



1° MAGGIO: TORLUCCIO (UIL-FPL): SIA LA FESTA DI TUTTI I LAVORATORI No alle strumentalizzazioni

Il 1° Maggio nasce come momento di lotta internazionale di tutti i lavoratori, senza barriere geografiche, né tanto meno sociali, per affermare i propri diritti, per raggiungere obiettivi, per migliorare la propria condizione di vita. "Otto ore di lavoro, otto di svago, otto per dormire" fu la parola d'ordine, coniata in Australia nel 1855, e condivisa da gran parte del movimento sindacale organizzato del primo Novecento. Si aprì così la strada a rivendicazioni generali e alla ricerca di un giorno, il primo Maggio appunto, in cui tutti i lavoratori potessero incontrarsi per esercitare una forma di lotta e per affermare la propria autonomia ed indipendenza. La storia del primo Maggio rappresenta, oggi, il segno delle trasformazioni che hanno caratterizzato i flussi politici e sociali all'interno del movimento operaio dalla fine del secolo scorso in poi. "E proprio per il grande significato che diamo a questa festa che pensiamo non sia giusto

né tantomeno utile per i lavoratori strumentalizzarla a fini chiaramente politici". Così Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FPL. "Festa separata a Bologna, polemica sull'apertura dei negozi a Firenze e ulteriori contrasti non servono né ai lavoratori né al movimento sindacale. È necessario, invece, cercare un'idea di rilancio del valore essenziale del lavoro come diritto irrinunciabile della persona e come elemento propulsivo capace di trasformare la società, creando le condizioni per costruire opportunità, premiare il merito e dare

risposte ai bisogni." "Dobbiamo quindi creare lavoro e sviluppo in maniera condivisa, partecipata e coerente - continua il Segretario, che afferma "Invece l'impressione è che la querelle del Primo Maggio sia stata tirata fuori in maniera strumentale per separare le categorie e i sindacati quando invece il primo passo dovrebbe essere quello di unificare e sedersi tutti intorno a un tavolo istituzionale per concertare percorsi, modalità e investimenti per uscire dalla crisi senza cancellare i diritti dei lavoratori conquistati attraverso anni di lotta e

battaglia sindacale, di cui appunto il Primo Maggio rappresenta l'emblema." - continua Torluccio - "Proprio per questo la UIL-FPL continuerà nel suo percorso di affermazione del lavoro come risorsa insostituibile cercando di evitare i massimalismi e le strumentalizzazioni ideologiche. La nostra presenza unitariamente alle altre sigle sindacali in Piazza a Marsala né sarà la testimonianza. Continueremo quindi la nostra battaglia nei nostri settori di riferimento per una pubblica amministrazione efficiente ed efficace, realmente al servizio dei cittadini, con l'obiettivo di dare dignità ai lavoratori del pubblico impiego, premiando il merito e le reali capacità professionali. Non a caso da tempo abbiamo attivato una campagna di mobilitazione contro gli sprechi e gli sperperi che si annidano dentro la Pubblica Amministrazione e contro i costi di una politica auto-referenziale, talvolta miope e lontana dai reali bisogni e dalle esigenze dei cittadini".



PERSONALE SERVIZI SCOLASTICO-EDUCATIVI

Necessario riconoscimento professionale e adeguato inquadramento

E' indubbio che una delle cartine di tornasole per giudicare una seria politica di welfare locale passa attraverso un'adeguata rete di servizi all'infanzia e quindi una politica di

re in tal senso: gli asili nido pubblici sono 54 a Torino, 55 a Bologna, 38 a Firenze, 105 a Milano a fronte di 128 in convenzione. A Roma il gap diventa ancora maggiore



assistenza alle famiglie. In realtà, nel precedente numero, abbiamo dato un quadro indicativo delle realtà dei servizi sul territorio nazionale ma appare opportuno puntare la lente d'ingrandimento anche sul personale che presta servizi negli asili nido e nelle scuole materne. Ormai da più parti le educatrici degli asili nido e le insegnanti di scuola materna alzano la voce. Uno dei problemi da sottolineare, nelle realtà comunali, è l'abbandono della gestione diretta e l'utilizzo di variegate procedure di esternalizzazione dei servizi. I dati dell'ISTAT ci danno indicazioni chia-

, 197 pubblici, 224 privati. Gli asili nido pubblici sono super-affollati: 6500 presenze a Milano contro 2000 unità nelle strutture convenzionate, a Roma 13.600 nelle aule pubbliche, 7.454 in quelle private. E' evidente che tutto ciò comporta percentuali alte di bambini per singola maestra, con carichi di lavoro maggiori e particolarmente stressanti negli asili pubblici. I tagli agli organici, le mancate sostituzioni in caso di assenza ed il conseguente aumento del rapporto educatrice/bambino indubbiamente limitano l'erogazione dei servizi scolastico-educativi all'utenza. La UIL-FPL

ritiene, in tal senso, fondamentale ragionare su uno standard nazionale di riferimento in merito al rapporto bambini/educatori, bambini/insegnanti per garantire omogeneità ed uniformità nel territorio nazionale ed al tempo stesso servizi di qualità. Del resto, il personale che lavora presso privati o cooperative vive altre contraddizioni: salari più bassi e spesso pochi diritti, con utilizzo consistente di contratti a termine. Non a caso, uno degli aspetti più rilevanti in tale settore è l'abuso del fenomeno del precariato sia nel pubblico che nel privato. La cosa da sottolineare è che l'affidamento dei servizi a privati (ma qui va evidenziato ormai il ricorso sempre più consistente

rapporto qualità-prezzo, basato sulla definizione di standard di prestazioni in grado di garantire la qualità dei servizi, ma si basa semplicemente su una riduzione consistente dei costi, quasi sempre a carico del personale, senza migliorare l'offerta dei servizi e a discapito dell'utenza e quindi delle famiglie. Per completare in maniera adeguata un'attenta disamina del settore, è indubbio che va affrontato il tema del riconoscimento professionale e quindi del conseguente inquadramento del personale educativo degli asili nido e delle scuole materne. Purtroppo il blocco dei contratti, introdotto con l'emanazione della Legge 122 per il triennio 2010-2012, i rigorosi vincoli di spesa



alle cooperative), spesso non ha nulla a che vedere con la definizione di un

imposti dalle leggi finanziarie ai rinnovi contrattuali

(continua da pag. 5)

Polizia locale. Torluccio (UIL-FPL): Urgente approvazione riforma.

Giovedì 20 aprile u.s. presso la sede nazionale della UIL-FPL, si è riunito il coordinamento naziona-

parte dei cittadini di un controllo sempre più capillare del territorio e di un'ordinata e civile con-

ge, una apposita sezione contrattuale che consenta maggiori spazi per la gestione delle peculiarità e del ruolo degli agenti.

“La UIL-FPL inoltre - prosegue Torluccio - proprio alla luce dell'ampio dibattito in atto all'interno del Paese sul tema “sicurezza” e della recente circolare del Ministero degli Interni, ritiene indispensa-

psico-fisici per la dotazione delle armi, la custodia delle stesse, la tipologia d'armamento, i criteri di addestramento, comprendendo i così-detti strumenti di auto-tutela.

“Il tema centrale non è attribuire nuovi compiti alla Polizia Locale - conclude il Segretario - quanto disegnare un quadro normativo univoco valido



le UIL-FPL della Polizia Locale. Ai lavori del coordinamento ha partecipato il Sen. Maurizio Saia, relatore di maggioranza della legge di riforma della Polizia Locale attualmente in Prima Commissione Affari Costituzionali del Senato. La UIL-FPL ha evidenziato la necessità di riavviare l'iter di approvazione della legge di riforma della Polizia Locale, inspiegabilmente ferma quando ormai sembrava si potesse arrivare in tempi brevi all'approvazione in Commissione Affari Costituzionali, di un testo su cui i due estensori Saia-Barbolini avevano trovato in gran parte una linea comune. La UIL-FPL, nel ribadire il ruolo fondamentale della Polizia Locale in materia di sicurezza urbana e di politiche integrate sulla sicurezza, ritiene ineludibile la necessità di arrivare ad una nuova legge nazionale della Polizia Locale, che superi la ormai datata legge n. 65/1986.

vivenza nelle complesse realtà urbane, amplia notevolmente le competenze della Polizia Locale e la necessità di valorizzare la professionalità degli operatori” dichiara Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FPL. “È necessario, dunque, delineare meglio anche il quadro normativo in materia di sicurezza per riportare nell'alveo istituzionale locale e nazionale un corretto ed equilibrato controllo del territorio. La UIL-FPL vede positivamente l'evoluzione professionale della Polizia Locale, la cui collocazione deve risiedere all'interno del CCNL Comparto Autonomie Locali prevedendo, proprio in virtù della specificità derivante dalla leg-



bile affrontare, una volta per tutte, il tema dell'armamento degli operatori della Polizia Locale, attraverso l'emanazione di un apposito Regolamento che disciplini i requisiti

su tutto il territorio. Per raggiungere tali obiettivi lavoreremo a fianco delle Istituzioni per velocizzare i tempi per l'approvazione della legge di riforma, che non è più rinviabile.”

Segreteria Regionale del Veneto

**CENTRO SERVIZI ULSS N°4
VILLA NIEVO BONIN-LONGARE
MONTECCHIO PRECALCINO (VI)**

L'INFERMIERE NEL MODELLO SOCIO SANITARIO DEL VENETO

Giovanni Torluccio Segretario Generale Nazionale UIL FPL
Claudio Scambi Segretario Provinciale UIL FPL di Vicenza
D'Emanuele Scarparo Segretario Generale UIL FPL Veneto
Maria Cristina Rosa Infermiere Coordinatore Tutor Didattico Ulss. N°12
Maria Vittoria Gobbo Segretario Nazionale UIL FPL
Luca Coletto Assessore alla Sanità Regione Veneto
Domenico Mantovan Segretario Regionale del Veneto alla Sanità
Ermanno Angonesi Direttore Generale Ulss. N°4
Fortunato Rao UIL Direttore Generale Ulss. N°16
Tiziano Pieretti Coordinatore Area O.S.S. UIL FPL Nazionale
Gabriella Bertuccio Coordinatrice Area Infermieristica UIL FPL Veneto
Valerio De Belardini Resp. Je Nazionale Dirigenza Medica UIL FPL Medici

12 Maggio 2011

TRA REALTÀ E FUTURO - LA RELAZIONE CON LE ALTRE FIGURE PROFESSIONALI dalle ore 8,30

FAVOREVOLI AL PROGETTO CODICE ARGENTO

Spostare sul territorio l'emergenza-urgenza che non richiede l'accesso o il ricovero in ospedale

La riforma dell'emergenza cui sta lavorando il Ministro Fazio *(nella foto)* ci



vede favorevoli al proposito di spostare

sul territorio l'emergenza-urgenza che non richiede l'accesso o il ricovero in ospedale. Naturalmente occorrerà una forte integrazione ed una qualificata cabina di regia. Su questo obiettivo lavoreremo come sindacato. Attualmente, a titolo di esempio, registriamo i 45 minuti di attesa in pronto soccorso in Campania contro i 100 minuti della Lombardia o ancora peggio in altre Regioni. Mentre aumenta il solito caos delle barelle nel maggior ospedale della Campania, il Cardarelli. A tale proposito il Dott. Domenico Crea ha proposto una sperimentazione per garantire agli anziani fragili una serie di risposte flessibili, personalizzate, integrate e continuative che tengano conto delle reali necessità e dei bisogni assistenziali di ciascun paziente, in modo da assicurare un percorso controllato e validato, sia nella fase di accesso in ospedale sia nella fase di dimissione dello stesso. Questo "codice argen-

to" sarà da noi proposto nei prossimi confronti con il Ministro per attuare la necessaria riforma dell'emergenza-urgenza al fine di eliminare o almeno ridurre le troppe e lunghe attese nei pronto soccorso dei cittadini.

*Progetto
"codice argento"
in pronto soccorso (P.S.)
-12% mortalità anziani*

Il "codice argento" in Pronto soccorso salva la vita agli anziani: i dati raccolti su oltre 175 mila 'over 75' nel Lazio e in Toscana dimostrano che questo codice speciale di triage aggiuntivo a quelli convenzionali, assegnato dopo una valutazione di pochi minuti per identificare i pazienti più fragili e quindi più bisognosi di un ricovero in reparti di geriatria, riduce di almeno il 12% la mortalità degli anziani durante il ricovero in ospedale e fino a un anno dopo.

Il metodo, ideato da un gruppo di ricercatori del dipartimento di Geriatria dell'università di Firenze, consente di assegnare il codice argento a ogni pa-

ziente, accompagnandolo con un punteggio indicativo della gravità del caso. "Chiunque può fare il calcolo del codice argento in meno di 5 minuti basta infatti tener conto di elementi come **Sesso, età, stato civile, ricoveri ospedalieri precedenti, assunzione di farmaci**, per ottenere un punteggio che indica quattro classi di rischio predittive della gravità clinica. I casi più seri sono quelli che totalizzano oltre 11 punti: in questi pazienti si è osservato che il ricovero in un reparto di geriatria o di medicina interna può fare la differenza sul destino del paziente".

Sarebbe quindi **opportuno** estendere l'utilizzo del codice argento in tutta Italia.



Un "Codice Argento" per gli anziani fragili all'interno dei Pronto Soccorso e una rete di servizi di col-

legamento tra ospedali e territorio coordinata da figure professionali specializzate ("angeli custodi o case manager") nella valutazione delle modalità di intervento più adeguate a rispondere al bisogno di salute di ciascun individuo. Sono questi i punti-chiave del progetto "Codice Argento", finalizzato a ridisegnare l'assistenza sanitaria e socio-sanitaria dedicata agli anziani fragili ad alto rischio di non autosufficienza.

L'obiettivo della sperimentazione è di garantire agli anziani fragili risposte flessibili, personalizzate, integrate e continuative che tengano conto delle reali necessità e bisogni assistenziali di ciascun paziente, in modo da assicurare un percorso as-

sistenziale e terapeutico controllato e validato, sia nella fase di accesso

(continua a pag. 6)

RINNOVO CONTRATTO FABBRICERIE.

Portato a compimento un lavoro lungo e meticoloso

Il giorno 18 aprile 2011, presso la sede dell'Opera del Duomo di Firenze, è stato siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL II biennio economico 2010-2011 dei dipendenti di Fabbricerie, associazione che gestisce uno straordinario patrimonio monumentale che va dalla Torre di Pisa al Duomo di Milano, dalla Basilica di San Marco a Santa Croce a Firenze, dal Duomo di Orvieto alla Cattedrale di Siena, solo per citare alcuni esempi.

E' indubbiamente un risultato importante perché chiude la tornata contrattuale, relativa al CCNL 2008-2011, portando a compimento un lavoro lungo e meticoloso, che ha unificato ben 11 tipologie contrattuali: enti locali, edili, lapidei, sacristi, commercio con contratti spesso applicati unilateralmente, senza alcun confronto con il sindacato e con un sistema di classificazione del personale, caratterizzato da un'ampia gamma di profili: dal personale tecnico, allo staff di sorveglianza e vigilanza, al personale amministrativo fino al personale addetto al restauro. Di seguito i punti principali dell'accordo:

- incrementi contrattuali, pari all'1,8% con decorrenza 1/1/2010, equivalenti ad euro 31 e 2,2%, con decorrenza 1/1/2011, pari ad euro 39,

parametrati sulla Cat. C, pos. C1;

- riconoscimento di uno scatto di anzianità, ai sensi dell'art. 73 del CCNL fabbricerie, pari a 15 euro sulla cat. C, pos. C1;

- individuazione di una quota di risorse, da destinare alla contrattazione aziendale, pari ad almeno 15 euro mensili pro-capite introducendo tale cifra come elemento di garanzia nelle piccole realtà associative, in cui non si svolge contrattazione integrativa locale;

- agevolazioni fi-

scali in materia di produttività, straordinario, premio di risultato così come previsto dalla normativa di legge;

- per il personale con contratto a tempo determinato, definizione di un avviso comune che, in applicazione di quanto previsto dal decreto Lgs.

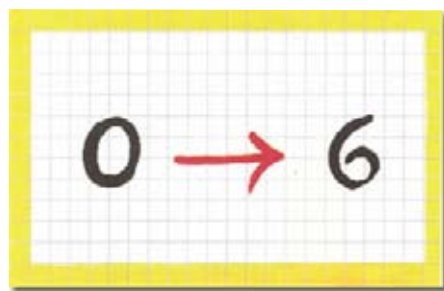
368/2001 e dalla legge 247/2007, nel caso di superamento del limite di 36 mesi, permette la stipula di un ulteriore contratto a termine fino ad un massimo di 12 mesi, con l'acquisizione per i lavoratori interessati, di un titolo di precedenza nelle assunzioni future.



PERSONALE SERVIZI SCOLASTICO-EDUCATIVI

(continua da pag. 2)

tuali e a carico dei bilanci degli Enti, ha determinato la necessità di rinviare la



definizione del sistema di classificazione professionale, con prioritario riferimento al personale docente dei nidi e delle scuole materne, alla prossima tornata contrattuale. Resta però indubbio che tale personale rientra a pieno titolo nell'ambito degli educatori professio-

nali e quindi di fatto è un professionista che, nella stragrande maggioranza dei casi è in possesso di formazione universitaria e lavora nella complessa gamma dei servizi socio-educativi, gestiti direttamente o tramite convenzioni con gli Enti locali.

Appare chiaro, quindi, che a nostro giudizio, il sistema scolastico locale ha estrema necessità di essere oggetto di una seria politica di rilancio perché è un elemento fondante di qualsiasi politica di welfare. Non possiamo dimenticare che servizi scolastico-educa-

tivi efficienti significano dare risposte alle esigenze delle famiglie, delle donne ma soprattutto che i fruitori di tali servizi sono bambini da 0 a 5 anni, su cui non possiamo far ricadere le colpe di politiche inefficienti.

Effepielles



Hanno collaborato a questa edizione:

Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Armando Masucci
Bartolomeo Perna
Chiara Lucacchioni
Gerry Ferrara

RINNOVO CONTRATTO FICEI

Risultato importante sul piano normativo ed economico

Il 13 aprile u.s., presso la FICEI (Federazione Italiana Consorzi Enti Industrializzazione) è stato siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL 2010-2012.

È indubbiamente un risultato importante sia sul piano normativo che economico perché realizza il nuovo modello di relazioni sindacali basato sulla triennialità, introducendo anche elementi di garanzia per i dipendenti dei

Consorzi in caso di riordini aziendali, cessione o scorporo di attività e dall'altro incrementa il trattamento tabellare di una percentuale nel triennio, pari al 6%.

Di seguito i punti principali dell'intesa:

1. Incrementi contrattuali, di cui alla tabella allegata, pari all'1,9 % per il 2010; 2,2% per il 2011; 1,9% per il 2012 realizzando a regime un aumento

contrattuale, parametrato sulla posizione economica B3, di euro 114,94.

2. Rivalutazione di tutte le indennità accessorie del 15%, comprendendo le indennità di cassa ed economato, indennità di trasferta, indennità di rischio, indennità di reperibilità e pasto.

3. Introduzione di un elemento di garanzia retributiva pari ad euro 20,00 mensili in assenza

di accordi in sede decentrata sulle politiche di incentivazione e produttività;

4. Agevolazioni fiscali in materia di produttività, straordinario e premio di risultato previsti dalla normativa di legge.

5. Forme di tutela dei dipendenti in caso di ristrutturazioni, cessione, scorporo di attività o dismissione di rami d'azienda per il mantenimento del rapporto di lavoro e dei diritti normativi ed economici acquisiti, prevedendo un ruolo speciale a livello regionale.

FAVOREVOLI AL PROGETTO CODICE ARGENTO

(continua da pag. 4)

all'ospedale sia nella fase di dimissione dallo stesso.

La sperimentazione è articolata in tre sottoprogetti:

diagnostica per gli anziani fragili da attuare all'atto del triage del pronto soccorso e da cui discendano interventi personalizzati mirati alla reale situazione

di strutture di riabilitazione intensiva o estensiva, di lungodegenza, di assistenza domiciliare, di RSA, derivanti dalle reali esigenze del soggetto.

I risultati riguardano la ri-

duzione della durata della degenza, del tasso di ri-ospedalizzazione, della disabilità e mortalità intra-ospedaliera e ad un anno dalla dimissione, la riduzione della percentuale di istituzionalizzazione a fronte di un decremento dei costi per il Sistema Sanitario Nazionale.



- **il primo** è caratterizzato dalla formazione del personale coinvolto sia attraverso l'organizzazione di un corso di formazione a distanza, sia attraverso la realizzazione di audit interni;

- **il secondo** sottoprogetto prevede lo sviluppo e la validazione di uno scoring di predizione

ne del paziente;

- **il terzo**, strettamente correlato al precedente, prevede l'individuazione di un case manager che sappia correttamente e concretamente individuare il miglior percorso assistenziale per il paziente in fase sub o post acuta con il congruo e corretto coinvolgimento delle

NOTIZIE FLASH

FIRMATA L'IPOTESI DI RINNOVO CCNL DIRIGENTI AVIS

Il 15 aprile 2011 UIL FPL - FP CGIL - CISL FP e AVIS Nazionale hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del CCNL 2006-2009 per i profili professionali Direttivo - Dirigenziali Amministrativi, Sanitari e Medici. Il risultato raggiunto è positivo perché di fatto equipara il tabellare economico annuo di questi lavoratori a quelli del Servizio Sanitario Nazionale Pubblico, che dal 1 maggio 2011 sarà pari a 43.311 Euro. Un ulteriore aspetto da non sottovalutare è quello di aver assunto l'impegno a rinnovare il CCNL 2010-2012 con le nuove regole della riforma della contrattazione, per cui al 31/12/2011 il tabellare dei lavoratori AVIS sarà ancora maggiore.



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

