

QUALCHE CONSULENTE IN MENO=UN ASILO NIDO IN PIU'

Il basso tasso di occupazione femminile colloca l'Italia agli ultimi posti in Europa e penalizza soprattutto le madri. Ciò che viene principalmente alla luce, esaminando la situazione nelle diverse regioni, è il circolo

vizioso che collega denatalità, basso accesso delle donne al mondo del lavoro, minore disponibilità di servizi per l'infanzia e di interventi di welfare per le famiglie. I servizi per l'infanzia, nonostante i passi avanti, sono su scala nazionale ben al di sotto degli standard fissati al livello europeo, mentre lo stesso mondo del lavoro non è ancora sufficientemente attento alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di cura (come si rileva dalla scarsa diffusione del lavoro part time e di altre forme di modulazione dei tempi e dei luoghi del lavoro).

Indubbiamente la recente intesa, sottoscritta il 7 marzo tra Governo e parti sociali

(continua a pag.2)

LA UIL PER LA RIDUZIONE DEI COSTI DELLA POLITICA

~~3 AUTO BLU~~
=
1 CLASSE DI SCUOLA MATERNA



ultim'ora

LAVORI USURANTI: INIZIATIVA DELLA UIL FPL PER L'ESTENSIONE DEL BENEFICIO PREVIDENZIALE AI LAVORATORI ESCLUSI

La UIL FPL giudica positivamente l'approvazione in via definitiva del Decreto Legislativo sui lavori usuranti, un risultato importante ottenuto dopo oltre 20 anni di discussioni in materia, ma non accetta l'ingiustificata esclusione di larga parte dei settori rappresentati dal beneficio dell'accesso anticipato alla pensione.

Per questo stiamo preparando un'iniziativa che coinvolgerà tutti i lavoratori per richiedere a Governo e Parlamento di riconsiderare le proposte avanzate dalla UIL nel corso delle audizioni parlamentari svolte sullo schema di decreto per estendere il beneficio previdenziale ad una più ampia platea di lavoratori.

RINNOVO RSU. TORLUCCIO (UIL-FPL): FINALMENTE AL VOTO I LAVORATORI DEL PUBBLICO IMPIEGO.



“Lunedì 11 Aprile u.s. è stato firmato unitariamente all'ARAN un protocollo d'intesa per il rinnovo delle RSU dei lavoratori del pubblico impiego. Oltre tre milioni di lavoratori andranno a votare i propri rappresentanti il 5-6-7 marzo del 2012.” Così Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FPL. “Un accordo importante perché finalmente sblocca lo stallo della trattativa al tavolo dell'ARAN, garantendo in tempi brevi il diritto di voto

delle RSU. L'accordo che si inserisce nell'ottica politica sinora portata avanti dalla UIL-FPL, prevede entro dicembre 2011 la definizione dei nuovi comparti, che la Legge Delega 15/2009 riduce al numero di quattro rispetto al numero attuale di dodici, per garantire che la rappresentanza che uscirà dal voto deve essere chiaramente riconducibile agli ambiti settoriali definiti prima del voto stesso.” Prosegue il Segretario che afferma “abbiamo inoltre concordato la necessità di revisione dello stesso regolamento delle RSU, ormai datato e non più rispondente al nuovo modello contrattuale”.

“Siamo soddisfatti che si sia compreso che il quadro normativo con cui si sarebbero affrontate le RSU, senza la chiarezza delle regole elettorali, avrebbe prodotto solamente confusione. Senza le necessarie modifiche di regolamento e di gestione per il rinnovo delle RSU, avremmo rischiato di illudere i lavoratori eletti di gestire delle funzioni inesistenti a causa della sospensione della negoziazione contrattuale fino al 2013.” “Daremo voce ai lavoratori attraverso il voto, con regole certe e dopo aver revisionato l'impianto delle relazioni sindacali nel pubblico impiego. Questa era la strada che avevamo intrapreso e che porteremo avanti. Ancora una volta si conferma la strada giusta perseguita dalla UIL di rifiutare la polemica sterile strumentale, perseguendo con successo la via più difficile degli accordi nell'interesse dei lavoratori”.

QUALCHE CONSULENTE IN MENO=UN ASILO NIDO IN PIU'

continua da pag.1



suitempi di conciliazione lavoro-famiglia, rappresenta un passo avanti importante nella direzione di individuare misure idonee a porre in essere politiche di conciliazione tra orari di lavoro e tempi della famiglia, ma è evidente che l'obiettivo prioritario dovrà essere rendere esigibile i contenuti dell'avviso comune, estendendolo a tutti i settori del mondo del lavoro, incluso il pubblico impiego.

E' necessario inoltre dare gambe al piano per l'occupazione femminile "Italia 2020", presentato dai ministri Sacconi e Carfagna. Su tali temi la Uil-Fpl ha sempre evidenziato la condizione di

te destinate alle famiglie, tendono inesorabilmente a diminuire, anche se è stato istituito nel 2008 il **Fondo strategico per il Paese** a sostegno dell'economia reale destinato ad interventi dedicati a politiche sociali e familiari, con particolare attenzione alla non autosufficienza ed all'esigenza di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; per l'anno 2011 ne è previsto un incremento pari a 242 milioni di euro (252 milioni per l'anno 2012; 392 per l'anno 2013), grazie alle economie derivanti dall'innalzamento dell'età per la pensione delle lavoratrici della Pubblica Amministrazione.

La diffusione degli asili nido rappresenta una componente primaria nell'attuazione delle politiche di conciliazione casa-lavoro. Un m a g g i o r numero di asili nido (e di servizi per l'infanzia in generale) può contribuire a favorire la partecipazione



grave difficoltà delle donne nell'inserimento nel mercato del lavoro, che oggettivamente rischiano di più in termini occupazionali. Accanto ad un piano di rilancio occupazionale vanno poste in essere adeguate politiche sul welfare, con particolare attenzione alla necessità di potenziare e diversificare l'attuale offerta di asili e nidi anche presso le pubbliche amministrazioni ed i luoghi di lavoro cercando, al tempo stesso, di superare la disomogeneità esistente a livello regionale e territoriale.

Nonostante la più volte affermata centralità della famiglia nella società, le risorse di fonte statale, direttamente o indirettamente

delle donne al mercato del lavoro.

Le ultime rilevazioni condotte tuttavia evidenziano principalmente due aspetti:

- nel nostro paese gli asili nido ed i servizi integrativi per l'infanzia sono ancora poco diffusi;
- esiste una forte differenziazione territoriale tra le diverse regioni italiane, riproponendo ancora una volta il divario esistente tra le aree centro-settentrionali del paese e quelle meridionali.

Sebbene il numero dei bambini fino a 3 anni che frequentano l'asilo nido sia aumentato nel decen-

nio 1998-2008 dal 9,6% al 15,3% del totale dei bambini di questa età (passando da 140mila a 256mila circa), anche grazie ad incremento del numero delle strutture realizzate, vi è ancora una percentuale elevata di domande di iscrizione presentate che non viene accolta ed uno scarto ancora più ampio con il numero complessivo dei potenziali bene-



ficiari.

I dati degli asili nido aggiornati al dicembre 2008 mostrano come l'Italia sia ancora lontano dall'obiettivo fissato dall'Unione europea nel 2000 a Lisbona (e ribadito dal Consiglio Europeo nel 2002 a Barcellona) che prevede, entro il 2010, una copertura minima per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

I dati monitorati relativi ai posti disponibili nella rete degli asili nido evidenziano come solo tre regioni presentino valori superiori al 20%: Umbria (25,8%), Emilia Romagna (24,8%) e Toscana (20,1%). In generale, nelle regioni del centro nord i tassi di accoglienza sono compresi tra il 14,5% del Veneto e il 18,5% delle Marche (unica eccezione è il 3,5% della Provincia Autonoma di Bolzano). Le percentuali dell'accoglienza nelle regioni del sud, seppur parziali a causa della mancanza dei dati di Campania, Sicilia e Sardegna, sono, invece, molto distanti da tali valori. Se, tuttavia, si considerano anche i servizi integrativi per l'infanzia in generale il quadro migliora sensibilmente: infatti, sulla base di una stima contenuta nel rapporto di monitoraggio, il dato di copertura nazionale sarebbe pari al 23%. Sulla base di tale stima molte regioni del

centro nord si avvicineranno all'obiettivo del 33%, superandolo in alcuni casi.

Di fatto però sono molte ancora le donne che devono scegliere tra famiglia e carriera. Il problema è noto da tempo; conciliare vita professionale e famiglia per una donna è molto difficile. Secondo i dati dell'Istat, l'occupazione femminile fra le donne sole e senza figli è pari all'87% mentre quella tra le donne che vivono in coppia e che hanno figli del 50%. Non dimentichiamo che buona parte delle donne decidono di

lavorare a part-time al fine di facilitare la vita professionale e di conseguenza anche quella familiare. Un problema che non rischia di risolversi visto il numero basso di asili nidi in Italia, tra i più bassi d'Europa. Gli asili nido, come sopra ben evidenziato, sono pochi e visto le lunghe liste d'attesa, i bambini sono costretti a rimanere a casa, con soluzioni tampone e difficoltà enormi. Ma quanto costa? In media, mandare un figlio all'asilo nido costa all'incirca 290 euro mensili. Consideriamo che questa è una media e che le disparità tra regione sono enormi. A Lecco per esempio, mandare il proprio figlio all'asilo costa 572 euro mensili, tre volte più di Roma (146 euro) e due volte più che a Milano (232 euro). In Liguria il costo è di 279 euro e in Umbria 271 euro. Sono esempi indicativi che fanno riflettere sulla necessità di dare attuazione ad una seria politica sul welfare, cercando di reperire risorse abbattendo gli sprechi ed i costi di una politica, spesso autoreferenziale e lontana dai veri problemi della gente. Qualche gettone di presenza o auto blu in meno e qualche asilo nido in più significherebbe certamente essere più vicini ai cittadini e interpretare correttamente le loro esigenze.

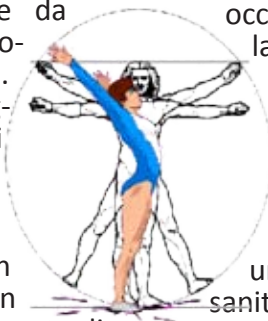
EQUIPOLLENZA LAUREA SCIENZE MOTORIE-FISIOTERAPIA. Dopo cinque anni di battaglie finalmente abrogato l'articolo 1-septies

Salutiamo con soddisfazione la definitiva approvazione del disegno di legge abrogativo del ben noto articolo 1 septies della legge n. 27/06 che finalmente ripristina un quadro di legittimità normativa e di certezze per i cittadini di ricevere prestazioni adeguate da professionisti appositamente formati.

La nuova legge consentirà di mettere la parola fine ad una vicenda durata più di 5 anni, nata con l'inserimento in un "tipico" provvedimento di fine mandato di un emendamento che prevedeva l'equipollenza del diploma di laurea in scienze motorie al diploma di laurea in fisioterapia. L'emendamento fu approvato per evitare di far decadere il decreto-legge in cui era stato impropriamente inserito, nonostante che tutte le forze politiche lo avessero disconosciuto già nel corso del dibattito parlamentare. Da allora è iniziata la battaglia della nostra Organizzazione a fianco dei fisioterapisti, delle rappresentanze delle professioni sanitarie e delle associazioni degli utenti contro un atto destabilizzante per la normativa vigente in materia di professioni sanitarie, che metteva in discussione il sistema formativo a tutto svantaggio dell'utenza, già esposta a un dilagante abusivismo nel settore della riabilitazione.

In questi anni abbiamo costantemente mantenuto l'attenzione e l'impegno sul problema, facendo pressione su Governo e Parlamento per portare a termine l'iter di

abrogazione dell'articolo 1-septies vincendo le resistenze di chi, più o meno esplicitamente, vi si opponeva. Nel corso del dibattito parlamentare, che si è protratto attraverso ben tre legislature, è stata posta sul tavolo anche l'esigenza di dare risposte occupazionali ai laureati in Scienze motorie. Esigenza legittima, ma alla quale non si può rispondere equiparando un profilo sanitario ad un profilo sanitario. Bisognerà trovare altre strade, più appropriate, per valorizzare l'identità, la professionalità e l'occupabilità dei laureati in scienze motorie, che non mettano in discussione la tutela della salute dei cittadini e la garanzia dei Livelli Essenziali di Assistenza erogati da



professionisti appositamente formati.

Entrando nel dettaglio del testo definitivamente licenziato dal Parlamento lo scorso 5 aprile, avremmo preferito una abrogazione, per così dire, "secca" dell'articolo, senza l'aggiunta di ulteriori disposizioni sul riconoscimento dei crediti/debiti formativi per il passaggio al corso laurea di fisioterapista. Si tratta di disposizioni che potrebbero indurre ancora altri ragazzi ad indirizzarsi verso un settore che vive una grave crisi occupazionale, qual è appunto quello delle Scienze motorie, con la speranza di un passaggio facilitato al corso di laurea in fisioterapia. Speranza priva di fondamento visto che l'accesso dovrà avvenire, comunque, nel limite dei posti programmati e previa superamento della selezione.

Comunque, vista la situazione di stallo tra i diversi orientamenti di Camera e Senato con il rischio di perpetuare all'infinito la navetta tra i due rami del Parlamento, siamo soddisfatti della definitiva chiusura di una vicenda che, nata da pressioni e precisi interessi, non ha giovato a nessuna delle parti interessate. Certamente non ai Fisioterapisti, per i quali è stata messa in discussione la qualità del percorso formativo e della professionalità, né ai laureati in Scienze Motorie – la cui aspirazione non crediamo sia quella di essere assimilati ad altra figura ma di essere valorizzati per le proprie specificità - né, infine, ai cittadini che legittimamente si aspettano che alle esigenze di salute vengano date risposte secondo le norme che regolano le professioni e le prestazioni sanitarie.

NOTIZIE FLASH

DIRITTO AL CONGEDO OBBLIGATORIO

Sentenza n. 116/2011 del 04/04/2011.

La Corte Costituzionale dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestata da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

CONFERENZA REGIONI SU RIPARTO FONDO SANITARIO NAZIONALE 2011.

13-14-15 aprile

Convocata una riunione straordinaria della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome con all'ordine del giorno la "proposta di riparto tra le Regioni delle disponibilità finanziarie per il Servizio Sanitario Nazionale per l'anno 2011". I lavori, che iniziano mercoledì 13 aprile 2011 alle ore 15.00, riprenderanno giovedì 14 aprile alle ore 10.00, con eventuale prosecuzione venerdì 15 aprile.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: LO STRESS IN AMBITO LAVORATIVO

Il nostro sistema legislativo del nuovo testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 81/2008), ha introdotto l'obbligo da parte dei datori di lavoro di valutare "tutti i rischi" in azienda, compresi quelli di natura psico-sociale. Il legislatore obbliga, pertanto, ogni datore di lavoro a compilare il DVR (documento di valutazione dei rischi), all'interno del quale deve

apprezzata: "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse e esigenze del lavoratore" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH 1999). E quindi possiamo dire che lo stress è un insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche derivanti dal-

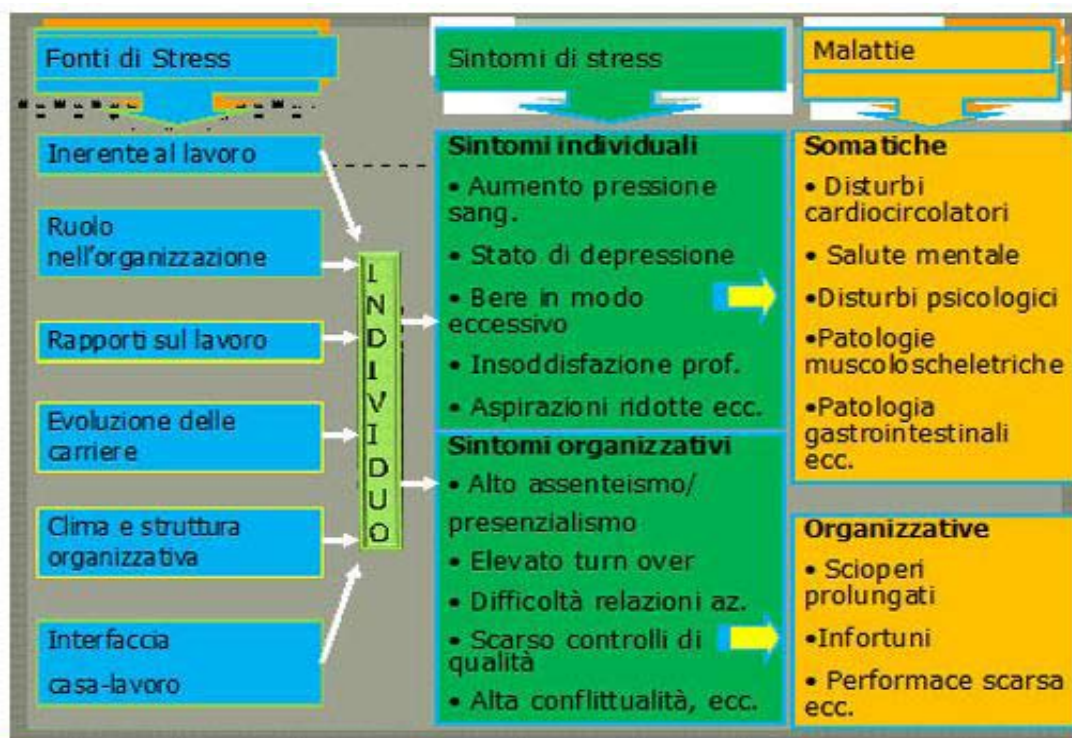
sione all'iperattività e alla competizione nelle relazioni sociali, preferendo l'azione all'attesa, spesso agendo impulsivamente. Questi individui in caso di successo vivono forti euforie, ma nel caso di situazioni snervanti sono spesso incapaci di trovare valide soluzioni atte a gestire le fonti di stress. L'altra personalità è invece tipica delle persone riflessive che tendono a

io". Alcune delle cause di stress da lavoro sono: mancanza di una chiara descrizione del proprio ruolo, responsabilità gravose non accompagnate da un grado di autorità o di potere adeguato, precarietà, discriminazioni, elevato carico di lavoro, conflittualità tra colleghi e lavoro pericoloso. Oggi sempre più spesso le aree risorse umane delle grandi organizzazioni monitorano questa dimensione organizzativa, in quanto è appurato che la quantità/qualità del prodotto o servizio offerto è direttamente proporzionale allo stato di benessere dei lavoratori. Tenere sotto controllo questa dimensione rappresenta dunque un investimento immateriale per le organizzazioni moderne.

Quali sono i fenomeni stress lavoro - correlati da valutare? Il compito del datore di lavoro è quello di valutare tutti gli eventi stressanti percepiti dal lavoratore all'interno dell'organizzazione. In sostanza se la fonte di stress si ripercuote nell'attività lavorativa rende necessario la sua valutazione. Questa deduzione deriva dai contenuti dell'Accordo Europeo del 08/10/2004 e dell'Accordo Interconfederale del 09/06/08 sulle tematiche della salute del lavoratore e della sua sicurezza in ambito lavorativo.

Sempre in questi due accordi sono menzionate alcune specifiche "dimensioni" che devono essere monitorate. Nello specifico: il disagio in ambito organizzativo (quindi disfunzionalità organizzative), mobbing, burnout e sindrome da corridoio. Per la valutazione di tutte e quattro le dimensioni si possono somministrare dei test che forniscono risultati abbastanza attendibili che dovranno poi essere approfonditi con colloqui

(continua a pag. 5)



essere valutato anche il rischio da stress da lavoro. D'altronde lo stress, pur non essendo qualificato come malattia, è considerato un disturbo mentale e quindi oggetto di interesse ai fini del benessere psico-fisico dei lavoratori, tutelato dal codice civile (articolo 2087 c.c.) e dalla costituzione (articoli 2, 32, 35,41).

Ma in realtà che cosa è lo stress?

"Una reazione aspecifica dell'organismo a quasi ogni tipo di esposizione, stimolo o sollecitazione" (Seyle 1936), oppure altra definizione riconosciuta e

la percezione di aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro. Lo stress è un fenomeno soggettivo in quanto ogni persona reagisce in maniera differente agli stimoli, in rapporto alla propria struttura di personalità, all'esperienza e alla propria interpretazione delle situazioni problematiche. Studi specifici hanno identificato due macro strutture di personalità che reagiscono in modo differente alle situazioni stressanti. Una è tipica delle persone che presentano un'elevata propen-

verificare i risultati delle proprie azioni rispetto agli obiettivi generali e, analizzando il problema, sono spesso in grado di circoscriverlo e affrontarlo, anche se con tempi più lunghi rispetto alle personalità appartenenti alla prima tipologia. Tra le due strutture di personalità, non esiste una migliore dell'altra, ma solo posizioni lavorative in cui una è più idonea rispetto all'altra.

Una situazione lavorativa stressante si ripercuote negativamente anche sulla vita privata, innescando la "sindrome del corridoio-

PESANTI TAGLI AL WELFARE. E' necessario invertire la rotta.

Due miliardi di euro in meno per il sociale rispetto al 2008, quasi un miliardo in meno rispetto al 2010. E' un ridimensionamento drastico quello sancito nei mesi scorsi dalla legge di stabilità. Un sostanziale azzeramento dell'intervento pubblico nel welfare.

I numeri. Il bilancio complessivo dei fondi statali a carattere sociale dimostra una flessione evidente degli stanziamenti, che scendono del 63,4% rispetto al 2010, superando appena la soglia dei 500 milioni di euro complessivi (per la precisione 538,3). Per le stesse voci, nel 2010 si sfiorava la cifra del miliardo e mezzo (1.472 milioni) e appena tre anni fa, nel 2008, la dotazione dei fondi a carattere sociale superava i due miliardi e mezzo (2.526,7 milioni). In tre anni, insomma, le risorse si sono ridotte ad un quinto (-79%). E le previsioni per il 2012 e il 2013 raccontano di un'ulteriore stretta, con il totale dei fondi sociali che sarà ridotto, nelle previsioni, di un'altra metà, fino a toccare appena quota 271 milioni. Nello specifico, si parla di 340 milioni di euro per il 2012 (-6,8% rispetto a questo anno) e 217,1 milioni per il 2013 (altro -20,3% rispetto al 2012).

Il dettaglio dei tagli. Il taglio più significativo è quello del **Fondo politiche sociali**, che dai 929,3 milioni del 2008 è sceso ai 435,3 milioni del 2010 e che per il 2011 si assesterà sui 274 milioni. Il taglio rispetto al 2010 resta pesante: -36%, con la prospettiva di un sostanziale azzeramento futuro (70 milioni nel 2012, 44,6 nel 2013). A rimetterci saranno soprattutto i trasferimenti alle regioni e la rete dei servizi sociali territoriali. Non va meglio al **Fondo politiche della famiglia**: aveva 185,3 milioni nel 2010 (erano stati 346,5 due anni prima), nel 2011 sono 51,5 milioni (-71,3%).

Quasi un azzeramento an-

che per il **Fondo politiche giovanili**: nel 2010 era stato finanziato con 94 milioni, nel 2011 è stato prima ridotto a 33 milioni e poi, con il maxiemendamento del Governo, ulteriormente abbattuto fino a 12,8 milioni. Il confronto con l'anno passato parla di un -85%. Ha recuperato qualcosa, invece, il **Fondo pari opportunità**: lo stanziamento iniziale di 2,2 milioni è salito a 17,2 milioni per il 2011 (ma nel 2009 erano 30 milioni e nel 2008 ce n'erano 64,4). Pesante anche il ridimensionamento del **Fondo per il sostegno alle abitazioni in locazione**, che aiuta chi prende in affitto un'abitazione: i 143,8 milioni nel 2010 si riducono a 32,9 (-76%).

Drastico anche il calo dei **fondi per il servizio civile**: erano 300 milioni nel 2008, sono stati 170,3 milioni nel 2010, ne rimangono 113 (-33,6% in un anno) nel 2011. In questo quadro resiste quasi solamente il **Fondo per l'infanzia e l'adolescenza**,

stabile a 40 milioni: cifra che però riguarda solamente le 15 città beneficiarie di una quota riservata. Il settore subirà comunque un contraccolpo dal calo del fondo indistinto per le politiche sociali.

Infine il **Fondo per la non autosufficienza**: Si va verso un totale azzeramento del fondo che nei tre anni passati è stato finanziato con 400 milioni annui (300 nel 2008). Evidenti le conseguenze sull'attuazione delle prestazioni assistenziali per le persone non autosufficienti, in continua crescita numerica.

Il quadro complessivo è completato considerando che rispetto agli anni precedenti, già nel 2010 erano stati azzerati il **Fondo per l'inclusione sociale degli immigrati** (100 milioni nel 2008, zero dall'anno successivo in poi) e il fondo destinato al **Piano straordinario per i servizi sulla prima infanzia** (100 milioni nel 2008 e 2009, non un solo euro a

partire dal 2010).

Questi non sono solo numeri. Rappresentano concrete difficoltà, per le fasce più deboli della popolazione, a continuare a far fronte ai bisogni più elementari. Invece di aumentare le risorse destinate ai servizi socio-assistenziali, in un momento di particolare crisi economica, di fronte alle riduzioni dei fondi Governativi ai Comuni e al progressivo aumento medio dell'età della popolazione, si producono forti tagli. E' necessario invertire la rotta. È evidente che in un momento di crisi si devono operare riduzioni di spesa e di ottimizzazione delle risorse ma la rimodulazione del Welfare non può avvenire attraverso un'operazione di taglio lineare. E' proprio questo il momento di riqualificare gli interventi nel senso di garantire tutele alle persone più deboli. Ci auguriamo che da parte governativa sia breve il passo per trasformare le logiche della carità e dell'assistenza in politiche sociali.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: LO STRESS IN AMBITO LAVORATIVO

(continua da pag. 4)

individuali.

Ma come si valuta lo stress in ottemperanza al D.lgs. 81/2008? Gli strumenti utilizzabili per la valutazione dello stress sono molteplici. I più utilizzati sono: test psicologici specifici, test di personalità, questionari sullo check up organizzativo, osservazione on the job, interviste etnografiche, colloqui individuali con i dipendenti, prove di gruppo strutturate, role playing e case history. La valutazione deve portare sostanzialmente a 4 risultati possibili: organizzazione con basso livello di stress, con medio livello di stress (ancora nella norma ma da tenere sotto controllo), con alto livello di

stress o con livelli di stress fuori controllo. Nei primi due casi i livelli sono ancora "accettabili", mentre negli ultimi due è necessario che il datore di lavoro proponga tutta una serie di interventi individuali o organizzativi atti a diminuire il livello soglia di stress. In quest'ultimo caso, questi interventi devono essere inseriti nel DVR e devono essere messi in pratica nel minore tempo possibile. La valutazione dello stress in campo organizzativo, è una procedura "continua" (art. 28 D.lgs. 81/2008). Questo significa che va condotta costantemente nel tempo e il livello va tenuto sempre il più basso possibile. Oltre alla valutazione,

sempre in ottemperanza al D.lgs. 81/2008, il datore di lavoro ha la facoltà di progettare gli interventi di "formazione e informazione" sulle tematiche dello stress.

Effepielle



Hanno collaborato a questa edizione:

Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Daniele Prencipe
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Carlo Piccirilli
Raffaele Frattini
Maria Teresa Filippozzi
Chiara Lucacchioni
Gerry Ferrara

SANITA'. UIL-FPL E FEDERAZIONE ITALIANA GIOVANI MEDICI AL LAVORO PER OBIETTIVI COMUNI

Il 6 aprile u.s. si è svolto un incontro tra la UIL-FPL, rappresentata dal Segretario Generale, Giovanni Torluccio ed il Presidente della Federazione Italiana Giovani Medici (FGM), il Dott. Marco Trabucco. Un incontro importante perché ha messo a confronto le problematiche che ruotano attorno al mondo dei giovani medici, specializzandi e non, e le prospettive offerte dal mondo sindacale. Sono state analizzate le situazioni occupazionali di molte Regioni italiane, tra cui spiccano quelle soggette al Piano di rientro, quali la Campania, la Puglia, la Sicilia ed il Lazio. Sulle basi di tali considerazioni si è deciso di mettere in campo iniziative comuni, tra cui un tavolo tecnico per stilare un'agenda di interventi a favore dei giovani medici, in particolare su temi di formazione, accesso al lavoro, futuro previdenziale e accesso alla ricerca. Il Sistema sanitario nazionale corre il serio rischio di trovarsi, nel giro di pochi anni, sprovvisto di professionalità mediche sufficienti a garantire il crescente bisogno di salute della popolazione, anche alla luce del ricambio generazionale che farà registrare il pensionamento di migliaia di medici. Per quanto concerne, invece, il blocco del turn-over, si

è arrivati ad una visione univoca degli effetti della manovra economica: non si producono risparmi di spesa, ma solo problemi alla funzionalità di Asl e ospedali, considerando l'ammontare di straordinari e carichi di lavoro estenuanti a causa della carenza del personale medico nei reparti. Appare sempre più necessario, dunque, dare una risposta concreta e una positiva soluzione al precariato dei giovani medici, anche investendo sulla formazione, con corsi di educazione continua in medicina che possano realmente potenziare ed aggiornare le loro professionalità. Questi gli obiettivi da affrontare insieme entro il mese di luglio in un incontro pubblico allargato alle Istituzioni, che hanno l'obbligo di porre una doverosa attenzione a tali problematiche e dare risposte positive alle nostre richieste con l'obiettivo di dare un futuro certo ai giovani medici italiani.

COMITATO INDIRIZZO ONAOSI ELETTO RAPPRESENTANTE UIL-FPL.

La lista n. 1 "PER UNA NUOVA ONAOSI" ha vinto la consultazione elettorale per il rinnovo del Comitato di Indirizzo dell'Ente per gli anni 2011-2016, raccogliendo oltre il 60% dei voti espressi. Tra gli eletti nel nuovo organismo direttivo dell'Onaosi il candidato della UIL FPL Federazione Medici Dott. Fortunato Parisi.

Il capolista Serafino Zucchelli ha espresso soddisfazione per il risultato raggiunto. Deve essere registrata - ha affermato - una scarsa partecipazione dei colleghi al voto imputabile ad alcuni fattori non trascurabili. L'Onaosi, nonostante sia un Ente con oltre 100 anni di storia, è scarsamente conosciuto dai medici così come quasi ignote sono le sue finalità e i servizi che offre. Inoltre la mancanza di precedenti elezioni e le modalità di voto completamente nuove, hanno aumentato la difficoltà di approccio.

Vogliamo comunque ringraziare quanti hanno espresso fiducia con il loro voto alla lista, ma anche e soprattutto al suo progetto che vuole

proseguire la trasformazione dell'ONAOSI in un Ente a valenza nazionale, con una sempre più omogenea distribuzione dei servizi su tutto il territorio superando esasperati localismi e concentrazioni improprie.

L'obiettivo prioritario del prossimo quinquennio, che è stato il filo conduttore della nostra campagna elettorale, è anzitutto quello di rilanciare un Ente che attualmente assiste 4.500 tra orfani e figli di medici veterinari e farmacisti prevalentemente dipendenti e che in oltre 100 anni di attività ha assistito migliaia di soggetti, coniugando una buona assistenza ad un limitato prelievo contributivo. Un Ente i cui servizi, è bene ricordarlo, sono a disposizione non solo degli orfani, ma anche dei figli dei contribuenti (disponibilità di posti nei centri formativi universitari della Fondazione, contributi in denaro per i figli studenti rimasti a carico di medici pensionati) e dei contribuenti stessi (disponibilità di posti nelle case vacanza di proprietà dell'Ente).

La sua presenza appare oggi più che mai indispensabile in considerazione dei tagli effettuati alle prestazioni previdenziali, in particolare per quanto riguarda i trattamenti di reversibilità e di assistenza ai superstiti e perché l'ente è un patrimonio esclusivo della categoria medica che deve essere difeso dai reiterati tentativi, anche recenti, di esproprio.

COMUNICAZIONE PER POLIZZA RC PROFESSIONALE

Si ricorda che il dipendente iscritto, nel caso abbia stipulato una polizza assicurativa in data antecedente a quella proposta dalla UIL-FPL, per poter beneficiare dell'aumento del massimale deve segnalare alla assicurazione cronologicamente più vecchia di avere stipulato questa ulteriore polizza, pena l'impossibilità di vedere riconosciuto l'aumento sopra indicato.

REVISIONE DEI PART-TIME PRECEDENTI AL 25 GIUGNO 2008 L'impegno della UIL FPL contro ogni abuso

L'articolo 16 della L. 183/2010 attribuisce al datore di lavoro pubblico "la potestà" – e non, a nostro avviso, "l'obbligo" – di riconsiderare entro il 24 maggio 2011 i provvedimenti di concessione del part-time autorizzati prima del 25 giugno 2008.

Le nuove determinazioni dovranno essere assunte nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede a cui le Amministrazioni devono attenersi per

espresso richiamo dell'articolo 16, sulla base della normativa vigente e delle relazioni sindacali aziendali previste in materia.

I provvedimenti di revoca e modifica adottati per dare risposta a necessità ed obiettivi aziendali dovranno, quindi, essere motivati in maniera esauriente ed oggettiva, essere decisi temperando le esigenze dell'Amministrazione con quelle del lavoratore, sulla base di criteri trasparenti, esclu-

dendo atteggiamenti di rivalsa e punitivi da parte del datore di lavoro.

Se non è la controparte pubblica ad avviare il necessario confronto con le Organizzazioni Sindacali, a partire dall'informazione preventiva (articolo 6 ccnl sanità 1998/2001 – articolo 7 ccnl aa.ll. 1998/2001) della decisione di avviare il percorso di revisione, dobbiamo essere noi pronti a rivendicare lo svolgimento delle corrette relazioni sindacali.

Riportiamo qui di seguito la documentazione relativa alle iniziative messe in campo da una nostra struttura Provinciale per richiedere, preventivamente, a tutte le Aziende ed Enti l'avvio del confronto specificando la corretta procedura da seguire, per diffidare un'amministrazione che ha ritenuto di procedere unilateralmente, per informare i lavoratori dei propri diritti e delle iniziative della UIL FPL per tutelarli.

Alle Amministrazioni Locali delle ULSS
Azienda Ospedaliera
Comuni
Provincia
Case di Riposo

Oggetto : linee guida sul part time.

La recente L. 4 novembre 2010, n. 183 ha innovato alcuni aspetti della disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel pubblico impiego, contenuti nella fondamentale legge n. 662/96 art. 1 comma 58 e successive modifiche, oltre che nei rispettivi CCNL di comparto di riferimento.

In particolare, la legge n. 183/10 stabilisce che entro 180 giorni dalla sua entrata in vigore, le pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del decreto legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, ovvero, dunque, di tutti i part time stipulati prima del 25/06/08.

La ratio della norma è quella di attuare una revisione dei part time, per portare la P.A. ad una concessione più razionale dei medesimi che possa tenere conto delle esigenze sia organizzative dell'ente sia dei lavoratori/trici che per la conciliazione del tempo lavoro – famiglia necessitano di un'articolazione dell'orario lavorativo diversa e ridotta.

Le disposizioni contrattuali vigenti prevedono, peraltro, che il contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale non possa superare il 25% dei profili delle diverse categorie della dotazione organica del personale, percentuale che può essere incrementata in sede di contrattazione decentrata di un ulteriore 10% in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari.

Propedeutico, allora, all'attuazione del disposto della legge n. 183/10 è, anzitutto:

- l'attuazione di un regolamento sul part time che individui le modalità e criteri di concessione del medesimo tenendo conto sia delle esigenze organizzative dell'ente sia delle esigenze di conciliazione tempo lavoro – famiglia del dipendente;
- la cosiddetta mappatura dell'organizzazione aziendale che consenta di evidenziare le tipologie di attività che possono essere ricoperte dal personale con part time, nonché il numero di posti ricopribili e il tipo di articolazione lavorativa proponibile;
- la graduatoria delle domande di trasformazione secondo criteri oggettivi prestabiliti e nel rispetto del principio di pari opportunità.

Solo successivamente all'attuazione di queste operazioni propedeutiche sarà possibile per l'Amministrazione valutare la possibilità di attuare, per esigenze organizzative comprovate, la trasformazione di un rapporto di lavoro da part time a tempo pieno. L'attuazione della mappatura e il regolamento consentiranno anche di trovare nuovi effettivi posti disponibili per le richieste di part time in lista di attesa.

Perciò, ad esempio, una misura adottata in un ente che produca una revisione dei vecchi part-time concessi a soggetti che non manifestino più alcuna necessità di riduzione dell'orario per situazioni di oggettivo disagio familiare o personale, per agevolare nuove richieste in soprannumero rispetto al tetto massimo del part-time consentiti, provenienti, viceversa, da soggetti con disagi familiari attuali e gravi, (e la legge dice anche per lo svolgimento di attività di volontariato) potrà essere agevolata da questa disposizione, ma l'amministrazione non potrà e non dovrà, invece, adottare misure arbitrarie che possano ledere dei soggetti con situazioni, ancora attuali, di disagio.

In assenza di questi indispensabili passaggi la normativa di cui alla legge n. 183/10 non può trovare applicazione.

La Regione Veneto, peraltro, con apposito documento di intesa con le OO.SS. del 22/02 u.s. ha dettato delle precise linee di indirizzo alle aziende sanitarie che confermano l'ordine dei passaggi sopra specificati e che sottolineano **che la gestione dei criteri dell'applicazione del part time, come riformato ad opera della l. n. 183/10, dovranno essere oggetto di concertazione tra le Amministrazioni e le OO.SS..**

La stessa intesa sancisce che, nell'annualità corrente l'Amministrazione potrà disporre passaggi al tempo pieno del personale in part time solo su base volontaria.

Si invitano, pertanto, queste Amministrazioni a volere avviare, ove già non predisposto od attuato, l'iter di revisione della disciplina del part time nel rispetto dei passaggi sopra descritti (regolamento, mappatura e successive graduatorie) e, ad avviare, conseguentemente, nella gestione dei criteri la suggerita procedura di concertazioni con le OO.SS.

Si evidenzia che eventuali decisioni e comportamenti arbitrari delle Amministrazioni assunti in evidente contrasto con la ratio della normativa della l. n. 183/10, la legge n. 662/96 e successive modifiche e con i principi di pari opportunità verranno valutati ai fini della proposizione di un ricorso collettivo avanti la consigliera regionale delle pari opportunità ed il mancato avvio della procedura di concertazione quale comportamento antisindacale ex art. 28, legge 300/70.

Distinti saluti.

(continua a pag. 7)



REVISIONE DEI PART-TIME PRECEDENTI AL 25 GIUGNO 2008 L'impegno della UIL FPL contro ogni abuso

(continua da pag. 7)

Oggetto: mancata informazione preventiva art. 6 del CCNL Sanità 1998/2001

La scrivente, vista la lettera prot. _____ a firma dal Responsabile del Personale _____, riguardo la ricognizione del personale a rapporto di lavoro a Part - Time, chiede l'annullamento della stessa per mancata informazione preventiva (art. 6 del CCNL Sanità 1998/2001).

Si ricorda che le OO.SS e l'RSU hanno un tavolo tecnico aperto con _____ sul Part - Time ove attualmente non si è trovato ancora un pieno accordo in merito.

Si fa notare che oltre alla mancata informazione preventiva alle OO.SS. e all'RSU (art. 6 del CCNL Sanità 1998/2001) il Responsabile del Personale ha deciso di inviare a tutti i lavoratori la lettera sopra citata senza darne informazione preventiva, e che a nostro avviso questo atteggiamento danneggia i corretti rapporti sindacali.

Inoltre, la _____ nella lettera a cui si fa riferimento chiede al personale Part - Time di inviare la motivazione ORIGINARIA del perché il lavoratore ha chiesto la riduzione di lavoro a tempo parziale e che deve essere inviata entro il 15 Aprile 2011, tempi troppo brevi, poiché la mancata presentazione di quanto richiesto può comportare la revoca del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Pertanto si chiede l'annullamento della stessa fino al raggiungimento dell'accordo stesso.

A TUTTI I LAVORATORI PART - TIME

L'azienda _____ ha inviato lettera _____ Aprile 2011, riguardo la ricognizione del personale a Part - Time.

La Segreteria UIL FPL definisce tale azione, un atteggiamento grave dell'Amministrazione e non accetta tale comportamento, infatti, ha inviato all'azienda la richiesta di sospensione di tale azione chiedendo contemporaneamente un incontro per discuterne.

Nel frattempo, la scrivente Segreteria impugnerà qualsiasi revoca che l'amministrazione deciderà di attuare, poiché l'azienda prima di revocare il part time ai lavoratori, deve consegnare:

- informazione preventiva alle OO.SS e l'RSU;
- la mappatura del personale a part - time dell'Ente;
- e sottoscrivere un accordo aziendale ove prevede anche i criteri che definiscono la legittimità di chi può continuare ad essere part - time e chi no, come previsto dalla L. 183/10 "Collegato a Lavoro".

La Segreteria UIL FPL, solo per i propri iscritti, farà ricorso alla Consigliera Regionale delle Pari Opportunità, e avviserà la cittadinanza tutta tramite i mass - media.

SAN RAFFAELE. LA UIL FPL A FIANCO DI LAVORATORI E PAZIENTI.

E' stata ufficializzata a tutte le OO.SS. la messa in mobilità di tutti i lavoratori del Gruppo San Raffaele (Gruppo Tosinvest della famiglia Angelucci), motivata con le difficoltà economico-finanziarie del Gruppo che rivendica nei confronti della Regione Lazio il mancato pagamento delle prestazioni 2008-2010 (per le stime Tosinvest di circa 150 milioni di euro, sulle quali pendono verifiche giudiziarie). Da alcune parti, però, si avanza l'ipotesi che si tratterebbe di una reazione strumentale al decreto commissariale n.8/2011, mal digerito da parte di molti in quan-

to prevede l'obbligo per tutte le strutture socio-sanitarie convenzionate di adattarsi agli standard strutturali e organizzativi delle strutture pubbliche. Decreto, invece, fortemente sostenuto dalla UIL-FPL per gli effetti positivi in termini di qualità delle prestazioni all'utenza e di condizioni di lavoro degli operatori, che dovrebbe portare a nuove assunzioni e non di certo a licenziamenti.

La vicenda è iniziata con le minacce del Gruppo di licenziare oltre 3.000 dipendenti, ora ufficializzata con l'avvio delle procedure per la messa in mobilità di 1431 lavoratori. Si

tratta di una cifra enorme e siamo fortemente preoccupati per la possibile perdita di posti di lavoro ma anche di un patrimonio di professionalità indispensabile. Con la crisi economica in atto e l'impoverimento delle famiglie, non è questa la strada giusta da perseguire al fine di riordinare e rendere più efficiente il Sistema Sanitario Regionale. Non è da meno la preoccupazione nutrita nei confronti dei pazienti attualmente assistiti nelle strutture del San Raffaele perché i posti letti pubblici a disposizione sul territorio regionale non riuscirebbero ad assorbirli

Qualunque sarà la strada individuata per risolvere i problemi specifici tra Gruppo e Regione, siamo impegnati perché venga garantito il mantenimento dei posti di lavoro, delle professionalità e dei livelli di assistenza ai quali i cittadini hanno diritto. Vigileremo, comunque, attentamente sull'evoluzione della discussione già avviata in seno al tavolo tecnico tra la Regione e la Tosinvest e, se la situazione non dovesse sbloccarsi, alzeremo, e di non poco, i toni perché la posta in gioco in termini occupazionali e di salute è veramente alta.

COORDINAMENTO P.O. VENETO PERMESSI LEGGE N. 104/92. LA MANZONIANA PERSECUZIONE DEI PUBBLICI DIPENDENTI



Il Ministro Brunetta ha reso noto con un comunicato stampa dello scorso 6/04 apparso sul sito del proprio Ministero (<http://www.innovazionepa.gov.it/comunicazione/notizie/2011/aprile/06042011-permessi-legge104.aspx>) i dati della fruizione dei permessi legge 104, da parte dei pubblici dipendenti.

L'iniziativa che di per sé poteva anche ritenersi lodevole nell'intento di massima trasparenza della propria azione chiesta, nel rispetto dei valori principi della Costituzione, alla P.A., si è, invece, trasformata nella ennesima campagna di persecuzione e denigrazione che, ormai da lungo tempo, sta colpendo i pubblici impiegati.

Il Ministero, infatti, sottolinea "come un esercito di circa 30.000 dipendenti pubblici non abbia mai lavorato perché perennemente in permesso ex lege 104. Una cifra impressionante, che dimostra come in questi anni una legge sacrosanta si sia prestata ad innumerevoli abusi. Il monitoraggio nasce proprio con l'intento di contrastare questa situazione intollerabile...". Nemmeno gli untori manzoniani dei "I promessi Sposi" hanno subito una persecuzione così accanita come quella a cui sono soggetti i pubblici impiegati.

Se "abusi", come dice il Ministro, vi sono stati è giusto che siano individuati ed impediti, ma senza generalizzazioni che offendono tutti quei pubblici lavoratori che, invece, onestamente fruiscono di questa sacrosanta legge e con amarezza leggeranno le affermazioni del Ministro.

Il nostro pensiero è rivolto a tutti quei dipendenti pubblici, uomini o donne che, con fatica e amore, cercano di conciliare il proprio lavoro con le più svariate esigenze e problematiche familiari, spesso gravissime e che benedicono i permessi della legge n. 104.

Riteniamo che sarebbe stato più corretto che nel monitoraggio venisse rilevato che "l'esercito" dei menzionati 30.000 lavoratori che usufruisce di permessi ex lege 104 rappresenta solo lo 0,9% sugli oltre 3,5 milioni di dipendenti, perché, traducendo i dati del Ministero, di questo si tratta.

Rimanendo in tema di medie e percentuali avremmo ritenuto altrettanto corretto che nel calcolare la retribuzione media del pubblico dipendente si fosse tenuta distinta quella dei dirigenti pubblici o di alcune funzioni delle amministrazioni centrali: avremmo avuto un dato più rispondente realtà visto che lo stipendio medio di un pubblico dipendente non dirigente supera difficilmente i 24 mila euro annui.

Il pubblico impiegato medio che ha subito la cam-

pagna denigratoria del Ministro, i blocchi dello stipendio della n. 78/10 e della contrattazione, sta stringendo i denti ma deve almeno poter contare sul fatto che in caso di necessità per assistere un familiare bisognoso, o per propri gravissimi motivi personali documentati, può chiedere un permesso ex 104 senza paura di ritorsioni da parte del datore di lavoro.

I permessi della legge 104 sono un diritto, sono un'affermazione delle pari opportunità per tutti, principio sacrosanto sancito dalla nostra Costituzione, sono la concretizzazione di quella conciliazione lavoro-famiglia che la pubblica amministrazione per prima, e poi

anche i privati, dovrebbero perseguire nell'ottica della realizzazione di un maggior benessere organizzativo ed aziendale.

Affermare che essi siano stati concessi con innumerevoli abusi nel pubblico impiego è di per sé un'affermazione che denigra non solo chi ne usufruisce, asseritamente in maniera disonesta, ma la stessa, tutta, pubblica amministrazione che li avrebbe concessi in esplicita violazione di legge, con doppia colpa grave del controllato e del controllore.

Si tratta di affermazioni gravi da parte di un Ministro che ha il compito istituzionale di rappresentare e difendere la Pubblica Amministrazione.

La UIL FPL assicura

Responsabilità Civile da rischio professionale Per tutti gli iscritti

Garanzia per i lavoratori ad essere indenni di quanto sono tenuti a pagare, quali civilmente responsabili ai sensi di legge, a titolo di risarcimento danni, involontariamente cagionati a terzi.

Tutela Legale Per tutti gli iscritti

Garanzia del patrocinio gratuito di un legale scelto dal lavoratore:

- in caso di procedimenti di competenza del Giudice del Lavoro derivanti dall'applicazione di sanzioni disciplinari per fatti o atti commessi nell'ambito dell'attività della P.A.
- nei procedimenti civili di rivalsa intentati dalla P.A. nei confronti dei lavoratori in conseguenza di imputazioni penali.



Riservata agli iscritti totalmente gratuita
Rivolgiti alla UIL FPL della tua provincia



1861 > 2011 > >
150° anniversario Unità d'Italia

primomaggio 2011
il lavoro
per unire il paese

MARSALA

PIAZZA DELLA REPUBBLICA ore 10,30

S. CAMUSSO



partecipano

R. BONANNI



L. ANGELETTI

