

# Effepielle

N° 52 DEL 15 APRILE 2013

UIL FPL

Anno III° n. 52/2013 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - [www.uilfpl.it](http://www.uilfpl.it)  
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - [redazioneinforma@uilfpl.it](mailto:redazioneinforma@uilfpl.it)  
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIÀ PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

## RILANCIAMO SUBITO LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E INTEGRATIVA

PER UNA RIORGANIZZAZIONE VERA DELLA PA  
PER COMBATTERE GLI SPRECHI

PIU' FORZA AI SERVIZI AL CITTADINO  
PIU' SOLDI ALLE BUSTE PAGA DEI LAVORATORI



## **P.A.-RAPPORTO ARAN, nulla di cui gioire: meno occupazione, meno salari non sono dati positivi. Rilanciare subito la contrattazione integrativa**

“Dati che confermano una perdita di salario nominale che in termini reali è ben più gravosa. Le lavoratrici e i lavoratori dei settori pubblici non hanno perso solo l'1,6% del valore dei loro stipendi. Rispetto ai tassi di inflazione dell'intero triennio 2010/2012 il loro potere d'acquisto ha visto una erosione pari al 7,2%”, questo il contenuto di una dichiarazione congiunta di Rossana Dettori, Giovanni Faverin, Giovanni Torluccio e Benedetto Attili, rispettivamente Segretari Generali di Fp-Cgil, Fp-Cisl, Uil-Fpl e Uil-Pa in merito ai dati illustrati stamattina dall'ARAN nel suo rapporto semestrale sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici. Le tre sigle sindacali chiedono di “far ripartire subito la contrattazione integrativa in ogni ente, per sostenere le buste paga di lavoratori ingiustamente colpiti dal blocco dei contratti nazionali e riorganizzare le amministrazioni pubbliche”.

“I dati parlano di 265.000 posti di lavoro in meno negli ospedali, nelle scuole materne e in generale nel sistema dei servizi ai cittadini, di tanti lavoratori precari a cui bisogna dare prospettiva, di competenze che mancano e di professionalità che non sono valorizzate al meglio. Il punto è che occorre bloccare la spirale perversa secondo cui calano i salari dei dipendenti pubblici e cresce la spesa pubblica per beni e servizi.”, proseguono i sindacalisti.

“Certamente”, concludono i segretari generali, “non è l'ARAN l'artefice di questa situazione, ma i Governi che si sono alternati alla guida del Paese in questi ultimi anni. E' urgente, a questo punto, l'apertura di una stagione in cui si ricominci a parlare di lavoro pubblico in termini di investimento. Riorganizzazione vera dei servizi, razionalizzazione delle risorse, investimenti su salari e nuova occupazione devono tornare a essere i punti fondamentali del dibattito politico sul lavoro pubblico”.

Roma, 9 aprile 2013



# BUONGIORNO aran!

Finalmente si prende atto di quanto CGIL CISL UIL dicono da tempo:

**LE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI  
PUBBLICI CALANO**

**-1,6%**  
E MOLTO DI PIÙ È CALATO  
IL POTERE D'ACQUISTO

**CALA IL PERSONALE**

**-265.000**  
POSTI DI LAVORO

**NESSUN INVESTIMENTO  
NEL CAPITALE UMANO  
E NEI SERVIZI PUBBLICI**

LA SPESA PER APPALTI  
CONSULENZE E CONSUMI  
CONTINUA A CRESCERE

## RILANCIAMO SUBITO

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E INTEGRATIVA!

*per una riorganizzazione vera della Pa  
per combattere gli sprechi*

**PIÙ FORZA AI SERVIZI AL CITTADINO  
PIÙ SOLDI ALLE BUSTE PAGA DEI LAVORATORI**



# LETTERA AI PRESIDENTI DI SENATO E CAMERA DELLA REPUBBLICA



Antonio Focillo - Segr.Naz.le UIL -

AL PRESIDENTE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA  
Sen. Pietro Grasso

AL PRESIDENTE DELLA CAMERA DEI DEPUTATI  
On.le Laura BOLDRINI

Illustrissimo Sig. Presidente,

il sindacato confederale vive con senso di forte preoccupazione il travaglio politico ed istituzionale del Paese e proprio per questo non può mancare di cogliere nelle espressioni e nei primi atti concreti delle più alte cariche del nostro sistema rappresentativo i segni di una sensibilità, determinazione ed impegno che inducono, nonostante tutto, a guardare con fiducia alla difficilissima fase economica e sociale che il Paese sta attraversando.

E' la constatazione di tale sensibilità, unitamente alla considerazione della perdurante transitorietà della condizione di governabilità del Paese, a spingerci ad individuare nei vertici dei rami del Parlamento gli interlocutori idonei cui indirizzare, con certezza di ascolto e con fondata speranza di concreto sviluppo, il presente appello.

Quest'ultimo è teso a richiamare la Vostra attenzione sulle

problematiche e sulle scadenze pressanti che coinvolgono in questo momento la parte più indifesa del mondo del lavoro: il personale precario.

In particolare:

- **per il precariato delle pubbliche amministrazioni** la scadenza del 31 luglio della proroga dei contratti a tempo determinato fissata dalla legge di stabilità fa uscire definitivamente dal sistema pubblico, a quella stessa data, qualcosa come 100 mila giovani, e, nello stesso tempo, dato che la scadenza riguarda anche gli altri contratti precari si arriverà a non rinnovare i contratti per ulteriormente 350 mila unità entro la fine del 2013.

Le conseguenze occupazionali non farebbero che acuire ulteriormente la critica situazione del nostro mondo del lavoro, anche in conseguenza di decisioni ed atti governativi tendenti sempre ad interpretazioni "in

pejus" del dettato normativo. Tutto ciò determinerà, se non viene affrontato, non solo una problematica di carattere sociale, ma anche una scarsa funzionalità del settore pubblico con grave nocumento per i cittadini.

Nello stesso tempo, opportuni e tempestivi interventi sia dei poteri legislativi sia delle responsabilità contrattuali e negoziali potrebbero fornire ai suddetti responsabili ed alle stesse parti sociali il sostegno per una più opportuna gestione della forza lavoro e di risorse umane indispensabili, evitando così, al mondo del lavoro italiano, ulteriori insopportabili vulnus.

E' appunto questa urgente finalità che ci permettiamo di rivolgere il nostro appello a Lei, Presidente della Camera dei Deputati per chiederLe di fissare un incontro nel quale approfondire le problematiche suesposte.

Antonio Focillo



**È NATO  
FONDO PENSIONE  
PERSEO**



**FONDO  PERSEO / Il FUTURO in CASSAFORTE**

# Problemi aperti relativamente al lavoro degli operatori del Comparto SSN

Nonostante le smentite (mezze) continuano a circolare voci che questo Governo - morente da mesi ma ancora prorogato - potrebbe prolungare il blocco del rinnovo dei contratti del pubblico impiego fino a tutto il 2014, riconfermando così l'accanimento contro i lavoratori di questo settore che ha contrassegnato l'intero corso del suo operato. Non sembra paradossale allora questo nostro affrontare tematiche contrattuali, perché esso vuole essere, invece, proprio un segno tangibile del nostro rifiuto all'immobilismo, alla rassegnazione alla privazione

di ruolo al quale vorrebbero condannarci. Ed è su questi temi che potremo misurare la responsabilità di chi deve essere garante dei servizi ai cittadini e delle condizioni dei propri dipendenti.

Iniziamo quindi con questo primo articolo una ricognizione per grandi linee dei problemi aperti relativamente al lavoro degli operatori del Comparto del SSN, senza alcuna pretesa di esaustività ma anzi invitando i nostri lettori a contribuire al completamento del quadro della situazione e/o all'approfondimento dei punti già individuati e di quelli che andremo ad

individuare.

Il primo problema è quello dei tagli al finanziamento del Fondo Sanitario Nazionale che avrà ricadute sulle condizioni di lavoro degli operatori oltreché, ovviamente, sull'adeguatezza e sulla qualità dei servizi.

Nella tabella che segue sono indicati i tagli operati a partire dal dl 78/2010 fino alla legge di stabilità 2013. Da notare che nell'anno 2013, per la prima volta dalla sua istituzione, l'importo del FSN sarà inferiore, in termini assoluti, rispetto a quello dell'anno precedente.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2012 - 2015
Patto Salute 2010 - 2012-legge 191/2009 risorse vacanza contrattuale			466	466	466	466	1.864
Legge 122/2010 - art.9 Riduzione livello SSN			1.132	1.132	1.132	1.132	4.528
Legge 122/2010 - art.11 farmaceutica			600	600	600	600	2.400
legge 111/2011 reintroduzione ticket			834	834	834	834	3.336
legge 111/2011 - Misure contenimento della spesa				2.500	5.450	5.450	13.400
legge 111/2011 - Accertamenti medico legali				70	70	70	70
DL 95/2012			900	1.800	2.000	2.100	6.800
<b>TOTALE TAGLI PRECEDENTI MANOVRE</b>			<b>3.932</b>	<b>7.402</b>	<b>10.552</b>	<b>10.652</b>	<b>32.538</b>
HP tagli DL legge di stabilità 2013				600	1.000	1000	2.600
livello finanziamento dopo manovre	105.565,80	106.905,30	107.880	106.824	107.716		
<b>variazione % annua rispetto anno precedente</b>		1,27	0,91	- 0,98	0,84		
<b>TOTALE TAGLI COMPRESA LEGGE DI STABILITA' 2013</b>				<b>8.002</b>	<b>11.552</b>	<b>11.652</b>	
escluso manovre a carico cittadini DL Salva Italia							

## Trattamento economico

- Elevato differenziale economico tra le tre aree contrattuali (Comparto – Area III della dirigenza sanitaria, tecnica e amministrativa – Area IV della dirigenza medica e veterinaria) che non trova più fondamento

per via dei nuovi modelli organizzativi a forte integrazione professionale e dei livelli di autonomia e responsabilità professionale raggiunti dalle professioni sanitarie del Comparto. Tra le tre aree permangono differenze, altrettanto ingiustificate, anche nel riconoscimento del disagio

legato alle condizioni di lavoro (es. servizio notturno) ed al finanziamento dei fondi aziendali nei casi di istituzione di nuovi servizi.

- Necessità di revisione dell'attuale sistema delle indennità per particolari condizioni di lavoro, delineato negli anni '80

continua a pag.7

# Problemi aperti relativamente al lavoro degli operatori del Comparto SSN

continua da pag.6



e regolato sulla base dei servizi (intesi come unità operativa) e dei profili di appartenenza. Servizi ormai non più rispondenti ai nuovi modelli organizzativi e numero dei profili interessati che nel frattempo sono aumentati, senza che a quelli di nuova istituzione sia stato possibile estendere le relative indennità, per la cronica scarsità di risorse disponibili per i rinnovi del ccnl. Anche in alcune realtà, dove la soluzione alla ingiustificata disparità di trattamento è stata trovata attraverso risorse reperite aziendalmente, in questa fase di ristrettezze il problema sta riesplodendo.

- Necessità di introdurre un sistema sanzionatorio immediato (ad es. maggiorazione economica a carico dell'azienda) per le prestazioni di straordinario, reperibilità, ecc. effettuate oltre i limiti contrattuali per contrastare ritardi e inadempienze delle direzioni nella program-

mazione del fabbisogno del personale e dell'organizzazione del lavoro che si scaricano sulle spalle dei lavoratori creando condizioni di lavoro insostenibili.

## Contrattazione aziendale – Fondi

- Oltre ai problemi condivisi con l'intero settore del pubblico impiego in conseguenza del d.lgs. 150/09 in materia di contrattazione collettiva e relazioni sindacali e del d.l. 78/2010 sul congelamento/riduzione dei fondi, si è aggiunto proprio in questi giorni un nuovo problema relativo alle voci dei fondi da ridurre in conseguenza della cessazione del personale. Le regioni hanno infatti modificato il precedente

indirizzo applicativo che prevedeva, nel rispetto del ccnl, il mantenimento al relativo fondo della retribuzione di fascia del personale cessato. La nuova interpretazione prevede ora che le retribuzioni di fascia del personale cessato vadano in economia di bilancio. Questo nuovo indirizzo provocherebbe un impoverimento del fondo e di fatto il prolungamento del blocco delle progressioni orizzontali anche dopo il termine previsto dalla legge per scarsità delle necessarie risorse (la retribuzione di fascia massima va da circa 6.000 euro annui per la cat. Ds ai circa 2.000 euro annui per la cat. A). Abbiamo contestato, nel merito e nel metodo, questa decisione e siamo in attesa di risposta da parte del Presidente della Conferenza delle Regioni.

- La facoltà delle amministrazioni di procedere, in caso di mancato accordo, anche sulle materie di contenuto economico influisce, agevolandola, sull'attribuzione con atti unilaterali – e clientelari – delle posizioni organizzative, a carico del fondo contrattuale. L'abuso di questo istituto, al quale corrisponde una indennità con-



# Problemi aperti relativamente al lavoro degli operatori del Comparto SSN

continua da pag.7



sistente, può compromettere seriamente la possibilità di coprire le progressioni orizzontali, l'istituzione di nuove posizioni di coordinamento ecc., con la residua disponibilità del fondo.

- La riduzione della contrattazione sull'organizzazione del lavoro sta avendo conseguenze particolarmente negative in questo settore dove il mancato adeguamento degli organici ai reali fabbisogni porta anche all'aggiornamento delle tutele minime dell'orario di lavoro e/o ad una crescente esternalizzazione dei servizi (anche "core") di non provata efficienza, efficacia e qualità. Disagio organizzativo che si ripercuote puntualmente sulla qualità dei servizi erogati.

## **Precariato**

Nel SSN nell'anno 2011 sono stati censiti:

- 29.583 lavoratori a tempo determinato (di cui più di 7.000 medici)

- 4.984 lavoratori interinali
- 7.319 lavoratori a co.co.co. e incarichi

Nel SSN una grande parte dei tempi determinati svolge attività finalizzate all'erogazione dei Lea, con una particolare concentrazione nei servizi di emergenza urgenza, garantendone il funzionamento. Va segnalato che anche un certo numero dei co.co.co., contrariamente a quanto previsto, svolge attività assistenziale e professionale.

La prima questione è quella di affrontare il tema dei contratti che si protraggono da più di 36 mesi, in scadenza al 31 luglio 2013, affrontando le problematiche legate alle procedure di stabilizzazione.

## **Classificazione del personale**

Alla necessità generalizzata di valorizzare tutte le figure professionali in coerenza con i nuovi modelli organizzati si aggiunge il problema specifico del personale sanitario:

- Al gap economico tra le retribuzioni del personale delle tre aree contrattuali si aggiunge infatti, per il personale di questo ruolo, una stridente contraddizione tra le categorie di medici, biologi, psicologi, farmacisti, chimici, ecc. che accedono al SSN direttamente come dirigenti (i dirigenti nel SSN sono più di 150.000, nel rapporto di uno ogni neanche 4 dipendenti) ed il personale delle professioni sanitarie per le quali il passaggio alla relative posizioni di dirigenza sta avvenendo in modo estremamente limitato (dall'ultima rilevazione resa pubblica in questi giorni dal Ministero della Salute i dirigenti delle professioni sanitarie sono in tutto 577 – Annuario statistico del SSN, anno 2010). Tutto questo contrasta come già detto sia con l'evoluzione professionale delle professioni sanitarie che con quella del lavoro e dei modelli organizzativi. Bisogna anche affrontare la soluzione di problemi relativi a specifiche figure:

- Professionista sanitario specialista e coordinatore: completamento e/o valorizzazione del percorso di carriera
- Autista soccorritore: definizione del profilo
- Profili a esaurimento (infermieri generici, masso fisioterapisti, ecc): difesa dal demansionamento
- OSS: valorizzazione e inserimento nelle équipe.

# 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, funzione 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 sul sito internet [www.uilfpl.net](http://www.uilfpl.net) ed inviarlo a: UIL-FPL, Via di Tor Fiorenza, 35 00199 Roma.



**UIL FPL CARD**  
**LA CARTA CHE UNISCE**  
**SOLO RISPARMI E VANTAGGI!**

**+ SICUREZZA**

- Ideale per **acquisti on line**
- Servizio di **SMS Alert** e **Contact Center** dedicato
- Dotata di **Codice IBAN** personale legato 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](http://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

**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

# OSSERVAZIONI IN MERITO ALL'ATTO DI INDIRIZZO PER IL CCNQ SUL TEMPO DETERMINATO

Dopo le notizie e i comunicati sulle riunioni svoltesi all'Aran (vedi Effepielle 49 e 51), pubblichiamo un più puntuale commento sull'atto di indirizzo, da noi giudicato insoddisfacente.

L'atto d'indirizzo ripropone per la stipulazione dell'accordo quadro sulla disciplina di alcuni istituti riguardanti il contratto di lavoro a tempo determinato gli stretti vincoli introdotti dal decreto legislativo 150/2009 in materia di relazioni sindacali e contrattazione, oltre allo stretto

- La competenza esclusiva delle Amministrazioni nell'individuazione delle necessità organizzative che rendono necessario il ricorso a tali contratti
- Il divieto di disciplinare forme di stabilizzazione/trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Di conseguenza l'ambito di intervento che viene delineato per l'accordo quadro risulta abbastanza limitato nella quantità delle materie da trattare. Nel merito di quelle indicate si osserva:

- 1) se i limiti quantitativi

## CONSISTENZA DEL LAVORO FLESSIBILE, DELLE CO.CO.CO. E DEGLI INCARICHI NELLE REGIONI E AUTONOMIE LOCALI E NEL SSN

### ANNO 2011 – TEMPO DETERMINATO

Re AA LL. 30.370

S.S.N. 29.583 (di cui più di 7.000 medici)

con una riduzione nel ricorso a tale forma di flessibilità, rispetto al 2007, del 33% nelle Re AA LL. e del 17% nel S.S.N.

Dal 2007 al 2011 (compreso) le stabilizzazioni da tempo determinato sono state 20.636 nelle Re AA LL. e 22.633 nel S.S.N.

Nel S.S.N. gran parte dei tempi determinati svolge attività finalizzate all'erogazione dei Lea, con una particolare concentrazione nei servizi di emergenza urgenza.

### ANNO 2011 – LAVORO INTERINALE

Re AA LL. 3.270

S.S.N. 4.984

### ANNO 2011 – CO.CO.CO. E INCARICHI

Re AA LL. 12.349

S.S.N. 7.319

richiamo alla normativa vigente in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile:

- La derogabilità alla legge da parte del contratto collettivo solo se ciò è espressamente previsto dalla legge stessa;
- L'esclusione dalla contrattazione di importanti materie previste dagli artt.40 e 5 D.Lgs. 165/01;



sono quelli dei contingenti massimi nell'ambito della dotazione organica, non è più opportuno che vengano definiti nei ccnl dei singoli comparti?

- 2) attualmente per entrambi i nostri settori i casi in cui l'azienda o ente può stipulare i contratti a tempo determinato sono puntualmente ed esaustivamente indicati nel

*continua a pag.11*

# OSSERVAZIONI IN MERITO ALL'ATTO DI INDIRIZZO PER IL CCNQ SUL TEMPO DETERMINATO

*continua da pag.10*



ccnl. Si passerebbe poi ad una situazione in cui l'amministrazione - che già ha la competenza esclusiva nell'individuazione delle necessità organizzative che rendono necessario il ricorso a tali contratti - non deve neanche indicarle quando l'assunzione è nell'ambito di un processo organizzativo legato all'avvio di una nuova attività, ad un servizio innovativo, ad un cambiamento tecnologico, ad un progetto di ricerca ecc... nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati.

3) L'introduzione della possibilità di prorogare oltre i 36 mesi la durata dei contratti è sicuramente positiva per salvaguardare quelli attualmente in scadenza e consentire l'avvio delle procedure di stabilizzazione, ma per il futuro non rischia invece di consolidare il ricorso indebito al t.d. su posizioni non temporanee ma funzionali ad esigenze stabili degli enti? La sensazione è che mentre

da una parte si afferma che la forma principale di reclutamento è il contratto di lavoro a tempo indeterminato, dall'altra si incoraggia, pur se nell'ambito dei vincoli legislativi, un maggior ricorso - nel numero e nella durata - ai contratti a t.d.

Forse la questione fondamentale, nell'ambito di un accordo nazionale quadro, sarebbe affrontare il tema dei contratti in scadenza a luglio 2013, affrontando le problematiche legate alle procedure di stabilizzazione e nell'ambito delle modalità di assunzione a tempo determinato dare più peso alla contrattazione rispetto all'individuazione dei processi organizzativi.

Nell'atto di indirizzo infine non si trova riscontro del decreto Balduzzi (Legge 189 dell'8.11.2012) che esclude per la sanità la disciplina specifica del tempo determinato da quelle utili per l'assunzione nel SSN.

Legge 189 dell'8.11.2012 (decreto Balduzzi) \_ Articolo 4

5. Dopo il comma 4-bis dell'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e' inserito il seguente: "4-ter. Nel rispetto dei vincoli finanziari che limitano, per il Servizio sanitario nazionale, la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, sono esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato del personale sanitario del medesimo Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti, in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza. La proroga dei contratti di cui al presente comma non costituisce nuova assunzione. In ogni caso non trova applicazione l'articolo 5, comma 4-bis"».

**Effepielle**



Hanno collaborato a questa edizione:

**Silvana Roseto  
Michelangelo Librandi  
Maria Vittoria Gobbo  
Daniele Ilari  
Mario Comollo  
Tonino Viti  
Carlo Piccirilli  
Franco Liuzzi  
Enzo Tango  
Nicoletta Perno  
Chiara Lucacchioni  
Gerry Ferrara**

**Direttore Responsabile  
Giovanni Torluccio**

# GLI ENTI LOCALI FRA MANOVRE FINANZIARIE E RIASSETTO ISTITUZIONALE DEL TERRITORIO

## Il punto sull'Unione dei Comuni

E' indubbio che la XVII legislatura, se non si tornerà in tempi rapidi al voto, si troverà a fronteggiare uno dei momenti più delicati della vita del Paese. Una crisi economica di immense proporzioni, alimentata da un regime fiscale che sta strangolando cittadini ed imprese, da una recessione senza precedenti, da una continua perdita di posti di lavoro e dall'aumento della disoccupazione giovanile, da una profonda crisi morale ed istituzionale imporrà al nuovo Governo e al Parlamento di cambiare completamente rotta e fare scelte decisive per far ripartire lo sviluppo e far avviare la ripresa.

In questo scenario, va rivisto profondamente il sistema istituzionale del Paese, della "politica" e vanno quindi necessariamente avviate o portate a compimento (alcune infatti al momento sono state congelate) le ormai indispensabili riforme strutturali dell'Amministrazione dello Stato e degli Enti Locali. Negli ultimi anni vi è stato un continuo deterioramento delle relazioni tra Stato centrale ed istituzioni territoriali, soprattutto a causa di scelte economiche gravemente impattanti sui bilanci degli enti locali e disposizioni che hanno fortemente penalizzato Regioni, Province e Comuni. La spesa inutile per eccellenza è diventata quella relativa alle Autonomie Locali e quindi la spesa principale da tagliare, senza una strategia precisa nell'affrontare, in maniera adeguata, il tema del riassetto complessivo del territorio e della necessità di muovere in maniera prioritaria da due condizioni essenziali: la razionalizzazione della macchina amministrativa con l'obiettivo fondamentale di garantire ai cittadini servizi efficienti ed efficaci; il tema delle risorse e quindi della revisione del Patto di Stabilità Interno, per garantire investimenti e ripresa occupazionale.

Il dibattito Province Si-Province No è diventato stucchevole e quando si è arrivati alla possibilità concreta di pervenire ad una razionalizzazione dell'assetto delle Amministrazioni Provinciali con una proposta di legge (a nostro avviso assolutamente migliorabile), le forze politiche si sono sfilate e di fatto la riforma è stata messa nel freezer, congelandola per tutto il 2013.

Per quanto riguarda il riassetto territoriale degli oltre 8.000 comuni italiani, le cose non stanno andando meglio. Dal 2010 ad oggi si sono succeduti innumerevoli provvedimenti legislativi che hanno affrontato il tema dell'associazionismo e dei servizi in convenzione, ma sempre in maniera non risolutiva e creando un quadro d'insieme estremamente confuso e contraddittorio. Oggi è estremamente complesso riassumere in maniera chiara ed organica, le norme che devono regolare la costituzione delle unioni dei comuni o servizi in convenzione, anche perché nel merito spesso l'ultima disposizione normativa di riferimento contraddice quella precedente, creando innumerevoli dubbi applicativi e mancanza di chiarezza nella ripartizione dei ruoli tra Regioni e Amministrazione Centrale. Nel frattempo il risultato di queste scelte "non scelte", è stato il progressivo impoverimento del tessuto economico dei territori ed il continuo indebolimento della rete di servizi sociali garantiti ai cittadini, con un crollo degli investimenti locali (dal 2008 ad oggi pari a -44% per le Province ed -38% per i Comuni, strangolati dai vincoli assurdi imposti dal rispetto del Patto di Stabilità).

Le manovre di risanamento della finanza pubblica, attraverso il Patto di Stabilità Interno, hanno prodotto una fortissima contrazione della spesa in conto capitale negli ultimi 5 anni e l'accumulo nelle casse dei Comuni di risorse non utilizzabili per i vincoli posti dal Patto. Una stima condotta da IFEL sulla platea dei Comuni soggetti al Patto nel 2013, per i quali si dispone dei bilanci, indica infatti una disponibilità di cassa di 13,2 miliardi di euro e lo sblocco di queste risorse, tramite un decreto d'urgenza, permetterebbe di dare una prima risposta alle imprese che vantano crediti nei confronti delle Amministrazioni locali, con la possibilità concreta di innescare, nel breve periodo, una ripresa in grado di fermare la crisi strutturale e dare corpo ad una inversione di tendenza indispensabile per ridare ossigeno alle imprese che operano nel territorio e rilanciare una adeguata politica occupazionale.

L'approvazione recente da parte del Consiglio dei

*(continua a pag. 13)*

# GLI ENTI LOCALI FRA MANOVRE FINANZIARIE E RIASSETTO ISTITUZIONALE DEL TERRITORIO

(continua da pag. 12)

Ministri del decreto pe sbloccare il pagamento dei debiti della P.A. è un primo passo importante in questa direzione, anche se il provvedimento è stato oggetto di critiche per gli appesantimenti burocratici che ne rallentano l'applicabilità e quindi la possibilità di rendere realmente accessibile l'utilizzo delle risorse per i pagamenti da parte dei comuni. Rimane il fatto che il Patto di Stabilità, così come attualmente concepito, va necessariamente rivisto insieme ad un disegno organico e razionale del riassetto istituzionale del territorio.

Ma torniamo al ragionamento iniziato sulle Unioni dei Comuni e sui servizi in convenzione.

Con la disciplina della Spending Review, art.19 Legge 135/2012 tutti i Comuni fino a 5.000 abitanti ("ovvero a 3000 se appartengono o appartenuti a Comunità montane)sono chiamati ad esercitare obbligatoriamente in forma associata tutte le funzioni fondamentali ad eccezione di quelle di competenza statale. La tabella di marcia, oggetto di continua attenzione da parte del legislatore, è ora appuntata su due scadenze: tre funzioni entro il 1 gennaio 2013, le altre entro l'anno successivo. Il novellato comma 30 dell'art.14 D.Lgs.78/2010 assegna però alle Regioni il compito di definire la dimensione territoriale ottimale per lo svolgimento di diverse funzioni. Come al solito quindi il legislatore affronta in più modi il tema delle dimensioni ottimali: c'è una soglia minima per le Unioni ( 10.000 abitanti) ; due soglie diverse per le Unioni Speciali (5.000 abitanti o 3.000 nelle aree montane); c'è il riconoscimento alle Regioni, in ambedue i casi, del potere di stabilire limiti demografici diversi. E' indubbio che la norma non facilita il compito perché non appare sufficientemente chiara e comunque demanda alla potestà legislativa regionale la possibilità di definire ulteriori tempi e modalità ( vedi comma 30 art.14 D.L. 78/10).

Cerchiamo, però, di ricapitolare in maniera sintetica l'assetto previsto dalla legge 135/2012.

-Le funzioni fondamentali comunali da esercitarsi in forma associata diventano 9 ( art.19 comma 1 legge 135/2012) e sostituiscono il precedente elenco provvisorio di funzioni contenuto

nell'art.21, comma 3, della legge 42/2009 sul Federalismo fiscale

- I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti ovvero fino a 3.000 ( se appartengono sono appartenuti a comunità montane) esercitano obbligatoriamente in forma associata, mediante Unione dei comuni o convenzione, le funzioni fondamentali ad esclusione della tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici, elettorali e statistici. (art 19 comma 1 lett.b)

-il limite demografico minimo viene stabilito in 10.000 abitanti, salvo diversa determinazione regionale

-viene fatta salva la competenza regionale per l'individuazione della dimensione territoriale ottimale per lo svolgimento associato delle funzioni fondamentali

-le convenzioni alternative all'Unione devono avere almeno una durata triennale con l'obbligo al termine di tale periodo di verifica della loro efficacia, a pena di obbligatoria trasformazione in Unione

-in merito alla tempistica si stabilisce: tre funzioni fondamentali entro il 1 gennaio 2013 e le restanti entro il 1 gennaio 2014

- il comma 2 dell'art.19 ridisciplina i commi da



# GLI ENTI LOCALI FRA MANOVRE FINANZIARIE E RIASSETTO ISTITUZIONALE DEL TERRITORIO

(continua da pag. 13)

1-16 del DL 138/2011, rendendo facoltativa ( e non più obbligatoria) la costituzione di Unioni Speciali per i comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti. In alternativa si applica quanto previsto dal comma 1 dell'art.19 superando la distinzione tra comuni sopra e sotto i 1000 abitanti.

Questi in linea generale gli aspetti fondamentali previsti dall'art.19 della Legge 135/2012 cosiddetta "Spending Review".

Restano preoccupanti il dato relativo alle difficoltà applicative, l'assenza di programmazione regionale, il tema delle risorse e della necessità di superare i vincoli del patto di stabilità, le questioni legate al personale, le divisioni politiche. L'universo delle Unioni è comunque in continua evoluzione . E'indubbio che vi è un incremento del dato associativo ma ancora in misura non adeguata..A maggio 2012, su fonte IFEL, sono 367 le Unioni dei Comuni in tutta Italia, 30 in più rispetto alla rilevazione 2011. In totale sono 1851 il numero di amministrazioni comunali coinvolte, con una popolazione complessiva di circa 7.215.746 abitanti.

Tra le Regioni spicca la Lombardia con 57 UC, a seguire il Piemonte con 51 UC, la Sicilia 48 fino ad arrivare a nessuna in valle d'Aosta ed a 1 Unione in Umbria, Trentino Alto-Adige, Liguria e Basilicata.

C'è ancora molto da fare nella direzione dell'associazionismo fra Comuni, ma è indispensabile in un quadro serio di attivazione del processo di riassetto istituzionale del territorio, risolvere alcuni nodi fondamentali, a partire dal coinvolgimento diretto delle parti sociali nei processi di riordino complessivo del mondo delle Autonomie Locali. In tale scenario è fondamentale affrontare alcuni nodi strategici quali il tema dei finanziamenti e delle risorse, superando i vincoli ed i laccioli del Patto di Stabilità; il tema legato all'utilizzo del personale ed agli istituti contrattuali collegati nell'ambito del territorio intercomunale; il tema del governo politico ed istituzionale; il tema complessivo della razionalizzazione della macchina amministrativa con l'obiettivo di migliorare i servizi da erogare ai cittadini; il tema della lotta agli sprechi ed agli

sperperi.

Tutto questo, però, presuppone il superamento della logica delle riforme imposte e calate dall'alto e la riaffermazione di un principio fondamentale: il valore del lavoro pubblico come elemento e snodo strategico per riformare la pubblica amministrazione.



**LE VERTENZE NAZIONALI UIL FPL**

**LA VOLONTÀ  
E  
IL CORAGGIO  
di cambiare**

**SCARICA DAL SITO : [WWW.UILFPL.IT](http://WWW.UILFPL.IT)**

# IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS): SNODO TRA I LAVORATORI E IL DATORE DI LAVORO CON I SUOI COLLABORATORI/DELEGATI

Diverse sono le novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008 per quanto riguarda la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Ad esso viene attribuito il ruolo essenziale di figura centrale nei rapporti tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale, in quanto l'RLS rappresenta i lavoratori ed è portavoce delle loro esigenze/ricieste in merito alla tutela della salute e la sicurezza sul lavoro. A livello normativo sono individuati tre diversi tipi di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 47 c.1):

1. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **aziendale**;
2. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **territoriale o di comparto**;
3. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **di sito produttivo**.

Si tratta di tre figure con identiche funzioni, ma diverse sono le competenze e le modalità di elezione.

Il **RLS aziendale** è eletto con differenti modalità a seconda del numero di dipendenti:

**fino a 15 lavoratori** direttamente dai lavoratori al loro interno o individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (art. 48); **più di 15 lavoratori** viene eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda ed in assenza di tali rappresentanze è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro

interno.

Il numero, le modalità di designazione o elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva.

La norma fissa il **numero minimo** dei rappresentanti a seconda delle dimensioni aziendali (un RLS per aziende fino a 200 lavoratori, tre per le aziende da 201 a 1.000 lavoratori, sei in tutte le altre aziende oltre i 1.000 lavoratori).

Il nominativo del RLS aziendale dovrà essere comunicato annualmente, a cura del datore di lavoro, all'INAIL (art.18 c.1 lettere aa) o, in caso di mancata designazione o elezione, dovrà essere indicata l'assenza dell'RLS in azienda (ed in tal caso troverà applicazione l'art. 48).

Il **RLS territoriale o di comparto** (art. 48) esercita le sue competenze con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS aziendale.

Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria individuano le modalità di elezione o di designazione. In mancanza di tali accordi provvederà un decreto ministeriale. In questa maniera è garantita per tutti i lavoratori la presenza di un loro rappresentante per la sicurezza, anche nelle realtà piccole in cui non era possibile o non si riusciva a giungere all'individuazione del RSL aziendale.

Le aziende nel cui ambito non è stato designato il RLS dovranno versare un contributo, pari a 2 ore lavoro/anno per ogni lavoratore occupato, al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa (art. 52 D.Lgs. 81/2008) istituito presso l'INAIL.

È l'organismo paritetico, o in sua mancanza il Fondo previsto dall'art.52, a comunicare alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST. Ed è proprio al Fondo che quest'ultimo deve inviare una relazione annua sull'attività svolta.

Il RLST ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro delle aziende del proprio territorio o comparto, deve però, in casi normali, rispettare un termine di preavviso individuato dagli accordi collettivi nazionali. Solo in caso di infortunio grave il RSLT può accedere senza necessità di preavviso, semplicemente previa segnalazione all'organismo paritetico.

Se l'azienda impedisce l'accesso al RLST, nonostante il rispetto delle modalità di preavviso, questi ne dà segnalazione all'organismo paritetico o, in mancanza, all'autorità di vigilanza territorialmente competente.

L'esercizio delle funzioni degli RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Il **RLS di sito produttivo** (art. 49) è previsto per i contesti produttivi particolari che si distinguono per la presenza simultanea di più aziende o cantieri: i porti, i

(continua a pag. 16)

# IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS): SNODO TRA I LAVORATORI E IL DATORE DI LAVORO CON I SUOI COLLABORATORI/DELEGATI

(continua da pag. 15)

centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i grandi cantieri edili (con almeno 30.000 uomini-giorno), contesti produttivi con complesse problematiche di interferenze lavorative e di un numero di addetti mediamente superiori a 500. Il RLS di sito produttivo è individuato tra gli RLS delle aziende operanti nel sito su loro iniziativa.

L'elezione del RLS, ad ogni livello, deve avvenire in un'unica giornata stabilita da opportuno Decreto così come precisato dall'art. 47, comma 6 del D.Lgs. 81/2008: *"l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza*

*sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma".*

L'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 enuncia i compiti del RLS, sia esso aziendale o territoriale o di

sito produttivo. Individua quindi tutti i compiti e le facoltà di un RLS.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione e verifica della prevenzione in azienda;
- c) è consultato sulle designazioni del **responsabile** e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del **medico competente**;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui sono destinatari i lavoratori, i preposti, gli addetti al servizio prevenzione e alla lotta antincendio;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale relativa alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata ;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori;

- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, **dalle quali è di norma sentito**;
- l) partecipa alla riunione periodica;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza durante il lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio (art. 18 c.1, lettera r) contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il RLS su sua richiesta, per lo svolgimento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.

I rappresentanti dei lavoratori

(continua a pag. 17)

# IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS): SNODO TRA I LAVORATORI E IL DATORE DI LAVORO CON I SUOI COLLABORATORI/DELEGATI

(continua da pag. 16)

per la sicurezza del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento delle loro funzioni, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da interferenze.

Il RLS è tenuto al rispetto delle norme a tutela della privacy (D.Lgs. n. 196 del 2003) e del segreto industriale.

L'esercizio delle funzioni degli RLS è incompatibile con la no-

l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 indica i contenuti della formazione, non solo per gli RLS ma anche per i lavoratori e i preposti.

La formazione deve avvenire nel rispetto delle conoscenze linguistiche del destinatario della formazione stessa.

Per gli RLS è previsto che il contenuto specifico della formazione sia definito in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto, però, di quanto

anche aspetti normativi della rappresentanza dei lavoratori e delle nozioni sulla tecnica delle comunicazioni.

La durata minima dei corsi è fissata per legge in 32 ore iniziali di cui 12 relativamente ai rischi specifici presenti in azienda con una verifica di apprendimento, per garantire che il percorso formativo fornisca conoscenze e strumenti effettivi.

Una grande novità è l'aggiorna-



mina di responsabile o addetto al servizio prevenzione e protezione.

È essenziale, per lo svolgimento del proprio incarico, che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza abbia una formazione adeguata che gli permetta di collaborare alla realizzazione di un sistema organizzato per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro.

stabilito dal Testo Unico. A tal fine si richiede non solo una formazione circa i principi giuridici comunitari e nazionali, della legislazione generale e speciale in tema di salute e sicurezza, dei principali soggetti coinvolti, dell'individuazione dei fattori di rischio, della valutazione dei rischi, dell'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione, ma

mento periodico della formazione la cui durata minima è di 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori, e di 8 ore per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Anche in questo campo è previsto un intervento della contrattazione collettiva nazionale. Avendo competenza su più aziende operanti in un certo territorio o comparto, è ne-

(continua a pag. 18)

# IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS): SNODO TRA I LAVORATORI E IL DATORE DI LAVORO CON I SUOI COLLABORATORI/DELEGATI

(continua da pag. 17)

cessario garantire al RLST una formazione particolare, in modo da assicurare una competenza adeguata sulle principali tematiche di controllo e di prevenzione dei diversi rischi. Il percorso formativo minimo è di almeno 64 ore da effettuarsi entro tre mesi dalla data di designazione o elezione, e di 8 ore di aggiornamento annuali. La contrattazione collettiva deve individuare i contenuti e le modalità della formazione.

La formazione degli RLS deve avvenire in collaborazione agli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e senza oneri economici per i lavoratori. Il RLS partecipa alla riunione che periodicamente deve essere indetta dal datore di lavoro. A tale riunione devono partecipare sia il datore di lavoro o un suo rappresentante, sia il responsabile del servizio di prevenzione e protezione sia il medico competente. Tale riunione deve svolgersi almeno una volta all'anno per le aziende **con più di 15 lavoratori** e in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio. Per le ditte che hanno dimensioni **inferiori ai 15 addetti** è facoltà del RLS richiedere la convocazione di questa riunione. In sede di riunione periodica devono essere esaminati il documento di valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali. Devono essere anche esaminati

i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e di tutti i lavoratori. Nell'ambito della riunione possono essere individuati anche obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva e codici di

comportamento o pratiche per prevenire rischi di infortunio e di malattie professionali. Resta quindi un momento importante per una gestione partecipata dell'intera organizzazione della sicurezza aziendale.



**Rilascio**  
**CUD<sub>e</sub>ObisM**  
**2013**

**L'INPS  
DA QUEST'ANNO  
NON INVIERÀ PIÙ  
A CASA DEI PENSIONATI  
IL CUD E L'ObisM  
VIENI ALL'ITAL  
A FARTELO STAMPARE**

**L'ITAL TI ASSISTE E TI TUTELA GRATUITAMENTE**

**DAI PIÙ FORZA ALLA LUI PENSIONATI  
DAI PIÙ FORZA AI TUOI DIRITTI**  
Il sindacato che da sempre difende i cittadini italiani:  
i pensionati e pensionati in ogni parte del mondo.  
**Diritto a pensione dignitosa. Diritto alla salute.**  
**Diritto all'assistenza. Diritto alla loro informazione corretta.**





**ECM GRATUITA PER  
GLI ISCRITTI UIL F.P.L.**

## *Elenco dei corsi*

### *Per Tutte le Professioni del Comparto:*

**Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, criteri e metodologie**

Accreditato con n. 267/27231      Crediti 4

**Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo: la gestione efficace del team sanitario**

Accreditato con n. 267/34377      Crediti 8

**Empowerment, motivazione, coaching, analisi di clima. Parole che assumono significato e importanza in un'équipe di lavoro**

Accreditato con n. 267/43565      Crediti 4

**Valutazione dei rischi, in ottica di genere, in ambito sanitario**

Accreditato con n. 267/53299      Crediti 4

**Corso di Inglese scientifico per le professioni sanitarie**

Accreditato con n. 267/56313      Crediti 8

### *Professioni : Infermiere*

**L'assistenza al paziente cardiopatico**

Accreditato con n. 267/26409      Crediti 5

**Il case management infermieristico nella disabilità degli adulti**

Accreditato con n. 267/51805      Crediti 3

**Un modello di case management per la gestione dello scompenso cardiaco in ambulatorio infermieristico territoriale**

Accreditato con n. 267/52947      Crediti 4

**Manipolazione dei chemioterapici antitumorali**

Accreditato con n. 267/52975      Crediti 4

### *Professioni: Infermiere – Infermiere pediatrico – Ostetrica/o – Educatore professionale*

**L'operatore socio-sanitario: profilo, responsabilità, ruolo all'interno dell'équipe assistenziale**

Accreditato con n. 267/37264      Crediti 6

**IDI-SAN CARLO. TORLUCCIO (UIL-FPL):  
ACCORDO RAGGIUNTO**

“ L'accordo tra proprietà e sindacati per il ritiro della procedura di messa in mobilità dei lavoratori del gruppo Idi San Carlo è il primo significativo passo verso uno sbocco positivo di una delle vertenze sanitarie più difficili e complesse della Regione Lazio.” Così **Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FPL** appresa la notizia dell'accordo raggiunto nella notte tra martedì e mercoledì che prevede il ritiro della procedura di licenziamento collettivo per 405 persone ed al tempo stesso una serie di misure per la riduzione dei costi.

“ Il gruppo Idi si è impegnato a rivedere con i responsabili delle strutture sanitarie, grazie al continuo confronto sindacale, l'organizzazione del lavoro, gli orari, i turni e recuperare un livello apprezzabile di efficienza e mobilità interna. Inoltre sarà fornita ai sindacati tutta la documentazione, già richiesta, utile al prosieguo del confronto compreso la rendicontazione dettagliata della gestione delle risorse, così come si è concordata la disponibilità a favorire l'accesso al part-time, la messa a riposo del personale che abbia maturato o maturi i requisiti pensionistici, così come l'accordo per richiedere una CIG in deroga almeno per 4 mesi per un numero massimo di 200 persone a rotazione a zero ore.”

“Finalmente abbiamo iniziato un cammino in grado di restituire serenità e maggiore sicurezza ai medici e operatori sanitari che lavorano da mesi nelle strutture del gruppo in una situazione di assoluta precarietà e incertezza. Non era più sostenibile lo stallo politico-istituzionale della vertenza: l'IDI è una struttura di eccellenza che va tutelata con tutti i mezzi a nostra disposizione”-continua il Segretario che afferma “Con l'impegno di tutte le parti bisogna proseguire sulla strada del risanamento e del rilancio di una struttura che per qualità della ricerca scientifica, preparazione e specializzazione professionale del personale, continua a rimanere un polo di eccellenza della sanità laziale”. Non dimentichiamoci-conclude il Segretario- che c'è una grande emergenza nella sanità pubblica nella Regione Lazio ed in particolare a Roma, come dimostrano le difficoltà al San Filippo Neri ed al Policlinico Gemelli. Occorre voltare pagina, per evitare il progressivo impoverimento dei servizi ai cittadini, continuando a combattere contro la mala gestione ed il malaffare che ha trasformato la sanità laziale in un disastro che è sotto gli occhi di tutti”.

APRILE 2013

LA SICILIA

CATANIA

.31

**CONVEGNO FPL**

**La Uil dice basta ai tagli per assistenza e sanità**

Tagli alla spesa sociale e a quella sanitaria. Si dà sempre meno ai cittadini che dovrebbero ricevere di più: i disabili e le loro famiglie. «La Uil non ci sta - hanno detto ieri - i partecipanti al convegno che la Uil Fpl, l'organizzazione di categoria dei lavoratori della Sanità e degli Enti locali - ha organizzato in un luogo-simbolo dell'assistenza, il Csr Aias di Viagrande. «Prospettive e inserimento dei diversamente abili nella società», il tema dell'incontro cui hanno partecipato i segretari nazionale e regionale Uil Fpl Giovanni Torluccio ed Enzo Tango, il vicesegretario nazionale della Uil Medici Fortunato Parisi, i segretari provinciali Uil e Uil Fpl Angelo

*In Sicilia le conseguenze più pesanti. Colpiti in particolare i disabili*

Mattone e Stefano Passarello. Tra gli interventi più attesi, le testimonianze di due madri di disabili che hanno raccontato speranze, certezze e sofferenze della loro condizione. Stefano Passarello, promotore

dell'iniziativa, ha sottolineato l'impegno della sua organizzazione al fianco dei lavoratori che operano giornalmente a servizio di chi soffre e non hanno mai fatto mancare il proprio impegno professionale e umano anche quando, come spesso è avvenuto in questi anni, hanno sommato mesi e mesi di stipendi arretrati. Il leader della Uil etnea, Angelo Mattone, ha denunciato «il progressivo, incessante, regresso dello stato sociale a tutto danno di lavoratori, pensionati, categorie deboli che rischiano di ritrovarsi nella terra di nessuno». Fortunato Parisi ha definito la Sicilia «ultima tra le ultime regioni d'Italia, poiché qui manca del tutto il raccordo tra i servizi sociali e quelli sanitari che, invece, esiste dalla Calabria in su». «La riduzione dei trasferimenti ai Comuni - ha detto ancora il segretario della Uil Medici - sta, peraltro, facendo precipitare il livello dei servizi, ad esempio quelli destinati ai diversamente abili. Attendiamo ancora che l'assessore regionale alla Sanità predisponga un piano per affrontare la crisi».

**SIT-IN FUORI DAL COMANDO ANCHE A PASQUETTA. LA UIL: «FAREMO ASSEMBLEA IL 9 MAGGIO»**

# Vigili, prosegue la protesta «A S. Nicola città bloccata»

● Il sit-in fuori dal Comando è andato avanti anche a Pasquetta. La protesta è simbolica, ma dopo aver denunciato il taglio degli stipendi i vigili urbani sono pronti a farsi sentire con una iniziativa clamorosa: un'as-



**Il sit-in dei vigili anche a Pasquetta**

semblea sindacale indetta per il 9 maggio, giorno della festa di San Nicola, che quest'anno coincide con il passaggio da Bari del Giro d'Italia.

L'agitazione è partita mercoledì scorso, dopo che i 540

appartenenti al corpo di Polizia municipale hanno verificato l'assenza in busta paga dello straordinario elettorale. Un disagio, che sommato però alla sospensione delle indennità (reperibilità, turnazione, rischio) dovuta ad un'interpretazione di nuove norme ha creato un «buco» non da poco nelle tasche dei vigili: anche 200-250 euro su uno stipendio che ai livelli più bassi non supera i 1.300.

E così nel calderone delle rivendicazioni sono finiti anche i problemi organizzativi del corpo: «Il comandante Donati - dice Davide De Gregorio della Uil - ha convocato un tavolo ed ha garantito che verrà rivisto l'assetto di alcuni uffici. Ma non ci accontenteremo delle promesse, e se i riscontri non arriveranno in tempi brevi ci

faremo sentire».

Il primo passo sarà, appunto, un'assemblea sindacale il giorno di San Nicola. La corsa rosa, prevista intorno alle 13.50, attraverserà Bari per una ventina di minuti girando intorno la zona dedicata alla sagra: i ciclisti percorreranno il lungomare Nazario Sauro e di Crollalanza, svolteranno su corso Vittorio Emanuele, proseguiranno verso piazza Massari per poi tornare sul lungomare, dirigendosi verso via Caracciolo e via Napoli per uscire dalla città. Un passaggio di una ventina di minuti in tutto, nei quali il centro sarà praticamente paralizzato. Già negli scorsi anni la Polizia municipale aveva minacciato di «disertare» la festa di San Nicola, sempre a fronte di problematiche organizzative e di vertenze economiche. Poi, però, la protesta è sempre rientrata in tempo. *[m.s.]*



## NOTIZIE DAI TERRITORI

### SEGRETERIA PROVINCIALE FPL DI RIMINI

#### A PROPOSITO DI TELECAMERE IN AZIENDA

Anche questa volta il sindacato che difende i diritti dei lavoratori ha avuto ragione.

Sulla vicenda delle telecamere in azienda USL, la UIL-fpl, ha presentato ricorso alla sentenza di primo grado ed ha ottenuto giustizia.



Il Giudice Dott. Rossino del Tribunale di Rimini ha ritenuto non corretta la procedura con la quale l'Azienda USL di Rimini, aveva installato le telecamere per videocontrollo e, di fatto, ha condannato l'Azienda a rifondere alla Uil – Fpl di Rimini le spese legali che si aggiungono alle sanzioni della Direzione Territoriale del Lavoro in lesione dell'art.4 della Legge 300/70, di fatto questa Direzione Aziendale, oltre a subire il danno, non contenta, è arrivata anche la "beffa".

La sentenza, le cui motivazioni saranno depositare entro 60 giorni, non prescrive lo "spagnimento" delle telecamere per il semplice motivo che nel frattempo sono state ricollocate in ottemperanza a quanto prescritto dalla Direzione Territo-

riale del Lavoro, cioè, alcune, in maniera diversa da come inizialmente erano state collocate ed anche perché il ricorso della UIL-fpl non è stato incentrato sulla collocazione delle telecamere ma sulla lesione dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori per "comportamento antisindacale".

Un bel risultato che evidenzia la ragionevolezza delle obiezioni a suo tempo fatte dalla Uil – Fpl, nonostante il sarcasmo di alcuni "colleghi" e del soccorso prestato dagli "Yes Men" di turno, membri di alcune OO.SS. della Dirigenza.

Per ricapitolare l'intricata vicenda val la pena ricordare che, dopo l'attivazione delle telecamere, avevamo fatto presente che, collocate in quel modo e con quell'iter, avrebbero rappresentato lesione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

Per queste motivazioni ci eravamo rivolti sia alla Magistratura, sia alla Direzione Territoriale del Lavoro.

La Direzione Territoriale del Lavoro, intervenuta per prima, ha subito constatato che il percorso per l'istallazione delle telecamere non poteva essere quello utilizzato dall'Azienda: ha elevato un'apposita sanzione, pagata dall'Azienda, che ha evitato così il procedimento penale e ha formulato delle prescrizioni che l'Azienda ha rispettato, spostando alcune telecamere e togliendone altre, prima di

riaccenderle.

Per quanto attiene invece al ricorso alla magistratura, il Giudice di prima Istanza non ravvisò comportamento antisindacale e dichiarò soccombente la Uil – Fpl.

Ma noi non abbiamo mollato e abbiamo presentato ricorso perché eravamo certi delle nostre ragioni!

Abbiamo vinto!

Il Giudice di seconda istanza ha rigettato la sentenza di primo grado dichiarando soccombente l'Azienda USL e riconoscendo la fondatezza della lesione dell'articolo 28.

Al di là della legittima soddisfazione per questo risultato, resta l'amarezza legata al fatto che la sola protervia della Direzione Generale ha portato a questa situazione: sarebbe bastato ascoltarci e si sarebbe risolto tutto molto prima, senza che l'Azienda si trovasse a dover pagare varie sanzioni e spese processuali. Ci domandiamo: chi tirerà fuori i soldi? Vista l'esistenza di norme che prevedono la responsabilità del Dirigente. Speriamo che questa sentenza possa almeno essere utile per il futuro, perché finalmente si cominci a considerare il Sindacato e i Lavoratori, non come nemici da combattere ed umiliare, ma come protagonisti e attori del cambiamento e per questo da coinvolgere rispettandone i diritti, perché nessun Lavoratore si è mai sottratto al dovere e nessun Sindacato alle sue responsabilità!