FPL, unitamente alle FF.PP. di Cgil e Cisl ed in collaborazione con il Co.E.S. Italia – che è la Federazione Nazionale dei Conducenti dell'Emergenza Sanitaria - abbiamo dato concretezza al dibattito ed alle esperienze che negli anni sono intercorse, mettendo a punto una ipotesi per la definizione sul piano nazionale di formazione, competenze ed attività della figura professionale.

E' certamente utile ricapitolare le fasi salienti del percorso che ci ha portato all'attuale proposta per il riconoscimento del profilo professionale e che ha avuto inizio nel 1996 con l'emanazione da parte della Conferenza Stato-Regioni delle Linee sull'organizzazione del Servizio di Emergenza-Urgenza.

In conseguenza delle modifiche apportate al Servizio, la figura dell'Autista di ambulanza, originariamente addetto alla sola guida del mezzo di soccorso, è andata incontro ad una progressiva evoluzione che la vede



Hanno collaborato a questa edizione:

Silvana Roseto Michelangelo Librandi Maria Vittoria Gobbo **Daniele Ilari** Carlo Mario Benvenuto Armando Masucci D'Emanuele Scarparo Chiara Lucacchioni **Gerry Ferrara** 





# RACCOLTA DI FIRME PER CHIEDERE L'ESTENSIONE DEL RICONOSCIMENTO DELLE ATTIVITÀ USURANTI

La UIL FPL e la UIL PA giudicano positivamente il Decreto Legislativo n. 67/2011 sui lavori usuranti, un risultato importante ottenuto dopo oltre 20 anni di discussioni sulla materia, ma a causa del mancato accoglimento delle nostre proposte intere categorie di lavoratori dei nostri settori vengono ingiustificatamente escluse dal beneficio dell'accesso anticipato alla pensione

Per questo la UIL FPL e la UIL PA chiedono a Governo e Parlamento di riconsiderare le richieste della UIL per estendere il riconoscimento a TUTTI i lavoratori che svolgono attività usuranti A PARTIRE DA:

- I lavoratori che garantiscono la copertura delle 24 H, ma non possono raggiungere il requisito del numero di notti/anno per la specificità delle esigenze e dei modelli organizzativi dei settori di attività
- Gli operatori della Polizia Locale che, in attesa del riconoscimento della "categoria a rischio", promesso da anni, continuano intanto a restare esclusi da qualsiasi altro riconoscimento
- Personale di Polizia Penitenziaria impiegato in turni alla custodia dei detenuti ed al personale impiegato nel servizio di traduzione e piantonamento
- I lavoratori del pronto soccorso, rianimazione e chirurgia d'urgenza
- Personale operativo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che esplica attività di soccorso tecnico urgente
- I conducenti di ambulanza ed al personale esposto a radiazioni, gas ed altre sostanze chimiche altamente pericolose per la salute
- Personale in servizio nel Corpo Forestale dello Stato impegnato nelle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi
- Le operatrici dei nidi e delle scuole di infanzia gravate oltreché dai fattori professionali usuranti dall'innalzamento dell'età pensionabile delle donne del pubblico impiego

# il 14 luglio 2011 FIRMA ANCHE TU

FAI ARRIVARE LA TUA PROTESTA A GOVERNO E PARLAMENTO SOTTOSCRIVENDO LA PETIZIONE PRESSO LE SEDI UIL FPL E UIL PA O ATTRAVERSO I SITI

www.uilfpl.it - www.uilpa.it



### IL PERCORSO DELL'AUTISTA SOCCORRITORE

### L'intervento del Presidente COES-ITALIA, Franco Tiberi.



All'ambulanza intesa come "carica e vai", come esclusiva "velocità" si è via via sostituita, a partire dagli anni 90, la consapevolezza che essa

fosse parte integrante del trattamento del paziente sul territorio. Guida dell'ambulanza assunse così gradualmente il significato di: abilità nella conduzione del veicolo di soccorso, efficienza e sicurezza del mezzo di soccorso, sicurezza per l'equipaggio e gli altri utenti della strada, conoscenza dei danni secondari che possono essere arrecati al paziente durante il trasporto. Contestualmente a ciò, gli operatori autisti di ambulanza sono stati resi sempre più partecipi dell'intervento di soccorso, non solo per quanto riguarda gli aspetti puramente tecnici, ma anche per quelli di carattere sanitario. Dall'autista "e basta", puro spettatore degli interventi di soccorso, si è così passati (anche per ragioni di impiego razionale delle sempre più scarse risorse disponibili), all'autista coadiutore del personale sanitario. Allo stato attuale risultano diverse le regioni in cui gli equipaggi delle ambulanze d'emergenza sono composti da un sanitario ed un operatore tecnico autista di ambulanza. Tuttavia, nella realizzazione di questa trasformazione iniziata nel 1996 con l'attivazione dell'organizzazione del servizio 118, sono completamente mancati, tra le altre cose: una "regia" nazionale, un "ombrello" giuridico che permettesse a questi operatori di dilatare il proprio campo operativo senza il rischio di ricadute legali, un percorso formativo base comune, che garantisse standard minimi uniforme su tutto il territorio nazionale. Lasciato a se stesso il processo ha generato una situazione alquanto caotica, a macchia di leopardo, dove l'elemento distintivo è che ogni realtà si organizza come vuole e

ne determina le attività degli Autisti di Ambulanza senza tener conto di competenze e formazione. Si assiste così ad autisti di ambulanza che svolgono il soccorso in assenza di personale sanitario e debbono sopperire a questa carenza con lo svolgimento di attività sanitarie fuori dalle proprie competenze, autisti di ambulanza che svolgono le attività di competenza e collaborano con il personale sanitario nell'intervento di soccorso, autisti di ambulanza che si limitano ad aprire il portellone delle ambulanze senza "toccare" né lettiga, né paziente. Sin dai primi mesi del cambiamento (anno 1996) gli Autisti di Ambulanza si sono resi conto dell'evoluzione incontrollata in atto e spinti dall'esigenza comune di rappresentare le criticità e relative proposte di soluzione a livello Regionale e Nazionale, nel 1997 hanno costituito la federazione nazionale di categoria Co.E.S. Italia, con l'obiettivo di rappresentare criticità e proposte.

Attraverso le criticità evidenziate dal Co.E.S. Italia e la sensibile attenzione per la categoria ha portato CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, nel 2005 a significativi risultati recepiti nel CCNL 2002-2005, quali la possibilità per gli Autisti di Ambulanza, di progressione in categoria C e l'attribuzione anche delle funzioni ausiliarie di soccorritore che ha tolto ogni dubbio sulla copertura infortuni INAIL anche per le attività di soccorritore.

L'evoluzione continua del servizio 118, ha richiesto maggiori competenze per l'Autista di Ambulanza, che nella difficoltà di non trovare corrispondenza in una congrua formazione strutturata e controllata, in molti casi ha sviluppato competenze con esperienze sul campo o con formazione locale, che hanno contribuito ad una maggiore diversificazione, con frequente sbilanciamento della formazione verso il soccorso sul paziente con contestuale carenza nel versante della guida ed efficienza dei mezzi di soccorso.

Quest'ultimo fenomeno è stato rilevato dal Ministero della Salu-

te, con il documento "Raccomandazione n° 11" del gennaio 2010 dove ha evidenziato che molti casi di Eventi Sentinella per decesso del paziente durante il trasporto, sono causati: dall'avaria e/o inidoneità delle Ambulanze per la carenza di manutenzione ordinaria e preventiva, dalla scarsa formazione del personale, dal tempo impiegato per il trasporto. L'analisi e la riflessione che la "Raccomandazione 11" ci pone è che l'Autista Soccorritore deve essere una figura tecnica che deve avere competenze per: predisporre la manutenzione ordinaria e preventiva personalizzata dei mezzi di soccorso e delle annesse impiantistiche; guida delle ambulanze consona alle situazioni di emergenza-urgenza al fine di accorciare i tempi di trasporto del paziente, garantendo contestualmente la sicurezza stradale e del personale trasportato; collaborare con il personale sanitario nelle fasi di soccorso sul paziente.

Non da meno è la gestione amministrativa da parte delle Aziende Sanitarie in materia di assunzione del personale Autista di Ambulanza, che nei bandi di concorso oltre a richiedere i requisiti previsti dalla legge, a volte richiedono titoli formativi specifici locali, con conseguente esclusione di partecipanti provenienti dalle altre regioni.

A congrua soluzione di tutte le criticità rilevate, si colloca la proposta di Profilo Professionale di Autista Soccorritore, redatta da CGIL, CISL, UIL e Co.E.S. Italia, condivisa e supportata dal Ministero della Salute attualmente all'esame della conferenza Stato-Regioni, in quanto prevede un titolo abilitante alla professione su tutto il territorio nazionale attraverso una formazione indirizzata a fornire le necessarie competenze per la gestione e guida dei mezzi di soccorso sanitario, gestione della sicurezza sul luogo dell'evento e collaborazione nell'intervento sanitario, il tutto volto a garantire un servizio di trasporti sanitari, sicuro ed uniforme a favore degli utenti e degli operatori.

#### **BOZZA DEL TESTO:**

# Proposta di Accordo tra il Ministro del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per l'individuazione della figura e del profilo professionale dell'autista soccorritore.

Art. 1 (Figura e profilo)

- 1. E' individuato il profilo professionale di autista soccorritore.
- 2. L'autista soccorritore è l'operatore che, a seguito dell'attestato di qualifica, conseguito al termine di specifica formazione professionale, svolge attività indirizzata a:
- a) conduzione dei mezzi di soccorso sanitario provvisti di segnalatori di allarme acustico e luminosi a luci lampeggianti blu, nonché salvaguardia della sicurezza degli occupanti dei mezzi medesimi;
- b) manutenzione dell'efficienza e della sicurezza del veicolo di soccorso affidatogli;
- c) collaborazione nell'intervento di emergenza sanitaria sul territorio nelle varie fasi del suo svolgimento, con particolare riguardo alla messa in sicurezza del luogo dell'evento.

Per il dettaglio dell'attività e delle competenze si rimanda agli artt. 5 e 6, nonché alla tabelle A e B allegate al presente accordo.

#### **Art. 2 (La formazione)**

- 1. La formazione dell'autista soccorritore è di competenza delle Regioni e Province autonome, che provvedono alla organizzazione dei corsi e delle relative attività didattiche, nel rispetto delle disposizioni del presente accordo.
- 2. Le Regioni e le Province autonome, sulla base del proprio fabbisogno annualmente determinato, accreditano le Aziende Sanitarie, gli enti pubblici preposti alla formazione professionale, le associazioni professionali degli operatori dell'emergenza e trasporto sanitario, le associazioni, le cooperative e le aziende private che operano nei trasporti sanitari, alla effettuazione dei corsi di formazione.
- 3. I piani di formazione, il coordinamento ed il controllo sono di competenza delle Regioni e Province autonome, avvalendosi, anche, delle strutture di Coordinamento delle attività di emergenza urgenza, ove presenti.

#### Art. 3 (Contesti operativi)

1. L'autista soccorritore presta la propria attività sul territorio nazionale, alle dipendenze di aziende sanitarie ovvero di enti pubblici e privati, nonché in associazioni di volontariato, che svolgono servizi sui veicoli di soccorso e trasporto sanitario anche al di fuori delle situazioni di emergenza.

#### Art. 4 (Contesto relazionale)

1. L'autista soccorritore svolge la sua attività, in

collegamento funzionale ed in collaborazione con gli altri operatori professionalmente preposti all'intervento di soccorso.

#### Art. 5 (Attività e competenze)

- 1. Le attività dell'autista soccorritore sono rivolte alla logistica dell'intervento di emergenza e sono svolte secondo i piani e le direttive della centrale operativa 118 di riferimento o dell'autorità dalla quale l'intervento è coordinato.
- 2. Le attività di cui al comma 1 sono riassunte nell'allegata tabella A che forma parte integrante del presente accordo.
- 3. Le competenze dell'autista soccorritore sono contenute nell'allegata tabella B che forma parte integrante del presente accordo.

#### Art. 6 (Requisiti di accesso)

1. Per l'accesso ai corsi di formazione professionale di autista soccorritore di cui all'articolo 2 è richiesto il diploma di istruzione secondaria di primo grado, il possesso della patente di guida e l'età anagrafica previsti dal codice della strada.

#### Art. 7 (Organizzazione didattica)

- 1. I corsi di formazione professionale di autista soccorritore di cui all'articolo 2 prevedono due moduli didattici obbligatori:
- a) un modulo di base;
- b) un modulo professionalizzante.
- 2. I corsi di formazione professionale di autista soccorritore di cui all'articolo 2 hanno durata di 600 ore così ripartite:
- a) modulo di base: 120 ore di teoria ed esercitazioni; 80 ore di tirocinio;
- b) modulo professionalizzante: 240 ore di teoria ed esercitazioni; 160 ore di tirocinio.
- 3. Le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, in relazione a specifiche tipologie di impiego dell'autista soccorritore, possono prevedere ulteriori moduli didattici, riferiti a temi specifici, per trasmettere particolari competenze e per integrare l'autista soccorritore in particolari strutture organizzative locali.

#### Art. 8 (Materie di insegnamento)

- 1. I moduli didattici di cui al comma 1 dell'articolo 7, sono articolati nelle seguenti aree disciplinari:
- a) area socio culturale, istituzionale e legislativa;
- b) area igienico sanitaria;
- c) area tecnico operativa.
- 2. Le materie di insegnamento sono individuate

(continua a pag. 11)



# Proposta di Accordo per l'individuazione della figura e del profilo professionale dell'autista soccorritore.

(continua da pag. 11)

nell'allegato C annesso al presente accordo.

3. Per le aree socio-culturale, istituzionale e legislativa e igienico-sanitaria la docenza è affidata a personale qualificato, in possesso di diploma di laurea o di abilitazione in relazione a ciascuna specifica materia d'insegnamento. Per l'area tecnico – operativa la docenza è affidata ad autisti soccorritori qualificati, individuati quali docenti dalle Regioni e Province autonome sentite le Associazioni professionali di riferimento e le Strutture formative accreditate di cui all'art. 2, comma 2.

#### Art. 9 (Tirocinio)

1. Le attività di tirocinio sono svolte, sotto la guida di un autista soccorritore qualificato, individuato quale tutor dalla Struttura formativa accreditata responsabile della formazione tra il personale dipendente della sede di tirocinio. Il tirocinio si effettua, secondo le modalità di cui all'articolo 7, presso le strutture ed i servizi preposti all'emergenza sanitaria territoriale. Al termine del tirocinio è predisposta, per ogni allievo, una scheda riassuntiva che documenta le attività svolte e attesta le capacità dimostrate dall'allievo.

#### Art. 10 (Esame finale e rilascio dell'attestato)

- 1. La frequenza ai corsi è obbligatoria e non possono essere ammessi alle prove di valutazione finale coloro che abbiano superato il tetto massimo di assenze indicato dalla Regione o Provincia autonoma nel provvedimento istitutivo dei corsi, e comunque non superiore al 10% delle ore complessive.
- 2. Al termine del corso gli allievi sono sottoposti ad una prova teorica e ad una prova pratica da parte di una apposita commissione d'esame, la cui composizione è individuata dalla Regione e Provincia autonoma, con apposito atto, e della quale fa parte almeno un esperto designato dall'assessorato regionale alla salute ed almeno un autista soccorritore qualificato dipendente del SSN.
- 3. In caso di assenze superiori al 10% delle ore complessive, il corso si considera interrotto e la sua eventuale ripresa nel corso successivo avverrà secondo modalità stabilite dalla struttura didattica
- 4. All'allievo che supera le prove, è rilasciato dalle Regioni e Province autonome un attestato di qualifica valido su tutto il territorio nazionale, nelle strutture, attività e servizi sanitari, socio sanitari e socio assistenziali.
- 5. Il conseguimento dell'attestato di autista soccorritore costituisce titolo abilitante all'esercizio professionale nelle forme e nelle modalità previ-

ste dalla presente accordo.

#### Art. 11 (Titoli pregressi)

1. E' compito delle Regioni e Province Autonome, nel contesto del proprio sistema della formazione, quantificare il credito formativo da attribuirsi a titoli e servizi pregressi, in relazione all'acquisizione dell'attestato di qualifica relativo alla figura professionale di autista soccorritore, valutando l'entità delle misure compensative in relazione alla formazione pregressa, rispetto a quella prevista dal presente atto.

Art. 12 (Tenuta dei registri regionali, provinciali e nazionale degli autisti soccorritori)

1. Le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano tengono un registro nel quale vengono annotati in ordine numerico progressivo i nominativi dei candidati che hanno conseguito l'attestato di Autista soccorritore. Tali nominativi, unitamente agli estremi della registrazione, vengono comunicati al Ministero della salute che provvede all'iscrizione in un apposito registro nazionale.

#### SEMPRE FERMO L'ACCORDO-CONTRATTO DEI MEDICI FISCALI INPS

Mancano 3000 medici legali: sono a rischio le verifiche Inps e le visite fiscali, ma non solo. Il problema inciderà anche sulle verifiche Inps sulle pensioni di invalidità, sul contenzioso e sulla valutazione della responsabilità professionale dei medici.

Ancora più grave è il mancato rinnovo dell'accordo-contratto con i medici fiscali Inps scaduto da oltre 2 anni.

La UIL FPL, dopo vari incontri improduttivi con il Presidente dell'Inps, ha chiesto un incontro al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Maurizio Sacconi per avviare il tavolo definitivo di trattativa.

Il Sottosegretario Francesca Martini nel marzo 2011 aveva dichiarato: "sono in grado di informare che è in fase di elaborazione la bozza del nuovo decreto". Intanto l'Inps ha proceduto a bandire due concorsi, uno per 310 e l'altro per 488 medici esterni specialisti di medicina legale. L'ultima graduatoria non è ancora esaurita, per cui sarebbe assurdo pensare ad un nuovo avviso, che metterebbe fuori gioco i medici di controllo.

La UIL FPL invita l'Inps a non continuare nella politica di bandi annuali senza la consultazione delle Organizzazioni .Sindacali di categoria in modo ufficiale e rinnova con determinazione al Ministro del Lavoro un incontro urgente e la riapertura del tavolo delle trattative.



Unioncamere Protocollo Generale USCITA - 09/06/2011 14:35 - 0010023 AC/dm

Il Presidente

Gent.mo Dott. Giovanni Torluccio Segretario generale UIL F.P.L.

ROMA

Egregio Segratario,

ho letto con attenzione la Sua nota dello scorso 14 aprile e non posso che condividere le valutazioni positive che vi sono espresse circa l'impegno profuso dai dipendenti delle Camere di commercio nello svolgimento del loro lavoro. Io stesso, nell'esercizio quotidiano del mio mandato, ho modo di apprezzare il contributo che ciascuno di essi offre con dedizione e attenzione alla qualità e ai bisogni dell'utenza.

Mi sento, quindi, di assicurare – da parte mia e dei miei colleghi Presidenti – il massimo impegno dell'Unioncamere nel promuovere e rappresentare il valore di questo personale nelle sedi istituzionali in cui siamo chiamati ad esprimerci.

Il tema dei comparti di contrattazione rimane, comunque, delicato, coinvolgendo equilibri che si riflettono su tutto il panorama degli enti pubblici, ma - non appena avrà termine la moratoria dei rinnovi contrattuali - siamo decisi a far rilevare la specificità del nostro sistema, per continuare a garantire alle nostre amministrazioni quegli spazi di autonomia che fino ad oggi hanno consentito loro margini di flessibilità di gestione – si pensi al turn-over di personale - altrove insperabili.

Quanto al tema dell'interesse sui prestiti, il Comitato Esecutivo, assumendosi l'onere di impegnare tutto il sistema in uno sforzo finanziario non banale in un momento economico che vede attestare il saggio di interesse per capitali presi a prestito su ben altri valori, ha deliberato – in tempi rapidissimi – di proporre ai Ministeri competenti la riduzione del tasso da Voi auspicata allo 0,25%, quantomeno per il triennio 2011-2013, in ragione del congelamento di fatto delle retribuzioni.

Certo che saprà cogliere il valore dello sforzo compiuto, ispirato da un intento di collaborazione nel riconoscimento di istanze del patrimonio umano e professionale delle Camere di commercio – lo stesso che permette al nostro sistema di essere uno dei punti di eccellenza della P.A. - colgo l'occasione per inviarLe i miei più cordiali saluti.

Ferrucqio Dardanello

Unione Italiana delle Camere di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura Piazza Sallustio, 21 - 00187 Roma Tel. +39.06.47041 www.unioncamere.il

#### **NOTIZIE DAI TERRITORI**

#### .....Ancora in materia di Revisione dei PART-TIME precedenti al 25 giugno 2008:

Continuiamo con l'informazione relativa alle iniziative ed agli accordi - segnalati dalle nostre strutture Regionali e Provinciali finalizzati ad una corretta applicazione dell'articolo 16 della L.183/2010, che attribuisce al datore di lavoro pubblico "la potestà" (e non, a nostro avviso, "l'obbligo") di riconsiderare i provvedimenti di concessione del part-time autorizzati prima del 25 giugno 2008.

Di seguito pubblichiamo l'"Accordo regionale sulle linee guida in materia di applicazione dell'art.16 della Legge 183/2010" firmato dalla Regione Liguria e dalle OO.SS. in data 9 maggio 2011, ed il "Protocollo d'intesa" sottoscritto dalla Regione Veneto e dalle OO.SS. il 22 febbraio 2011 e successivamente adottato con deliberazione della Giunta regionale n. 263 del 15 marzo 2011.

In entrambi i documenti troviamo la riaffermazione dei punti cardinali per evitare ogni forma di abuso nei confronti dei lavoratori, e cioè che le:

le eventuali nuove determinazioni dovranno essere assunte nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede a cui le Amministrazioni devono attenersi per espresso richiamo dell'articolo 16, sulla base della normativa vigente e delle relazioni sindacali aziendali previste in materia.

I provvedimenti di revoca e modifica adottati per dare risposta a necessità ed obiettivi aziendali dovranno, quindi, essere motivati in maniera esauriente ed oggettiva, essere decisi contemperando le esigenze dell'Amministrazione con quelle del lavoratore, sulla base di criteri trasparenti, escludendo atteggiamenti di rivalsa e punitivi da parte del datore di lavoro.

Sottolineiamo, in particolare, che nel "Regolamento quadro in materia di part-time in applicazione della Legge n. 183/2010", sottoscritto dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona e dalle OO.SS. in data 24 maggio 2011 sulla base della deliberazione n. 263 della Regione Veneto, all'art. 3 punto a) è espressamente prevista la garanzia della possibilità di mantenere il rapporto di lavoro part-time a tutti i part-time a tempo indeterminato concessi prima del 25.6.2008. Tale clausola si pone in linea con la recente ordinanza del Tribunale di Trento nella quale si afferma che "la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno può aver luogo solo con il consenso del lavoratore".

Si tratta di una ordinanza che apre uno scenario più ampio rispetto a precedenti pronunciamenti che avevano accolto i ricorsi dei dipendenti per le "modalità" di adozione dei provvedimenti da parte delle Amministrazioni. Il tribunale di Trento, infatti, ritiene che l'articolo 16 della legge 183/2010 vada in conflitto con la direttiva comunitaria 97/81/CE e, dunque, deve essere disapplicato. Si tratta comunque, ora, di attendere i successivi sviluppi sul piano giurisprudenziale.

Segnaliamo infine che alcune scelte e soluzioni prefigurate nei documenti pubblicati, verosimilmente per fronteggiare le innovazioni introdotte dal d.l. 112/08 in materia di parttime, intervengono su alcuni aspetti come l'apposizione di un termine alla concessione del part-time che, a nostro avviso, dovrebbero essere regolati nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### REGIONE LIGURIA

#### Incontro tra l'Assessore alla Salute e le 00.SS. del personale del comparto del SSR



Carlo Mario Benvenuto Segr.Reg.le UIL FPL - Liguria

In data 9 maggio 2011 si è tenuto un incontro tra la Regione

Liguria e le OO.SS. del personale del Comparto del S.S.R. conseguente al precedente verbale della riunione del 22 aprile u.s. in materia di applicazione dell'art. 16 della legge 183/2010. Le OO.SS. hanno chiesto un intervento regionale con riguardo ai rapporti di lavoro a tempo parziale a seguito della nuova disciplina prevista dall'art. 16 della legge 183/2010 alla quale alcune Aziende hanno dato applicazione. In considerazione del fatto che si tratta di materia assai delicata con riferimento alla sorte di numerosi rapporti di lavoro, l'Assessore

ritiene opportuno affrontare una discussione nel merito che conduca all'emanazione di specifiche indicazioni regionali. Le OO.SS. convengono sull'opportunità di una iniziativa regionale volta a fornire alcune specifiche indicazioni alle Aziende stesse, al fine di evitare disparità di trattamento e discriminazioni in tale delicata materia.

Vengono pertanto definite le seguenti linee guida:

(continua a pag. 14)

#### **REGIONE LIGURIA**

#### Incontro tra l'Assessore alla Salute e le 00.SS. del personale del comparto del SSR

(continua da pag. 13)

L'art. 16 della legge 183/2010 prevede che la nuova valutazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale debba essere operata dalle amministrazioni pubbliche nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede. Al riguardo si evidenzia la necessità che ciascuna Azienda ed Ente del S.S.R., sia per motivi di trasparenza, sia per evitare comportamenti discriminatori, adotti o adegui un regolamento che disciplini modalità e criteri di attuazione della normativa sopra richiamata, tenendo conto della necessità di contemperare le esigenze organizzative e funzionali aziendali con le esigenze dei singoli dipendenti. Al fine di contemperare le suddette esigenze e di rendere trasparenti le procedure di revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale è necessario che le Aziende ed Enti definiscano, previa informativa alle organizzazioni sindacali,

criteri trasparenti ed oggettivi cui attenersi per la revisione e la ricontrattazione dei contratti a tempo parziale, ai sensi dell'art. 16 della legge n. 183/2010. In particolare le Aziende ed Enti dovranno porre particolare attenzione al perdurare delle gravi condizioni di salute personale e della necessità di assistenza ai familiari disabili o affetti da gravi patologie (es. legge 104/1992) nonché al perdurare delle esigenze di cura, assistenza ed educazione di figli conviventi in relazione al numero ed alla età nonché ad altri criteri individuati dalle singole Aziende ed Enti. Al fine di evitare disparità di trattamento tra i beneficiari del part time ante e post legge n. 133 del 6/8/2008, si invita a prevedere il principio della temporaneità dei rapporti di lavoro a tempo parziale, indicativamente non superiore ad anni tre, inserendo un termine per la revisione, fatta salva la possibilità di rinnovo ed individuare i posti dell'assetto organizzativo aziendale che, per tipologia di attività e/o articolazione oraria si prestano ad essere ricoperti a tempo parziale.

A tale proposito le Aziende ed Enti dovranno redigere, con cadenza biennale, un apposito piano da rendere noto a tutto il personale che dovrà individuare le tipologie di attività e/o articolazione oraria che possano essere ricoperte dal personale a tempo parziale eventualmente procedendo ad una nuova mappatura delle condizioni organizzative compatibili con l'esistenza di rapporti di lavoro a tempo parziale. All'esito della scadenza del termine previsto dall'art. 16 della legge 183/2010, si provvederà congiuntamente con le Aziende, a livello regionale, ad una verifica al fine di evitare incongruenze e discriminazioni.

#### **REGIONE VENETO**

#### Incontro tra l'Assessore Regionale alla Sanità e le 00.SS. del personale del comparto del SSR

Martedì 22 febbraio 2011 a Venezia, ha avuto luogo l'incontro L. 4 novembre 2010, n. 183.



tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità. Le parti sottoscrivono l'allegato documento di intesa finalizzato all'emanazione da parte dell'amministrazione regionale di linee di indirizzo alle aziende sanitarie per la gestione dell'istituto del part time alla luce delle disposizioni in mateLa Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali del Comparto prendono atto che la disciplina legislativa in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è contenuta nell' art. 1, comma. 58, della Legge 23.12.1996 n. 662, nel testo novellato dall'art.73 della D.L. 25 giu-

gno 2008, n. 112, come modificato dalla legge di conversione 6 agosto 2008, n.133; la disciplina contrattuale del rapporto di lavoro a tempo parziale è recata dagli artt. 23 e 24 del CCNL 7.04.1999, dagli articoli 34 e 35 del CCNL 20.09.2001, integrativo del CCNL 7.04.1999 e dall'articolo 22 del CCNL 19.04.2004;

in particolare, le predette disposizioni contrattuali prevedono che il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il contingente del 25% dei profili delle diverse categorie della dotazione del personale, percentuale incrementabile in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale di un ulteriore 10% in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari; l'art. 16 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 stabilisce che entro 180 giorni dalla data della sua entrata in vigore, le pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da

(continua a pag. 15)

#### **REGIONE VENETO**

#### Incontro tra l'Assessore Regionale alla Sanità e le 00.SS. del personale del comparto del SSR

(continua da pag. 14)

tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del decreto legge n.112/2008, convertito nella L.133/2008.

Convengono che:

1. Ciascuna Azienda ed Ente del SSR adotta o adegua, qualora l'abbia già adottato, un regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale in armonia con le indicazioni del presente protocollo e nel rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento, pari opportunità ed equità di trattamento.

Nello specifico il regolamento dovrà disciplinare modalità e criteri di priorità preordinati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero le modalità di costituzione dello stesso, tenuto conto che l'applicazione dell'istituto dovrà essere funzionale all'organizzazione aziendale ed al contempo dovrà tener conto della situazione soggettiva dei singoli dipendenti.

Lo stesso regolamento, anche alla luce delle recenti novità normative, in particolare quelle contenute nell'art. 16 della legge 4 novembre 2010 n. 183, dovrà recepire il principio della temporaneità dei rapporti di lavoro a part time, indicativamente non superiore ad anni tre, ed indicare la necessità della individuazione dei posti dell'assetto organizzativo aziendale che, per tipologia di attività e/o articolazione oraria, si prestano ad essere ricoperti da personale a part time. Dovrà comunque essere prevista la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro al venire meno dei presupposti di concessione della riduzione oraria. 2. Le Aziende ed Enti del SSR per la gestione dell'istituto in argomento redigeranno, con cadenza biennale, nel rispetto

del regolamento di cui al punto 1, un apposito piano da rendere noto a tutto il personale che dovrà:

- individuare le tipologie di attività e/o di articolazione oraria che si prestano ad essere ricoperte dal personale a part time;
- redigere la mappatura della organizzazione aziendale che evidenzi, sulla base della tipologia delle attività', i posti ricopribili con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale ed anche, d'intesa con i responsabili delle unità operative/uffici interessati, il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione.

Il piano costituisce, in funzione dell'organizzazione del lavoro, strumento utile per analizzare prima, e pianificare poi, quanti e quali contratti a parttime possono essere concessi e soprattutto per quali profili professionali, senza alcun pregiudizio alla funzionalità dell'organizzazione, alla qualità del servizio e alle prestazioni rese. Ne consegue che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time o il mantenimento del rapporto di lavoro a part time sono subordinati all'individuazione dei relativi posti da parte del suddetto piano.

Ferme restando le autonome scelte aziendali riferite a casi specifici, nella individuazione dei posti a part time, le aziende ed enti dovranno privilegiare l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica h 24, essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica. Per il personale non inserito nella turnistica sulle 24 ore, in particolare per gli operatori del ruolo amministrativo o di altro ruolo operansu due turni, potrà invece essere prevista l'articolazione oraria orizzontale del part time che consente un ottimale utilizzo del medesimo personale. I posti individuati dal piano aziendale sono prioritariamente coperti sulla base delle richieste del personale in servizio di pari categoria e profilo secondo le modalità stabilite nei CC.CC.NN.LL oltre che nel regolamento aziendale.

Nella valutazione delle priorità degli aventi diritto, le Aziende ed Enti dovranno porre particolare attenzione:

- al personale che fruisce di istituti contrattuali tesi a tutelare situazioni di criticità individuali o familiari (es. Legge 104/1992);
- al personale appartenente a categorie ad alto turn over;
- all'età anagrafica dei dipendenti/carichi di famiglia;
- ad altri criteri individuati dalle singole Aziende ed Enti.

Degli aventi diritto, individuati secondo suddetti criteri di preferenza, verrà predisposta apposita graduatoria

- 3. Prima della adozione del piano aziendale, e comunque nella prima annualità dalla sua adozione, con riferimento al personale attualmente con rapporto di lavoro a part-time, il passaggio a tempo pieno avverrà su base volontaria del dipendente. Alle aziende Enti è, peraltro, consentita la trasformazione a tempo pieno dei posti di dotazione organica successivamente alla cessazione del personale che li ricopre. Tale trasformazione dovrà avvenire ponendo particolare attenzione al rispetto dei vincoli finanziari in materia di personale e alla capienza dei fondi contrattuali.
- 4. La gestione dei criteri di applicazione dell'istituto in argomento dovrà essere oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali del personale del comparto.





# RACCOLTA DI FIRME PER LA DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA' DEI LAVORATORI DEL PUBBLICO IMPIEGO

La UIL FPL e la UIL PA, pur ritenendo di assoluta rilevanza i recenti provvedimenti di detassazione delle componenti accessorie delle retribuzioni legate alla produttività, all'efficienza, all'innovazione, adottate nei confronti del lavoratori del settore privato, ritengono discriminante ed ingiustificato l'esclusione dei dipendenti del pubblico impiego dall'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sul salario accessorio.

Per questi motivi la UIL FPL e la UIL PA chiedono a Governo e Parlamento:

- L'estensione dei benefici fiscali a tutti i lavoratori del pubblico impiego.
- L'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% alle componen ti accessorie della retribuzione (salario di produttività, straordinari, lavoro notturno, lavoro supplementare, turnazioni).

Basta con il blocco dei contratti dei lavoratori del pubblico impiego che non potranno tollerare ulteriori ritardi nel rinnovo dei contratti nazionali di lavoro

E' ora di porre seriamente al centro dell'agenda politica la "sfida" di una PA in grado di valorizzare le professionalità, premiare il merito, fornire servizi di qualità ai cittadini

il 14 luglio 2011 FIRMA ANCHE TU

FAI ARRIVARE LA TUA PROTESTA A GOVERNO E PARLAMENTO SOTTOSCRIVENDO LA PETIZIONE PRESSO LE SEDI UIL FPL E UIL PA O ATTRAVERSO I SITI

www.uilfpl.it - www.uilpa.it

# Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

#### Le parti

#### premesso che

- √ è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- ✓ la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- √ la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati
  funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e
  tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- √ è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- √ fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

#### tutto ciò premesso le parti convengono che

- 1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come
  base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite
  un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre
  anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato
  per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori
  della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

(continua a pag. 18)



- la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;
- 4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
- in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;
- 6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;
- 7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda

(continua a pag. 19)

d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011

CONFINDUSTRIA

**CGIL** 

CISL

UIL



