

Effeppielle

N° 71 DEL 28 FEBBRAIO 2014



Anno IV° n. 71/2014 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.ulfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@ulfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIA' PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita



TERNI

15 giorni
sciopero
della fame



AIDAS. Torluccio (UIL-FPL) lavoratrici stremate dallo sciopero della fame

“Continua a passare in un silenzio assordante lo sciopero della fame, ormai arrivato al quindicesimo giorno consecutivo, di alcune lavoratrici della cooperativa AIDAS di Terni. “ Questa l'accusa



di Giovanni Torluccio, Segretario

generale della UIL-FPL che, insieme al Segretario Organizzativo, Michelangelo Librandi, che è a Terni per portare la propria solidarietà alle lavoratrici dell'AIDAS. “Sono ormai 13 mesi che i cooperanti non percepiscono i loro stipendi, trovandosi a vivere situazioni di grande angoscia ed incertezza sulle loro prospettive di vita e di lavoro. Cosa sta aspettando il Commissario Ministeriale? La parte datoriale? Le istituzioni ternane, regionali e nazionali? Le donne stanno perdendo più di un kilo al giorno e non riescono neanche più a tenersi in piedi. Il Commissario

ministeriale continua ad ignorare la drammatica situazione trincerandosi dietro la necessità di inutili "approfondimenti". Il Prefetto di Terni ha fissato un appuntamento per il 25 febbraio p.v., ma è' troppo tardi: le lavoratrici sono ridotte allo stremo. In tutto ciò le parti datoriali continuano con i ricatti perché in un mondo come quello delle cooperative, privo di regole certe, tutto è permesso.” continua Torluccio, che afferma “ la nostra protesta continua fino a che a che i lor signori della politica e i padroni non risolvono la vertenza: invece di latitare stando comodi nelle loro belle poltrone, si attivino con urgenza per fermare questa protesta, che sta seriamente mettendo a rischio la vita delle lavoratrici e del nostro sindacalista, Gino Venturi, che non le ha lasciate sole, unitendosi allo sciopero della fame. “

“Pretendiamo risposte urgenti sul pagamento degli stipendi, così come un percorso trasparente e chiaro sulla risoluzione della vertenza con l'annullamento della delibera che consente di "decidere" in AIDAS ai dipendenti di società cooperative concorrenti. Continueremo a tutelare i diritti e la dignità delle lavoratrici, e ci stiamo attivando per consegnare alle famiglie in difficoltà beni di prima necessità: noi non le lasceremo sole.”



INCONTRO CON IL SOTTOSEGRETARIO BARETTA SULLE DIFFICOLTA' DELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI E SUI SALARI DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Si è svolto, in data 13 febbraio 2014, presso la sede del Ministero dell'Economia, un incontro con il Sottosegretario di Stato Pier Paolo Baretta, al quale hanno partecipato unitariamente le nostre OO. SS., nel corso del quale è stato affrontato il tema della contrattazione integrativa nel comparto Regioni ed Enti locali, alla luce dell'attività ispettiva del Ministero dell'Economia. In particolare abbiamo rappresentato al Sottosegretario la situazione di profonda difficoltà attualmente in essere nelle Amministrazioni locali che di fatto, alla luce delle ispezioni contabili e della contestazione di presunte difformità nella costituzione dei fondi e nelle modalità applicative di alcuni istituti contrattuali, stanno operando, addirittura in autotutela ed in maniera unilaterale, sostanziali decurtazioni salariali, nonché azioni di messa in mora nei confronti dei dipendenti, chiedendo la restituzione di parte delle somme percepite nel corso degli anni sulla base dei contratti decentrati sottoscritti.

Abbiamo però sottolineato al Sottosegretario che la questione preoccupa non solo per i gravi risvolti che provoca in capo ai lavoratori, già seriamente penalizzati da una contrattazione di primo livello congelata da anni, da un progressivo aumento dei carichi di lavoro per il blocco delle assunzioni e che ora vedono messa in discussione anche l'istituto della contrattazione decentrata; ma anche per quello che può comportare sulla garanzia dei servizi resi alla cittadinanza la messa in discussione della contrattazione integrativa e della autonomia negoziale degli EE. LL..

In sostanza ci siamo resi disponibili a trovare soluzioni condivise a patto però di tutelare la sfera patrimoniale dei lavoratori per quanto già percepito sulla base di accordi conclusi in passato con il visto di legittimità degli Enti stessi, ed a condizione di trovare un punto di equilibrio tra l'attività di controllo e il necessario livello di autonomia negoziale delle Amministrazioni. Al termine dell'incontro il Sot-

tosegretario nel condividere la complessità e la delicatezza della situazione, ha ribadito l'impegno del Governo ad interloquire con il Parlamento per individuare una soluzione che risolva parte del problema. In particolare, alla luce delle sollecitazioni non solo di parte sindacale, ma anche dell'ANCI e delle Regioni, all'ordine del giorno del Parlamento è stata posta l'attenzione sull'attenuazione degli attuali vincoli dettati dal DLGS 165/01 in materia di recupero, nonché su meccanismi di salvaguardia salariale di quanto percepito sulla base della contrattazione integrativa. Nei prossimi giorni vi terremo informati dell'attività parlamentare.

Seppur ancora non risolutivo delle problematiche del personale, faremo pressioni affinché l'attuale situazione di crisi del Governo non freni il processo avviato.

In assenza di una risoluzione dei problemi posti, sarà nostra cura organizzare le iniziative opportune.

DECRETO ENTI LOCALI. SIAMO SUL PIEDE DI GUERRA

Appare estremamente grave quanto accaduto il 20 febbraio u.s. a Palazzo Madama in sede di approvazione del Decreto Legge A. S. 1215, contenente disposizioni di carattere finanziario indifferibili finalizzate a garantire la funzionalità degli enti locali.

Al di là infatti delle disposizioni su

conto dei lavori in commissione e che ha cancellato norme rilevanti legate agli interventi sui comuni in dissesto o in difficoltà finanziarie, sul terremoto in Emilia, sull'alluvione in Sardegna fino alle misure d'emergenza per la pulizia nelle scuole. Ma il fatto da rimarcare è che tra gli emendamenti respinti ci sono anche



Roma capitale, che potrà scontare dal debito 485 milioni a patto che l'amministrazione capitolina si impegni in un piano di rientro triennale, i cui effetti sono tutti da verificare, è da sottolineare come ben 15 emendamenti su 26 approvati in V Commissione Bilancio del Senato sono stati di fatto cassati e ritenuti inammissibili dal Presidente del Senato Pietro Grasso.

Una decisione, assolutamente unilaterale, che non ha tenuto

quelli relativi al cosiddetto provvedimento salvavenezia, che avrebbe certamente consentito di evitare di sca-

ricare sul personale i costi dello sfioramento del Patto di Stabilità da parte del Comune di Venezia e quello relativo ai tagli del salario accessorio dei dipendenti, a seguito degli interventi ispettivi da parte del MEF e delle relative contestazioni sulle modalità applicative dei contratti decentrati, che avrebbe permesso di evitare le azioni di recupero nei confronti dei lavoratori.

Quello che lascia perplessi è che la motivazione addotta è che

molti degli emendamenti, pur se condivisibili sono stati respinti perché giudicati estranei alla materia del Decreto e che il Presidente del Senato si sia dichiarato disponibile a "dare tutto il suo appoggio" ad un disegno di legge che riproponga quelle stesse misure in maniera organica ed omogenea.

Capiamo l'importanza della forma e del "rispetto delle regole" ma è inaccettabile la scarsa attenzione per il buon funzionamento della macchina amministrativa degli Enti Locali che danno ogni giorno servizi sui territori e soprattutto per la dignità di tante lavoratrici e lavoratori del Comparto.

E' gravissimo infatti che il costo della crisi dei bilanci comunali venga pagato dai lavoratori, in alcuni casi addirittura con la restituzione delle somme percepite o, come è avvenuto in molti Comuni d'Italia, con la messa in mora dei lavoratori. Sottovalutare la situazione può portare a criticità ben più gravi.

La UIL FPL continuerà a pressare il Governo e le istituzioni per una soluzione tempestiva, ma è evidente che in mancanza di risposte le tante vertenze locali troveranno una dimensione nazionale a difesa del salario e dei servizi offerti dai comuni. Di seguito il comunicato unitario sulla questione.



Decreto Enti locali, sindacati pronti alla mobilitazione Cgil, Cisl, Uil: “Servizi a rischio e danno ai lavoratori. Subito una soluzione”

COMUNICATO STAMPA FP-CGIL CISL-FP UIL- FPL

“Occorre subito una soluzione per evitare che a pagare il prezzo delle formalità istituzionali siano i lavoratori e gli stessi cittadini”

“Un’ingiustizia per i lavoratori e un grave rischio di bloccare i servizi alle comunità locali”. Così Rossana Dettori, Giovanni Faverin e Giovanni Torluccio, segretari generali di Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl, sulla decisione della Presidenza del Senato di congelare l’emendamento al decreto legge 151/2013, in fase di conversione in Legge e già approvato dalla V Commissione Bilancio, che avrebbe dato una prima risposta ai problemi sulla contrattazione integrativa nel comparto Regioni ed Enti locali, alla luce dell’attività ispettiva del Ministero dell’Economia.

“Mai come in questo caso c’è una questione di necessità e urgenza”, proseguono i segretari di categoria, che considerano la decisione “incomprensibile sia rispetto all’oggetto del decreto che, soprattutto, rispetto ai pesanti risvolti di cui la politica non sembra rendersi conto”. Effetti fortemente negativi – attaccano Dettori, Faverin e Torluccio – “per il personale, verso il quale alcune Amministrazioni

hanno già disposto il blocco del salario accessorio e, ancor più grave, hanno addirittura avviato le procedure per il recupero di parte delle somme percepite dai lavoratori sulla base di contratti sottoscritti con gli Enti. Effetti altrettanto pesanti per il funzionamento delle amministrazioni locali che, grazie all’impegno e alla professionalità dei lavoratori, nonostante la carenza di organico dovuta al blocco del turn-over e i modesti salari erosi dal prolungato fermo della contrattazione, continuano a garantire i servizi essenziali ai cittadini e alle imprese”.

“Occorre subito una soluzione per evitare che a pagare il prezzo delle formalità istituzionali siano i lavoratori e gli stessi cittadini” rimarcano i segretari. “Bisogna intervenire immediatamente per sostenere il sistema delle autonomie locali in attesa del necessario riordino istituzionale in discussione al Senato. E siamo pronti a mettere in campo tutte le iniziative necessarie per salvaguardare lavoratori e livelli dei servizi”.

Comuni, ondata di tagli agli stipendi

► Per paura delle contestazioni di Tesoro e Corte dei Conti ► Per i dipendenti decurtazioni fino a 1.000 euro l'anno e oltre molte amministrazioni intervengono sui salari accessori e in alcuni casi vengono richiesti anche gli importi arretrati

IL CASO

ROMA Stipendi tagliati e la prospettiva di dover restituire anche somme arretrate. Non lo ha stabilito una legge in particolare, ma è quanto sta accadendo in tutta Italia a molti dipendenti di Regione ed enti locali, in particolare Comuni. Gli interessati ovviamente sono preoccupati, tanto più che tutto ciò si aggiunge ad una situazione di blocco dei contratti che dura ormai da tre anni. Ma si preoccupano anche i sindaci che devono gestire questo stato di cose e hanno chiesto al governo di intervenire.

Che cosa succede esattamente? La sequenza di solito è questa: gli ispettori del ministero dell'Economia e delle Finanze si presentano negli uffici delle amministrazioni, e verificano i contratti integrativi sottoscritti con i rappresentanti dei lavoratori. Applicando le circolari dell'Aran (l'agenzia che si occupa delle trattative contrattuali nel pubblico) censurano alcune voci del salario accessorio. Parte un procedimento alla Corte dei Conti che può portare alla contestazione del danno erariale. Ma ancora prima che si arrivi alla conclusione, molte amministrazioni si cautelano intervenendo sulle retribuzioni

L'ALLARME DEI SINDACATI: INACCETTABILE, COSÌ SI COLPISCONO ANCHE I SERVIZI AI CITTADINI

ed in alcuni casi (per ora limitati) disponendo trattenute per recuperare gli importi pregressi. A volte, come forma di autotutela, gli enti provvedono anche prima che gli uomini del ministero si siano fatti vedere.

LE CONTESTAZIONI

Le conseguenze si fanno sentire anche sui cittadini, perché le voci contestate sono per lo più indennità relative a particolari servizi svolti: ad esempio la disponibilità a turni pomeridiani per tenere aperti gli uffici, oppure un ulteriore impegno della polizia locale. Così queste prestazioni vengono meno. Molte città grandi e piccole si sono trovate a fronteggiare il problema: Firenze, Reggio Calabria, Vicenza, Siena Livorno, e poi Regioni come il Lazio o la Liguria. In altri casi, come quello di Roma, l'eventualità è stata solo prospettata e poi è rientrata. Qual è il reale danno economico? Tra il 2010 e il 2012 il salario accessorio medio dei dipendenti comunali è sceso di circa 200 euro, ma questa statistica racconta solo una parte della storia perché il fenomeno è esploso lo scorso anno e dunque le conseguenze più rilevanti si devono ancora vedere. Nelle valutazioni sindacali la decurtazione per gli interessati può arrivare a 1.000 euro l'anno o più. E poi ci sono gli arretrati: dove non è stata applicata la trattenuta i dipendenti hanno comunque ricevuto una messa in mora con la richiesta di restituire il tutto entro un anno. Le obiezioni mosse dagli ispettori ministeriali riguardano a volte l'importo dell'indennità in questione, a volte la loro compatibilità con il contratto nazionale; in alcuni casi

La decurtazione

IL TAGLIO MEDIO ANNUO DEI DIPENDENTI COMUNALI FINO AL 2012

Comuni/Salario accessorio medio (Straordinario, indennità, altre voci)

2010 5.543€ 2012 5.531€

-192€

Comuni/Salario medio (Straordinario, indennità, altre voci)

2010 28.945€ 2012 28.742€

-203€

Fonte: Cgil (salari); Uil (costi, dati 2012 in euro)

I COSTI DEGLI ENTI LOCALI



ANSA-centimetri



viene contestata la distribuzione dei benefici economici ad una platea più ampia.

Le amministrazioni possono intervenire sul salario accessorio perché le norme in materia, riviste quando al ministero della Funzione pubblica sedeva Renato Brunetta, permettono la modifica unilaterale dei contratti, in caso di mancato accordo con le organizzazioni sindacali. Gli stessi dirigenti sono molto preoccupati, per la possibilità che ricada su di loro il danno erariale; danno che a Firenze è stato contestato anche ai sindacalisti che avevano sottoscritto gli accordi.

PRESSIONE CRESCENTE

Così la pressione sta crescendo. «Crediamo che il governo debba

intervenire e in fretta per evitare che le gravi difficoltà di bilancio degli enti vengano scaricate sui dipendenti» hanno dichiarato congiuntamente Rossana Dettori, Gianni Favarin e Giovanni Torlucio - rispettivamente segretari generali di Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl - ricordando che la questione ha un impatto sul funzionamento della macchina pubblica. «È un attacco alla retribuzione dei lavoratori, che sono già bloccate dal 2010» aggiunge Federico Bozzanca, segretario nazionale Fp-Cgil con delega agli enti locali. E forse pur nel caos della situazione politica qualcosa si muove: per oggi è previsto un incontro con il viceministro dell'Economia Casero.

Luca Cifoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Italia Oggi

Chiarimento **Inps** sui periodi fuori dal rapporto di lavoro

Laurea e maternità, il riscatto non si cumula

DI CARLA DE LELLIS

Un solo riscatto per volta: quello del corso di laurea o quello di congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro. Entrambi, e per gli stessi periodi, non possono essere cumulati, sia che si tratti di richieste di lavoratori del settore privato che di dipendenti pubblici. Lo precisa **l'Inps** nel messaggio n. 2467/2014 con cui modifica le precedenti istruzioni fornite in vigore dal 2007.

Regole differenti. La predetta incumulabilità, in realtà, è già vigente ma con regole diverse a seconda che riguardi un lavoratore del settore privato o un lavoratore del settore pubblico. Nel primo caso, con messaggio n. 7771/2007, **l'Inps** ha stabilito che le due facoltà (riscatto dei periodi di congedo parentale collocati al di fuori del rapporto di lavoro e riscatto del periodo di corso legale di laurea) sono incumulabili solamente con riferimento a periodi successivi al 1° gennaio 1994. Nel secondo caso, relativamente cioè ai dipendenti pubblici, invece l'incumulabilità (che trova fondamento nella stessa disposizione di legge, cioè l'art. 14 del dlgs n. 503/1992) è stata applicata indipendentemente dalla collocazione temporale dei periodi, ossia ritenendola operativa sia per periodi antecedenti che successivi al 1° gennaio 1994. E' l'esistenza di questa differenza di trattamento, tra dipendenti privati e pubblici, che ha spinto **l'Inps** a uniformare l'azione amministrativa fissando univocamente i limiti temporali di applicazione dell'incumulabilità.

Il T.u. maternità. **L'Inps** chiama in causa il T.u. maternità, approvato dal dlgs n. 151/2001 e in particolare il comma 5 dell'art.

35 il quale dispone che «per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni (...) a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa». La norma, spiega l'istituto, non pone più alcun limite circa la collocazione temporale dell'evento da riconoscere ed estende la copertura previdenziale anche agli eventi antecedenti il 1° gennaio 1994. Di conseguenza, restando vigente il comma 2 dell'art. 14 del dlgs n. 503/1992 il quale si limita a stabilire che la facoltà di riscatto del congedo parentale «non è cumulabile con il riscatto del periodo di corso legale di laurea», **l'Inps** dispone che la non cumulabilità tra le due facoltà di riscatto (congedo parentale fuori rapporto e laurea) opera indipendentemente dalla collocazione temporale dei periodi, vale a dire con riferimento a periodi sia precedenti che successivi al 1° gennaio 1994.

Dall'11 febbraio 2014. Infine **l'Inps** stabilisce che le novità si applicano a tutte le domande di riscatto del corso legale di laurea e di riscatto dei periodi di congedo parentale collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro ancora giacenti nonché a quelle presentate successivamente all'11 febbraio 2014, data di pubblicazione del messaggio n. 2467/2014.



**OGGI FARE LA SPESA
È PIÙ FACILE, CONVENIENTE**

e la portiamo dove vuoi tu!

www.CASAUILFPL.it
Gruppi di Acquisto

ADERISCI

al **Gruppo di Acquisto UILFPL**
potrai scegliere tra i migliori
prodotti locali e italiani
selezionati per **qualità**,
convenienza e tipicità

Per informazione e adesioni
visita il sito **www.casauilfpl.it** - chiama lo **0631033133** - **info@casauilfpl.it**

CORSI FAD PER PERSONALE AMMINISTRATIVO, POLIZIA LOCALE E OO.SS ISCRITTI ALLA UIL FPL

Avvio attività e-learning di fad.opes.ws

Il giorno 10 marzo 2014 avrà inizio la formazione on-line gratuita per gli associati UIL FPL appartenenti ad altri tre settori di lavoratori esclusi dall'obbligo E.C.M. e quindi fino ad oggi non destinatari dei servizi di aggiornamento professionale erogati in FAD da OPES Formazione.

Si tratta di tre grandi settori: il Personale Amministrativo (sia delle AA.LL. che della Sanità); il Personale addetto all'Assistenza Socio Sanitaria (OO.SS. e altri); il Personale della Polizia Locale.

A partire dal 10 marzo p.v., gli interessati potranno collegarsi al sito <http://fad.opes.ws> e, dopo aver effettuato la registrazione, avranno a disposizione una gamma crescente di opportunità formative fruibili direttamente dalla piattaforma.

Si tratta di un ulteriore sforzo che la Segreteria Nazionale con la collaborazione di OPES, ha effettuato per mettere a disposizione dei nostri iscritti dei servizi apprezzabili sia per la loro qualità che per la relativa gratuità.



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

Elenco dei corsi

Per Tutte le Professioni:

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

Professione : Infermiere

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

Ruolo e profilo funzionale del case management infermieristico

Accreditato con n. 267/67456 Crediti 8

L'assistenza infermieristica in ambito penitenziario: criticità ed opportunità

Accreditato con n. 267/84174 Crediti 4

Da lunedì 24 marzo sarà erogato il corso

Elementi di informatica applicata alla professione sanitaria

Accreditato con n. 267/89642 Crediti 7 Professione: Tutte le professioni



**È NATO
FONDO PENSIONE
PERSEO**



FOND  **PERSEO / Il FUTURO in CASSAFORTE**

Retribuzione del "tempo tuta" quale orario di lavoro

Con sentenza n. 2837 del 7 febbraio 2014, la Cassazione ha affermato che al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro, tempo, quest'ultimo, estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale, il datore di lavoro deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva. La Suprema Corte ha chiarito come proprio il tempo impiegato per indossare la divisa debba essere retribuito, esclusivamente laddove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, ovvero si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

CASSAZIONE CIVILE - LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) - LAVORO (RAPPORTO DI) - PRESCRIZIONE E DECADENZA CIVILE - PROVA IN GENERE IN MATERIA CIVILE Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 07-02-2014, n. 2837

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
Dott. MIANI CANEVARI Fabrizio - Presidente -
Dott. DE RENZIS Alessandro - Consigliere -
Dott. BANDINI Gianfranco - Consigliere -
Dott. D'ANTONIO Enrica - Consigliere -
Dott. PAGETTA Antonella - rel. Consigliere -
ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 24426-2010 proposto da:
D.C. (OMISSIS), domiciliato in ROMA, PIAZZA CA-
VOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPRE-
MA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dagli
avvocati QUATTROMINI GIULIANA e QUATTROMINI
PAOLA, giusta delega in atti;
- ricorrente -

contro

UNILEVER ITALIA S.R.L. C.F. (OMISSIS);
- intimata -
Nonchè da:
UNILEVER ITALIA MANUFACTURING S.R.L., già SAGIT
S.R.L., incorporata nella UNILEVER ITALIA S.P.A.
C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante
pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA,
VIALE TUPINI 133, presso lo studio dell'avvocato
BRAGAGLIA ROBERTO, rappresentata e difesa
dall'avvocato GOMEZ D'AYALA GIULIO, giusta delega
in atti;
- controricorrente e ricorrente incidentale -
contro
D.C. C.F. (OMISSIS);
- intimato -

avverso la sentenza n. 4667/2010 della CORTE D'AP-
PELLO di NAPOLI, depositata il 21/06/2010 r.g.n.
1375/2007;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 26/11/2013 dal Consigliere Dott.
ANTONELLA PAGETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Ge-
nerale Dott. SERVELLO Gianfranco, che ha concluso
per il rigetto di entrambi in subordine alle S.U..

Svolgimento del processo

D.C. ha dedotto di aver lavorato alle dipendenze del-
la società SAGIT come addetto alla lavorazione di
gelati e surgelati, obbligato ad indossare una tuta,
scarpe antinfortunistiche copricapo e indumenti
intimi forniti dall'azienda, e a presentarsi al lavoro
15/20 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro
aziendale;

solo dopo aver indossato tali abiti ed essere passato
da un tornello con marcatura del badge poteva
entrare nel luogo di lavoro accedendo al reparto
dove una macchina bollatrice rilevava l'orario di
ingresso.

Tali operazioni si ripetevano al termine dell'orario di
lavoro per dismettere gli indumenti indossati.

Il ricorrente ha chiesto il pagamento delle differenze
retributive dovute per il tempo di tali prestazioni, a
titolo di compenso per lavoro straordinario e in via
subordinata come compenso per lavoro ordinario.

Costitutosi il contraddittorio con la Unilever Italia
s.r.l., (già SAGIT s.r.l.) il Tribunale di Napoli ha
rigettato la domanda. Con la sentenza oggi impu-
gnata la Corte di Appello di Napoli ha riformato tale
decisione, condannando la società datrice di lavoro
al pagamento di Euro 4.910,90 oltre accessori.

Il giudice dell'appello ha riconosciuto il diritto del di-
pendente alla retribuzione per il tempo impiegato
nelle operazioni di vestizione e svestizione, conside-
randone il carattere necessario e obbligatorio per

Continua a pag.12

Retribuzione del "tempo tuta" quale orario di lavoro

l'espletamento dell'attività lavorativa, e lo svolgimento sotto la direzione del datore di lavoro. Una diversa regolamentazione di tale attività non poteva essere ravvisata, sul piano della disciplina collettiva, dal "silenzio" delle organizzazioni sindacali sul problema del "tempo tuta", nè da accordi aziendali intervenuti per la disciplina delle pause fisiologiche. La sentenza impugnata ha determinato il tempo di tali attività, facendo ricorso a nozioni di comune esperienza, in dieci minuti per ognuna delle due operazioni giornaliere (vestizione e svestizione), commisurando quindi il compenso dovuto alla retribuzione oraria fissata dal contratto collettivo applicabile.

Rilevato che la pretesa azionata si riferiva al periodo dal 1996 al 2004, ha accolto l'eccezione di parziale prescrizione (quinquennale) sollevata da parte convenuta, tenuto conto della interruzione della prescrizione operata con lettera di messa in mora ricevuta il 28 maggio 2003. Non poteva invece essere valutata a tal fine, secondo la Corte di Appello, la richiesta di tentativo di conciliazione presentata anteriormente (in data 28 giugno 1999) alla Direzione Provinciale del Lavoro, che non risultava inoltrata alla società datrice di lavoro.

Avverso questa sentenza D.C. ha proposto ricorso per cassazione affidato a quattro motivi. La società Unilever Italia Manufacturing s.r.l. resiste con controricorso e ricorso incidentale con quattro motivi. Parte ricorrente principale ha depositato memoria ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ..

Motivi della decisione

1. Preliminarmente va disposta, ai sensi dell'art. 335 cod. proc. civ., la riunione del ricorso principale e del ricorso incidentale.

Preliminarmente va disposta, ai sensi dell'art. 335 cod. proc. civ., la riunione del ricorso principale e del ricorso incidentale.

1.2 Nella memoria depositata ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ. la società Unilever Italia Manufacturing

s.r.l., premesso che in data 25 gennaio 2002 le parti avevano sottoscritto in sede sindacale verbale di conciliazione con il quale avevano definito la controversia oggetto del ricorso ha chiesto dichiararsi cessata la materia del contendere. Allegato alla memoria ha depositato atto di notifica a controparte, nel domicilio eletto, del verbale di conciliazione sindacale. La richiesta non merita accoglimento. Questa Corte ha ripetutamente affermato

che la cessazione della materia del contendere, quale riflesso processuale del venir meno della ragione d'essere sostanziale della lite per la sopravvenienza di un fatto suscettibile di privare le parti di ogni interesse a proseguire il giudizio, deve essere dichiarata dal giudice allorquando i contendenti si diano reciprocamente atto dell'intervenuto mutamento - ovvero della sopravvenuta caducazione - della situazione sostanziale oggetto della controversia e sottopongano conclusioni conformi in tal senso al giudice (v., tra le altre, Cass. 5 dicembre 2005 n. 26351, Cass. n. 22 maggio 2006 n. 11931). E' stato in particolare precisato che la cessazione della materia del contendere presuppone che:

a) sopravvengano, nel corso del giudizio, eventi di natura fattuale o atti volontari delle parti idonei a determinare la totale eliminazione di ogni posizione di contrasto; b) vi sia accordo tra le parti sulla portata delle vicende sopraggiunte e sull'essere venuto meno ogni residuo motivo di contrasto; c) vi sia la dichiarazione di non voler proseguire la causa proveniente dalla parte personalmente ovvero dal suo difensore munito di procura ad hoc. (Cass. 8 novembre 2003 n. 16785).

Nel caso di specie tali presupposti non si sono verificati in quanto il verbale di conciliazione in sede sindacale risulta redatto in epoca molto risalente - 28 marzo 2001 - ed è quindi anteriore al deposito del ricorso per cassazione - il 27 ottobre 2010; difettano inoltre dichiarazioni successive delle parti di rinunciare al giudizio in corso.

2.1. Il ricorso principale investe la sola statuizione relativa alla decorrenza della prescrizione, censurata perchè non considera valido atto interruttivo la mera presentazione della richiesta di tentativo obbligatorio di conciliazione rivolta alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Con il primo motivo si denuncia la violazione dell'art. 2943 cod. civ. e art. 410 cod. proc. civ., richiamando la giurisprudenza di questa Corte che connette gli effetti di interruzione della prescrizione e di sospensione dei termini di decadenza ex art. 410 c.p.p., comma 2 alla mera instaurazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.

2.2. Con il secondo motivo dello stesso ricorso principale, mediante la denuncia di violazione dell'art. 2729 cod. proc. civ., si lamenta che la sentenza impugnata non ha esaminato la possibilità di desume-

Retribuzione del "tempo tuta" quale orario di lavoro

re una prova presuntiva dell'inoltro della comunicazione della suddetta richiesta al datore di lavoro dalla circostanza che richieste del genere vengono generalmente inoltrate dalla D.P.L.; e ciò anche perchè neppure la società UNILEVER aveva obiettato di aver ricevuto la comunicazione.

2.3. La stessa censura viene proposta con il successivo terzo motivo sotto il profilo del difetto di motivazione della sentenza impugnata.

2.4. Con il quarto motivo si denuncia la violazione dell'art. 421 c.p.p., comma 2 e art. 115 cod. proc. civ., rilevandosi che il lavoratore resta in possesso soltanto dell'istanza diretta alla D.P.L. con cui promuove il tentativo di conciliazione e non della conseguente comunicazione inoltrata al datore di lavoro dalla D.P.L., che rimane in possesso della prova della spedizione e ricezione dell'avviso. Il lavoratore si trova nella impossibilità di documentare la circostanza, sicchè sarebbe stato doveroso per la Corte di Appello esercitare i poteri officiosi ex art. 421 cod. proc. civ. per accertare la ricezione della convocazione da parte della società.

In via subordinata, si solleva questione di legittimità costituzionale dell'art. 410 c.p.c., comma 2, in relazione agli artt. 24, 36 e 111 Cost. nella parte in cui connette l'interruzione della prescrizione alla ricezione da parte del datore di lavoro della comunicazione da parte della D.P.L. dell'avvenuta instaurazione del tentativo di conciliazione anzichè alla mera proposizione di tale richiesta da parte del lavoratore.

3.1. Con il primo motivo del ricorso incidentale si denuncia una violazione della disciplina dei CCNL del settore industria alimentare e degli accordi aziendali del 16.11.1999, in relazione all'art. 2099 cod. civ. e art. 36 Cost., nonchè delle regole di cui all'art. 1362 ss. cod. civ., e difetto di motivazione.

La sentenza impugnata viene censurata per non aver valutato l'incidenza sull'assetto negoziale del rapporto della contrattazione collettiva, che secondo la parte esclude il pagamento di una retribuzione ulteriore del tempo impiegato sia per raggiungere i reparti, sia per indossare e togliere gli indumenti di lavoro, correlando la retribuzione dovuta al solo tempo della prestazione lavorativa effettiva.

La società, premesso che la determinazione quantitativa della retribuzione risulta soprattutto dalla disciplina collettiva, trae argomenti a sostegno della propria tesi dalle norme contrattuali in tema di durata e distribuzione dell'orario di lavoro e di ridu-

zione dello stesso (correlata al godimento di riposi individuali) nonchè dalla clausola del CCNL applicabile che, imponendo all'azienda di destinare un locale a spogliatoio, dispone che questo debba rimanere chiuso durante l'orario di lavoro; tale previsione escluderebbe che il tempo da destinare alla vestizione possa rientrare nella prestazione lavorativa.

3.2. Con il secondo motivo si denunciano ancora un vizio di motivazione in ordine all'esame del contenuto della disciplina collettiva e la violazione delle regole di interpretazione dei contratti, sostenendosi che la Corte di Appello avrebbe erroneamente affermato l'esistenza di una norma imperativa che vieta l'assorbimento del tempo non lavorato destinato a pause fisiologiche, mentre l'accordo sindacale prevedeva per la fruizione delle pause proprio l'arco temporale intercorrente tra "l'avviamento e messa a regime della linea produttiva" (corrispondente all'inizio del turno) e la "predisposizione turno seguente" (corrispondente alla fine del turno) secondo uno schema di fruizione delle pause: si assume che tale regolamentazione assegna al personale un trattamento di miglior favore rispetto a quello previsto dal paradigma legale.

3.3. Con il terzo motivo, con la denuncia di violazione degli artt. 414 e 432 cod. proc. civ. e artt. 1226 e 2697 cod. civ. in relazione all'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5, si censura la determinazione, ai fini dell'accoglimento della domanda, della durata delle operazioni di vestizione e svestizione. Tale statuizione, ad avviso della parte, è sostanzialmente immotivata, priva di una determinazione obiettiva e ragionevole, in assenza di insufficiente documentazione delle allegazioni del lavoratore, ed anche di qualsiasi dimostrazione della quotidiana presenza al lavoro. Si è ignorato che il rapporto di lavoro è stato interessato da assenze per malattie, infortuni, permessi ed altre vicende sospensive della prestazione.

3.4. Con il quarto motivo si denuncia di violazione di plurime norme di diritto, sostenendosi che secondo la disciplina di legge deve intendersi per orario di lavoro quello di effettivo svolgimento delle mansioni, "al netto di quello che il lavoratore impiega nello svolgimento di attività preparatorie", in cui deve includersi il tempo che il lavoratore impiega per preparare se stesso e i propri strumenti allo svolgimento dell'attività lavorativa. Si fa riferimento a questo fine anche alla definizione di orario di lavoro dettata

Retribuzione del "tempo tuta" quale orario di lavoro

dal D.L.G.S. n. 66 del 2003, di attuazione della disciplina comunitaria, come "qualsiasi periodo in cui al lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni", per sostenere che nella fattispecie non potrebbe ravvisarsi un esercizio delle funzioni in assenza di una effettiva prestazione.

Si afferma poi che gli obblighi normativamente imposti al lavoratore (specie per il personale delle industrie alimentari) di indossare indumenti adeguati e se del caso protettivi, derivano dalla legge e non possono rientrare nell'ambito delle prerogative datoriali, gravando direttamente sul lavoratore; inoltre, che le operazioni in questione non erano predeterminate oggettivamente dal datore di lavoro, perchè il personale poteva effettuarle in un arco temporale di massima ovviamente collocato in un momento precedente l'inizio dell'orario di lavoro, ma sulla base di scelte del tutto personali da parte dei dipendenti.

I lavoratori avevano facoltà di accedere in azienda fino a 29 minuti prima dell'inizio del turno lavorativo, e potevano impiegare a loro piacimento questo intervallo temporale, come di gestire tempi e modi della vestizione. Si tratta, secondo la parte, della cosiddetta diligenza preparatoria in cui rientrano comportamenti che esulano di fatto dalla stretta funzionalità del sinallagma contrattuale.

4.1. Per ragioni di priorità logica devono essere esaminate in primo luogo le censure svolte nel ricorso incidentale, che investono con il primo, secondo e quarto motivo la questione del diritto alla retribuzione per il tempo occorrente ad indossare e dismettere gli indumenti di lavoro, con riferimento sia alla disciplina legale dell'orario di lavoro, sia alla regolamentazione collettiva applicabile. Tali motivi, che possono essere esaminati congiuntamente per la loro connessione, sono infondati.

4.2. La giurisprudenza di questa Corte ha più volte affermato, in relazione alla regola fissata dal R.D.L. 5 marzo 1923, n. 692, art. 3 - secondo cui "è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa" - il principio secondo cui tale disposizione non preclude che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo, e debba essere pertanto retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, ovvero si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo

svolgimento dell'attività lavorativa: così, Cass. 14 aprile 1998 n. 3763, Cass. 21 ottobre 2003 n. 15734, Cass. 8 settembre 2006 n. 19273, Cass. 10 settembre 2010 n. 19358 (che riguarda una fattispecie analoga a quella del caso oggi in esame); v. anche Cass. 7 giugno 2012 n. 9215. È stato anche precisato (v. Cass. 25 giugno 2009 nn. 14919 e 15492) che i principi così enunciati non possono ritenersi superati dalla disciplina introdotta dal D.L.G.S. 8 aprile 2003, n. 66 (di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE), il quale all'art. 1, comma 2, definisce "orario di lavoro" "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"; e nel sottolineare la necessità dell'attualità dell'esercizio dell'attività o della funzione lascia in buona sostanza invariati - come osservato in dottrina - i criteri ermeneutici in precedenza adottati per

l'integrazione di quei principi al fine di stabilire se si sia o meno in presenza di un lavoro effettivo, come tale retribuibile, stante il carattere generico della definizione testè riportata. Criteri che riecheggiano, invero, nella stessa giurisprudenza comunitaria quando in essa si afferma che, per valutare se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro, occorre stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e ad essere a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera (Corte Giust. Com. eur., 9 settembre 2003, causa C-151/02, parr. 58 ss.). Tale orientamento (come osserva la citata Cass. n. 19358/2010) consente di distinguere nel rapporto di lavoro una fase finale, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni od attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa (art. 2104 c.c., comma 2) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale ad esempio può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria. Di conseguenza al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro (tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

Il giudice dell'appello si è attenuto a questi principi, avendo accertato che le operazioni di vestizione e svestizione si svolgevano nei locali aziendali prefissati e nei tempi delimitati non solo dal passaggio nel

Retribuzione del "tempo tuta" quale orario di lavoro

tornello azionabile con il badge e quindi dalla marcatura del successivo orologio, ma anche dal limite di 29 minuti prima dell'inizio del turno, secondo obblighi e divieti sanzionati disciplinarmente, stabiliti dal datore di lavoro e riferibili all'interesse aziendale, senza alcuno spazio di discrezionalità per i dipendenti.

4.3. La sentenza ha anche negato l'esistenza di una disciplina contrattuale collettiva tale da escludere dal tempo dell'orario di lavoro quello impiegato per le operazioni in questione. Questa statuizione risulta fondata su una compiuta ricognizione della disciplina collettiva richiamata, nella quale non si rinviene alcuna specifica regola con il contenuto indicato dalla ricorrente incidentale, e sfugge alle censure mosse sotto i profili sia del vizio di motivazione che di violazione delle regole ermeneutiche negoziali; in particolare, con riguardo al regime delle pause fisiologiche (che non può essere riferito al tempo di quella che viene definita come "fase preparatoria" della prestazione) e alla destinazione di locali a spogliatoio, da cui nulla è dato desumere in ordine alle modalità della stessa prestazione.

5. Il terzo motivo del ricorso incidentale va disatteso, perchè la determinazione della durata del tempo in questione (e conseguentemente della correlativa controprestazione retributiva) è stata operata in via equitativa e con prudente apprezzamento, stante la difficoltà di accertare con precisione il "quantum" della domanda. Il giudice di merito ha fatto uso discrezionale dei poteri che gli attribuisce la norma processuale dell'art. 432 cod. proc. civ., con apprezzamento in fatto incensurabile in Cassazione, siccome adeguatamente motivato. Appare del resto del tutto infondato il rilievo in ordine alla mancata valutazione dei periodi di assenza dal lavoro (dedotti in modo assolutamente generico) posto che il parametro di misura del compenso è riferito ad un periodo complessivo di diverse annualità.

6.1. Il ricorso principale non merita accoglimento. Con il primo motivo il ricorrente invoca inutilmente a sostegno della propria tesi (secondo cui l'effetto interruttivo della prescrizione ex art. 410 c.p.p., comma 2 dovrebbe essere connesso alla mera instaurazione del tentativo obbligatorio di conciliazione, con la richiesta del lavoratore, indipendentemente dalla successiva comunicazione indirizzata dalla D.P.L. al datore di lavoro) la giurisprudenza di questa Corte relativa alla decadenza dalla impugnazione del licenziamento.

Si deve infatti osservare che la norma richiamata, conservata anche nella formulazione L. n. 183 del 2010, art. 31 ("la comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza") fa riferimento a due istituti profondamente diversi. Mentre il fondamento della prescrizione consiste nella presunzione di abbandono di un diritto per inerzia del titolare, il fondamento della decadenza si coglie nell'esigenza obiettiva del compimento di particolari atti entro un termine perentorio stabilito dalla legge, oltre il quale l'atto è inefficace, senza che abbiano rilievo le situazioni soggettive che hanno determinato l'inutile decorso del termine o l'inerzia del titolare, e senza possibilità di applicare alla decadenza le norme relative all'interruzione della prescrizione.

Come questa Corte ha già avuto occasione di osservare (v. Cass. 1 giugno 2006 n. 13046) la disposizione intende chiaramente distinguere gli effetti che il tentativo obbligatorio di conciliazione ha ai fini della interruzione della prescrizione dalle conseguenze che da esso derivano con riferimento ai termini decadenziali. Con riguardo alla decadenza dal potere di impugnazione del licenziamento, la sospensione del termine opera a partire dal deposito dell'istanza di espletamento della procedura di conciliazione (contenente l'impugnativa del licenziamento) essendo irrilevante, in quanto estraneo alla sfera di controllo del lavoratore, il momento in cui l'ufficio provvede a comunicare al datore di lavoro la convocazione per il tentativo di conciliazione (v. in tal senso la giurisprudenza consolidata a partire da Cass. 19 giugno 2006 n. 14087).

Invece, solo con la comunicazione al creditore della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione si verifica l'effetto di interruzione della prescrizione con effetto permanente fino al termine di venti giorni successivi alla conclusione della procedura conciliativa (Cass. 24 novembre 2008 n. 27882, 16 marzo 2009 n. 6336).

Nella specie, il giudice dell'appello si è attenuto a tale principio di diritto - che va qui riaffermato - escludendo l'interruzione della prescrizione in assenza di prova della suddetta comunicazione alla società datrice di lavoro.

6.2. Il secondo e il terzo motivo del ricorso principale

Retribuzione del "tempo tuta" quale orario di lavoro

devono essere disattesi perchè la valutazione in ordine all'opportunità di fare ricorso alle presunzioni, individuare i fatti da porre a fondamento del relativo processo logico e stabilirne la rispondenza ai requisiti di legge, è riservata all'apprezzamento di fatto del giudice di merito. Dunque, l'utilizzazione o meno del ragionamento presuntivo può essere criticata in sede di legittimità solo sotto il profilo del vizio di motivazione, ma tale censura non può limitarsi ad affermare un convincimento diverso da quello espresso dal giudice di merito, dovendo far emergere l'assoluta illogicità e contraddittorietà del ragionamento decisorio; resta peraltro escluso che la sola mancata valutazione di un elemento indiziaro (nella specie, neppure specificamente dedotto) possa dare luogo al vizio di omesso esame di un punto decisivo (v. per tutte Cass. 21 ottobre 2003 n. 15737, 11 maggio 2007 n. 10847).

6.3. Il quarto motivo dello stesso ricorso principale appare infondato, essendo sufficiente rilevare in proposito che il mancato esercizio da parte del giudice dei poteri ufficiosi ex art. 421 cod. proc. civ., preordinato al superamento di una meccanica applicazione della regola di giudizio fondata sull'onere

della prova, non è censurabile con ricorso per cassazione ove la parte non abbia investito lo stesso giudice di una specifica richiesta in tal senso, indicando anche i relativi mezzi istruttori. D'altro canto, non è neppure prospettabile una impossibilità del lavoratore di fornire la prova della avvenuta trasmissione al datore di lavoro, ad opera della D.P.L., della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione; prova che può essere certamente acquisita con l'accesso alla documentazione presso l'ufficio.

Per la stessa ragione, risulta manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 410 c.p.c., comma 2, prospettata per la violazione degli artt. 24, 36 e 111 Cost. in relazione alla prova dell'atto interruttivo della prescrizione.

7. Entrambi i ricorsi devono essere quindi respinti, hi considerazione della reciproca soccombenza, si ravvisano giusti motivi per compensare interamente tra le parti le spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; rigetta il ricorso principale e il ricorso incidentale. Compensa le spese.

Così deciso in Roma, il 26 novembre 2013.

Depositato in Cancelleria il 7 febbraio 2014

RINNOVATO IL CCNL 2010/2012 PER I LAVORATORI ANPAS

Lo scorso 17 gennaio 2014, presso la sede Nazionale ANPAS a Firenze, è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2010/2012.

Per la parte economica l'accordo prevede:

- l'aumento mensile lordo del tabellare pari, sulla categoria C2, a € 50,00, con decorrenza luglio 2013
- la corresponsione dell'aumento e dei relativi arretrati (comprensivi di 13° mensilità e pari, sempre per la categoria C2, a €350) con la busta paga del mese di gennaio 2014
- la corresponsione di una una tantum per gli anni 2010/2012 pari, per la categoria C2, a € 550,00. La definizione dei tempi per la corresponsione della una tantum avverrà in contrattazione aziendale, con la possibilità per le strutture che versino in situazioni

in difficoltà di differire il pagamento entro e non oltre il mese di ottobre 2014.

Per la parte normativa evidenziamo, in particolare:

- l'introduzione di un elemento di garanzia per la contrattazione di II livello; che prevede un indennizzo di 120€ annui nei casi in cui la contrattazione non venga effettivamente attivata (art. 7 "Contrattazione di II livello")
- la regolamentazione dell'appendistato per l'autista soccorritore, con l'inquadramento giuridico ed economico in C1 per i primi 12 mesi.

La sottoscrizione definitiva del CCNL è avvenuta l'11 febbraio u.s. ed è stato inviato il testo contrattuale al Ministero del Lavoro e al CNEL.

Il contratto è scaricabile dal sito www.uilfpl.it.

Effepielle



Redazione:

Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Mario Comollo
Tonino Viti
Chiara Lucacchioni
Gerry Ferrara

Haano inoltre collaborato:
Stefano Tognazzo
Domenico Teodori
Massimo Castellone
D'Emanuele Scarparo
Sandro Biserna
Stefano Passarello

Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio

OBIETTIVO TUTELA SANITÀ

“OBIETTIVO TUTELA SANITÀ” è un’associazione che si propone di offrire attività di assistenza e consulenza in materia medico-legale in favore del personale operante nel settore pubblico e privato della Sanità.

A oggi è di tutta evidenza, infatti, la necessità di garantire una protezione mirata e specialistica a tutte le categorie di operatori interessate, destinatarie di una vera e propria “offensiva giudiziaria” in tema di responsabilità medica.

Negli ultimi anni si è assistito ad una proliferazione del contenzioso giudiziario con richieste di risarcimento danni esose e molto spesso spregiudicate, incoraggiate da titoli propagandistici da parte dei mass media, che sotto le luci appetibili della “malasanità” ne enfatizzano gli episodi più macroscopici creando nella collettività un clima di diffidenza e di preconetto nei confronti degli operatori del sistema sanitario.

Inoltre, la connotazione negativa del mondo sanitario è ulteriormente perpetrata dagli strumenti di informazione enfatizzando la crescente distanza tra due aspetti critici: da un lato, la rilevanza primaria e costituzionale del benessere, su cui l’attività degli operatori sanitari inciderebbe spesso in modo inappropriato, e dall’altro, i crescenti tagli alle risorse economiche, strumentali e umane destinate al servizio sanitario, sì da determinare un progressivo e inesorabile decadimento dell’assistenza al cittadino.

Questo produce nella collettività una serie di idee distorte sulla sanità: qualsivoglia malattia ai giorni nostri è curabile e perlopiù guaribile: una condizione fulminante

o l’aggravamento improvviso o imprevisto di un quadro clinico è conseguenza diretta di un errore sanitario; c’è sempre un colpevole da additare e un risarcimento da esigere se l’esito di un trattamento medico non genera i benefici previsti, e si badi bene, questo vale anche nei casi in cui l’esito percepito come avverso sia una degenza più prolungata o un iter diverso da quello inizialmente prospettato, fosse anche una cicatrice più grande di qualche centimetro rispetto a quella sperata per un intervento chirurgico salvavita (del resto, la persona comune ha una concezione amplificata e distorta della nozione di danno morale che, nell’immaginario collettivo, arriva a ricomprendere qualsiasi forma di turbamento).

E c’è chi “cavalca” una simile onda emotiva, ingenerando false e temerarie prospettive risarcitorie (da sempre allettanti, e a maggior ragione in un momento di notorie crisi e difficoltà economica, come quello in cui viviamo), altresì sfruttando un panorama giurisprudenziale quanto mai variegato e tutt’altro che univoco (basti pensare all’evoluzione spesso ondivaga della nozione di alcune tipologie di danno – morale, alla vita di relazione, biologico, etc. – in seno alla sola Corte di Cassazione negli ultimi anni per comprendere quanto testé affermato).

Da qui l’esigenza di offrire una forma di tutela altamente specialistica in favore del personale medico-sanitario.

Ed è proprio questa la finalità principale di OBIETTIVO TUTELA SANITÀ, che promuove e garantisce un più facile accesso agli strumenti di salvaguardia della professionalità degli associati, attraverso il quali-

ficato apporto di esperti del settore legale e medico-legale.

Si perseguono così obiettivi di uguaglianza e solidarietà in un ambito – quello sanitario, per l’appunto - in cui è dato riscontrare, pressoché quotidianamente, la solitudine e la messa alla gogna del professionista/operatore convenuto in giudizio.

Ecco perché - sebbene UIL già offra un valido servizio di assistenza legale a vantaggio dei propri iscritti - l’Associazione propone uno strumento di tutela appositamente dedicato al settore Sanità. Aderire al progetto OBIETTIVO TUTELA SANITÀ è molto semplice: possono farlo tutti coloro che, indipendentemente dalle proprie condizioni personali, esercitano in forma autonoma e/o dipendente un’attività e/o professione medico-sanitaria.

La quota annuale d’iscrizione è pari a € 300,00 per il personale medico e dirigente, a € 200,00 per il personale sanitario non medico. Con particolare riguardo agli iscritti UIL-FPL - in virtù della convenzione in essere tra quest’ultima e OBIETTIVO TUTELA SANITÀ -, il costo annuale d’iscrizione è pari a € 30,00 per il personale medico e dirigente, a € 15,00 per il personale sanitario non medico.

Ci auspichiamo la più ampia adesione da parte di tutti coloro cui l’offerta sopra esplicita è rivolta, forti della convinzione che, mutuando la riflessione di una nota scrittrice contemporanea, “nessuno si salva da solo”.

Seguirà sul prossimo numero di Effepielle un ampio aggiornamento sul tema; ulteriori informazioni saranno disponibili sul sito www.uilfpl.it

I nostri servizi



UILFPLCARD

È la carta prepagata ricaricabile MasterCard dotata di IBAN: fai acquisti sicuri su internet; paghi e prelevi contante in tutto il mondo; paghi i bollettini postali comodamente da casa o dalla tua sede di lavoro; effettui il pagamento dei pedaggi autostradali. MasterCard ti riserva tanti vantaggi e sconti esclusivi per le tue spese e il tuo shopping.

FOND PERSEO

Perseo è il Fondo pensione complementare, costituito nella forma di associazione riconosciuta e operante in regime di contribuzione definitiva e destinato a tutti i lavoratori delle Regioni, delle Autonomie Locali e della Sanità. Nasce con l'obiettivo di permettere ai lavoratori di costituire, giorno dopo giorno, una pensione complementare che integri quella obbligatoria per affrontare con maggiore serenità il periodo post-lavorativo.



Nell'ottica di erogare prestazioni di servizio utili alla tutela della persona, abbiamo stipulato, con l'agenzia Unipol, una polizza assicurativa sugli infortuni siano essi professionali che extra professionali. La validità della garanzia è subordinata alla presentazione della tessera associativa e si riferisce alla sola indennità giornaliera da ricovero. La garanzia prevede le seguenti condizioni: *massimale, 26 € al giorno per una degenza massima di 45 gg.; franchigia, primi 5 gg. di ricovero.*



UIL FPL Segreteria Nazionale
Via di Tor Fiorenza 35 - 00199 Roma
Tel. 06 865081 fax 06 86508235
Email: info@uilfpl.it • www.uilfpl.it



**TANTE SOLUZIONI
PER UN SINDACATO
DI QUALITÀ**



Assicurazioni professionali

R.C. PATRIMONIALE COLPA GRAVE 2014 GRATUITA PER GLI ISCRITTI ALLA UIL FPL

Per l'anno 2014 abbiamo sottoscritto con la compagnia "Assicurazioni Generali S.p.A." la polizza assicurativa RC professionale gratuita per tutti gli iscritti UIL FPL appartenenti sia al comparto Sanità che al comparto AALL., che prevede un massimale di copertura di € 200.000,00 = (euro duecentomila/00) periodo assicurazione 01/01/2014 - 31/12/2014. A completamento, per tutti gli iscritti e per entrambi i comparti, Assicurazioni Generali S.p.A. propone la **polizza integrativa ad adesione** per l'aumento del massimale fino a € 1.000.000,00 al costo di € 23,00.

POLIZZA INTEGRATIVA 2014 RC COLPA GRAVE PER IL PERSONALE DELLA SANITÀ

Abbiamo pensato a due tipi di Polizze Integrative:

1. Polizza con la BH Italia con estensione del massimale a € 5 milioni con retroattività 01/01/2010, premio annuo di € 40,00.
2. Polizza con la BH Italia con estensione del massimale a € 5 milioni con retroattività 31/01/2003, premio annuo di € 61,00.

POLIZZA CONVENZIONE 2014 RC COLPA GRAVE PER MEDICI, DIRIGENZA SPTA E OSTETRICHE

Il massimale di garanzia della polizza è di € 5 milioni. Per quanto riguarda i medici e la dirigenza SPTA il costo della polizza è a carico dell'aderente, mentre, come per gli anni precedenti, per le ostetriche il costo resta a totale carico della struttura nazionale.

POLIZZA CONVENZIONE 2014 RC COLPA GRAVE PER I DIRIGENTI DEL COMPARTO AALL E PER LE PROFESSIONI AMMINISTRATIVE DEL COMPARTO SANITÀ

Convenzione LLOYD'S - Scelta del Massimale a € 1.000.000,00 o € 2.500.000,00 - Il premio da versare annualmente è variabile a seconda della qualifica dell'assicurato e della scelta del massimale.

Tutti i moduli di adesione sono consultabili sul sito www.uiltpl.it nella sezione Assicurazioni.

CONSULENZA LEGALE, GRATUITA IN TESSERA

La consulenza legale, è inerente a problemi legati al rapporto di lavoro (provvedimenti disciplinari, licenziamenti, controllo "busta paga", conteggio TFR, ecc.).

TUTELA LEGALE

(copertura fino ad un max di € 2.000,00)

Per poter usufruire del servizio garantito in tessera, l'iscritto, al momento in cui è al corrente del sinistro per il quale occorre l'intervento del legale, deve contattare il proprio dirigente sindacale di riferimento.

Formazione

La nostra offerta formativa realizzata dalla nostra Agenzia OPES in collaborazione con diversi soggetti universitari

UNILABOR: *Laurea triennale in Consulente del Lavoro e delle Relazioni Sindacali - Università di Siena*

UNILAB: *Laurea triennale in Scienze Politiche - Seconda Università di Napoli*

UNILAB: *Laurea specialistica in Scienze e Tecniche delle Pubbliche Amministrazioni - Seconda Università di Napoli*

UNILAVORO: *Laurea magistrale in Giurisprudenza - Università Niccolò Cusano di Roma*

MASTER I° LIVELLO: *Gestione del Coordinamento delle Professioni Sanitarie - Università Niccolò Cusano di Roma*

MASTER I° LIVELLO: *Infermieristica ed Ostetricia Legale e Forense - Università Niccolò Cusano di Roma*

MASTER I° LIVELLO: *Gestione e Management della Polizia Locale - Università di Siena*

MASTER II° LIVELLO: *Diritto e Management delle Aziende Sanitarie - Università di Siena*

CORSI ECM GRATUITI: *in modalità FAD e residenziali*

I servizi della UIL

ITALPATRONATO UIL

Un'esperienza più che cinquantennale al servizio di tutti i cittadini. In un contesto sociale in evoluzione, l'Ital ha scelto di non limitare le sue potenzialità alla semplice tutela e assistenza del lavoratore e del cittadino. Da tempo la sua attività contempla anche i ruoli di segretariato sociale e consulente della famiglia, istituzione che oggi esprime bisogni nuovi, che emergono in tutti i cicli e momenti della vita. Tutte le esigenze e i problemi relativi ad ogni categoria sociale, possono trovare una risposta e un aiuto concreto nell'Ital: maternità, vecchiaia, disabilità, rapporti con la burocrazia, esclusione sociale, inclusione dei lavoratori extracomunitari e delle loro famiglie. A chi si rivolge alle sue sedi, l'Ital offre informazione, assistenza tecnica e soluzioni concrete in materia di: sicurezza sociale, previdenza risparmio sociale e fisco, lavoro e mercato del lavoro, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, diritto di famiglia e delle successioni.

CAF-UIL

Il CAF-UIL è il Centro di Assistenza Fiscale rivolto a tutti i dipendenti pubblici, privati e pensionati per adempiere agli obblighi della dichiarazione dei redditi, modello 730, nel modo migliore attraverso una assistenza di qualità, professionalità e cordialità. Per gli iscritti alla UIL FPL è gratuito il modello 730, Unico, ISEE e ISEEU.

SERVIZI ADOC

È presente in tutti i capoluoghi provinciali con volontari esperti nel diritto del consumatore, in grado di dare informazioni ai cittadini ed abilitati alle procedure di conciliazione e arbitrato.

UNIAT

Assistenza agli inquilini per i contratti di locazione, vertenze, sfratti, edilizia res. pubblica, grandi proprietà, proprietari privati, consulenza edilizia.

I nostri servizi

OBBIETTIVO TUTELA SALUTE

"Obiettivo Tutela Sanità" è un'associazione che si propone di offrire attività di assistenza e consulenza in materia medico-legale in favore del personale operante nel settore pubblico e privato della Sanità. Sebbene la UIL FPL già predisponga un servizio di assistenza legale a vantaggio dei propri iscritti, l'Associazione intende offrire uno strumento di assistenza e tutela distintamente dedicato al settore Sanità. Aderire al nostro progetto è molto semplice: all'associazione "Obiettivo Tutela Sanità" possono partecipare tutti coloro che, indipendentemente dalle condizioni personali, esercitano in forma autonoma e/o dipendente un'attività e/o professione medico-sanitaria.

CASA UIL

Casa UIL FPL è il GAS (Gruppo d'Acquisto Solidale) ufficiale della UIL FPL. Iscrivendoti all'associazione potrai comprare i prodotti di eccellenza della gastronomia italiana con sconti riservati, così da acquistare informati e consapevoli in termini di qualità e di conoscenza. www.casauilfpl.it



MARZO GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA

LE DONNE UIL E LE DONNE D'ORIGINE STRANIERA SI FESTEGGIANO INSIEME

il **7** MARZO 2014 - UIL - SALA BUOZZI ROMA - VIA LUCULLO 6



Ore 9,30 **Saluto di:**

Maria Pia Mannino

Responsabile nazionale Pari Opportunità e Politiche di genere

Guglielmo Loy

Segretario Confederale UIL, Responsabile Dipartimento Politiche Migratorie

Nahla Mohammed

Nermin Nagi Sharif

HIND Muotu

Naoufel Charfi Bouguerra

Kaur Sandeep

EFITU - Federazione Egiziana Sindacati Indipendenti

UGTL - Unione Generale Lavoratori Libici

UGTM - Unione Generale Lavoratori Marocco

UGTT - Unione Generale Lavoratori Tunisini

UILTEC ITAL Vicenza

Saranno presenti

Anna Maria Chica

Marta Patiño

Maria de Lourdes

Felicité Mbezele

Ribka Sibhatu

Lisa Chen

Giornalista

Giornalista

Scrittrice

Attrice

Poetessa

Violinista



UnipolSai
ASSICURAZIONI

UniSalute
ASSICURAZIONI

Unipol
ASSICURAZIONI



SEMPRE PIÙ PROFICUA LA COLLABORAZIONE TRA LA UIL-FPL E L'ITAL-UIL

Carissimi,

il progetto di costruire una Uil come Sindacato a rete segue una profonda innovazione nel modo di concepire la nostra organizzazione a partire dal lavoro di migliaia di donne e uomini e cioè di quadri sindacali e di delegati delle categorie così come di operatori e collaboratori dei servizi. Costoro sono la nostra risorsa, costoro devono costituire il sindacato a rete.

La Segreteria Nazionale della UIL FPL e la Presidenza ITAL, Patronato della UIL, dopo il periodo più recente di concreta collaborazione fra le rispettive strutture negli ambienti operativi hanno deciso di migliorare e potenziare le loro sinergie sempre con l'obiettivo di tutelare e di assistere i lavoratori del Pubblico Impiego in materia previdenziale e assistenziale.

Per questo scopo è stato concordato di aprire "uno sportello" presso la sede nazionale ITAL con due dirigenti della categoria: il Sig. Claudio Tulli come referente istituzionale e il Sig. Fabio Matrascia come corrispondente tecnico.

Costoro rappresenteranno un importante punto di riferimento per avvicinare le due strutture ITAL e UIL FPL ma soprattutto per favorire l'interlocuzione e la soluzione dei problemi territoriali.

Questo impegno prevede, a partire dal prossimo mese di marzo, la presenza di entrambi i collaboratori il mercoledì dalla ore 9,00 alle ore 13,30 e dalle 14,30 alle 17,00.

Gli stessi sono raggiungibili al numero telefonico 06/85233438 e all'indirizzo di posta elettronica previdenzafpl@pec.italuil.it.

Per raggiungere gli obiettivi ambiziosi che ci proponiamo e più in generale che si propone la Confederazione è comunque indispensabile la collaborazione e l'impegno di entrambe le strutture a tutti i livelli della UIL.

Cordialmente.

**IL Presidente ITAL UIL
Gilberto De Santis**

**IL Segretario Generale UIL FPL
Giovanni Torluccio**



Data: Roma, 14 febbraio 2014
Prot.: 717/GL/fb
Oggetto: Iniziativa UIL/ITAL sulla
“GARANZIA GIOVANI”

Alle U.R. UIL
Alle C.S.T UIL

UIL Scuola
UIL FPL
ENFAP NAZIONALE
UFFICI ITAL

L'imminente attuazione in Italia del programma “Garanzia Giovani” prevede diverse iniziative per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Questa opportunità è stata analizzata anche attraverso un seminario che si è tenuto il 29 gennaio scorso organizzato congiuntamente dall'Ital e dalla UIL. Dal seminario è emersa l'ipotesi di costruire un protagonismo dell'Organizzazione ed uno di questi strumenti potrà essere, almeno nella fase di avvio, la costituzione di uno “SPORTELLINO INFORMATIVO” che, qualora fosse costituito nelle nostre sedi territoriali o regionali offrirebbe una ulteriore occasione alla UIL di essere un punto di riferimento per i giovani.

È nostra intenzione pertanto proporre alle strutture territoriali la costituzione di veri e propri coordinamenti finalizzati alla costituzione di “SPORTELLI INFORMATIVI” composti, oltre che dalla UIL e dall'Ital, dalla UIL Fpl, dalla UIL Scuola e, laddove presenti, dagli Enti di Formazione regionali della UIL o comunque accreditati dalla UIL:

- l'Ital, in virtù del nuovo ruolo assegnato ai patronati in materia di servizi per il lavoro che li autorizza a svolgere attività di intermediazione.
- la UIL Fpl, in quanto organizza i lavoratori dei Centri per l'Impiego, che a livello provinciale gestiscono i servizi di collocamento e coordinano le attività di formazione e orientamento.
- gli Enti di formazione della UIL, per le loro competenze in materia di formazione professionale ed orientamento.
- la UIL Scuola per il forte ruolo sull'orientamento, nel corso del percorso curriculare dei ragazzi, che la rete degli Istituti superiori può svolgere.

Invitiamo, inoltre le UIL territoriali o regionali a valutare se avviare le procedure di autorizzazione nazionale e accreditamento regionale, per abilitare gli uffici provinciali di PATRONATO a svolgere questo nuovo servizio di assistenza ed orientamento, anche in prospettiva di un ruolo più attivo nell'ambito della Garanzia Giovani, in quanto soggetti competenti a svolgere attività di intermediazione.

Sarà cura della UIL e dell'Ital curare i rapporti con Italia Lavoro, struttura incaricata dal Ministero del Lavoro ad offrire sul territorio alle realtà interessate la necessaria assistenza tecnica nelle procedure di autorizzazione e accreditamento.

La UIL (servizio politiche del lavoro) e la Presidenza dell' ITAL rimangono, ovviamente, a disposizione per ogni chiarimento ed aggiornamento a partire da eventuali novità, auspicabili, relative alle intese, necessarie, tra Governo e regioni.

Il Presidente Ital
(Gilberto De Santis)

Il Segretario Confederale UIL
(Guglielmo Loy)

NOTIZIE DAI TERRITORI

CORRIERE DEL VENETO - Venerdì, 21 Febbraio 2014

I dipendenti già pronti allo sciopero «Presi in giro, vadano tutti a casa»

VENEZIA — Sono pronti a tutto, a scioperare, a marciare su Roma, a urlare slogan al vetriolo in consiglio comunale.

I sindacati dei dipendenti comunali hanno dichiarato guerra al taglio degli stipendi, la vertenza che finora si era svolta in termini pacati e senza disfunzioni nel servizio pubblico ora rischia di assumere toni e livelli di scontro mai visti finora in città. «Devono andarsene tutti a casa - urla concitato **Mario Ragno**, Uil funzione pubblica - Se fossi io sindaco darei subito le dimissioni per marcare l'irresponsabilità del governo».

Ragno si dice «allibito» e «schi-fato» per quanto accaduto ieri in Senato. «A Roma abbiamo parlato con tutti, qualcuno evidentemente non sa fare il proprio mestiere - continua - È Pietro Grasso che dà i numeri? Il presidente Napolitano troppo rigido? Gli onorevoli non sanno lavorare? Venezia è stata presa in giro, basta se ne vadano a casa, non ne possiamo più di questa politica». Oggi i sindacati si riuniscono con le rsu dei lavoratori comunali e per lunedì hanno indetto un'assemblea che si trasformerà in una protesta direttamente in consiglio. «Poi indiremo uno sciopero - tuona Sergio Chiloiro, Cgil funzione pubblica - ma non solo, ne vedranno di tutti i colori, se questo Paese si abitua ad ascoltare le ragioni della buro-

crizia e non quelle dei territori, si merita questo e altro».

E visto che i comunali, da sempre, sono tacciati da una parte dell'opinione pubblica di essere fannulloni irresponsabili Chiloiro calca la mano: «Ci vogliono davvero così? Ci vogliono fannulloni. Bene. Da adesso lo saremo e molti si accorgeranno della differenza».

Se la situazione non si sistema entro breve già a partire da marzo gli stipendi non saranno più garantiti nella loro integrità e a Venezia rischia di scoppiare il caos. I dipendenti rischiano di perdere un minimo di 200 euro al mese e c'è chi, come i vigili o chi lavora in regime di flessibilità, arriverà ad avere tra i 400 e i 600 euro in meno al mese. I salari però non sono quelli milionari dei dirigenti, «prendiamo di media tra i 1.200 e i 1.500 euro», ricorda Ragno che lancia la proposta di marciare a Roma sotto il Parlamento. A rischio ci sono poi le 91 supplenti delle scuole materne e dei nidi: per loro da settembre si profila la disoccupazione.

Il Comune non potrà più assumere nessuno. «Ci saranno enormi disagi per le famiglie - sottolinea i sindacalisti - noi non vogliamo che succeda come a Torino, qui il Comune ha affidato a terzi le scuole».

G.B.

Sbloccati i concorsi all'Ove-Policlinico per oltre cento ausiliari socioosanitari

CATANIA - È andato a buon fine l'impegno della Uil-Fpl di Catania per lo sblocco dello svolgimento degli esami del corso per operatori socio-sanitari all'azienda ospedaliera Policlinico-Vittorio Emanuele.

Si tratta di figure di supporto di fondamentale importanza per lo sviluppo del processo di assistenza ai pazienti svolto dagli infermieri.

Gli esami si svolgeranno nella sede del P. O. Vittorio Emanuele; la commissione giudicatrice è formata da componenti designati dagli assessorati regionali Salute, Famiglia; Politiche Sociali e del lavoro, dall'Ipasvi di Catania e due membri designati dal direttore generale dell'Azienda.

Le prove coinvolgeranno oltre 100 operatori che svolgono già la loro attività lavorativa come figure ausiliarie socio-sanitarie che potranno successivamente essere inquadrare nell'organico aziendale attraverso l'espletamento di un concorso, considerando come la pianta organica aziendale preveda già la collocazione della figura dell'operatore socio-sanitario. nei vari contesti operativi.

«Si tratta di un grande risultato - ha dichiarato il segretario provinciale della Uil-Fpl Stefano Passarello - poiché si tratta di figure professionali fondamentali per l'ambito sanitario. Noi continueremo a interagire con l'assessorato alla Salute e con la Direzione Aziendale, affinché la procedura concorsuale venga espletata in tempi brevi, sia nell'interesse di questi lavoratori sia nell'interesse dell'utenza».

NOTIZIE DAI TERRITORI

GIOVEDÌ 13 FEBBRAIO 2014 ANNO CIX - N. 57

EURO 1,45

CORRIERE DELLA SERA

Il caso Pochi posti, anche le ambulanze restano bloccate. I sindacati: «Congestione totale». L'Usi: «Pronto un esproprio di terra»

Fango e caos, il parcheggio selvaggio del Sant'Antonio

PADOVA — Auto posteggiate nel pantano, copertoni bocati, ambulanze bloccate o costrette a fare slalom: è di nuovo caos parcheggi all'ospedale Sant'Antonio. Lo spazio riservato alle automobili di utenti e dipendenti è praticamente al collasso: nelle ore di punta trovare posto assomiglia ad un'impresa, e spesso il «traffico» all'ingresso di via Facciolati coinvolge pure le ambulanze. Non si salvano nemmeno quelle a sirene spiegate, che devono farsi largo tra le auto in coda e quelle in sosta (provvisoria, ma selvaggia). La pioggia di questi giorni non ha fatto altro che peggiorare la situazione: i giardinetti adibiti a parcheggio si sono tramutati in un pantano, con le ruote delle auto che affondano nel fango. «La congestione è totale - afferma Stefano Tognazzo (Uil) - Gli

utenti devono girare ore per trovare un posto e rischiano la multa, perché fuori dal parcheggio ci sono auto posteggiate in condizioni disperate. Quando pio-

ve, il parcheggio diventa una palude: alcuni, per piazzare l'auto sul bordo del marciapiede, hanno forato le gomme». La situazione, già critica, è peggiorata

nel maggio 2013, quando il park privato «Sant'Antonio» (gestito dall'ex titolare di un'officina meccanica di via Facciolati) ha chiuso i battenti. Chi non

trova posto sotto l'ospedale ripiega sulle strade circostanti, suscitando le proteste dei residenti: «Gli spazi riservati sono scio-

diati», spiega Tognazzo. Alcuni dipendenti parcheggiano in un prato a un chilometro di distanza, altri hanno rinunciato all'auto e vengono coi mezzi, in moto o in bici. Ad agosto, l'Usi ha annunciato l'apertura di un nuovo park da 124 posti in via Canezzini. Ma sei mesi dopo, i lavori sono ancora fermi al palo: «Quel progetto era già stato presentato dalla vecchia direzione tempo fa - ricorda Tognazzo -.

Il nuovo parcheggio esterno dovrebbe sorgere sul terreno adiacente all'attuale, dove l'Usi dovrebbe eseguire alcuni espropri. Lo studio prevedeva già l'ubicazione di sberre, piante, scari-

chi e luci. Purtroppo sembra procedere a rilento, noi non abbiamo più notizie».

«Abbiamo già chiuso l'accordo per l'esproprio dell'area con tutte le persone interessate, c'è stato qualche ritardo ma continuo di presentare l'atto di proprietà entro fine febbraio o inizio marzo - assicura l'architetto Alberto Nardin, direttore del dipartimento tecnico dell'Usi 16 -. Poi l'appalto andrà avanti, e i lavori dureranno circa otto mesi. Attualmente, il parcheggio dell'ospedale è utilizzato sia dai dipendenti che dagli utenti: in futuro quello esterno sarà riservato ai dipendenti e quello interno ai secondi, per cui dovrebbe liberarsi almeno la metà dei posti. Nel frattempo la gente parcheggia dappertutto, anche se attorno all'ospedale c'è disponibilità di posti. Ma le aree verdi non sono posti auto, e chi ci si parcheggia sopra deve assumersi le proprie responsabilità».

Alessandro Macciò



Dopo la pioggia Pozzanghere e disagi. E c'è chi si ferma davanti al cancello (Fossella)

In ospedale

IL MESSAGGERO
18-2-2014

Mancata nomina del direttore Asl esposto della Uil

►L'atto depositato in procura dopo settimane di attesa per la scelta da parte della Regione

SANITA'

Mancata nomina del direttore generale della Asl, la Uil Fpl deposita un esposto alla Procura della Repubblica per «condotta omissiva da parte del presidente del Lazio Nicola Zingaretti». Dal sindacato, fanno sapere che la decisione è stata presa dopo che i vari solleciti con cui si chiedeva a Zingaretti di nominare un direttore generale per la Asl reatina sono rimasti del tutto inascoltati. «Questa condotta è inaccettabile - spiega il segretario

Domenico Teodori - e sta arrecando non pochi danni all'azienda».

E il sindacato evidenzia un altro particolare: «Non va dimenticato - continua Teodori - che l'elenco degli idonei a ricoprire l'incarico è nella disponibilità della Regione dal 29 ottobre scorso ma, ad oggi, non si è provveduto alla nomina. Abbiamo presentato la denuncia affinché gli inquirenti possano valutare la sussistenza di profili di illiceità nella condotta del commissario».

A.B.

 **UILFPL FEDERAZIONE POTERI LOCALI**

LE VERTENZE NAZIONALI UIL FPL

**LA VOLONTÀ
E
IL CORAGGIO
di cambiare**

NOTIZIE DAI TERRITORI

IL CORRIERE DI RIETI 18-02-2014

Teodori: "Chiediamo di valutare la sussistenza di profili di illiceità su questo ritardo"

Mancata nomina del direttore Asl La Uil chiama in causa la Procura

di Sara Pandolfi

► RIETI - Ritardo spaventoso nella nomina del nuovo direttore generale della Asl di Rieti da parte del presidente Nicola Zingaretti e la Uil fpl chiama in causa la Procura della Repubblica.

E' stata presentata ieri mattina dal sindacato dei lavoratori la denuncia per richiedere la valutazione della sussistenza di profili di illiceità su questo ritardo.

Dopo la prima ondata di nomine e il rifiuto a ricoprire l'incarico da parte di Joseph Polimeni, che ha preferito restare a ricoprire il proprio incarico presso la Asl di Lucca, il presidente Zingaretti, nonostante i ripetuti solleciti delle organizzazioni sindacali, ancora non ha proceduto alla nuova nomina.

"La decisione è stata presa dopo che i vari solleciti con cui si chiedeva al presidente Zingaretti di nominare un direttore generale per la nostra Asl sono rimasti del tutto inascoltati - ha dichiarato il segretario della Uil fpl, Domenico Teodori - Questa condotta è inconcepibile e sta arrecando non pochi danni alla nostra azienda in virtù delle numerose funzioni

che sono a lui assegnate tra cui la complessiva gestione dell'azienda stessa, nonché responsabile dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa ed è l'unico soggetto, tra l'altro, legittimato a provvedere

alla nomina del direttore sanitario e del direttore amministrativo. L'elenco degli idonei a ricoprire l'incarico di direttore generale, redatta da una commissione nominata a tale scopo, è nella disponibilità del presidente Zingaretti

dal 29 ottobre ma, ad oggi, nonostante le ripetute richieste e lo stato di assoluta immobilità della Asl Rieti, Zingaretti non ha provveduto alla nomina.

Abbiamo presentato la denuncia, quindi - conclude il segretario Teodori - affinché gli inquirenti possano valutare la sussistenza di profili di illiceità nella condotta del commissario tenuto conto che la normativa prevede che il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. La Uil fpl - conclude il segretario della Uil fpl, Domenico Teodori deciso ad andare a fondo sulla mancata nomina del direttore generale - non è disposta a constatare la scarsa importanza che da Roma viene rivolta a questo territorio. E, per dovere nei confronti dei nostri concittadini, come anche dei dipendenti di quest'azienda che rappresentiamo, ci siamo rivolti agli organi competenti".

La testimonianza di un paziente del de'Leellis

"Due milioni di euro per un giardino quando andrebbero rifatti gli infissi"

► RIETI

"Perché voler spendere 2 milioni di euro per costruire all'interno dell'Ospedale un giardino? Non sarebbe più opportuno e necessario risanare gli infissi di quello stesso Ospedale?" Le domande le rivolge all'Asl di



Rieti un paziente ricoverato di recente al reparto di urologia del de'Leellis "Dopo l'operazione - scrive - sono stato riportato al mio reparto. Quella sera pioveva a dirotto e dalle fessure della finestra, accanto al mio letto, entrava un fredda aria gelida. Qualcuno provò a "tamponare" le fessure ma inutilmente. La mattina seguente mi svegliai con un forte mal di testa, raffreddore e un fastidioso stato febbrile. Provai a lamentarmi ma mi venne detto che il problema degli "spifferi" d'aria provenienti dalle finestre è una caratteristica dell'ospedale".

- 100 -

LODI PROCLAMATO IN FORMA COLLETTIVA CONTRO LA FONDAZIONE

Santa Chiara, scatta uno sciopero della fame

UNO SCIOPERO della fame collettivo, che si traduce in uno sciopero della mensa nella giornata di venerdì prossimo, con presidio sindacale in cortile. I lavoratori di Santa Chiara, per nulla intimiditi dalla decisione presa dai vertici dell'Azienda di Servizi alla Persona (Asp) per cui lavorano e dal Comune di trasformare la casa di riposo in una Fondazione di diritto pubblico,

forti anzi del referendum con il quale il 95% di loro ha detto di no a tale ipotesi, nell'assemblea di ieri (90 circa i presenti) hanno deciso, insieme ai sindacati Funzione Pubblica di Cisl, Uil Cgil e al Confal, di astenersi dal consumare la mensa tra le 12.30 e le 13.15 di venerdì, invitando anzi

l'Asp a donare i loro pasti alla Caritas. «Si sono concordate azioni che non danneggino pazienti o i loro familiari» sottolineano i sindacati. Altro passo sarà il 'corteo di auto' che partirà l'1 marzo alle 8.30 dal parcheggio dell'Ospedale con rientro previsto a Lodi, in piazza della Vittoria, passando

per Cavenago, Casale, Codogno, Senna, San Colombano e Sant'Angelo, comuni in cui verrà lasciata copia per una mozione da discutere nei rispettivi consigli contro la privatizzazione: «Abbiamo deciso di coinvolgere altre realtà» - spiega Massimiliano Castellone (Uil) - perché la

meta dei pazienti è del territorio. Impugneremo inoltre la delibera di passaggio del cda di Santa Chiara. «I dipendenti sono pronti allo sforzo economico, un ricorso al Tar costa tra i 3 e i 5 mila euro - afferma Mauro Tressoldi (Cisl) -». La Cgil esca dall'ambiguità. Il sindaco, infine, ha giurato dinanzi ai consiglieri regionali, che entro l'11 febbraio avrebbe pubblicato sul sito dell'Asp il bilancio 2012; a oggi non c'è traccia. L.D.B.

NOTIZIE DAI TERRITORI

<http://corrieredelveneto.corriere.it/>

Stipendi tagliati, corteo di comunali «Nuove regole per il patto di stabilità»

I tremila lavoratori di Ca' Farsetti rischiano una riduzione di 250 euro al mese se il Senato non approverà l'emendamento «Salva Venezia»

VENEZIA - Corteo dei comunali contro il taglio degli stipendi. Venerdì mattina 500 lavoratori di Ca' Farsetti hanno manifestato da Rialto alla Prefettura per far conoscere a tutti in città cosa succederà se il Senato non approva l'emendamento «Salva Venezia». Gli stipendi di circa tremila lavoratori scenderanno di circa 250 euro al mese, qualcuno non arriverà a guadagnare nemmeno mille euro al mese. Da settembre, ci sarà poi un problema negli asili e nelle scuole materne: le 91 maestre a tempo determinato non potranno più essere assunte. Inoltre, sono a rischio servizi sociali come Riduzione del danno, Città e prostituzione e Etam. A guidare il corteo tutte le sigle sindacali che alle 10.30 hanno incontrato il capo di gabinetto del prefetto Domenico Cuttaia. A lui sono state consegnate le firme della petizione che condanna le sanzioni ai danni dei lavoratori quando i Comuni non rispettano i vincoli del patto di stabilità e chiede al governo nuove regole. «Presidenza del consiglio e Ministero all'Interno saranno prontamente informati», ha detto la Prefettura. I 500, in assemblea, hanno deciso di continuare la vertenza con presidi e volantaggi.

13 febbraio 2014



NOTIZIE DAI TERRITORI



Roma, 21.02.2014
Prot. n°175/SB/bg

Ai Sindaci

Ai Presidenti di delegazione trattante

Ai Segretari Comunali

Alle RSU

COMUNI DELLA PROVINCIA DI ROMA

Oggetto: Organizzazione degli uffici. Mancata informazione e consultazione.

Riconosciuta la condotta antisindacale richiesta della UIL FPL.

Con il decreto del tribunale del lavoro di Velletri 3551/2013 la UIL FPL ha visto riconosciute le sue ragioni in materia di condotta antisindacale nei confronti del Comune di Nettuno. La UIL FPL aveva richiesto l'intervento del giudice in ragione dell'approvazione di due delibere di Giunta che modificavano gli assetti organizzativi dell'Ente (nello specifico delibera n°60 /2013 "modello organizzativo dell'Ente" e n°61/2013 "regolamento uffici e servizi") invocando che anche nell'attuale quadro normativo non vengono meno gli obblighi derivanti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale in materia di informazione e consultazione per le materie connesse all'organizzazione degli uffici (e nello specifico artt. 5 e 6 del D.Lgvo n°165/2001 ed art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.1999).

Osserva il giudice in materia di partecipazione sindacale derivante dai dettami normativi:

E ciò, in ragione della oggettiva e pacifica rilevanza che l'organizzazione degli uffici ha sul rapporto di pubblico impiego e sugli interessi dei lavoratori, di cui istituzionalmente sono portatrici le organizzazioni sindacali. E per la medesima ragione, tale onere di comportamento in capo al datore di lavoro, risulta formalmente prescritto anche dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto enti locali (artt. 4-8 del CCNL del 1999, come confermati, con modifiche, dagli artt. 3-7 del CCNL del 22/01/2004) che stabilisce con precisione i casi in cui vi è l'onere di attivare le diverse forme di partecipazione sindacale (informazione preventiva, consultazione, concertazione e contrattazione).

Continua a pag.28

VIA SAN NICOLA DA TOLENTINO, 45 – 00187 ROMA – TEL 06.83517065-66 FAX 06.83517072
segreteria@uilfplroma.it

NOTIZIE DAI TERRITORI

Ne deriva conseguentemente:

Ne consegue che, un corretto rapporto fra il datore di lavoro le organizzazioni sindacali portatrici degli interessi dei lavoratori, richiederebbe la concreta e puntuale attuazione del ruolo tali soggetti, in tutte le fasi della organizzazione del rapporto di lavoro, ove normativamente prescritto, come nel caso di specie, dal momento che è la stessa contrattazione collettiva che riconosce al sindacato posizioni partecipative dei processi decisionali. E la violazione, in tali casi, eludendo tale prerogativa delle organizzazioni sindacali, rende di fatto nullo il ruolo del sindacato nella fase di informativa e di consultazione, oltre ad apparire anche in contrasto con i principi di buona fede e correttezza, in quanto altera le regole del confronto sindacale stabilite in sede di contrattazione, dando luogo ad atteggiamenti di negazione del ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali e, in definitiva, una violazione dell'immagine delle stesse dinanzi ai lavoratori rappresentati, direttamente conseguente al disconoscimento del ruolo dialettico e di potere contrattuale.

E quindi la logica conclusione del provvedimento:

Pertanto, la persistenza degli effetti di provvedimenti amministrativi adottati in violazione dell'obbligo d'informazione preventiva di tutti i soggetti individuati i quali attori nella formazione della volontà finale dell'ente datoriale, come nel caso di specie, consente di ritenere che gli effetti negativi nei confronti dell'operazione sindacale ricorrente, siano tuttora persistenti, e che gli stessi possano essere eliminati, esclusivamente mediante la revoca degli atti lesivi del diritto del redazione sindacale, e l'adozione di nuovi atti che siano adottati nel totale rispetto del contraddittorio previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il ricorso va dunque accolto.

PQM

Rigettata ogni altra domanda, istanza ed eccezione, così provvede:

- dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta dal comune di Nettuno, mediante l'adozione delle deliberazioni di giunta municipale N. 60/2013 e 61/2013, e per l'effetto, ordina alla convenuta la cessazione del predetto comportamento e la rimozione degli atti predetti, nonché la convocazione della organizzazione sindacale ricorrente per la consultazione di cui all'art. 6, co. 1, del d.lgs. n. 165/2001;

Appare quindi quanto mai opportuno che alla stregua di quanto avvenuto e decretato dal tribunale che le Amministrazioni adottino le procedure richiamate nell'atto, ovvero provvedano alla revoca o sospensione di delibere adottate in violazione. La UIL FPL procederà in caso d'inerzia alle conseguenti iniziative.

Il Segretario Responsabile

UIL FPL di Roma

Sandro Bernardini

