



Effepiella

N° 23 DEL 30 DICEMBRE 2011



Anno I° n. 23/2011 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.ulfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@ulfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIÀ PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

AUGURI per un Felice Anno 2012

**Manovra. Torluccio:
NEL 2012 CONTINUEREMO A
LOTTARE PER I LAVORATORI**

**FIRMATO IPOTESI DI ACCORDO PER
RINNOVO CCNL COOPERATIVE SOCIALI**

UIL FPL CARD
*Vantaggi e risparmi per
gli iscritti UIL-FPL*

**LA SICUREZZA SUI LUOGHI
DI LAVORO**

**CORSI ECM
GRATUITI PER GLI
ISCRITTI UIL FPL**

**SOTTOSCRITTO IL PROTOCOLLO
D'INTESA PER IL RINNOVO DEL
CCNL FEDERCASA 2010-2012**

NEL 2012 CONTINUEREMO A LOTTARE PER I LAVORATORI

Ottima riuscita dello sciopero: chiaro segnale al Governo



Lo sciopero del lavoro pubblico indetto unitariamente da Fp-Cgil, Cisl-fp, Uil-Fpl e Uil-Pa per l'intera

il rinnovo dei contratti senza penalizzare ulteriormente il welfare locale e la sanità e che eviti pasticci sulla ristrutturazione delle istituzioni centrali e locali come nel caso delle province; l'eliminazione degli ulteriori tagli alle autonomie locali;



giornata o turno di lavoro del 19 dicembre u.s. ha avuto un'alta adesione tra i lavoratori, in molti casi superando il numero degli iscritti alle sigle sindacali.

I dati andranno analizzati nel loro insieme, ma per i segretari generali l'alta adesione già registrata e la buona riuscita dei presidi sono sufficienti a dare una valutazione più che positiva della mobilitazione.

Chiaro il messaggio delle tre sigle sindacali: il Governo prenda atto del segnale mandato dai lavoratori della pubblica amministrazione: si aprano subito tavoli di confronto sui temi del lavoro pubblico, dalla contrattazione nazionale e decentrata alla riorganizzazione degli enti, dalla previdenza ai servizi pubblici locali. Nel 2012 la UIL-FPL lavorerà, ancora una volta, per affermare le proprie battaglie e per ottenere: una riforma della previdenza che non sia scaricata sulle spalle di lavoratori e pensionati; misure che colpiscano per la prima volta evasione e grandi patrimoni; una riforma fiscale che alleggerisca la tassazione sui redditi da lavoro dipendente e da pensione; una riqualificazione della spesa pubblica che consenta di trovare le risorse per la crescita e per

una vera contrattazione che garantisca la tenuta occupazionale e punti al miglioramento dei servizi e non a una mera operazione ragionieristica.

UIL FPL CARD

Vantaggi e risparmi per gli iscritti UIL-FPL

I costi per la tenuta dei conti correnti, già da alcuni anni, sono diventati esosi, rappresentano quasi un lusso. Con l'ultima manovra, però, le norme anti-evasione per la tracciabilità dei pagamenti obbligano, di fatto, i cittadini all'apertura dei conti correnti.

La UIL-FPL, con l'obiettivo di continuare ad offrire servizi ai propri iscritti, per dare risposta alle nuove esigenze agevolando il più possibile la loro vita, propone la possibilità di usufruire di una carta di credito ricaricabile, la UIL FPL Card, che senza costi e senza canone, funziona anche come conto corrente per importi fino a 10.000 euro. La UIL-FPL card, che fa parte del circuito MasterCard, oltre a consentire tutte le transazioni monetarie anche all'estero

e on-line, permette di effettuare acquisti in più di 21.000 esercizi commerciali convenzionati presso i quali si può usufruire di sconti che vanno dal 5% al 25%. La quota di sconto viene direttamente ricaricata sulla carta e quindi "moneta rizzata".

Tra gli altri vantaggi della UIL-FPL Card, che è dotata di codice IBAN ed è regolata dalla normativa della Banca d'Italia, ricordiamo il servizio di SMS Alert (invio di sms per avvertire dell'utilizzo della carta in funzione anti-frode) e l'estratto conto su internet. Da gennaio 2012 l'iscritto UIL-FPL interessato a richiedere la Card deve sottoscrivere il contratto di adesione disponibile su sito internet www.uilfpl.net ed inviarlo a: UIL-FPL, Via di Tor

Firenze, 35 00199 Roma.



UIL FPL CARD

LA CARTA CHE UNISCE SOLO RISPARMI E VANTAGGI!



**Con TornaQUI! Sconti
risparmi davvero!**



**e inoltre... una parte degli sconti
maturati contribuiscono a sostenere UIL FPL!**

Acquistando con UIL FPL Card in migliaia di esercizi del circuito TornaQUI! Sconti, gli sconti accumulati ti verranno restituiti in denaro sulla tua card. Alcuni esempi di sconti*:

ALIMENTARI E SUPERMERCATI fino al 5%

RISTORAZIONE fino al 20%

VIAGGI DIVERTIMENTO TEMPO LIBERO fino al 25%

e ancora abbigliamento, accessori, librerie...

Per conoscere il regolamento e tutte le convenzioni visita il sito dedicato alla carta e clicca su "Ricerca convenzioni".

*Gli sconti possono variare, consultare il sito per gli aggiornamenti

+ SICUREZZA

- Ideale per **acquisti on line**
- Servizio di **SMS Alert** e **Contact Center** dedicato
- Dotata di **Codice IBAN** personale slegato da conto corrente
- Saldo ed estratto conto su <http://uilfplcard.qnfs.it>

+ LIBERTÀ

- Utilizzabile in tutto il mondo perché è **MasterCard**
- Senza conto corrente, **senza spese** di attivazione, senza canone
- **Prelievi di contante** presso ogni sportello automatico
- Saldo e trasferimenti fondi via SMS
- **Pedaggio** dei percorsi autostradali

+ PRIVILEGI

- Circuito **TornaQUI! Sconti**
- **Ricarica del cellulare**
- Pagamento delle **Utenze**

RICHIEDILA SUBITO
sul sito www.uilfpl.net

- 1- **COMPILA** in tutte le sue parti il modulo richiesta carta
- 2- **FIRMA** il modulo di richiesta e il contratto di adesione
- 3- **ALLEGA** la fotocopia di un documento di riconoscimento
(per i minorenni documento identità genitore o tutore legale)
- 4- **SPEDISCI/CONSEGNA** a **UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI**
VIA DI TOR FIORENZA, 35 - 00199 ROMA
- 5- **RICEVI** la carta con le indicazioni per attivarla

FIRMATO IPOTESI DI ACCORDO PER RINNOVO CCNL COOPERATIVE SOCIALI.

Importante risultato ottenuto dalla collaborazione lavoratori-sindacato.

Il 16 dicembre 2011 è stato firmato l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei 350 mila addetti delle Cooperative del Settore Socio-Sanitario Assistenziale -Educativo e di Inserimento lavorativo, aderenti a Confcooperative, Lega delle Cooperative e AGCI Cooperative. E' il primo ed il più significativo contratto del settore ad essere firmato per il triennio 2010/2012. Raggiungere la firma è stato un risultato importante: il negoziato, infatti, è durato per lunghi ed estenuanti 24 mesi, sostenuto dalle lavoratrici e lavoratori anche con manifestazioni di piazza.

Il sindacato non è stato aiutato in questo compito difficile dalla parte politica nazionale e locale, situazione peggiorata dalla crisi economica, sia per le scarse risorse che sono state destinate per lo stato sociale, sia per i forti ritardi con cui il committente pubblico ha liquidato e liquida i crediti delle Imprese. Queste sono le cause principali che ci hanno portato a firmare un contratto scaduto dopo 24 mesi.

Non dobbiamo neppure dimenticare quelle imprese e quei lavoratori che sono stati risucchiati dal vortice della crisi e che hanno dovuto ricorrere alla cassa integrazione in deroga per poter mantenere i livelli occupazionali e salariali, aspettando tempi migliori.

Un altro importante risultato ottenuto è stato quello di sottoscrivere l'accordo applicando le procedure e le regole definite dalla riforma degli assetti della contrattazione, così come prevede l'accordo firmato il 22 gennaio 2009.

Con la firma del contratto abbiamo voluto dare maggiormente risalto alla contrattazione di secondo livello, prevedendo per

la prima volta di poter utilizzare gli utili delle imprese in funzione di criteri di redditività e produttività grazie all'introduzione dell'**Elemento Retributivo di Garanzia** (da non confondere con l'ERT) pari a 110 euro da erogarsi con la retribuzione di maggio 2013. Per tutte quelle imprese che, pur presentando la piattaforma contrattuale di secondo livello da parte sindacale, non si riesce a definire un accordo integrativo, scatta l'ERG.

La contrattazione di secondo livello ove fino ad oggi è venuta a mancare, viene rafforzata con la nuova disciplina dell'articolo 76 Accordo di Gradualità riscrivendo tutto il punto 2. (Il testo dell'ipotesi di accordo si può consultare sul sito www.uilfpl.it).

Una novità in senso assoluto è l'istituzione della Assistenza Sanitaria Integrativa a partire dal 1 maggio 2013: ogni impresa verserà **5 euro** per lavoratrice e lavoratore assunti a tempo indeterminato per garantire una prestazione sanitaria.

La riscrittura dell'apprendistato in conformità alla direttiva del-

la Unione Europea e al D.Lgs. 167/2011, il regolamento attuativo per l'apprendistato professionalizzante per gli OSS e gli Educatori Professionali, il periodo di prova per le nuove figure, i cambi di gestione e il mantenimento degli scatti di anzianità sono tutti elementi qualificanti di questo contratto.

E la parte economica? In un momento di grossa crisi economica del Paese aver conseguito il valore dell'indice IPCA per l'aumento contrattuale è sicuramente un importante risultato. Alle lavoratrici e ai lavoratori andrà a regime un aumento contrattuale calcolato in categoria **C1** di **70 euro** da riparametrare per le altre categorie (vedi Tabella economica) e già dal prossimo mese di gennaio scatta per tutti i lavoratori la prima tranche di 30 Euro.

E' stato un grande senso di responsabilità di tutte delle imprese, dei lavoratori e del sindacato che a fronte della crisi che investe il Paese, danno esempio di voler contribuire alla crescita e allo sviluppo dell'economia del Paese.

TABELLA Incrementi economici

Posizioni Economiche	Tabellare al 31.12.2009	Incremento dal 1.01.2012	Incremento dal 1.10.2012	Incremento dal 1.03.2013	Tabellare dal 1.03.2013
A1	1.122,57	26,41	17,61	17,61	1.184,19
A2	1.132,94	26,65	17,77	17,77	1.195,13
B1	1.185,72	27,89	18,60	18,60	1.250,81
C1	1.275,21	30,00	20,00	20,00	1.345,21
C2	1.313,40	30,90	20,60	20,60	1.385,50
C3	1.352,18	31,81	21,21	21,21	1.426,41
D1	1.352,18	31,81	21,21	21,21	1.426,41
D2	1.426,37	33,56	22,37	22,37	1.504,67
D3	1.518,45	35,72	23,81	23,81	1.601,80
E1	1.518,45	35,72	23,81	23,81	1.601,80
E2	1.638,93	38,56	25,70	25,70	1.728,90
F1	1.810,14	42,58	28,39	28,39	1.909,50
F2	2.067,25	48,63	32,42	32,42	2.180,72

LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Consiste nell'organizzazione delle misure di prevenzione e protezione (tecniche, organizzative e procedurali), che devono essere adottate dal datore di lavoro, dai suoi collaboratori (i dirigenti e i preposti) e dai lavoratori stessi.

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Il datore di lavoro, che esercita le attività e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- seguire la valutazione dei rischi aziendali (*obbligo esclusivo del datore di lavoro*)
- nominare il responsabile del servizio di prevenzione protezione dei rischi (*obbligo esclusivo del datore di lavoro*)
- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio

di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente.

- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

• inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente

l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

• nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

• adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavo-

ratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

• informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

• adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;

• astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

• consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

• consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento della sicurezza, anche su supporto informatico nonché consentire al medesimo

rappresentante di accedere ai dati, il documento è consultato esclusivamente in azienda

da (*obbligo esclusivo del datore di lavoro*);

• elaborare il documento, anche su supporto informatico e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzio-



continua a pag.6

LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

continua da pag.5

ne, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda, (*obbligo esclusivo del datore di lavoro*).

- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

- comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e

informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;

- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda

o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

ma applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;

- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure pre-

ventive e protettive;

- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;

- d) i dati relativi alle malattie professionali;

- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Obblighi del preposto

In riferimento alle attività, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia



- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica.

- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di pri-

continua a pag.7

LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

continua da pag.6

di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

- frequentare appositi corsi di formazione

Obblighi dei lavoratori

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effet-

ti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, i lavoratori devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;

- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di eliminare o ridurre le situazioni di perico-

lo grave e imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.



Orgogliosi di essere dipendenti pubblici

lavoro pubblico

contratti

precariato

sanità

pensione

rinnovo

dignità

costi della politica

autonomie locali

sperequazioni

defiscando

meno

spread

stipendi

partecipazione

piattaforma rivendicativa

valori

lavori usuranti

sciopero

tfr

tfs

tasse

diritti

licenziamenti

tassi interesse

rilancio della contrattazione integrativa

NOI CI SIAMO

www.elezionirsu2012.com



I corsi ECM FAD, erogati attraverso la piattaforma dedicata **fad.uilfpl.org**, sono già on-line **in forma gratuita** per tutti gli iscritti alla UIL FPL, che saranno associati OPES.

Riepiloghiamo i corsi ECM FAD, già accreditati da O.P.E.S. per l'anno 2011:

Per tutte le Professioni Sanitarie del Comparto:

- **Salute e sicurezza sul lavoro per gli operatori sanitari**
- **Aspetti transculturali dell'assistenza nelle differenze multietniche**
- **Legislazione sanitaria, D.Lgs. 150/2009 e sua applicazione in Sanità**
- **La competenza dei professionisti sanitari: analisi e valutazione** (Data inizio: 28/11/2011)

Per Infermieri/Ostetriche:

- **L'infermieristica basata sull'evidenza**
- **Competenze e abilità dell'infermiere/ostetrica insegnante** (Data inizio: 06/12/2011)

Di seguito alcuni corsi ECM on-line che saranno accreditati per l'anno 2012:

- Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, criteri e metodologia
- Empowerment, motivazione, coaching, analisi di clima. Parole che assumo no significato e importanza in un'equipe di lavoro. Quale?
- Il nuovo procedimento disciplinare e le responsabilità del dirigente infermieristico
- L'operatore socio-sanitario: profilo, responsabilità, ruolo all'interno dell'equipe assistenziale
- L'idea di gruppo e la partecipazione al lavoro – Dal gruppo al gruppo di lavoro





CORSI ECM GRATUITI IN FAD PER TUTTI GLI ISCRITTI UIL FPL



Corsi ECM on-line dove e quando vuoi collegandoti semplicemente alla piattaforma FAD all'indirizzo <http://fad.uilfpl.org> ed iscrivendoti attraverso la voce **"REGISTRATI"**.

Opes formazione



RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE LE LINEE GUIDA CONCORDATE IN PIEMONTE

Nei precedenti numeri di UIL-EFFEPIELLE abbiamo pubblicato gli accordi raggiunti nelle regioni Liguria e Veneto in materia di part time, validissimi per stoppare il dirigismo manifestato in alcune aziende ed enti, specie dopo le recenti modifiche legislative, e riportare la materia nell'alveo di corrette relazioni sindacali.

Torniamo ora su questo argomento, sempre di grande attualità ed interesse per i lavoratori, pubblicando le linee guida concordate nella regione Piemonte che approcciano anche ad nuovo problema emerso in sede di trasformazione del rapporto di lavoro. Nelle linee guida, infatti – e

sempre nel rispetto dei margini di autonomia degli accordi raggiunti a livello aziendale – viene indicata l'opportunità di una clausola che può offrire una soluzione accettabile laddove si verifichino pressioni da parte delle amministrazioni per apporre una scadenza temporale al contratto di part time.

Si fa riferimento, in particolare, ad un possibile impegno delle parti a "rivedersi per verificare la situazione" dopo un determinato periodo di tempo, alla luce di mutate condizioni ed esigenze. Una formulazione di questo tipo, letta sempre alla luce della recente riconferma dell'obbligatorietà del consenso del lavoratore per modifi-

care il contratto individuale, potrebbe contribuire a risolvere il problema senza forzature sui lavoratori e senza stravolgimenti della normativa contrattuale vigente.

Nell'accordo vengono anche definiti principi e indicazioni idonei ad affrontare i procedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro sulla base della trasparenza, del contemperamento tra le esigenze organizzative e quelle dei lavoratori, con il richiamo alle pari opportunità ed all'intesa sulle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro sottoscritta dalle OO.SS. lo scorso marzo.

(segue accordo a pag.12)

ULTIMORA

SOTTOSCRITTO IL PROTOCOLLO D'INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL FEDERCASA 2010-2012

In data 28/12/2011 è stato siglato il protocollo d'intesa per il rinnovo del CCNL 2010-2012 degli addetti al settore dell'edilizia residenziale sociale, aderenti a FEDERCASA.

E' bene sottolineare come la firma del protocollo d'intesa assuma un rilievo particolare, poiché dopo oltre 2 anni di trattative si chiude una vicenda, che ha visto la parte datoriale con la volontà di procedere ad un rinnovo della sola parte normativa, escludendo a priori qualsiasi incremento economico. Il ruolo svolto dalla UIL FPL è stato determinante al tavolo di confronto, riuscendo a ribaltare tale orientamento con la sottoscrizione di un accordo, che riconosce adeguati incrementi economici, rinviando la definizione di alcuni "delicati" istituti alla prossima tornata contrattuale. Di seguito i punti principali dell'intesa:

- Applicazione del nuovo modello contrattuale, basato sulla durata triennale del contratto sia per la parte normativa che per quella economica;

- Erogazione di una somma "UNA TANTUM" a tutti gli addetti, entro il mese di marzo 2012, del valore medio, sulla posizione B2, di euro 540 per il periodo 2010-2011;

- Incremento economico a regime, sul tabellare, di euro 90 sulla posizione B2, da parametrare sui vari livelli come da tabella allegata all'accordo e che sarà corrisposta con le seguenti modalità:

euro 45 dal 1/1/2012

euro 60 dal 1/7/2012

euro 90 dal 1/12/2012.

Le parti infine hanno convenuto sulla necessità di procedere ad un'azione sinergica di rilancio delle politiche sull'edilizia residenziale sociale e sull'opportunità di

pervenire ad un contratto unico di settore per tutti i dipendenti degli enti di edilizia residenziale pubblica.

EffePielle



Hanno collaborato a questa edizione:

**Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Mario Comollo
Tonino Viti
Bartolomeo Perna
Carlo Piccirilli
Antonino Viti
Ivano Massari
Massimo Mattei
Chiara Lucacchioni
Gerry Ferrara**

**LINEE DI INDIRIZZO REGIONALI
DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE NEL S.S.R.
ACCORDO CON LE OO.SS. DEL COMPARTO**

In data 14 ottobre 2011 si sono incontrati, presso l'Assessorato Tutela della Salute e Sanità, Edilizia Sanitaria, Politiche Sociali e Politiche per la Famiglia, l'Assessore Regionale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto della Sanità.

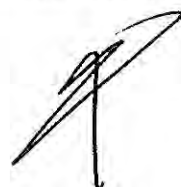
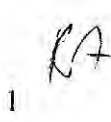
Le parti

Prendono preliminarmente atto che:

- E' utile prevedere una flessibilità dell'organizzazione del lavoro volta a conciliare tempo di vita e di lavoro anche in applicazione della legge 53 del 2000 al fine di attuare azioni che determinano risultati positivi sia per le lavoratrici/lavoratori sia per le ASR, con una percepibile evoluzione dell'organizzazione del lavoro.
- 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 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge di conversione 6 agosto 2008, n. 133;
- la disciplina contrattuale del rapporto di lavoro a tempo parziale é, a sua volta, contenuta negli artt. 23, 24 e 25 del CCNL 7.04.1999, dagli articoli 34 e 35 del CCNL 20.09.2001, integrativo del CCNL 7.04.1999 nonché 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;
- a fronte di discipline difformi dell'istituto nelle Aziende sanitarie piemontesi, si rende necessario giungere alla predisposizione di linee guida regionali che consentano una più omogenea applicazione dell'istituto contrattuale del lavoro a tempo parziale evitando disuguaglianze tra i lavoratori coinvolti, pur conservando margini autonomi di azione alle singole Aziende a seconda delle peculiari realtà, frutto di accordo tra le parti. Resta parimenti inteso che il presente accordo, proprio per la natura di atto di indirizzo che lo caratterizza, non disciplina le norme di dettaglio, quali, a titolo di esempio non esaustivo, le procedure tecniche di trasformazione del rapporto.

Convengono quanto segue:

1. Ciascuna Azienda ed Ente del S.S.R. in accordo con le OO.SS./R.S.U, adotta o adegua, qualora l'abbia già adottato, il regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale in armonia con le indicazioni del presente protocollo e nel rispetto della normativa contrattuale e non e dei principi di trasparenza, buon andamento, pari opportunità ed equità di trattamento.



continua a pag. 13

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: in ogni caso, sarà cura dell'Azienda operare in modo da evitare una eccessiva frammentazione delle percentuali.

Lo stesso regolamento dovrà ispirarsi ai principi contenuti nell'intesa Governo - Parti sociali sulle azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro del 7 marzo 2011, tese, tra l'altro, ad incentivare l'utilizzo delle tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile. In considerazione dei vincoli a ciò posti dalle limitazioni numeriche alla trasformazione del rapporto di lavoro è opportuno che sia prevista l'introduzione, nell'ambito dei contratti individuali, di una clausola con cui le parti contraenti s'impegnano, trascorso un certo periodo di tempo, ad incontrarsi per rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione, delle esigenze personali dei lavoratori part time (tenendo conto, anche, dell'eventuale venire meno delle motivazioni che avevano condotto lo stesso a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro) e di quelle degli altri lavoratori che, nel frattempo, possono essersi manifestate.

2. Le Aziende ed Enti del S.S.R. previa informativa alle OO.SS./R.S.U., 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 tempo parziale;
 - contenere la mappatura dell'organizzazione aziendale tale da permettere, sulla base della tipologia delle attività e del tipo di articolazione della prestazione lavorativa, di pianificare quanti e quali contratti a part-time possano essere concessi e 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 tempo parziale è subordinato all'individuazione dei relativi posti da parte del suddetto piano che, comunque, dovrà avere una valenza temporale tale da garantirne una certa stabilità.
 - ferme restando le autonome scelte aziendali riferite a casi specifici, nella individuazione dei posti a tempo parziale, le aziende ed enti dovranno privilegiare l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica sulle 24 ore essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica. Per il personale non inserito nella turistica sulle 24 ore, in particolare per gli operatori del ruolo amministrativo o di altro ruolo operante su due turni, potrà essere prevista l'articolazione oraria orizzontale anche mista del lavoro a tempo parziale che consente un ottimale utilizzo del medesimo personale.
 - i posti individuati dal piano aziendale in modo chiaro, certo e riconoscibile, 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 tenere conto di quanto previsto dall'art. 12 bis del D. Lgs. N 61/2000, come modificato dall'art. 1 della Legge n. 247/2007, per quanto concerne i lavoratori aventi, comunque, diritto alla



2



trasformazione del rapporto (comma 1) e la disciplina dei titoli di precedenza in caso di soprannumero di richieste (commi 2 e 3).

Le Aziende ed Enti dovranno, inoltre, porre particolare attenzione:

- a) alle esigenze tecnico-organizzative derivanti da processi di riassetto e ristrutturazione totale o parziale del sistema aziendale tali da comportare modifiche alle esigenze quali-quantitative dell'organico;
- b) al personale che fruisce di istituti contrattuali tesi a tutelare situazioni di criticità individuali o familiari (es. legge n. 104/1992, D.Lgs n. 151/2001);
- c) al personale appartenente a categorie ad alto turn over;
- d) all'età anagrafica dei dipendenti;
- e) ai carichi di famiglia in relazione alla situazione familiare (presenza di un solo genitore) ed al numero dei figli (fino al compimento del 16° anno di età);
- f) negli ultimi 5 anni prima della maturazione del requisito pensionistico;
- g) ad altri criteri individuati dalle singole Aziende ed Enti.

Degli aventi diritto, individuati secondo i suddetti criteri di preferenza, dovrà essere predisposta apposita graduatoria pubblica.

3. La materia inerente alle incompatibilità con il rapporto di lavoro ed alle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi dovrà essere oggetto di specifico provvedimento aziendale che, perseguendo i principi di trasparenza ed imparzialità, dovrà predeterminare le situazioni di incompatibilità.
4. Fermo restando il limite complessivo del 25% oltre l'eventuale 10% in più concordato in sede aziendale per l'accesso al lavoro a tempo parziale, sarà cura dell'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze e in accordo con le OO.SS./R.S.U., operare in modo che nessun profilo professionale potenzialmente interessato all'istituto risulti a priori penalizzato o escluso.
5. Per quanto non specificatamente previsto nel presente accordo, si rinvia alla normativa, contrattuale e non contrattuale, in materia.

L'Assessore alla Tutela della Salute e Sanità, Edilizia Sanitaria, A.R.E.S.S.,
Ing. Paolo Monferino

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

FSI

FIALS

NURSING UP