



Effepiella



N° 78 DEL 19 GIUGNO 2014

Anno IV° n. 78/2014 - 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

Riforma Pa: la nostra proposta

**PER IL RIDISEGNO
E IL RILANCIO
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI**

**PER UNA NUOVA
QUALITÀ
DELLA
PARTECIPAZIONE**

**PER LA CENTRALITÀ
DEL LAVORO
PUBBLICO
NEI PROCESSI
DI INNOVAZIONE**

**PER RISPONDERE
AI CITTADINI
CON SERVIZI
DI QUALITÀ**



Riforma Pa: la nostra proposta

La Pubblica amministrazione ha bisogno di un vero cambiamento. Non dell'ennesima riforma di facciata, ma di una riorganizzazione profonda che punti all'eccellenza e faccia del settore pubblico il presupposto dello sviluppo economico e sociale del Paese. Un paese avanzato ha bisogno di coesione sociale, di sicurezza, di salute, di prevenzione, di assistenza. In una parola di servizi pubblici innovativi, veloci, sostenibili.

La richiesta che proviene dalla società è quella di semplificare la Pa, renderla meno costosa e più efficiente. Non si tratta di negare l'insoddisfazione degli utenti dei servizi, che è anche quella degli operatori che ci lavorano, ma di capire come questa insoddisfazione si possa trasformare in un piano di misure utili. La percezione diffusa oggi è quella di una presenza massiccia della sfera pubblica in termini di spesa, e quindi di tasse, che però non si traduce in un ritorno in termini di servizi.

La politica, dal canto suo, tende a presentare sé stessa come estranea rispetto al problema.

Eppure è la politica che emana le leggi, che nomina i vertici delle amministrazioni, che fissa gli obiettivi da raggiungere. La stessa politica che sfugge alla valutazione dei risultati. A prevalere sono gli annunci, ovvero un approccio semplicistico, mediatico e attento prevalentemente agli effetti di brevissimo periodo, che in questi anni ha lascia-

to più norme e meno risorse. Quello che invece manca è una visione complessiva della pubblica amministrazione italiana, una riflessione sulle sue funzioni e sui suoi compiti.

È proprio da lì che bisogna ripartire: dalle funzioni. Non da "meno Stato", ma da uno Stato e una pubblica amministrazione rinnovati e migliori. Quanta e quale presenza del pubblico richiede l'Italia di oggi e di domani? Quali sono le sfide che dovranno e potranno essere fronteggiate?

Negli ultimi vent'anni la Pa è stata investita da cambiamenti profondi: il peso crescente del livello sovranazionale di governo, il maggior ruolo assunto dal settore privato anche in un'ottica di sussidiarietà, il decentramento istituzionale e amministrativo. In un contesto socioeconomico sempre più "liquido" e mutevole, lo stato sociale non è riuscito ad aggiornarsi e a far fronte ai nuovi bisogni e rischi, anzi si è rivelato spesso insufficiente per le persone e un peso per le imprese.

Vent'anni di riforme mancate

Negli ultimi due decenni il settore pubblico è stato investito da processi rilevanti che ne hanno messo in crisi ruolo e funzioni:

- il modello di decentramento è fallito. La politica ha fatto cattivo utilizzo dell'autonomia ammini-

(continua a pag. 3)

Riforma Pa: la nostra proposta

strativa: autonomia di bilancio, possibilità di creare enti e società partecipate, ricorso al lavoro flessibile. I danni provocati soprattutto in termini di spesa pubblica hanno portato negli ultimi anni ad un eccesso di norme che ha generato un federalismo irresponsabile e "di complicazione";

- la frammentazione funzionale e amministrativa ha accresciuto i costi, rallentato i processi decisionali e impedito una vera programmazione;
- la spesa di regioni ed enti locali negli anni dal 1996 al 2009 è cresciuta più delle competenze trasferite. È aumentata la spesa corrente, a discapito della spesa in conto capitale, e soprattutto sono cresciuti i debiti, spesso nascosti;

- il numero delle società partecipate è cresciuto dal 1997 in poi in maniera esponenziale, passando da 1.800 a oltre 7.700. Società caratterizzate da costi di gestione elevati, organi pleonastici, politicizzazione del management, scarsa attenzione alla qualità dei servizi. Tutto al di fuori del controllo dei ministeri e degli enti vigilanti;

- è prevalso un approccio legislativo a riforme che dovevano essere di natura organizzativa e gestionale, e che avrebbero richiesto un approccio manageriale attento ai risultati e non solo al rispetto della norma;

- le violazioni da parte delle pubbliche amministrazioni delle norme definite dai contratti integrativi hanno fatto schizzare il contenzioso;

- la cattiva abitudine di considerare le risorse e i beni pubblici come oggetto di logiche di scambio politico-elettorale ha impedito l'affermazione di una cultura della misurazione, dell'efficienza e della trasparenza;

- la corruzione non è stata adeguatamente contrastata per via di piani di fatto inefficaci e la mancanza di poteri sanzionatori;

- non si è mai realizzata una riforma che rendesse evidente la spesa per funzioni, assegnando in maniera chiara budget e responsabilità dei diri-

genti.

Quale federalismo? Quale sussidiarietà? Quale "pubblico"?

La riforma della Pa va inserita nell'ambito di una riflessione su quale e quanto "pubblico" il Paese può e deve permettersi, in considerazione della propria economia e dei diritti sociali da garantire ai cittadini. Per questo va aperto il confronto sui servizi essenziali che il pubblico deve assicurare e su come debba farlo.

Qual è oggi il modello di welfare che vogliamo?

Quello degli ultimi anni è stato prevalentemente uno Stato poco investitore e poco redistributore

di risorse, non di rado un pessimo regolatore. Proprio la sua funzione più "rivoluzionaria" ("rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese") si è indebolita, rafforzando di

fatto il dualismo tra insider e outsider.

In compenso abbiamo visto in azione spesso e volentieri lo Stato delle lobbies, permeabile ad ogni sorta di interessi economici ed elettorali. E abbiamo visto lo Stato di emergenza:

emergenza finanziaria, emergenza sanitaria, emergenza rifiuti, emergenza cassa integrazione...

Abbiamo visto quello Stato ridondante che recentemente ci hanno ricordato prima la Banca d'Italia, con il richiamo a semplificare l'apparato istituzionale, legislativo e amministrativo e a ridurre le tante procedure inutili; e da ultimo la Commissione Europea nelle "Raccomandazioni" all'Italia, con la richiesta di una revisione dell'ar-

(continua a pag. 4)



www.cgilcisluilfp.it

Riforma Pa: la nostra proposta



ticolazione organizzativa e territoriale delle amministrazioni e una razionalizzazione del numero degli enti.

La stessa “fuga dallo Stato” comune a molti paesi europei, in Italia, non ha consentito un allargamento delle responsabilità rispetto ai servizi pubblici. Non abbiamo ancora visto nella sua compiutezza lo Stato della sussidiarietà verticale e orizzontale, vale a dire con una visione chiara di cosa devolve alla comunità e cosa svolgere direttamente.

In un quadro simile, l'ipotesi di riformare alcune parti della Pa deve intrecciarsi con la riforma dell'assetto istituzionale. Solo dopo aver chiarito quali sono le competenze e chi le deve svolgere, è possibile avviare percorsi di autentica modernizzazione. Prima i progetti, poi le misure e gli strumenti, non viceversa. Il rischio altrimenti è quello di cadere in una “retorica della riforma” sostanzialmente autoreferenziale, che danneggia ancora di più l'immagine della pubblica amministrazione e la motivazione dei tanti lavoratori.

La crisi dello Stato e la crisi della democrazia nascono da una crisi di efficienza, ma soprattutto di efficacia. La società del rischio e dell'incertezza è portatrice di una domanda di servizi qualificati e richiede risposte qualificate. Rispetto ad un'amministrazione del “non” - “non” rubare, “non” costare, “non” complicare - occorre rilanciare un modello di un'amministrazione del “fare”.

Questa sarebbe la vera rivoluzione, il vero ridisegno e rilancio del settore pubblico.

I PRESUPPOSTI

- La riforma della Pa deve iniziare dalla realizzazione di un assetto istituzionale più snello, con una chiara attribuzione di materie e funzioni e una più semplice articolazione dei livelli di governo. Il processo di riordino istituzionale deve rispondere a principi di razionalità e deve interessare tutti i livelli amministrativi, realizzando fra essi reali ed efficaci sinergie. L'errore più preoccupante e, al tempo stesso, il rischio più grave sarebbe

immaginare interventi fra loro slegati che, magari dettati da calcoli finanziari, non concorrano a un ridisegno unitario dei livelli istituzionali: in tal senso serve collegare il processo di riordino delle autonomie locali apertosi con la legge 56/2014 con la ridefinizione dell'articolazione delle funzioni centrali nel territorio, con il processo di riordino delle Camere di commercio, con la stessa revisione del titolo V della Carta Costituzionale.

- Non è possibile una riforma amministrativa senza una contestuale semplificazione legislativa e una riaffermazione della certezza del diritto. E' urgente procedere alla redazione di testi unici legislativi e alla riduzione degli adempimenti amministrativi, utilizzando appieno un diffuso processo di informatizzazione.

- Le riforme si fanno “con” e non “contro” i lavoratori pubblici, responsabilizzando e impegnando la dirigenza e la classe politica sul raggiungimento e la verifica dei risultati concreti e non sulla formale esecuzione di procedure.

- La riforma che serve non deve avere solo come obiettivo la definizione di una dimensione più adeguata del settore pubblico ma anche il suo miglioramento.

LE AZIONI

L'organizzazione

Occorre finalizzare ogni intervento di riorganizzazione, efficientamento, razionalizzazione delle Pa a renderle più vicine alle esigenze di cittadini e imprese, più accessibili nel territorio, più efficaci nella loro azione di garanzia dei diritti costituzionali e di presidio della legalità e dell'equità. Il ridisegno di compiti e competenze va, quindi, diretto alla centralità delle persone.

Parliamo anche di compiti importanti e delicati quali quelli correlati all'attività ispettiva, in cui l'unificazione riguarda servizi attualmente erogati da amministrazioni centrali, governo locale e sistema sanitario

Riforma Pa: la nostra proposta



• **Il riordino istituzionale e la razionalizzazione delle strutture centrali e periferiche** dello Stato, da condurre attraverso processi di incorporazione e fusione sostenibili, non deve realizzarsi in modo parcellizzato e settoriale, ma va collegato anche



ai processi di riforma degli assetti costituzionali (a partire dalla riforma del titolo V e degli enti territoriali).

Il nuovo assetto dei governi lo-

cali va armonizzato con le esigenze di riorganizzazione delle amministrazioni centrali sul territorio seguendo un disegno organico e coerente che garantisca una più funzionale interlocuzione tra enti. Armonizzare questo progetto, fondato sulla realizzazione di punti unici o unitari di accesso per cittadini e imprese, con il

quadro risultante dalla riforma istituzionale e del governo locale diventa indispensabile per la riuscita del processo di innovazione stesso. E' il momento di realizzare una riforma complessiva che sia fondata sul concerto di tutti i soggetti istituzionali e sociali e non sulla frammentazione delle funzioni e la complicazione delle norme.

• La nuova geometria istituzionale, iniziando dalla mappatura delle funzioni pubbliche, deve puntare ad un **sistema semplificato e integrato** dei vari livelli. Non si può parlare in astratto di "perimetro dello Stato", da ridurre o allargare secondo criteri contabili/demografici prestabiliti e che agiscono in modo lineare, piuttosto, vanno incentivati nuovi modelli organizzativi fondati su principi di collaborazione, sinergia, interoperabilità, "messa in comune" di obiettivi, mezzi, professionalità, risorse. Non può esserci semplificazione senza una chiara ridefinizione delle funzioni essenziali e una coerente distribuzione di competenze ai vari livelli

di governo, concepita in chiave di integrazione e non di sterile concorrenza. Fino ad oggi la prosimità territoriale si è tradotta in sovrapposizione di competenze e incremento dei costi, il federalismo collaborativo e responsabile è sfociato in giochi di potere tra forze centripete e concorrenti e la semplificazione amministrativa, innestata sul falso decentramento, si è risolta in appesantimento burocratico. Se l'obiettivo è strutturare un moderno sistema di governance multilivello, allora si deve puntare ad una allocazione ottimale di funzioni e competenze, improntata ai principi di sussidiarietà, appropriatezza, sostenibilità finanziaria dei servizi, responsabilità dei centri decisionali.

• L'innovazione organizzativa non deve tradursi in penalizzazione dei servizi, ma in un modello aggiornato di welfare territoriale capace di porsi come leva di sviluppo delle economie locali. Un serio progetto di rilancio della Pa, infatti, deve basarsi su un "ascolto" attento e su una "lettura" lungimirante delle evoluzioni sociali ed economiche, per comprendere quale sia la domanda che il paese reale - i cittadini, le imprese, le famiglie, le comunità - rivolge al "pubblico" nelle sue varie articolazioni, e quale prodotto-servizio possa soddisfarla nel modo più efficace. Si devono intercettare i bisogni emergenti in termini di sanità, servizi sociali, giustizia, tutela dei beni culturali, istruzione e ricerca, politiche del lavoro, sviluppo economico e infrastrutture e, in base a questi, **rafforzare le strutture titolari di funzioni strategiche** per la tenuta solidale del Paese e per la crescita economica.

• Procedere a una esatta **mappatura dei processi di esternalizzazione**, a qualsiasi titolo realizzati e da qualsiasi ragione, vera o fittizia, motivati e - ove possibile, conveniente e produttivo di maggiore efficienza - ridurli attraverso processi di reinternalizzazione che facciano salvi livelli occupazionali e know-how. In questo processo di recupero alla gestione pubblica e diretta deve rientrare una razionale azione di riduzione di società a vario titolo

Continua a pag. 6

Riforma Pa: la nostra proposta



Il capitale umano

Nei prossimi anni si tratterà di gestire fenomeni riorganizzativi che meritano una specifica attenzione e di introdurre strumenti adeguati per la valorizzazione professionale del personale.

- In primo luogo si tratta di affrontare i processi di razionalizzazione della struttura istituzionale ed amministrativa, sia al livello centrale che a quello territoriale, con il coinvolgimento di amministrazioni che possono appartenere anche a comparti diversi;

in questo caso, sia sul piano legislativo, ma soprattutto contrattuale è indispensabile provvedere ad una **razionalizzazione e integrazione dei modelli di inquadramento** anche allo scopo di definire nuovi profili professionali che siano in grado di inserirsi con prospettiva di innovazione nei modelli organizzativi che si andranno a determinare.

- Questo obiettivo può realizzarsi solo a condizione che si provveda con decisione a **investire in formazione**, anche eliminando i vincoli

di spesa definendo in modo chiaro le mission e le risorse disponibili per le nuove strutture che deriveranno dai processi di

razionalizzazione. Porre l'attenzione sulla dimensione organizzativa, sui suoi obiettivi e sulle risorse disponibili è indispensabile per eliminare definitivamente un approccio al funzionamento delle Pa prevalentemente improntato allo svilimento del ruolo delle risorse umane.

- Pur garantendo l'articolazione nella **valutazione del personale**, occorre ridimensionare il giudizio asettico meramente individuale e comparativo per inserire la valutazione di gruppo e di struttura nelle specificità di organizzazioni che possono anche essere profondamente diverse tra loro. Per ottenere questo risultato vanno superate le rigide disposizioni vigenti in materia di valutazione e organizzazione, valorizzando invece il ruolo della contrattazione in-

tegrativa, in modo che sia in grado di coniugare con efficacia e ragionevolezza condizioni di lavoro e assetti organizzativi.

- Di pari passo con la valorizzazione del personale attualmente in servizio, va prevista una razionale e mirata campagna di assunzioni che si orienti soprattutto alla ricerca di nuove competenze professionali e alla gestione di modelli organizzativi innovativi, anche per incoraggiare il reclutamento di giovani. E' fondamentale il **superamento del regime attuale di blocco delle assunzioni** e la previsione di percorsi di

stabilizzazione del personale precario, adeguati e sostenibili, e che evitino abusi nel ricorso alle forme flessibili di lavoro.

- Al fine di creare una Pa più produttiva, semplificata, veloce, flessibile occorre una **mappatura delle competenze** che permetta di dare risposta a domande fondamentali: quali sono le competenze di cui oggi dispongono le amministrazioni? Quali i gap da colmare? Quali i punti critici sui

quali investire per allineare competenze professionali e servizi alle esigenze di cittadini, famiglie e imprese? E' opportuno in tal senso elaborare un piano demografico del pubblico impiego per sapere quali professioni escono e

quali mancano, creare un sistema di incontro domanda - offerta per profili specifici e altamente specializzati. E poi attivare strumenti di flessibilità interna come le tabelle di equiparazione intercompartimentale - da prevedere con accordo quadro - che incentivino la circolazione del know how attraverso processi di mobilità volontaria.

- L'istituto della mobilità va riformato. Mancano ancora, infatti, le tabelle di equiparazione tra comparti e occorre fare chiarezza normativa tra esigibilità della prestazione, mobilità volontaria e mobilità d'ufficio. Ma soprattutto occorre affrontare in modo

**PER IL RIDISEGNO
E IL RILANCIO
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI**

Riforma Pa: la nostra proposta



reale e condiviso il problema dell'organizzazione del lavoro che costituisce l'ambito oggettivo all'interno del quale prevedere misure di flessibilità che solo la contrattazione collettiva potrebbe attivare. Alla contrattazione collettiva va affidata l'importante funzione di definire i criteri di scelta e le procedure partecipative per l'individuazione di possibili soluzioni alternative alla mobilità, tra le quali anche la ridefinizione delle competenze per un contemporaneo tra esigenze organizzative ed esigenze del lavoratore.

- La mobilità dei dipendenti va favorita con procedure di pubblicità e trasparenza, che rendano conosciuti e accessibili i posti vacanti nelle dotazioni organiche, con bandi di mobilità intercompartimentale. La formazione deve sempre accompagnare i processi di mobilità ponendo la relativa spesa a carico sia dell'amministrazione cedente che di quella ricevente.

- Sul fronte del reclutamento e delle tipologie contrattuali vanno individuate procedure che privilegino – nel rispetto del vincolo del concorso – rapporti di lavoro e di percorso professionale che – coniugando prestazione e formazione mirata, attirino soprattutto giovani con competenze specifiche di alta professionalità che siano strategiche nel rinnovamento delle amministrazioni.

- Nello stesso tempo vanno favorite con maggiore rigore le misure antiabusive nel ricorso a contratti a termine, prevedendone anche la conversione a tempo indeterminato in caso di violazione delle norme sul contratto di lavoro flessibile. Così come vanno rilanciati **strumenti di flessibilità**, come il telelavoro anche attraverso l'incentivazione economica e il part-time, che superando gli elementi di rigidità introdotti negli ultimi anni contribuiscano a meglio conciliare vita e lavoro.

**PER RISPONDERE
AI CITTADINI
CON SERVIZI
DI QUALITÀ**

I controlli e le responsabilità

- **Il sistema dei controlli e delle responsabilità** in Italia, nonostante il rincorrersi di interventi normativi, è diventato sempre meno efficace. Si è tornati lentamente al controllo formale sulle procedure alla verifica del rispetto normativo ex ante, mentre servirebbe sempre più una verifica dei risultati realizzati in rapporto alle risorse umane e finanziarie disponibili e utilizzate. Per rafforzare la valutazione sui risultati

serve rafforzare la programmazione e rendere effettiva la responsabilità dirigenziale, attivando procedure di verifica e prevedendo sanzioni in caso di responsabilità politica.

- Vanno rafforzati e resi obbligatori tutti gli strumenti di programmazione delle risorse e dei risultati cui collegare soprattutto le fasi di valutazione. A tal fine si deve rendere obbligatoria ed esigibile la definizione degli obiettivi all'inizio dell'esercizio, al massimo entro il 31 gennaio, per rendere credibile l'effettivo rag-

giungimento degli stessi e la loro valutazione.

- E' necessario definire sanzioni rigorose per gli organi di indirizzo politico in caso di sfioramento dei parametri di spesa e di assenza di programmazione (non attribuendo ai lavoratori la responsabilità delle omissioni di decisori e dirigenza o addirittura addebitando loro, anche economicamente, responsabilità e colpe).

Dalla dirigenza al management responsabile

Nella prospettiva della riforma, è centrale intervenire sul ruolo e sulle competenze della dirigenza pubblica.

Appare decisivo declinare in termini nuovi, e più efficaci, concetti come autonomia e responsabilità, relazione con i decisori politici, rapporto fiduciario. La discussione non può incentrarsi soltanto

Riforma Pa: la nostra proposta



sul contenuto retributivo della funzione e sul valore che socialmente può considerarsi accettabile. Si tratta, piuttosto, di riscrivere un sistema di regole – agile ma esigibile – che determini i contenuti e la responsabilità della funzione dirigenziale, che definisca meccanismi di verifica e di durata degli incarichi, che ponga in stretta relazione l'efficacia del lavoro dirigenziale con la sua conferma e la sua retribuzione. A questo scopo è necessario:

- Prevedere **requisiti di esperienza** per la nomina dei dirigenti.
- Favorire nei criteri di conferimento degli incarichi la **capacità di innovazione e gestione** e non solo la conoscenza normativa.
- Passare al ruolo unico, abolendo le fasce giuridiche.
- Prevedere una maggiore flessibilità all'interno degli uffici con

rotazione e durata certa degli incarichi da attribuire sulla base di criteri di selezione da affidare ad un organismo terzo per la definizione di una rosa di candidati all'interno della quale individuare il dirigente più adeguato alle caratteristiche dell'incarico; meccanismo che deve riproporsi al termine dell'incarico in fase di valutazione. Occorre in questo senso istituire una commissione di garanzia per il contrasto alle violazioni dei criteri di nomina dei dirigenti, a tutela sia dei singoli dirigenti sia del buon funzionamento e dell'autonomia delle amministrazioni, anche in considerazione di specificità professionali. Prevedere procedure e strumenti che garantiscano contro ogni rischio di forte precarizzazione dei dirigenti pubblici e contro le forme di ingerenza della politica sul management.

In questo quadro può trovare uno sviluppo la trasformazione del ruolo dei Segretari comunali.

- Implementare la **mobilità della dirigenza** tra comparti diversi.
- Semplificare i **sistemi di valutazione** privilegiando la performance organizzativa (funzionalità) cui collegare quella dell'apporto lavorativo. La certificazione delle competenze richieste per l'accesso alla dirigenza e il sistema di valutazione dei risultati conseguiti devono costituire il

punto centrale del nuovo assetto della dirigenza, in un disegno che punti sulla professionalità. In tal senso, l'emancipazione dei dirigenti pubblici, non solo dal potere politico ma anche da sterili logiche rivendicative, passa per la richiesta che i sistemi di valutazione e i loro effetti, siano quanto più possibile efficaci, equi e rigorosi. E la scelta degli indicatori di risultato, più che sull'andamento generale dell'economia, deve focalizzarsi sugli obiettivi complessivi degli enti e sulla qualità

dei servizi (anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini, delle imprese e dei corpi intermedi nella valutazione). E' necessario, quindi, introdurre un concetto di professionalità da valutare intesa come complesso di competenze e capacità orientate all'efficienza, alla capacità di innovare e di perseguire gli interessi generali, alla gestione delle risorse.

- È necessario pervenire a un significativo ridimensionamento degli uffici dirigenziali investendo nella formazione anche di figure con competenze di elevata responsabilità organizzativa e gestionale.

GLI STRUMENTI

Le politiche impostate, negli ultimi anni e da

Riforma Pa: la nostra proposta



differenti governi, su decurtazioni lineari delle risorse e su riduzioni di qualità, quantità e diffusione dei servizi pubblici si stanno dimostrando gravemente errate. Sul terreno degli approcci alla riforma e degli strumenti utilizzati, le priorità sono:

- assicurare coerenza tra individuazione degli obiettivi, pianificazione economica e gestionale e valutazione dei risultati, in un'ottica di miglioramento continuo. In tal senso, gli **indicatori di performance** devono entrare in modo strutturale in tutte le fasi del "ciclo di produzione" del servizio pubblico: a monte, nelle scelte e nella gestione strategica dei processi e, a valle, nella valutazione degli impatti misurando qualità, velocità, appropriatezza del servizio.
- garantire efficacia e efficienza dell'attività amministrativa e superare realmente la logica dei tagli lineari, e quindi superare la primazia di un sistema contabile fondato sulla competenza giuridica per passare al **bilancio**

di cassa che consentirebbe di collegare le risorse all'efficienza delle amministrazioni e di responsabilizzare il management, collegando i centri di costo alle posizioni di responsabilità amministrativa. Una più forte correlazione tra assegnazione delle risorse e programmazione gestionale stimolerebbe anche il passaggio da un'amministrazione quasi sempre più attenta alle norme e al rispetto delle procedure che all'orientamento ai risultati, passando a un metodo fondato sulla scrittura di piani di organizzazione e razionalizzazione associandoli alla possibilità di realizzare sistemi di contabilità in tempo reale.

- superare blocco contrattuale, vincoli al turnover, tetti al trattamento accessorio del personale: tutte soluzioni di corto respiro che operano in modo lineare, ingessando i servizi anziché

renderli più efficienti, moderni e proattivi verso le sfide emergenti, senza neanche garantire un miglioramento strutturale nella gestione delle risorse pubbliche. Il taglio lineare, di per sé non determina automaticamente un processo di razionalizzazione. Gli interventi di lotta agli sprechi, di recupero dell'efficienza e di riorganizzazione dei processi produttivi non possono essere imposti dall'alto, ma si ottengono con la partecipazione dei lavoratori. Per questo vanno incentivati piani di **riorganizzazione e ottimizzazione** in

ogni ente, capaci di coniugare riqualificazione della spesa e investimenti sulla valorizzazione di professionalità e sulla ottimizzazione dei servizi, attraverso la contrattazione integrativa. Va valorizzato l'apporto partecipativo ai piani prevedendo che il percorso di integrazione dei fondi venga ampliato a tutte le possibili forme di riorganizzazione: di processo, di costo, e rendendo vincolante l'esame del piano,

anche su proposta sindacale, soprattutto se riferito ad ipotesi di internalizzazione e/o integrazione tra amministrazioni.

- procedere all'**informatizzazione** delle procedure amministrative mediante forme di coordinamento telematico tra uffici, attivazione di banche dati condivise, digitalizzazione dei servizi, è un elemento strategico per il recupero di produttività del settore pubblico.

Bisogna aumentare gli investimenti in Ict puntando sulla interoperabilità di amministrazioni che operano come poli scollegati, per snellire gli oneri burocratici e velocizzare i servizi.

Un processo che non deve limitarsi allo sfoltimento normativo e all'applicazione di nuove procedure informatiche, ma deve spingersi alla

**PER UNA NUOVA
QUALITÀ
DELLA
PARTECIPAZIONE**

Riforma Pa: la nostra proposta



riprogettazione dei processi di lavoro stimolando le innovazioni organizzative. Occorrono piani di informatizzazione impostati per settori e per servizi, finalizzati sia all'incremento dell'efficienza interna nella conservazione, elaborazione e distribuzione delle informazioni, sia al miglioramento dell'accessibilità ai servizi da parte di cittadini e imprese. Per anni è stata promessa la carta d'identità elettronica, che dovrebbe oggi essere gestita dal Centro (almeno inizialmente) anche attraverso l'utilizzo di infrastrutture informatiche più avanzate. Piani di digitalizzazione e di interconnessione devono essere avviati quanto prima e realizzati attraverso il coinvolgimento di un personale qualificato e formato. Per questo sarà importante un piano di formazione straordinario.

La contrattazione

Rilanciare la contrattazione come strumento vero di governo e risposta ai bisogni del settore pubblico, per introdurre più flessibilità nell'organizzazione del lavoro e valorizzare il contributo di chi quotidianamente è impegnato a garantire servizi pubblici a tutti i cittadini.

E' indispensabile aprire una **nuova stagione contrattuale**. Una stagione fortemente orientata ad accompagnare il processo di riforma conseguente dal riordino istituzionale, dalla nuova articolazione dello Stato nel territorio, ma soprattutto dalle esigenze richieste da un sistema pubblico sempre più fondato sui bisogni dei cittadini. Si tratta di:

- costruire un modello di partecipazione innovativo,
- rispondere ai cambiamenti sul piano dei fabbisogni professionali,
- rendere flessibili modelli organizzativi troppo gerarchici,
- mettere a disposizione dell'innovazione e della reingegnerizzazione delle Pa istituti contrattuali aggiornati e adeguati che solo nei contratti possono e debbono trovare regolamentazione,
- rispondere finalmente ad un'ingiustizia che dura da troppi anni e che ha generato un arretramento dei livelli retributivi dei dipendenti pubblici: il blocco della contrattazione nazionale ed integrativa. La qualità dei servizi dipende strettamente da una migliore qualità del lavoro che va garantita anche attraverso il rilancio della contrattazione

aziendale su tutti i fattori della produttività (orari, organizzazione del lavoro, produttività, formazione, istituti partecipativi). La mancanza di risorse per rinnovi generalizzati e politiche di valorizzazione professionale dei lavoratori conduce anche a reperire le risorse per finanziare i contratti attuando in ogni ente piani di riorganizzazione che agiscono sui processi di lavoro. L'attenzione va spostata sul territorio e sul servizio, costruendo un equilibrio tra i due livelli di contrattazione che riesca a coniugare il ruolo normativo ed economico generale del **contratto nazionale** e la funzione organizzativo/sociale del **contratto integrativo**.

Vanno affidati al secondo livello: la definizione di parametri, criteri e percorsi di riorganizzazione;

l'individuazione di spazi di spesa improduttiva per il finanziamento di programmi di produttività collegati a riconoscimenti retributivi; la flessibilizzazione di modelli operativi orientati a qualità, velocità, misurazione, trasparenza; la promozione di forme di contrattazione integrativa/territoriale di servizio che coinvolge più enti/aziende e comparti diversi.





INCONTRO 23 GIUGNO 2014 SULLE AUTONOMIE LOCALI

Il documento che abbiamo approvato insieme il 10 ottobre u.s., sulle "LINEE GUIDA PER UN RIORDINO PARTECIPATO DEL TERRITORIO E DELLE SUE ISTITUZIONI" ha rappresentato una proposta forte per il governo centrale e i governi locali, con la quale abbiamo voluto esprimere la necessità, non più rinviabile, di un disegno vero di riforma delle migliaia di amministrazioni locali e delle provincie con l'attenzione ai servizi di prossimità ai cittadini attraverso un rilancio delle competenze e del bagaglio professionale degli oltre 500.000 lavoratori presenti sul territorio.

Disegno in grado di superare la logica di autoreferenzialità di ogni singola amministrazione, capace di affrontare i reali bisogni di sicurezza, di welfare dei cittadini e di qualificazione dei servizi alle imprese in un'ottica di sostenibilità economica, e con una visione avanzata di rete delle amministrazioni, anche quelle centrali sul territorio, attraverso una ricognizione e mappatura delle funzioni svolte dalle amministrazioni stesse.

Il documento è stato il prodromo dell'importante protocollo d'intesa siglato nel novembre scorso con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, le Regioni e l'Anci, a cui si è sottratta l'UPI, che ha definito un percorso di confronto permanente a livello cen-

trale e locale sul riordino per accompagnare i necessari processi di riforma e riorganizzazione istituzionale.

Questa intesa ha permesso di inserire nella legge 56, cosiddetta "legge Delrio", certezze normative su un disegno istituzionale equilibrato in grado di definire nuovi assetti delle amministrazioni tenendo conto delle reali funzioni da svolgere, e reali tutele per i lavoratori interessati dal riordino con il recepimento dei contenuti del protocollo sottoscritto.

Tutto ciò è ancora "lettera morta" malgrado la presenza nel nuovo Governo degli stessi protagonisti del protocollo nonché fautori del provvedimento di riforma, di prossima adozione, che sembra sfuggire, ancora una volta, alla logica di un disegno unitario in grado di governare in modo organico il riordino istituzionale e il parallelo ridisegno organizzativo della Pa.

Nel frattempo le amministrazioni locali non hanno assunto alcuna delle nuove strategie di riorganizzazione necessarie al fine di promuovere comportamenti virtuosi in grado di assicurare i servizi ai cittadini, e di evitare l'aumento esponenziale della tassazione locale. Così come non sono mancate le ricadute sui lavoratori, a partire dai problemi legati ai ri-

schii occupazionali nei comuni in fase di dissesto e/o pre dissesto finanziario ma, soprattutto, dagli effetti sui salari della decurtazione progressiva dei trattamenti accessori a seguito del perdurare dei controlli di MEF e Corte dei Conti sui contratti integrativi siglati, con l'evidente obiettivo di limitare la spesa, senza verificare le reali prestazioni dei lavoratori che il salario accessorio deve riconoscere per assicurare i servizi nei singoli enti.

Come evidenziato nella piattaforma unitaria varata l'11 giugno u.s., queste ragioni ci hanno fatto considerare l'urgenza e la necessità che le nostre federazioni continuino ad assumere unitariamente l'iniziativa di incalzare il governo nazionale e quelli locali perché portino a compimento il percorso già tracciato con gli strumenti di partecipazione condivisi, e diano soluzioni reali ai bisogni di cittadini, famiglie e imprese presenti sul territorio.

Per questo abbiamo voluto organizzare un incontro con il quale definire un documento di proposta e protesta da divulgare a tutti i livelli per richiamare le amministrazioni alle loro responsabilità, e per far partecipare da protagonista ogni collega ed iscritto delle autonomie locali al complesso percorso di cambiamento.

L'incontro si terrà il prossimo 23 giugno alle ore 10.00 presso la sede nazionale della CGIL confederale in Via Corso d'Italia, presso la sala "Di Vittorio"

TASI SI AVVICINA LA SCADENZA PER L'ACCONTO: PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

PER UNA CASA IN A/3 IL COSTO MEDIO DELLA TASI E' DI 136 EURO A FRONTE DEI 111 EURO DELL'IMU NEL 2012; MENTRE PER UNA CASA IN A/2 SI PAGHERANNO 305 EURO A FRONTE DEI 334 EURO PAGATI CON L'IMU NEL 2012 SONO 2.269 I COMUNI CHE HANNO PUBBLICATO LE ALIQUOTE TASI SUL SITO DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA DI CUI 45 CITTA' CAPOLUOGO

Tra ingorghi, difficoltà di calcolo, rinvii, si avvicina il 16 Giugno, data questa per il versamento dell'acconto della TASI in 2.269 Comuni (45 Città capoluogo di provincia), che hanno pubblicato le delibere sul sito del Ministero dell'Economia.



Sarà anche una prima verifica per sapere se la TASI alla fine sarà più o meno leggera dell'IMU pagata nel 2012.

Certo è difficile valutare il peso delle 2 imposte, perché la TASI a differenza dell'IMU non presenta detrazioni nazionali uguali per tutti, ma queste sono demandate ai singoli Comuni (la UIL calcola almeno 75 mila combinazioni diverse), tanto da poter parafrasare il detto "paese che vai detrazioni che trovi".

In ogni caso, da una simulazione del Servizio Politiche Territoriali della UIL emerge che su 180 famiglie residenti nelle 45 Città

capoluogo che hanno pubblicato le aliquote, per oltre il 50% di esse (52,8%), la TASI sarà più pesante di quanto pagato con l'IMU nel 2012.

Infatti, spiega Guglielmo Loy – Segretario Confederale UIL, attuando il "metodo del pagamento

soggettivo", dalle nostre proiezioni emerge, che per una casa accatastata in A/3 su 45 famiglie senza figli, per 23 di esse (il 51,1% del totale del campione), la TASI è più pesante

dell'IMU. Per lo stesso immobile, ma con 1 figlio, la TASI è più pesante per 32 famiglie (il 71,1% del totale del campione).

Per un appartamento in A/2, su 45 famiglie senza figli, per 18 (il 40% del totale del campione), la TASI risulta essere più pesante dell'IMU 2012; mentre con 1 figlio la TASI è più pesante per 22 famiglie (il 48,9% del totale del campione).

I calcoli sono riferiti a una casa di 5 vani accatastata in A/3 (rendita 450 euro), abitata da una famiglia con reddito ISEE di 10 mila euro e a un appartamento (sempre 5 vani), accatastato in

A/2 (rendita 750 euro), abitato da una famiglia con reddito ISEE di 16 mila euro.

I calcoli tengono conto delle aliquote e delle detrazioni (TASI e IMU 2012), deliberate dalle singole città.

Secondo i risultati della simulazione, a Mantova l'effetto dell'aliquota TASI al 2,4 per mille senza detrazioni e un IMU del 2012 con aliquota al 3 per mille, fa sì che per un immobile accatastato in A/3 una famiglia senza figli pagherà 154,64 euro in più dell'IMU; con 1 figlio pagherà 181,44 euro in più. A Novara la TASI è più pesante dell'Imu di 101,72 euro per una famiglia senza figli e di 151,72 euro per una famiglia con 1 figlio; a Frosinone, Pistoia, Udine e Vibo Valentia si pagheranno 86,60 euro in più senza figli e 136,60 euro in più con 1 figlio. A Treviso, per un immobile A/3, la TASI si azzera e costerà 102,40 euro in meno dell'IMU per una famiglia senza figli e 52,40 euro in meno, per una famiglia con 1 figlio; a Torino la TASI è più leggera dell'Imu di 95,20 euro per una famiglia senza figli e di 75,20 euro con 1 figlio; a Napoli si

Continua a pag. 13

Continua da pag.12

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

risparmieranno 78,50 euro senza figli e 38,50 euro con 1 figlio; a Trento si pagheranno 76,80 euro in meno senza figli e 26,80 euro in meno con 1 figlio; a Parma il risparmio sarà di 69,12 euro senza figli e di 19,12 euro con 1 figlio. Per le famiglie con una casa accatastata in A/2 a Mantova si pagheranno di TASI 124,40 euro in più dell'IMU per una famiglia senza figli e 174,40 euro in più per una famiglia con 1 figlio; a Lucca 86,60 euro in più senza figli e 136,60 euro in più con 1 figlio; a Venezia 80 euro in più con o senza figli; ad Arezzo 61,80 euro in più con o senza figli; a Siracusa 48,80 euro in più senza figli e 98,80 euro in più con 1 figlio. Sicuramente un bel risparmio a Treviso, dove per questo appartamento (A/2) si arriva a risparmiare rispetto all'IMU tra i 252 e i 302 euro; a Caserta una famiglia senza figli risparmierà 241 euro e con 1 figlio 191 euro; a Trento il risparmio sarà di 228 euro senza figli e di 178 euro con 1 figlio, a Livorno di 190,60 euro senza figli e di 140,60 euro con 1 figlio; a Forlì e Aosta si pagheranno 178 euro in meno senza figli e 128 euro in meno con 1 figlio.

ALIQUOTE DELLA TASI

Olbia è la città a "ZERO TASI", Aosta e Trento hanno scelto l'aliquota base dell'1 per mille, tutte le altre città hanno aumentato le aliquote. Pordenone ha scelto l'1,25 per mille (con detrazioni); Treviso l'1,6 per mille (detrazione di 200

euro per tutti gli immobili); Pesaro l'1,9 per mille con detrazioni legate al reddito ISEE fino a 12 mila euro.

Gi altri capoluoghi hanno scelto tutti aliquote comprese tra il 2 e il 3,3 per mille: 15 Città hanno scelto l'aliquota del 3,3 per mille (Ancona, Arezzo, Biella, Bologna, Cremona, Ferrara, Genova, La Spezia, Napoli, Piacenza, Reggio Emilia, Rimini, Salerno, Torino e Venezia).



I COSTI DELLA TASI

Per la tipologia di casa in A/3, per le 90 famiglie oggetto del campione, la TASI costerà mediamente 136 euro a fronte dei 111 euro pagati con l'IMU nel 2012, con punte di 249 euro ad Ancona; 199 euro a Rimini; 189 euro a Caserta, Forlì e Frosinone. Tra le grandi città a Bologna il costo medio della TASI per questa tipologia di casa sarà mediamente di 105 euro; a Cagliari di 119 euro senza figli e 79 euro con 1 figlio; a Genova 135 euro senza figli e 110 euro con 1 figlio; a Napoli 99,50 euro; a Torino 139 euro senza figli e 109 euro con 1 figlio; a Venezia 129 euro senza figli e 79 euro con 1 figlio. Per la tipologia di casa in A/2 mediamente il costo della TASI sarà di 305 euro a fronte dei 334

euro pagati con l'IMU nel 2012, con punte di 415 euro ad Ancona, Cremona, Parma, Piacenza, Reggio Emilia, Rimini, Torino e Verbania.

CONCLUSIONI

Se questi sono gli effetti, conclude Loy, ci chiediamo se è valsa la pena dibattere un anno sul "tormentone IMU" per arrivare alla TASI.

Si cambiano i nomi, ma non si cambia l'effetto che le imposte hanno sulle tasche dei cittadini e in particolare di coloro che vivono con redditi fissi.

Il tutto in un sistema istituzionale dove non diminuiscono, anzi aumentano, i centri di costo e riscossione delle imposte, con il risultato che le imposte sia nazionali, sia locali aumentano anziché diminuire.

Continua a pag.14

Effepielle



Redazione:

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

Hanno inoltre collaborato:
Stefano Tomaselli
Mimmo Galeppi

Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

PRIMA CASA ACCATASTATA IN A/3 RENDITA CATASTALE DI 450 EURO, CON REDDITO ISEE DI 10 MILA EURO

I calcoli sono riferiti ad un appartamento di 5 vani accatastato in A/3 (rendita 450 euro), abitato da una famiglia con reddito ISEE di 10 mila euro. I Costi sono stati calcolati tenendo conto delle aliquote e delle detrazioni (TASI e IMU 2012), deliberate dalle singole Città, con dati tratti dal sito del Ministero dell'Economia.

Città	Famiglia senza figli			Famiglia con 1 figlio		
	IMU 2012	TASI 2014	Differenza TASI/IMU	IMU 2012	TASI 2014	Differenza TASI/IMU
Ancona	215,80	249,50	+33,70	165,80	249,50	+83,70
Aosta	102,40	75,60	-26,80	52,40	75,60	+23,20
Arezzo	102,40	99,48	-2,92	52,40	49,48	-2,92
Asti	102,40	109,00	+6,60	52,40	79,00	+26,60
Bergamo	102,40	181,92	+79,52	52,40	131,92	+79,52
Bologna	102,40	104,50	+2,10	52,40	104,50	+52,10
Brescia	102,40	89,00	-13,40	52,40	89,00	+36,60
Cagliari	140,20	118,70	-21,50	90,20	78,70	-11,50
Caserta	253,60	189,00	-64,60	203,60	189,00	-14,60
Cremona	178,00	124,48	-53,52	138,00	124,48	-13,52
Ferrara	102,40	97,40	-5,00	52,40	97,40	+45,00
Forlì	215,80	189,00	-26,80	165,80	189,00	+23,20
Frosinone	102,40	189,00	+86,60	52,40	189,00	+136,60
Genova	178,00	135,48	-42,52	128,00	110,48	-17,52
Grosseto	132,64	189,00	+56,36	82,64	189,00	+106,36
La Spezia	102,40	99,48	-2,92	52,40	99,48	+47,08
Lecco	102,40	161,92	+59,52	52,40	111,92	+59,52
Livorno	223,36	189,00	-34,36	173,36	189,00	+15,64
Lodi	102,40	156,80	+54,40	52,40	126,80	+74,40
Lucca	102,40	139,00	+36,60	52,40	139,00	+86,60
Macerata	102,40	134,00	+31,60	52,40	109,00	+56,60
Mantova	26,80	181,44	+154,64	0	181,44	+181,44
Modena	193,12	184,36	-8,76	143,12	134,36	-8,76
Napoli	178,00	99,50	-78,50	138,00	99,50	-38,50
Novara	87,28	189,00	+101,72	37,28	189,00	+151,72
Parma	253,60	184,48	-69,12	203,60	184,48	-19,12
Pesaro*	102,40	143,64	+41,24	52,40	143,64	+91,24
Piacenza	162,80	169,48	+6,68	112,80	119,48	+6,68
Pistoia	102,40	189,00	+86,60	52,40	189,00	+136,60
Pordenone	87,28	69,50	-17,78	37,28	69,50	+32,22
Ravenna	178,00	189,00	+11,00	128,00	189,00	+61,00
Reggio Emilia	178,00	129,48	-48,52	128,00	109,48	-18,52
Rimini	178,00	199,48	+21,48	128,00	199,48	+71,48
Salerno	155,32	149,48	-5,84	105,32	119,48	+14,16
Sassari	102,40	151,20	+48,80	52,40	151,20	+98,80
Savona	102,40	109,00	+6,60	52,40	79,00	+26,60

Continua da pag.14

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

Siracusa	64,60	123,88	+59,28	14,60	123,88	+109,28
Torino	234,70	139,50	-95,20	184,70	109,50	-75,20
Trento	102,40	25,60	-76,80	52,40	25,60	-26,80
Treviso	102,40	0	-102,40	52,40	0	-52,40
Udine	102,40	189,00	+86,60	52,40	189,00	+136,60
Venezia	102,40	129,50	+27,10	52,40	79,50	+27,10
Verbania	215,80	159,00	-56,80	165,80	159,00	-6,80
Vibo Valentia	102,40	189,00	+86,60	52,40	189,00	+136,60
Vicenza	102,40	101,68	-0,72	52,40	61,68	+9,28

Elaborazione UIL Servizio Politiche Territoriali

*questa famiglia ha diritto a detrazioni (reddito ISEE inferiore a 12 mila euro), che saranno, però, quantificate dal comune entro il 30 settembre

PRIMA CASA ACCATASTATA IN A/2 RENDITA CATASTALE DI 750 EURO CON REDDITO ISEE DI 16 MILA EURO

I calcoli sono riferiti ad un appartamento di 5 vani accatastato in A/2 (rendita 750 euro), abitato da una famiglia con reddito ISEE di 16 mila euro. I Costi sono stati calcolati tenendo conto delle aliquote e delle detrazioni (TASI e IMU 2012), deliberate dalle singole Città, con dati tratti dal sito del Ministero dell'Economia.

Città	Famiglia senza figli			Famiglia con 1 figlio		
	IMU 2012	TASI 2014	Differenza TASI/IMU	IMU 2012	TASI 2014	Differenza TASI/IMU
Ancona	493,00	415,80	-77,20	443,00	415,80	-27,20
Aosta	304,00	126,00	-178,00	254,00	126,00	-128,00
Arezzo	304,00	365,80	+61,80	254,00	315,80	+61,80
Asti	304,00	315,00	+11,00	254,00	315,00	+61,00
Bergamo	304,00	343,20	+39,20	254,00	293,20	+39,20
Bologna	304,00	305,80	+1,80	254,00	305,80	+51,80
Brescia	304,00	315,00	+11,00	254,00	315,00	+61,00
Cagliari	367,00	259,80	-107,20	317,00	219,80	-97,20
Caserta	556,00	315,00	-241,00	506,00	315,00	-191,00
Cremona	430,00	415,80	-14,20	380,00	415,80	+35,80
Ferrara	304,00	299,00	-5,00	254,00	299,00	+45,00
Forlì	493,00	315,00	-178,00	443,00	315,00	-128,00
Frosinone	304,00	315,00	+11,00	254,00	315,00	+61,00
Genova	430,00	355,80	-74,20	380,00	340,80	-39,20
Grosseto	354,40	315,00	-39,40	304,40	315,00	+10,60
La Spezia	304,00	325,80	+21,80	254,00	325,80	+71,80
Lecco	304,00	343,20	+39,20	254,00	293,20	+39,20
Livorno	505,60	315,00	-190,60	455,60	315,00	-140,60
Lodi	304,00	318,00	+14,00	254,00	288,00	+34,00
Lucca	304,00	390,60	+86,60	254,00	390,60	+136,60
Macerata	304,00	260,00	-44,00	254,00	235,00	-19,00
Mantova	178,00	302,40	+124,40	128,00	302,40	+174,40

Continua a pag.16

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

Modena	455,20	390,60	-64,60	405,20	340,60	-64,60
Napoli	430,00	315,80	-114,20	380,00	315,80	-64,20
Novara	278,80	315,00	+36,20	228,80	315,00	+86,20
Parma	556,00	415,80	-140,20	506,60	415,80	-90,80
Pesaro	304,00	239,40	-64,60	254,00	239,40	-14,60
Piacenza	404,80	415,80	+11,00	354,80	385,80	+31,00
Pistoia	304,00	315,00	+11,00	254,00	315,00	+61,00
Pordenone	278,80	132,50	-146,30	228,80	132,50	-96,30
Ravenna	430,00	315,00	-115,00	380,00	315,00	-65,00
Reggio Emilia	430,00	415,80	-14,20	380,00	365,80	-14,20
Rimini	430,00	415,80	-14,20	380,00	415,80	+35,80
Salerno	392,20	315,80	-76,40	342,00	285,80	-56,20
Sassari	304,00	252,00	-52,00	254,00	252,00	-2,00
Savona	304,00	235,00	-69,00	254,00	205,80	-48,20
Siracusa	241,00	289,80	+48,80	191,00	289,80	+98,80
Torino	524,50	415,80	-108,70	474,50	385,80	-88,70
Trento	304,00	76,00	-228,00	254,00	76,00	-178,00
Treviso	304,00	1,60	-302,40	254,00	1,60	-252,40
Udine	304,00	315,00	+11,00	254,00	315,00	+61,00
Venezia	304,00	384,00	+80,00	254,00	334,00	+80,00
Verbania	493,00	415,80	-77,20	443,00	415,80	-27,20
Vibo Valentia	304,00	315,00	+11,00	254,00	315,00	+61,00
Vicenza	304,00	242,80	-61,20	254,00	202,80	-51,20

Elaborazione UIL Servizio Politiche Territoriali

TASI: ALIQUOTE 2014 E DETRAZIONI DELLE CITTA' CHER HANNO PUBBLICATO LE ALIQUOTE

Comune	Aliquote prima casa	Detrazioni
Ancona	3,3 per mille	Detrazione di 100 euro fino a 220 euro di rendita catastale; per gli immobili tra 200 euro e 440 euro detrazione con seguente formula: $100 * (440 - \text{Rendita catastale}) / 220$ euro; per gli immobili sopra i 440 euro nessuna detrazione
Aosta	1 per mille esclusi gli immobili in A/7 (1,5 per mille) e A1, A/8 e A/9 (2 per mille)	nessuna
Arezzo	3,3 per mille	Detrazione di 150 euro per immobili con rendita catastale fino a 600 euro; di 100 euro con rendita catastale tra i 600 e i 750 euro; di 50 euro per rendite catastali tra i 750 e i 1.000 euro; nessuna detrazione sopra i 1.000 euro. Detrazione di 50 euro per ogni figlio

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

		minore di 26 anni.
Asti	2,5 per mille	rendita inferiore o uguale a 300 euro detrazione di 125 euro; rendita da 300 a 350 euro detrazione di 110 euro; rendita da 350 a 400 euro detrazione di 95 euro; rendita da 400 a 450 euro detrazione di 80 euro; rendita da 450 a 500 euro detrazione di 65 euro; rendita da 500 a 550 euro detrazione di 50 euro; rendita da 550 a 600 euro detrazione di 35 euro; rendita da 600 a 650 euro detrazione di 20 euro; rendita catastale da 650 a 700 euro detrazione di 5 euro. Oltre i 700 euro di rendita nessuna detrazione. Le detrazioni per immobili fino a 700 euro di rendita sono maggiorate di 30 euro per ogni figlio minore di 26 anni.
Bergamo	3,2 per mille	detrazioni fisse di 60 euro più 50 euro figli minori di 26 anni
Biella	3,3 per mille	(detrazione fissa di 175 euro)
Bologna	3,3 per mille	(detrazioni 23 scaglioni decrescenti con il crescere della rendita catastale (175 euro per immobili fino a 327,38 euro a 5 euro per immobili con rendita catastale fino a 1.696,43 euro.
Brescia	2,5 per mille	rendita catastale fino ad 400 euro detrazione di 200 euro; rendita catastale da 400,01 a 500 euro detrazione di 100 euro; rendita catastale da 500,01 a 600 euro detrazione di 75 euro; rendita catastale da 600,01 a 660 euro detrazione di 50 euro; rendita catastale da 660,01 a 700 euro detrazione di 35 euro; rendita catastale oltre € 700: nessuna detrazione.
Cagliari	2,8 per mille per immobili con rendita fino a 1.250 euro e 3,3 per mille al di sopra dei 1.251 euro	Fino a 300 euro di rendita catastale detrazione di 100 euro più 40 euro ogni figlio minore di 26 anni; da 301 a 850 euro di rendita catastale detrazione di 83 euro più 40 euro ogni figlio minore di 26 anni; da 851 a 1.250 euro 93 euro più 25 euro ogni figlio minore di 26 anni; rendita catastale da 1.251 euro nessuna detrazione
Caserta	2,5 per mille	nessuna
Cremona	3,3 per mille	Detrazione fissa di 125 euro fino a 672 euro di rendita catastale; da 673 euro di rendita catastale nessuna detrazione
Ferrara	3,3 per mille	(detrazioni progressive legate alla rendita catastale con la seguente formula: (euro 200 – (Rendita Catastale x 0,1176) + 5; più 50 euro ogni figlio minore per famiglie con 3 o più figli)
Forlì	2,5 per mille	nessuna
Frosinone	2,5 per mille	nessuna
Genova	3,3 per mille	detrazioni: 114 euro più 25 euro ogni figlio minore di 26 anni per immobili con rendita catastale fino a 500 euro;

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

		80 euro più 20 euro ogni figlio minore di 26 anni per immobili con rendita catastale fino a 700 euro; 50 euro più 15 euro ogni figlio minore di 26 anni per immobili con rendita catastale fino a 900 euro; 50 euro più 15 euro ogni figlio minore di 26 anni per immobili con rendita catastale oltre i 900 euro e reddito ISEE inferiore a 15 mila euro.
Grosseto	2,5 per mille	nessuna
La Spezia	3,3 per mille	rendita inferiore o uguale a 500 euro detrazione di 150 euro; rendita maggiore di 500 euro e inferiore o uguale a 750 euro detrazione di 110 euro; rendita maggiore di 750 euro e inferiore o uguale a 1000 euro detrazione di 90 euro; rendita maggiore di 1000 euro e inferiore o uguale a 1250 euro detrazione di 50 euro; rendita maggiore di 1.250 euro nessuna detrazione.
Lecco	3,2 per mille	Detrazione di 100 euro per le case accatastate in A/4; 80 euro per le case accatastate in A/3; 60 euro per le case accatastate in A/2. Detrazione di 50 euro per ogni figlio minore di 18 anni.
Livorno	2,5 per mille	nessuna
Lodi	3 per mille	Detrazione di 120 euro per case con rendita fino a 300 euro; 100 euro per rendite catastali da 301 a 400 euro; 70 euro per rendite catastali da 401 a 700 euro; 60 euro per rendite catastali da 701 a 900 euro; 50 euro rendite catastali da 901 a 1.000 euro. Al di sopra dei 1.000 euro di rendita nessuna detrazione. Detrazione di 30 euro per ogni figlio minore di 26 anni; detrazione di 200 euro per proprietari con disabilità al 100%.
Lucca	2,5 per mille per immobili con rendita catastale fino a 700 euro; 3,1 per mille per immobili con rendita da 701 a 900 euro; 3,3 per mille con rendita catastale sopra i 901 euro.	Detrazione di 100 euro per immobili con rendita catastale fino a 300 euro; 50 euro con rendita catastale da 300 a 500 euro.
Macerata	2,5 per mille	detrazioni fisse di 55 euro più 25 euro figli minori di 26 anni; maggiorazione di 40 euro per le famiglie con reddito ISEE inferiore a 9 mila euro.
Mantova	2,4 per mille	nessuna
Modena	3,1 per mille	Detrazione di 120 euro per le rendite catastali inferiori o uguali ad euro 300; di 100 euro per le rendite catastali

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

		da euro 301 a euro 320; di 90 euro per le rendite catastali da euro 321 a euro 350; di 80 euro per le rendite catastali da euro 351 a euro 380; di 70 euro per le rendite catastali da euro 381 a euro 400; di 60 euro per le rendite catastali da euro 401 a euro 430; di 50 euro per le rendite catastali da euro 431 a euro 460; di 40 euro per le rendite catastali da euro 461 a euro 490; di 30 euro per le rendite catastali da euro 491 a euro 520; di 20 euro per le rendite catastali da euro 521 a euro 550; di 10 euro per le rendite catastali da euro 551 a euro 570; nessuna detrazione per le rendite catastali da euro 571 e oltre. Detrazione di 50 euro ogni figlio minore di 26 anni.
Napoli	3,3 per mille	Detrazione di 150 euro per immobili con rendita catastale fino a 300 euro; di 100 euro per immobili con rendita al di sopra dei 300 euro.
Novara	2,5 per mille	nessuna
Olbia	0	/
Parma	3,3 per mille	Detrazioni ordinarie: di 100 euro per le rendite catastali uguali o inferiori ad euro 250; di 65 euro per le rendite catastali superiori a euro 250 e fino ad euro 300; di 45 euro per le rendite catastali superiori a euro 300 e fino ad euro 350; di 20 euro per le rendite catastali superiori a euro 350 e fino ad euro 400. Detrazioni maggiorate: reddito ISEE fino a 7.500 euro esenzione per le famiglie con immobili fino a 600 euro e 40 euro con rendita catastale sopra i 600 euro; reddito ISEE compreso tra i 7.500 e i 15 mila euro: esenzione con rendita catastale fino a 250 euro; 130 euro con rendita da 250 a 300 euro; 100 euro con rendita tra 300 e 350 euro; 80 euro con rendita tra 350 e 400 euro; 65 euro con rendita tra i 400 e i 450 euro; 50 euro con rendita tra i 450 e i 500 euro; 30 euro con rendita tra i 500 e i 550 euro; 20 euro con rendita catastale tra i 550 e i 600 euro; reddito ISEE compreso tra i 15.000 e i 20 mila euro: 130 euro con rendita catastale fino a 250 euro; 115 euro con rendita da 250 a 300 euro; 95 euro con rendita tra 300 e 350 euro; 75 euro con rendita tra 350 e 400 euro; 55 euro con rendita tra i 400 e i 450 euro; 30 euro con rendita tra i 450 e i 500 euro; 15 euro con rendita tra i 500 e i 550 euro.
Pesaro	1,9 per mille	detrazioni reddito ISEE fino a 12 mila euro
Piacenza	3,3 per mille	Detrazione di 130 euro per le rendite catastali inferiori o uguali ad euro 250 euro; di 120 euro per le rendite catastali da euro 250 a euro 300; di 110 euro per le rendite catastali da euro 300 a euro 350; di 90 euro per le rendite catastali da euro 350 a euro 400; di 80 euro

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

		per le rendite catastali da euro 400 a euro 450; di 70 euro per le rendite catastali da euro 450 a euro 500; di 60 euro per le rendite catastali da euro 500 a euro 550; di 50 euro per le rendite catastali da euro 550 a euro 600. oltre i 600 euro di rendita catastale nessuna detrazione. Le detrazioni sono maggiorate di 50 euro per ogni figlio minore di 26 anni o a prescindere dall'età se invalido al 100%.
Pistoia	2,5 per mille	esentati immobili in A/4 e A/5
Pordenone	1,25 per mille	detrazione di 25 euro per immobili con rendita catastale fino a 800 euro
Ravenna	2,5 per mille	nessuna
Reggio Emilia	3,3 per mille	Detrazione di 165 euro per le rendite catastali inferiori o uguali ad euro 300 euro; di 140 euro per le rendite catastali da euro 300 a euro 350; di 130 euro per le rendite catastali da euro 350 a euro 400; di 120 euro per le rendite catastali da euro 400 a euro 450; di 110 euro per le rendite catastali da euro 450 a euro 500; di 75 euro per le rendite catastali da euro 500 a euro 550; di 65 euro per le rendite catastali da euro 550 a euro 600; di 30 euro per le rendite catastali da euro 600 a euro 700. oltre i 700 euro di rendita catastale nessuna detrazione. Le detrazioni sono maggiorate di 20 euro per ogni figlio minore di 25 anni fino ad un massimo di 3; di 30 euro per ogni minore di 25 anni pari o superiore a 4.
Rimini	3,3 per mille	Detrazione di 130 euro per immobili con rendita catastale fino a 250 euro; di 110 euro con rendita tra i 250 e i 440 euro; di 50 euro con rendita tra i 440 e i 700 euro. Al di sopra dei 700 euro di rendita catastale nessuna detrazione. 30 euro per ogni figlio minore di 26 anni a partire dal terzo figlio; 30 euro per anziani over 60 anni o disabili al 74% con redditi di 9 mila euro se soli; di 15 mila euro se con 2 persone. Il reddito viene elevato di 3.500 euro ogni persona in più convivente.
Salerno	3,3 per mille	Detrazione di 200 euro per immobili con rendita catastale fino a 350 euro; di 100 euro con rendita tra i 350 e i 750 euro, Nessuna detrazione per immobili con rendite catastali oltre i 750 euro. 30 euro per ogni figlio dimorante.
Sassari	2 per mille	sconto 50% per un unico occupante; esenzione famiglie con reddito ISEE fino a 6.501 euro
Savona	2,5 per mille	detrazione fissa per ogni immobile di 80 euro più 30 euro ogni figlio minore di 26 anni
Siracusa	2,3 per mille	Detrazione di 100 euro per le rendite catastali fino a 300 euro; di 70 euro per le rendite catastali da 300 a 400

Continua da pag.20

TASI PER IL 50% DELLE FAMIGLIE IL CONTO POTREBBE ESSERE PIU' SALATO DELL'IMU DEL 2012

		euro; di 50 euro per le rendite catastali da 400 a 500 euro. Nessuna detrazione oltre i 500 euro. Detrazione di 30 euro per ogni figlio fiscalmente a carico a partire dal terzo figlio.
Torino	3,3 per mille	Detrazione fissa per ogni immobile di 110 euro con rendita catastale fino a 700 euro più 30 euro ogni figlio minore di 26 anni
Trento	1 per mille	Detrazione fissa di 50 euro
Treviso	1,6 per mille	Detrazione fissa di 200 euro
Udine	2,5 per mille	Esenzione per famiglie con reddito ISEE fino a 8.238 euro
Venezia	3,3 per mille	Detrazione di 140 euro per immobili con rendita fino a 400 euro; 120 euro con rendita tra i 400 e gli 800 euro; 80 euro con rendita tra gli 800 e i 1.000 euro. Nessuna detrazione sopra i 1.000 euro di rendita. 50 euro per ogni figlio minore di 28 anni.
Verbania	2,5 per mille per immobili con imponibile TASI fino a 91 mila euro; 3,3 per mille al di sopra dei 91 mila euro.	Detrazione di 110 euro con imponibile TASI fino a 48 mila euro; di 100 con imponibile tra i 48 mila e i 55 mila; di 70 euro con imponibile tra i 55 mila e i 60 mila euro; di 60 euro tra 60 mila e 65 mila euro; di 45 tra i 65 e i 70 mila euro; di 35 euro tra i 70 mila e i 75 mila; di 30 euro tra i 75 mila e gli 80 mila; di 20 euro tra gli 80 mila e gli 85 mila euro; 10 euro tra gli 85 mila e i 91 mila euro.
Vibo Valentia	2,5 per mille	nessuna
Vicenza	2,8 per mille per immobili con rendita catastale tra i 400 euro e i mille euro, 3,3 per mille per immobili con rendita catastale oltre i mille euro	esenzione immobili con rendita catastale fino a 400 euro; detrazione di 110 euro per immobili con rendita catastale da 400 euro a 1.000 euro. Detrazioni di 40 euro per figlio minore di 26 anni

Fonte: UIL Servizio Politiche Territoriali





**È NATO
FONDO PENSIONE
PERSEO**



FOND  PERSEO / **IL FUTURO in CASSAFORTE**

LA UIL-FPL BOCCIA LA BOZZA DPCM STABILIZZAZIONE PRECARI SANITA'



Il Ministero della Salute ci ha presentato un nuovo testo dello schema di DPCM per la stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato in servizio

nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale, riformulato in esito alle osservazioni avanzate dal MEF e dal Dipartimento della funzione pubblica. Le modifiche più evidenti rispetto al

testo messo a punto nello scorso mese di dicembre riguardano la cancellazione dei riferimenti agli atti interpretativi ed alle linee guida adottate in Conferenza delle Regioni e dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblies Legislative, sostituite da un più esplicito richiamo alle norme nazionali sui vincoli in materia di contenimento della spesa e del turn over, in particolare per le Regioni soggette ai Piani di rientro. Modifiche che annullerebbero il lavoro fatto in sede di confronto col Ministero della Salute per cercare di dare dei margini di all'autonomia regionale e alla specificità del settore seppure in un contesto che – a legislatura

costante – impedisce allo schema di DPCM di dare in modo compiuto le risposte necessarie ed attese.

Nel ricordare come il Ministero avesse condiviso la necessità di superare quegli stessi vincoli per dare soluzioni che consentissero la stabilizzazione anche per il personale con le tipologie di lavoro flessibile che non si era potuto ricomprendere nella bozza di Dpcm come pure la piena attuazione del percorso nelle Regioni sottoposte a piano di rientro, abbiamo quindi espresso un netto dissenso sul nuovo testo.

Siamo ora in attesa di rivalutare l'intera questione, eventualmente anche alla luce delle preannunciate disposizioni in materia di semplificazione e sblocco del turn over che dovrebbero essere contenute nel decreto legge sulla riforma della PA approvato lo scorso venerdì.

Qui di seguito la lettera inviata al Ministro della Salute, Beatrice Lorenzin e al Presidente della Conferenza delle Regioni, Vasco Errani.

Sul nostro sito, www.uilfpl.it, è possibile scaricare il nuovo testo schema del Dpcm



Roma, 29 maggio 2014
Al Ministro della Salute
On. Beatrice Lorenzin
Lungotevere Ripa, 1
00153 ROMA
e p. c. **Al Presidente della Conferenza delle Regioni**
On. Vasco Errani
Via Parigi, 11
00185 ROMA

Oggetto: attuazione dell'art. 4, c. 10, D. L. 101/2013 convertito in L. n. 125/2013

Egr. On. Ministro

Le scriventi OO. SS. sono state invitate il giorno 03 giugno p. v. presso il Suo Dicastero per discutere la bozza di DPCM in applicazione dell'art. 4, comma 10 del D. L. 101, aggiornata dopo i rilievi avanzati dal MEF e dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Da una prima lettura si rileva come il testo presentato, così come riformulato, non tenga in alcun conto la specificità del settore in cui va ad inserirsi il percorso di stabilizzazione e la connessa proroga dei contratti relativi al personale a tempo determinato.

Al contrario, molte delle modifiche apportate sono addirittura in antitesi rispetto al testo sul quale in modo unanime le parti sociali avevano raggiunto l'accordo con l'allora Sottosegretario di Stato On. Paolo Fadda. In particolare, l'esclusione del riferimento alle linee guida del 10 febbraio 2011, redatte congiuntamente dalla Conferenza delle regioni e Province Autonome e dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee Legislative regionali, ed il rigido richiamo ai vincoli imposti dal D. L. 78/2010 porrà, se verrà confermata nel testo definitivo, serissimi problemi al Servizio Sanitario Nazionale.

Beninteso come nessuno voglia sottrarsi al rispetto degli specifici vincoli finanziari previsti sin dal 2007 (L. 296/2006) per il settore sanitario pubblico e prorogati da ultimo sino al 2015 dall'art. 17 del D. L. 98/2011. Nell'ambito però del rispetto di tali vincoli, specialmente per le regioni sottoposte da anni ai piani di rientro ed al blocco del turn-over, la rigida applicazione dell'art. 9 comma 28 del D. L. 78/2010 risulta incompatibile con il rispetto dei LEA.

Ne erano già consapevoli le regioni nel 2011 quando, valutato il rischio, avevano trovato nell'ambito della conferenza una soluzione ragionevole e allo stesso modo compatibile con le finalità del legislatore.

Ma l'inapplicabilità in Sanità della norma in questione la testimoniano soprattutto i dati del conto annuale disponibili sul sito della Ragioneria Generale dello Stato che dimostrano come le aziende sanitarie, impossibilitate a fare altrimenti, dal 2009 al 2012 abbiano ridotto il fenomeno del precariato di appena il 21%, percentuale ben lontana dal 50% previsto dal D. L. 78/2010.

Continuare a considerare applicabile in sanità, in fase di stabilizzazione dei rapporti, il D. L. 78/2010 nella sua rigida formulazione non mediata dalle linee guida, salvo non volere consapevolmente mettere in discussione i principi fondamentali del Servizio Sanitario Nazionale, è un gravissimo errore che porterà alla paralisi dell'erogazione dei LEA.

Si chiede pertanto, nel rispetto della volontà del Legislatore stesso che con il D. L. 101/2013 ha inteso riconoscere la specificità di questo settore, di dare concreta efficacia al DPCM consentendo, nel rispetto dei fondamentali vincoli finanziari di cui al D. L. 98/2011, un'applicazione del D. L. 78/2010 in linea con l'interpretazione data nel 2011 dalla Conferenza delle regioni.

Cordiali saluti.

CGIL FP
Cecilia Taranto

CISL FP
Daniela Volpato

UIL FPL
Giovanni Torluccio

Profilo dell'Autista Soccorritore: Tanto lavoro per nulla?

Dopo anni di confronto e di minuzioso lavoro per smussare le divergenze e mettere a punto una regolamentazione della figura in grado di rispondere alle esigenze rappresentate dai vari attori istituzionali e datoriali, ci è giunta notizia che le Regioni non sarebbero più interessate alla realizzazione del progetto. Abbiamo segnalato unitariamente la gravità di tale scelta – ove fosse confermata – e attendiamo un riscontro da Regioni e Ministero.



All'Assessore Luca Coletto
Coordinatore Commissione Salute Conferenza Stato regioni
Palazzo Balbi
Dorsoduro 3901
30123 Venezia

Al Dott. GIOVANNI LEONARDI
Direttore Generale delle Risorse Umane e delle Professioni Sanitarie
Ministero della Salute
Lungotevere Ripa, 1
00100 ROMA

Oggetto: Bozza Profilo dell'autista soccorritore _ Richiesta d'incontro Urgente.

Egregi,

Le scriventi Organizzazioni Sindacali sono venute a conoscenza che nell'ambito di codeste Commissioni sarebbe maturata la scelta di rigettare la proposta di istituzione del profilo professionale di Autista Soccorritore, da tempo oggetto di esame al fine della presentarla in Conferenza delle Regioni.

Tale scelta, se confermata, vanificherebbe il lungo lavoro di confronto e affinamento intercorso in questi anni tra le rappresentanze Regionali, Ministeriali e Sindacali ma soprattutto comporterebbe una inspiegabile rinuncia alla possibilità di intervenire – migliorandole – sulla qualità e sulla sicurezza del trasporto sanitario sull'intero territorio nazionale.

Riteniamo utile qui ricordare che la proposta di profilo professionale nasce dalla volontà di dare soluzione alle criticità derivanti da una evoluzione della figura dell'Autista di Ambulanza avvenuta, a partire dall'emanazione da parte della Conferenza Stato-Regioni delle linee guida in materia di Emergenza

Urgenza Sanitaria, senza il supporto di criteri e percorsi nazionali, se non uniformi almeno coerenti, che dessero garanzie di un'adeguata organizzazione e formazione del personale interessato, anche perché in relazione alle esigenze organizzative del sistema di emergenza, con leggi regionali o contrattazioni aziendali e/o regionali, almeno la meta delle regioni hanno istituito questa nuova figura professionale, con modalità formative e professionali diverse tra loro.

Criticità, difformità e lacune evidenziate anche da indagini conoscitive sull'esito negativo di una serie di trasporti sanitari svolte dalla 12° Commissione Igiene e Sanità del Senato e dal Ministero della Salute, che avevano sollecitato provvedimenti urgenti finalizzati alla verifica dei requisiti dell'autista, all'idoneità delle Ambulanze e all'introduzione della manutenzione ordinaria e preventiva dei mezzi di soccorso.

Questi sono precisamente gli ambiti sui quali interviene la proposta

di istituzione del profilo di Autista Soccorritore, che prevede il conseguimento di un titolo abilitante valido su tutto il territorio nazionale attraverso una formazione finalizzata a fornire le necessarie competenze per la gestione e guida dei mezzi di soccorso sanitario, gestione della sicurezza sul luogo dell'evento e collaborazione nell'intervento sanitario.

Stupisce quindi che si possa ora interrompere un percorso che, oltretutto, muove da una realistica considerazione delle situazioni di fatto esistenti ed è sempre stata accompagnata da ampi margini di disponibilità a trovare le opportune compatibilità.

Certi che sia obiettivo di tutti garantire un servizio di trasporti sanitari migliore, sicuro ed efficiente a favore degli utenti e degli operatori, siamo a chiedere un incontro congiunto per verificare sotto ogni profilo gli elementi che ostacolano una positiva conclusione dell'iter della proposta.

In attesa di un sollecito riscontro, si porgono Distinti Saluti.

CGIL FP
Cecilia Taranto

CISL FP
Daniela Volpato

UIL FPL
Giovanni Torluccio



Camere commercio, Cgil Cisl Uil: da governo misure sbagliate

Rilanciamo l'iniziativa per riorganizzare il sistema e tutelare le professionalità

Il punto decisivo da affrontare nella riforma delle Camere di commercio non riguarda solo la riduzione dei costi. Come per l'insieme della riforma della Pa, è soprattutto un problema di visione. Bisogna capire che tipo di presenza e di azione serve per sostenere il tessuto produttivo territoriale, e di conseguenza riorganizzare la rete dei servizi e investire nel capitale umano per offrire servizi sempre più veloci e qualificati.

Quello che ci preoccupa è che il processo di riordino del sistema camerale, avviato venerdì scorso dal Consiglio dei Ministri, non dà segno di aver recepito questo cambio di ottica dalla gestione dell'emergenza contabile ad un vero progetto strategico. Gli effetti restano incerti sia in termini di efficacia operativa che di prospettive per il personale. Per questo non possiamo abbassare la guardia, anzi dobbiamo rilanciare l'iniziativa sindacale a tutti i livelli.

E' vero che le nostre sollecitazioni riguardo all'ipotesi di rendere

facoltativa l'iscrizione al registro imprese sono state tenute in conto; ma ridurre il diritto annuale del 50% senza impostare un'azione sistematica contro sprechi, inefficienze organizzative e spese improduttive - ad esempio reinternalizzando funzioni date in appalto, snellendo i livelli, promuovendo sinergie funzionali tra Camere regionali e provinciali - rischia di indebolire servizi che oggi sono garantiti. Così le imprese, alleggerite dal lato dei bilanci, si ritroverebbero gravate da quello del mancato supporto.

A ciò si aggiunge la volontà di riformare la governance sostituendo le attuali Camere territoriali con un sistema di Camere regionali. Noi riteniamo invece che i presidi territoriali debbano continuare ad essere l'interfaccia con le imprese, e soprattutto che sia indispensabile evitare ricadute negative sull'occupazione. Per questo ci attiveremo unitariamente, attraverso le RSU e le strutture sindacali sui territori, per partecipare alla ridefinizione del sistema e delle sue funzioni e fare in modo che diritti e pro-

fessionalità dei lavoratori siano salvaguardati.

Si può fare del sistema camerale un modello di sostegno efficace alle attività produttive: migliore accesso al credito, registri informatizzati, sburocratizzazione delle pratiche di avvio d'impresa, supporto ad analisi di mercato, promozione del made in Italy. Ma serve un ridisegno complessivo, inquadrato nel riassetto istituzionale e amministrativo del territorio, e un investimento forte nelle competenze dei lavoratori. Questo solo può mettere energia nuova nei servizi e generare il vantaggio competitivo che serve alle imprese per ripartire.

Le iniziative che lanceremo, a partire da assemblee unitarie nei posti di lavoro, serviranno a condividere con i lavoratori le nostre proposte concrete per dare corpo a una vera riorganizzazione. Nel contempo avremo cura di monitorare l'iter parlamentare dei provvedimenti e premere sul Governo perché queste proposte siano ascoltate e recepite.



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

Elementi di informatica applicata alla professione sanitaria

Accreditato con n. 267/89642 Crediti 7

Riservatezza dei dati sanitari

Accreditato con n. 267/92336 Crediti 3

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

Professione : Infermiere e Ostetrica/o

Etica e bioetica professionale

Accreditato con n. 267/89642 Crediti 7



FAD.OPES.WS

Sul portale di OPES - UILFPL fad.opes.ws sono erogati corsi, in modalità e-learning, per Operatori Socio Sanitari, Personale Amministrativo, Personale Polizia Locale iscritti alla UILFPL.

Al termine di ogni corso è possibile scaricare e stampare l'attestato di formazione

Per accedere è necessario registrarsi alla piattaforma secondo il proprio profilo professionale.

Di seguito l'elenco dei corsi attualmente disponibili per ogni profilo professionale:

OPERATORI SOCIO SANITARI

Aspetti transculturali dell'assistenza nelle differenze multietniche

Salute e sicurezza sul lavoro per Operatori Sanitari

Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari

PERSONALE AMMINISTRATIVO

La disciplina delle assenze per malattia negli Enti Locali e nella Sanità

*Le responsabilità dei soggetti della P.A. in tema di sicurezza nel lavoro e nei contratti di appalto
Sistema CUP: linee guida nazionali*

PERSONALE POLIZIA LOCALE

La disciplina delle assenze per malattia nel comparto Regioni e AA.LL. (con riferimenti applicativi alla Polizia Locale)

Politiche di sicurezza e Polizia Locale: dalla riforma delle fonti normative al coordinamento interistituzionale Stato - AA.

PER TUTTE LE PROFESSIONI

Conoscere il FONDO PERSEO



NOTIZIE DAI TERRITORI

L'INCHIESTA GIOVEDÌ 29 MAGGIO 2014

ECONOMIA E

Sindacato / Tomaselli e Pandolfi (Uil-Fpl) puntano l'indice contro il Dg Asl, reintegrati i medici precari licenziati

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Frosinone Dr. Massimo Lisi, con Ordinanza in corso di notifica, ha accolto il ricorso proposto dai due medici del locale Pronto Soccorso e Osservazione Breve della ASL di Frosinone, iscritti alla Uil-Fpl e patrocinati dall'Avv. Danilo Giaccari, disponendo la loro immediata riassunzione in servizio. Lo hanno annunciato **Giampaolo Tomaselli** e **Paolo Pandolfi**, rispettivamente responsabile Uil-Fpl Medici e segretario generale Uil-Fpl. «La Asl - spiegano Tomaselli e Pandolfi - aveva omesso di prorogare il rapporto di lavoro dei due medici in servizio ormai da diversi anni, lasciandoli senza occupazione e senza reddito, e per di più nella condizione di assoluta carenza di personale in cui versa il Pronto Soccorso. E ciò malgrado la stessa Regione Lazio avesse consentito la proroga dei contratti a tempo determinato in essere al dicembre 2013, proprio per assicurare i Livelli Essenziali di Assistenza.

Viceversa, la Asl e per essa il dirigente di Risorse Umane ha osteggiato la pur dovuta proroga dei loro contratti di lavoro, in quanto erano a suo dire "precari non storici", sollecitando il manager all'interruzione dei loro contratti di lavoro. Si ribadisce che l'Azienda Sanitaria di Frosinone spende annualmente l'astronomica cifra di oltre 7 milioni di euro per l'acquisto di prestazioni da altri medici di ruolo extra orario istituzionale per coprire i turni carenti in pianità organica, e la decisione del licenziamento ha sicuramente creato un aggravio di tale spesa oltre che ulter-

iore disagio all'utenza del locale Pronto Soccorso, che si trova nella nota situazione emergenziale. Il Giudice del Lavoro, accogliendo il ricorso predisposto dall'Avv. Giaccari, ha sottolineato l'obbligo di proroga del rapporto cui avevano diritto i due medici, ed ha così disposto la loro "riassunzione immediata". C'è dunque effettivamente da chiedersi come possano determinarsi tali omissioni e comporta-



menti nella gestione del personale della Asl di Frosinone e chi pagherà per il danno materiale e psicologico che sicuramente sarà accertato in favore dei due malcapitati medici. E' incredibile quello che è accaduto, mentre la Regione Lazio non concede una deroga per assumere medici, c'è qualcuno che studia di notte per licenziarli e ancora mentre il compianto dott. Mirabella, il dott. Vicario e addirittura il Generale Suppa prorogavano durante la loro gestione dell'Azienda ASL, gli stessi medici ora

licenziati, la dott.ssa **Isabella Mastrobuono** che fino adesso ha dimostrato di avere di "buono" solo il cognome, li ha messi alla porta. E per concludere qualche esponente politico regionale l'altro giorno si vantava di aver strappato a **Zingaretti** la deroga per assumere 3 medici. Ma veramente ci volete prendere per i fondelli? Pensate tutti che la Provincia di Frosinone avrà ancora pazienza di aspettare un ospedale che possa chiamarsi tale? E' ora di finirla, i cittadini della nostra Provincia la maggior parte licenziati o in mobilità, con la disoccupazione giovanile alle stelle non si meritano solo l'addizionale regionale, ma hanno bisogno di una sanità efficace e moderna che dia risposte concrete ai bisogni della gente e che non debba essere la Magistratura ad occuparsene, come sempre più spesso accade. Non si può accettare che ormai da anni si spendano oltre 7 milioni di euro per acquisto di prestazioni mentre con una cifra inferiore si potrebbero assumere ben 100 nuovi medici. Possibile che nessuno intervenga?

Caro Zingaretti, caro regista romano, cari politici della nostra terra, ponete fine a questo scempio finanziario e ridate dignità e non elemosine sanitarie ai nostri cittadini, altro che vantarsi di tre deroghe, abbiamo bisogno di 100 medici e di un ospedale, non di interventi continui della Magistratura. Ed ora un invito a tutti gli attori negativi di questa vicenda, Direttore Generale, Responsabile Risorse Umane e cabina di regia romana, se dovete continuare a fare le comparse, andate a casa».



PATRONATO DELLA UIL

NOTIZIE DAI TERRITORI

Camici bianchi sfilano: basta tagli

Quasi cinquecento in piazza con Cgil, Cisl e Uil. «Servono risorse e personale, la sanità è a rischio»

di Anna Ghezzi

■ PAVIA

«Tra contratto fermo da anni e taglio delle risorse aggiuntive, lo stipendio ha perso un terzo del suo valore. Vivo con i soldi di quando facevo lo studente. E non so come fanno quelli che hanno figli che non trovano lavoro». Ma Luigi Baratti non ha più l'età di uno studente, e lavora al pronto soccorso dell'Asilo Victoria di Mortara da più di vent'anni. Ieri con quasi 500 tra infermieri, ausiliari, operatori sanitari e medici ha sfilato in corteo per chiedere a Stato e Regione un impegno concreto per la sanità pubblica, contro i tagli di posti letto, il blocco del turnover, la mancanza di organizzazione del lavoro e la mancanza sulle buste paga con l'ipotesi di Regione Lombardia di dimezzare le risorse aggiuntive nate per compensare il superlavoro e ridurre le liste d'attesa. Si tratta di una quota che, se tagliata dalla giunta Maroni, farebbe mancare in busta paga dai 335 ai 450 euro all'anno a ciascuno. Dal S. Matteo alla Prefettura lavoratori hanno camminato sventolando bandiere, con pochi slogan, poi hanno incontrato il presidente della Provincia Daniele Bosone e una delegazione è stata ricevuta dal prefetto che si è impegnata per le istanze pavese.

C'erano i lavoratori del San Matteo, del Mondino, della Maugeri di Pavia e Montebello, del Don Geronzi di Solero, della Città di Pavia e dell'Azienda ospedaliera da Mortara a Vercelli. «Lavoriamo di più e non ci danno nulla: tra mancanti di turni del contratto nazionale e tagli delle risorse aggiuntive ogni mese mancano almeno 50-60 euro», spiega Giovanna, che lavora al policlinico in lavanderia. «Niente ricambio e pensione sempre più lontana penalizzano l'assistenza - spiegano due infermieri del S. Matteo che prima di scendere in piazza hanno fatto 90 prelievi perché "prima viene il dovere verso i pazienti" - Voglio essere curato da personale frustrato e poco pagato». «Vogliamo difendere la sanità pubblica», spiega Roberto Prazzoli, infermiere di radiologia. «La sanità - dice Baratti - è rimasta indietro rispetto ai bisogni. Da anni ogni pronto soccorso è preso d'assalto dai cittadini che hanno bisogno di esami subito e non trovano altra risposta. Ma non si è fatto nulla». Dietro lo striscione c'è l'orgoglio di chi si definisce «da faccia pulita della Marze».



L'arrivo del corteo della sanità provinciale in piazza Guicciardini, poi l'intervento del presidente della Provincia e l'incontro col prefetto

dei tagli cadono su lavoratori e cittadini: non riusciamo a lavorare come vorremmo perché manca il materiale, il tempo, il personale. E il contatto col paziente si fa capire quanto gli stai portando via: e come lavorare con una mano sola».

«Non si vedeva un corteo della sanità da oltre 20 anni - fa notare Domenico Mogavino, Cisl -

diciamo basta agli scandali e più sostegno alle eccellenze. Maroni sta attento nelle nomine e non pensi che tagliare significhi organizzare. Investiamo piattini, e trasformiamo i piccoli ospedali per andare incontro alle esigenze del territorio. In più basta precariato, nelle stesse ospedali con le stesse mansioni c'è chi prende 700 euro e chi ne prende

1100». «La peculiarità della sanità pavese è la presenza diffusa - afferma Gilberto Crestini, Cgil - una massa a rischio dai tagli: il turnover al 45% significa che per due che vanno in pensione ne assume uno, più precariato, il taglio dei posti letto significa liste d'attesa e servizi peggiori». «In una sanità così concitata male non l'ho mai vista - continua Mien-

mo Galeppi, Uil - non c'è più una linea di comportamento, i manager cambiano troppo velocemente: servono manager stabili che sappiano fare il loro mestiere, ma quelli bravi nominati dalla politica sono davvero pochi. E gli infermieri non possono lavorare fino a 70 anni: i politici vengono a rendersene conto di persona».

«Pochi, stanchi e sottopagati»

I lavoratori di ospedali pubblici e privati: «Turni massacranti e incertezza»

■ PAVIA

«Siamo sottopagati, veniamo retribuiti al pari di figure professionali non laureate che non devono fare le notti e che, senza nulla togliere al loro lavoro, non hanno le nostre responsabilità». Mentre il corteo avanza per viale Matteotti, Stefano Signoretti, delegato Uil da 15 anni infermiere in pronto soccorso al San Matteo, spiega: «A causa della carenza di personale dobbiamo far fronte ad un carico di lavoro enorme con turni massacranti: il personale è sempre più stanco ma i turni sono comunque da coprire perché il pronto soccorso non può chiudere, e, mentre il rischio di

sbaragliare a danno del paziente aumenta, le circa 30 ore al mese di straordinari non ci vengono nemmeno pagate ma sono raccolte in una banca ore». Carenza di personale, precariato, doppi turni, tagli in busta paga: sono alcuni dei disagi che i lavoratori della sanità hanno denunciato ieri alla manifestazione unitaria sulla sanità pavese. Nicola lavora alla lavanderia del San Matteo: «Diventa difficile stare avanti in questo modo: d'inverno una banale influenza oppure d'estate le legittime ferie ultimamente ci costringono a fare in due il lavoro che andrebbe svolto da quattro persone». A questi disagi si aggiungono poi i tagli in busta: la volontà



Cartelli e bandiere in corteo

della Regione di ridurre del 50% le risorse aggiuntive regionali costringerà tutti i lavora-

ri che operano nella sanità pubblica a rinunciare forzatamente fino a 450 euro in busta paga alla fine dell'anno. «Significa molto per noi e per le nostre famiglie - spiega Carmela, operatrice socio-sanitaria alla Maugeri - , ad esempio niente più vacanze. Noi cerchiamo di tirare avanti ma la verità è che i nostri sono degli stipendi da fame». Pierangelo, da 34 anni operatore tecnico del San Matteo conosce da vicino il precariato: «Se assumi una persona è perché ti serve, che senso ha continuare a rinnovare un contratto a tempo determinato? Ho visto molte persone demotivate dall'incertezza, e va a danno del servizio offerto». (g.e.e.)