

Effepielle



N° 82 DEL 01 SETTEMBRE 2014



Anno IV° n. 82/2014 - 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 (GIÀ PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

BASTA GIOCARRE CON IL CONTRATTO DI LAVORO

a pag. 2

Palazzo dei Congressi di Riccione

LE GIORNATE
DELLA POLIZIA
LOCALE

LE GIORNATE
DELLA POLIZIA
LOCALE

CONVEGNO UILFPL 18 SETTEMBRE ORE 15.00

a pag. 9

CGIL-CISL-UIL BASTA GIOCARE CON IL CONTRATTO DI LAVORO

“Attendiamo una smentita da parte del Presidente Renzi e del Ministro Madia”, così Rossana Dettori, Giovanni Faverin, Giovanni Torluccio e Benedetto Attili, Segretari Generali di Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl e Uil-Pa, rispondono alle indiscrezioni giornalistiche di oggi sulla possibilità di un ulteriore congelamento delle buste paga delle lavoratrici e dei



lavoratori pubblici.

“Continuare a pensare che si possa eternamente intervenire sul salario dei dipendenti pubblici e sul loro diritto al rinnovo del Contratto nazionale è un errore madornale; una ricetta, non solo ormai improponibile sotto il profilo della giustizia sociale, ma anche inutile per il governo dei conti pubblici. Ci vuole tanto a capire che se negli ultimi quattro anni, a fronte di un sensibile calo dei dipendenti e del-



la spesa per personale e redditi da lavoro, la spesa pubblica aumenta, fino a sfuggire a ogni controllo rispetto al Pil, il punto non è lì? E' troppo complicato comprendere che le scelte di

“continuità” del Governo Renzi, rispetto a quelli precedenti, sulla pubblica amministrazione sono semplicemente sbagliate?” domandano i sindacalisti al Presidente Renzi e alla Ministro Madia.

“E si può, senza rischiare l'incoerenza e l'approssimazione”, proseguono i Segretari Generali “annunciare da un lato una ‘epocale’ stagione di riforma della pubblica amministrazione e, dall’altro, prefigurare un ulteriore blocco della contrattazione per i prossimi due anni? È chiaro al Governo che, così facendo, si sta scegliendo di colpire ancora una volta e apertamente le lavoratrici e i lavoratori pubblici e che la stagione riformatrice che Renzi e Madia stanno prefigurando, già con un qualche azzardo di troppo, diventerebbe “epocale” per lo scontro che questa misura aprirebbe con tutto il settore del lavoro pubblico? “Il Presidente del Consiglio e la Ministra chiariscano immediatamente che ciò su cui sembra si stia lavorando nell’ombra dei corridoi di Via XX Settembre non appartiene all’iniziativa del Governo e che non c’è nessuna ipotesi di ulteriore blocco della contrattazione. In assenza di ciò” concludono Dettori, Faverin, Torluccio e Attili “è del tutto evidente che la reazione delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici sarà fortissima e che la ripresa dei lavori dopo la pausa estiva avverrà in un clima incandescente”.



Di Seguito riportiamo la lettera che abbiamo inviato ai Presidenti dei Gruppi Parlamentari del Senato della Repubblica, dopo il licenziamento del DL.90/2014 alla Camera dei Deputati, per mettere in evidenza le criticità del testo.

Roma, 31 luglio 2014

Ai Presidenti dei Gruppi Parlamentari
-Senato della Repubblica –

Egregi Presidenti,

il DL. 90/14, dopo aver incassato la fiducia alla Camera, approda al Senato senza contenere quel cambiamento di passo necessario per farne un provvedimento con una visione strategica e di ampia portata sulla riforma della PA, sul lavoro pubblico e soprattutto su una maggiore efficacia dei servizi pubblici ai cittadini.

In particolare è gravissimo il passo indietro fatto sul turn-over nelle province, e leggiamo la scelta tecnica di eliminare il divieto di assunzioni per le province e di riconoscere a queste la possibilità di proroga dei contratti a tempo determinato solo fino all'insediamento dei nuovi soggetti istituzionali previsti dall'attuazione della legge DelRio, come la chiara intenzione politica di non affrontare il problema delle stabilizzazioni, e neppure di avviare, con sistematicità ed efficacia, una stagione di assunzioni che a partire dal livello locale favorisca politiche territoriali di miglioramento nell'erogazione dei servizi.

A cominciare dai precari, quindi, la staffetta generazionale si risolve in un nuovo taglio e la tanto celebrata abolizione del trattenimento in servizio, che doveva produrre 15mila nuovi assunti, riguarda a conti fatti una platea minuscola, meno di 600 dipendenti, magistrati esclusi. Con 400mila posti di lavoro già persi in 10 anni e una previsione di pensionamento per altri 250mila nei prossimi 5, i nuovi ingressi non supereranno i 150mila da qui al 2019.

Anche sulla mobilità la formulazione del testo sottoposto alla fiducia è del tutto insoddisfacente: l'introduzione di una deroga all'art. 2103 c.c., nella parte in cui richiede comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive per disporre i trasferimenti, in sostanza legittima una mobilità del tutto arbitraria.

E' rientrata l'unica vera misura di riqualificazione della spesa costituita dal taglio delle 35mila stazioni appaltanti e la mancanza di adeguate coperture finanziarie rischia di non sostenere le poche modifiche di spesa prodotte alla Camera.

Dalla settimana prossima queste questioni e le possibili coperture finanziarie saranno sottoposte al vostro giudizio e il nostro auspicio è che possiate approfondire, correggere e migliorare concretamente la tenuta politica e sociale delle disposizioni contenute nel testo, nell'interesse di tutti i cittadini di questo Paese.

Cordiali saluti

FPCGIL
R.Dettori

CISLFP
G. Faverin

UILFPL
G. Torluccio

UILPA
B. Attili



PREROGATIVE SINDACALI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Di seguito riportiamo la circolare n.5 del 20 agosto u.s. del Ministero della Funzione Pubblica per fornire ulteriori approfondimenti e chiarimenti sull'applicazione dell'art.7 del DL 90/2014, che riguarda le prerogative sindacali nelle pubbliche amministrazioni.

Alle Amministrazioni Pubbliche
Alle Associazioni Sindacali

delle prerogative sindacali derivanti dall'esito della riduzione.

Oggetto: Prerogative sindacali nelle pubbliche amministrazioni. Articolo 7 del decreto-legge del 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 dell' 11 agosto 2014.

I. Premessa

L'articolo 7 del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014, stabilisce che, a decorrere dal 1° settembre 2014, i contingenti complessivi dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali già attribuiti al personale delle pubbliche amministrazioni, stabiliti a seconda dei rispettivi ordinamenti di settore mediante le procedure bilaterali tipizzate (procedimenti negoziali recepiti con decreti del Presidente della Repubblica e contratti collettivi nazionali), sono ridotti del cinquanta per cento per ciascuna associazione sindacale.

Per le Forze di polizia ad ordinamento civile e per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco (personale non direttivo e non dirigente e personale direttivo e dirigente), in sostituzione della riduzione del 50 per cento, il comma I-bis prevede che alle riunioni sindacali indette dall'amministrazione possa partecipare un solo rappresentante per associazione sindacale.

Limitatamente ai distacchi sindacali, la riduzione derivante dalla decurtazione del cinquanta per cento è operata con arrotondamento dell'eventuale frazione residua all'unità superiore. La decurtazione del 50 per cento non trova comunque applicazione qualora l'associazione sindacale sia titolare di un solo distacco sindacale.

La disciplina in esame rinvia alle procedure contrattuali e negoziali, proprie di ciascun ordinamento di settore, l'eventuale modifica della ripartizione, tra le associazioni sindacali, dei contingenti

2. Ambito di applicazione e fonti di riferimento

Le riduzioni derivanti dall'applicazione del citato articolo 7, con la richiamata specificità prevista dal comma I-bis, si applicano alle prerogative sindacali riconosciute al personale di tutte le pubbliche amministrazioni, sia contrattualizzato sia in regime di diritto pubblico.

Le fonti normative e negoziali cui occorre fare riferimento, ai fini della individuazione delle vigenti prerogative sindacali oggetto della riduzione in questione, sono le seguenti:

personale contrattualizzato: CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche.

- aree della Dirigenza: CCNQ 5 maggio 2014
- comparti per il personale: CCNQ 17 ottobre 2013

personale in regime pubblicistico:

- forze di polizia ad ordinamento civile: D.P.R. n. 164/2002;
- carriera diplomatica: D.P.R. n. 107/2006, D.M. 15 settembre 2010;
- carriera prefettizia: D.P.R. n. 105/2008, D.M. 6 agosto 2010;
- corpo dei Vigili del fuoco:
 - personale dirigente e direttivo: D.P.R. 7 maggio 2008;
 - personale non direttivo e non dirigente: D.P.R. 7 maggio 2008.

3. Distacchi sindacali

(CCNQ 5 maggio 2014, att. 2,3,6 e Tavole allegato- CCNQ 17 ottobre 2013, att. 2,3,6 e Tavole allegato D.P.R. n. 107/2006, att. 9; D.M. 15 settembre 2010, att. 1- D.P.R. n. 105/2008, att. 12; D.M. 6 agosto 2010, att. 1).

In base alla disciplina in esame, il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti

Continua a pag.5

PREROGATIVE SINDACALI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

alle singole associazioni sindacali rappresentative, con esclusione delle Forze di polizia ad ordinamento civile e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (personale non direttivo e non dirigente e personale direttivo e dirigente), e già attribuiti dalle rispettive disposizioni negoziali (si vedano le tavole allegate ai CCNQ) e di recepimento (si vedano i decreti ministeriali di ripartizione) vigenti è ridotto del cinquanta per cento a decorrere dal 1° settembre 2014.

Per ciascuna associazione sindacale la riduzione è operata con arrotondamento dell'eventuale frazione residua all'unità superiore. La riduzione non si applica nell'ipotesi di attribuzione all'associazione sindacale di un solo distacco.

Il contingente complessivo dei distacchi, rideterminato in virtù della riduzione del cinquanta per cento, potrà essere nuovamente ripartito tra le associazioni sindacali con le relative procedure contrattuali e negoziati. In tale ambito, sarà possibile definire, con invarianza di spesa, forme di utilizzo compensativo tra distacchi e permessi sindacali.

Pertanto, entro la data del 31 agosto 2014 tutte le associazioni sindacali rappresentative dovranno comunicare alle amministrazioni la revoca dei distacchi sindacali non più spettanti. Le amministrazioni provvederanno poi a comunicare - secondo le consuete modalità previste dai rispettivi ordinamenti - al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri la revoca dei distacchi, al fine di consentire nell'anno corrente la verifica a consuntivo del rispetto dei contingenti complessivi derivanti dalla riduzione ed attribuiti a ciascuna associazione sindacale. Di conseguenza, la revoca non è necessaria se, al momento dell'attivazione del distacco sindacale, è stato già previsto il termine del 31 agosto 2014.

Il rientro nelle amministrazioni dei dirigenti sindacali oggetto dell'atto di revoca avverrà nel rispetto dell'articolo 18 del CCNQ 7 agosto 1998, nonché delle altre disposizioni di tutela dei dirigenti sindacali previste dagli ordinamenti di settore per il personale in regime di diritto pubblico.

4. Distacchi da permessi utilizzati in forma cumulata (solo per il personale in regime contrattualizzato)

(CCNQ 5 maggio 2014, attt. 2, 4, 6 e Tavole allegate- CCNQ 17 ottobre 2013, altt. 2,4,6 e Tavole allegate).

Per tali prerogative sindacali si applicano, in via transitoria e fino all'esito delle eventuali procedure di cui all'articolo 7, co1U11a 3, del decreto-legge n. 90 del 2014, gli stessi principi enunciati per i distacchi sindacali. Pertanto, il numero dei distacchi cumulati, richiesti dalle associazioni sindacali rappresentative e conseguentemente calcolati dall'ARAN e dalla stessa comunicate ed indicate nelle apposite tabelle, deve essere ridotto del cinquanta per cento. Come previsto in via generale, la riduzione è operata con arrotondamento dell'eventuale frazione residua all'unità superiore e non si applica nell'ipotesi di attribuzione di un solo distacco.

Analogamente ai distacchi sindacali, anche per i distacchi cumulati entro la data del 31 agosto 2014 tutte le associazioni sindacali dovranno procedere alla revoca dei distacchi cumulati non più spettanti. Di conseguenza la revoca non è necessaria se, al momento dell'attivazione del distacco sindacale, è stato già previsto il termine del 31 agosto 2014.

5. Rientro nell'amministrazione dei dirigenti sindacali

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 5 del CCNQ 7 agosto 1998, "I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione", pertanto vanno considerati anche con riguardo alla conservazione del posto nella dotazione organica della singola amministrazione. Ai dirigenti sindacali che rientrano in servizio al termine del distacco si applicano le previsioni di cui all'articolo 18 del predetto CCNQ 7 agosto 1998 e, in particolare, i commi 1, 2 e 3 che si riportano di seguito di seguito:

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede.

2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica diri-

PREROGATIVE SINDACALI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

genziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.

3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa."

Si richiama l'attenzione, in particolare, sulla disposizione del comma 1 dell'articolo 18, che introduce un criterio di priorità nei processi di mobilità, anche intercompartimentale. La suddetta disposizione si aggiunge alla disciplina vigente in materia di mobilità e va applicata nel rispetto dei principi ai quali si ispira questa disciplina, con particolare riferimento ai requisiti e alle competenze professionali richiesti per il trasferimento.

Per il personale in regime di diritto pubblico (carriera diplomatica e carriera prefettizia) si rinvia alle analoghe disposizioni previste dagli ordinamenti di settore.

6. Permessi sindacali retribuiti

(CCNQ 5 maggio 2014, artt. 2, 4 e 6- CCNQ 17 ottobre 2013, artt. 2,4,6 - D.P.R. n. 107/2006, art.10 D.P.R. n. 105/2008, art. 13).

La riduzione del cinquanta per cento prevista dal decreto-legge in esame si applica anche al monte-ore complessivo dei permessi sindacali retribuiti concessi dall'amministrazione di appartenenza ai dirigenti delle associazioni sindacali per l'espletamento del proprio mandato.

Nell'anno corrente, la riduzione del contingente dei permessi sindacali spettanti alle associazioni sindacali rappresentative deve essere effettuata secondo il metodo del calcolo pro-rata, pertanto dal 1° gennaio 2014 al 31 agosto 2014 il contingente spetta in misura piena, mentre il contingente relativo al periodo intercorrente tra il 1° settembre 2014 ed il 31 dicembre 2014 deve essere ridotto nella misura del 50 per cento.

Per le aree della Dirigenza contrattualizzata, il medesimo metodo del calcolo pro-rata, deve essere effettuato considerando il CCNQ sottoscritto in data 5 maggio 2014.

Fino alla data del 31 agosto 2014 l'amministrazione è tenuta a concedere i menzionati permessi sindacali, qualora siano ancora disponibili in base al calcolo del monte ore spettante per l'anno in corso. Ne consegue che a decorrere dal 1° settembre 2014, qualora in seguito alla riduzione ed alla rideterminazione del contingente le associazioni sindacali abbiano esaurito il relativo contingente a disposizione, le medesime non potranno più essere autorizzate alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

7. Modalità applicative per specifiche categorie di personale

Solo per il personale in regime contrattualizzato si evidenziano le modalità di applicazione dei seguenti istituti:

a) **Permessi sindacali per le RSU** La riduzione disposta dalla norma in esame non si applica ai permessi sindacali attribuiti alle RSU, previsti dagli articoli 2 e 4 del CCNQ del 17 ottobre 2013.

Per il personale delle aree della Dirigenza si richiama la previsione dell'art. 9, comma 5 del CCNQ sottoscritto il 5 maggio 2014.

b) Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutarî

(CCNQ 5 maggio 2014, artt. 2,5,6 e Tavole allegato- CCNQ 17 ottobre 2013, artt. 2,5,6 e Tavole allegato).

Il contingente complessivo dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî, nazionali, regionali, provinciali e territoriali spettanti alle singole Associazioni sindacali rappresentative attribuiti dalle disposizioni contrattuali vigenti è ridotto del 50 per cento a decorrere dal 1° settembre 2014.

In virtù della riduzione del 50 per cento, il contingente complessivo dei predetti permessi sindacali viene rideterminato e potrà essere nuovamente ripartito tra le associazioni sindacali con le relative procedure contrattuali.

Per l'anno corrente, alla rideterminazione del contingente dei permessi sindacali in questione secondo il metodo del calcolo del pro-rata provvede direttamente il Dipartimento della Funzione pubblica a decorrere dalla data del 1° settembre 2014, apportando le conseguenti modifiche nella banca dati GEDAP operativa sulla piattaforma digitale PERLAP A.

PREROGATIVE SINDACALI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Pertanto, fino alla data del 31 agosto 2014 l'amministrazione è tenuta ad autorizzare le richieste dei menzionati permessi sindacali qualora il contingente disponibile per l'anno in corso non sia stato ancora saturato. A decorrere dal 1 settembre 2014, qualora in seguito alla riduzione ed alla rideterminazione il relativo contingente a disposizione delle associazioni sindacali sia esaurito, le medesime non potranno più essere autorizzate alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

Solo per le Forze di polizia ad ordinamento civile e per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco si evidenziano le modalità di l'applicazione dei seguenti istituti:

a) Permessi sindacali su convocazione dell'amministrazione

(D.P.R. 164/2002 att. 32, comma 4- DD.P.R 7 maggio 2008 art. 40, comma 4- DPR 7 maggio 2008, art. 23, comma4)

Il comma 1-bis dell'articolo 7 del decreto-legge n. 90 del 2014, stabilisce che le riduzioni del 50 per cento di cui al comma 1 non si applicano alle Forze di polizia ad ordinamento civile ed al Corpo nazionale dei vigili del fuoco (personale non direttivo e non dirigente e direttivo e dirigente).

Per esse, invece, è prevista la possibilità di utilizzare: per le Forze di polizia ad ordinamento civile, i permessi sindacali di cui all'articolo 32, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164; per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, i permessi di cui all'articolo 40, comma 4, per il personale non direttivo e non dirigente e di cui all'articolo 23, comma 4, per il personale direttivo e dirigente dei decreti del Presidente della Repubblica 7 maggio 2008, solo nei confronti di un rappresentante per ciascuna associazione sindacale rappresentativa.

Pertanto, se alle predette riunioni partecipa

più di un rappresentante per ciascuna sigla sindacale i relativi permessi per consentire la presenza di detti rappresentanti devono essere computati nel monte ore annuo dei permessi sindacali retribuiti di cui al comma 2 dei citati articoli a carico di ciascuna associazione sindacale.

8. Altre prerogative sindacali

La riduzione prevista dal decreto-legge in esame non si applica alle aspettative sindacali non retribuite, ai permessi non retribuiti e ai permessi per la partecipazione a riunioni sindacali su convocazione dell'amministrazione per il solo personale della carriera diplomatica, carriera prefettizia, in quanto per essi non è previsto alcun contingente.

9. Modalità di recupero delle prerogative non spettanti

Nel caso in cui le associazioni sindacali abbiano comunque utilizzato prerogative sindacali in misura superiore a quelle loro spettanti nell'anno si provvederà secondo le ordinarie previsioni contrattuali e negoziali. Di conseguenza, ove le medesime organizzazioni non restituiscano il corrispettivo economico delle ore fruite e non spettanti, l'amministrazione compenserà l'eccedenza nell'anno successivo, detraendo dal relativo monte-ore di spettanza delle singole associazioni sindacali il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente fino al completo recupero.

Per le eventuali ore residue non recuperate per saturazione del monte-ore complessivo, l'amministrazione procederà al recupero per equivalente.

Il Ministro per la semplificazione
e la pubblica amministrazione






**È NATO
FONDO PENSIONE
PERSEO**



FOND  **PERSEO / II FUTURO in CASSAFORTE**

XXXIII CONVEGNO NAZIONALE DELLE POLIZIE LOCALI RICCIONE, 18-20 SETTEMBRE 2014

CONVEGNO UIL FPL - 18 settembre ore 15.00 QUALE RIFORMA PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE? QUALE RIFORMA PER LE POLIZIE LOCALI?

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86



Nell'attuale contesto politico ed istituzionale è in atto -seppur tra mille difficoltà e significative resistenze da parte dei soggetti interessati- una ricomposizione dell'organizzazione dello Stato e degli Enti territoriali, la cui finalità essenziale è una rivisitazione del titolo V Cost. in materia di ripartizione delle competenze esclusive fra Stato e Regioni, riducendo drasticamente gli aspetti concorrenziali, grazie anche alla costituzione del cd "Senato delle Autonomie" (a seguito dell'approvazione del cd ddl "Boschi" avvenuto in prima lettura al Senato l'8 agosto u.s.) che avrebbe titolarità proprio nella legislazione concorrente al fine

intrapresi sulla riforma del titolo V, con la prevista abolizione delle Province ed il Senato non più elettivo, appaiono forse più legati a logiche di bilancio (cd "spending review"), che ad una effettiva esigenza dei territori e della democrazia partecipata, tant'è che l'entrata in vigore della legge Delrio (la n°56 del 2014), in materia di costituzione delle città metropolitane e di fusioni, unioni e servizi in convenzione fra Comuni (con l'individuazione di Aree Vaste), nonostante le scadenze prossime anzi in parte già avvenute, di fatto non trova a tutt'oggi significativi riscontri nei tavoli istituzionali regionali (ad eccezione dell'avvio di per-

di ridurre con s i d e -
revolmen-
te il con-
tenzioso
in essere
presso la
Suprema
Corte.

Sappiamo
altresi che
in molti
ambiti isti-
tuzionali e
sindacali
i percorsi

corsi solo in Toscana ed Emilia Romagna sulla base del protocollo d'intesa nazionale sottoscritto con le OO.SS. in data 19 novembre 2013).

Non ci soffermeremo oltre, perché alla UIL FPL interessa evidenziare come in questo particolare momento per la Polizia Locale si delinei una delicata fase di transizione, che lascia intravedere necessari percorsi di assestamento del quadro normativo di riferimento e solo successivamente una riforma organica di coordinamento nazionale attesa da oltre un decennio.

Nell'alveo di una sicurezza pubblica che appare sempre più bisognosa di riorganizzare ruoli, competenze e risorse (si veda lo smantellamento progressivo delle stazioni dei CC e dei commissariati di P.S. in atto a seguito della contrazione di spesa richiesta ai competenti dicasteri) i 60.000 operatori di Polizia Locale rappresentano una risorsa importante e nonostante la stessa già espletati numerosi compiti riconducibili ad un reale presidio del territorio, di fatto poi non si è proceduto ad una sostanziale valorizzazione né giuridica né

Continua a pag.10

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

contrattuale del loro ruolo.

Discutibile, ad esempio, il fatto che il Parlamento nella stesura e successiva approvazione della Legge delega n°183/2010 in materia di lavoro pubblico e lavori usuranti, all'art.19 abbia previsto, per tutti i soggetti statali implicati nelle attività di sicurezza pubblica, una riserva di legge praticamente per tutti gli aspetti afferenti la vita lavorativa, previdenziale ed assistenziale, non prevedendo per gli operatori di Polizia Locale neanche un rinvio ad un parere magari vincolante in sede di Conferenza unificata Stato-Città-Regioni. Però con scaltrezza impressionante si è proceduto ad eliminare l'equo indennizzo con la legge n°214 del 2011 per gli operatori della Polizia Locale ed altre figure del lavoro pubblico particolarmente esposte.

Ulteriore sperequazione dalle altre forze di Polizia è avvenuta con la riforma Fornero che ha amplificato ulteriormente la distanza fra diversi operatori (ed istituzioni) che dovrebbero invece convergere verso un sistema integrato di tutele, anche e soprattutto previdenziale. Lo Stato -è un dato di fatto- sta escludendo la Polizia Locale da qualunque specificità categoriale.

Il paradosso magari è che invece sono i Comuni, in una sorta di sussidiarietà rovesciata, a fornire immobili e strutture logistiche alle forze di Polizia ad ordinamento statale, abbandonando magari i Comandi e le sedi delle proprie Polizie Locali in ambienti e contesti lavorativi spesso deprecabili od in palese violazione di legge a tutela della sicurezza sul lavoro.

Proprio sulla sicurezza pubblica invece la Uil FPL pone la necessità di avere un approccio più moderno ed evoluto sia in termini istituzionali che di diritti soggettivi per gli operatori coinvolti. Va affermata l'idea che la sicurezza pubblica, prima ancora di ricondurla ad una semplice "legge", è un sistema integrato di competenze istituzionali e ruoli operativi in considerazione che proprio l'azione di governo posta in essere (pressoché condivisa da buona parte del Parlamento ed in parte anche dalle OO.SS.), prevede nuove mappe per i presidi istituzionali, riduzione dei centri di costo, unicità delle stazioni appaltanti su base regionale. Tutto ciò, inevitabilmente, comporta piani di razionalizzazione delle risorse cui dovranno derivare soluzioni condivise dai vari livelli di governo del territorio, senza sostanziali subalternità nell'organizzazione, nella programmazione e presidio del territorio -se non negli ambiti di azioni mirate e contingibili di significativa rilevanza socio-criminale- ancorché nei risultati e nella percezione comune dei servizi erogati. Troppo spesso invece quest'ultimi vengono reclamizzati per singole operazioni, magari solo per riempire qualche pagina di giornale da parte di qualche Questura o Comando senza incidere in modo permanente nella organizzazione fattuale e duratura che i cittadini richiedono.

La Polizia Locale, in questo quadro, svolge e svolgerà un ruolo fondamentale, acquisendo de facto sempre più maggiori

competenze professionali, che impongono con forza modelli organizzativi e funzionali per gli Enti Locali ispirati al potenziamento ed alla valorizzazione del settore. In tale contesto, la logica conseguenza è che la specificità e la peculiarità della Polizia Locale si realizzi concretamente con un'apposita sezione contrattuale all'interno del CCNL AA. LL.; sezione che dovrà prevedere soluzioni adeguate per la gestione dei Corpi e servizi di Polizia Locale al fine di tenere conto delle differenze funzionali interne al comparto stesso, considerando peraltro che taluni aspetti che di seguito indicheremo potranno essere comunque estesi all'intero comparto.



Di converso, però, anche nell'ambito delle Autonomie Locali avanzano proposte di natura legislativa che paiono voler omogeneizzare in modo assai pericoloso le "specialità" nella Pubblica Amministrazione (si veda ad esempio il concetto di mansione equivalente o di mobilità territoriale introdotto dal D.L. 90/2014 seppur temperato da un preventivo confronto con le organizzazioni sindacali), mentre ormai nel nostro comparto si vanno invece consolidando specificità professionali riconducibili

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

a quattro grandi aree di competenze nei settori amministrativo-



contabile, tecnico-ingegneristico, dei servizi educativi e dell'istruzione ed ovviamente della Polizia Locale. Ciò a nostro avviso contrariamente a quanto premesso, dovrebbe dapprima valorizzare con apposite modifiche legislative e contrattuali queste importanti competenze acquisite, legandole ad adeguate rivalutazioni del sistema indennitario e/o di specifiche responsabilità, e solo in caso di eventuali e necessari riassetti istituzionali -anche intercompartimentali- portare alla definizione di tabelle di equivalenze professionali precedute da periodi di affiancamento e formazione dedicata. E' bene ricordare che la competenza e la specializzazione hanno sempre assicurato valore aggiunto a qualunque organizzazione sia essa di natura economica che strumentale ai bisogni della comunità.

Assunto quindi come detto in premessa, che la UIL FPL per i prossimi mesi ritiene percorribile una strada che partendo dall'obiettivo di procedere al rinnovo del CCNL, parte normativa ed economica, e ad alcune modifiche legislative in materia di personale soggetto al D.Lgvo n°165/2001, possa poi addivenire ad una significativa rivisi-

sione della Legge Quadro n°65/86, già peraltro oggetto di specifici approfondimenti da parte del nostro Coordinamento Nazionale e della Segreteria Nazionale.

Di seguito quindi riportiamo proposte e contenuti che dovranno caratterizzare le tre fondamentali tappe per un assetto organico delle Polizie Locali d'Italia.

1. GLI ELEMENTI PER LA CONTRATTAZIONE (CCNL Sezione Polizia Locale)

- *Formulazione di un ordinamento professionale in linea con le competenze gerarchico funzionali della Polizia Locale (introduzione delle categorie speciali a rilevanza interna), con talune specifiche sui ruoli dirigenziali ed incaricati di posizione organizzativa.*

- *L'introduzione di un sistema di formazione continua, in grado di promuovere sia un adeguato sviluppo professionale sia di garantire costanti e coerenti aggiornamenti anche di natura logistica ed operativa sulla base delle esigenze e programmi definiti in ambito locale, regionale ed interistituzionale.*

- *La rivalutazione delle indennità di Polizia Locale e la rivisitazione di alcuni istituti contrattuali (assorbimento dell'indennità di comparto nei valori tabellari, specifiche responsabilità, festività infrasettimanali, pagamento del settimo giorno, festività civili ricadenti la domenica, buono pasto*

serale, indennità vestiario ecc.).

- *L'applicabilità del T.U. sulla sicurezza sul lavoro n°81/2008, ovvero il riconoscimento per le specificità connesse ai rischi a rilevanza esterna in ambienti non riconducibili alla diretta responsabilità datoriale per i compiti propri della P.L.. L'introduzione del lavoro notturno e del concetto di lavoratore notturno che distintamente dovranno assicurare riduzioni d'orario settimanale anche in deroga all'attuale formulazione di cui all'art. 22 del CCNL 1.4.1999 e relativi protocolli di sorveglianza sanitaria, adeguate modalità organizzative e mezzi di prevenzione e protezione.*

- *Il recepimento delle modifiche introdotte all'art. 208 dal nuovo Codice della Strada ed i riflessi sul fondo efficienza servizi, attraverso l'utilizzo di quota parte dei proventi contravvenzionali, avuto particolare riguardo di taluni*



fenomeni che necessitano di potenziamento dei controlli atti a prevenire fenomeni di pericolosità o degrado sociale ed ambientale in sede stradale e nel contesto urbano. Obbligatorietà della costituzione della previdenza complementare.

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

- *Forme di incentivazione economica nella costituzione dei Fondi contrattuali a seguito dei processi di fusione, Unione e Convenzione dei Comuni e delle Città Metro-*



litane attraverso specifiche risorse, anche a seguito dei processi di mobilità indotti dall'applicazione del D.L. n°90/2014 e comunque anche su contributi regionali destinati a tale scopo.

- *Le economie e/o risorse derivanti da piani di razionalizzazione e comunque di risparmio, leggi statali o regionali, utilizzo dei fondi strutturali europei, leggi speciali per il recupero della tassazione locale e nazionale.*

- *Ulteriori meccanismi di incremento delle risorse da destinare al potenziamento dei servizi ed al miglioramento degli strumenti operativi e della logistica in relazione alla definitiva pubblicazione dei costi e fabbisogni standard (vedi rapporti SOSE) sulla base di tipologie omogenee di Corpi.*

- *Lo sviluppo di un sistema di gestione della performance basato su elementi tipici delle attività e competenze della Polizia Locale in modo ponderato fra attività di organizzazione, prevenzione, controllo, accertamento e riscossione ed ovviamente della gestio-*

ne relativa alle attività interne. Il sistema deve essere strutturato previo confronto con la comunità locale, le istituzioni e le organizzazioni sindacali ed affiancato da un controllo di gestione che sappia coadiuvare i Corpi nel monitoraggio e raggiungimento di obiettivi qualitativi, anche in termini di percezione.

Si evidenzia che parte delle questioni suesposte potrebbero già trovare alcuni immediati e significativi riscontri nell'atto d'indirizzo -e nella successiva interpretazione o applicazione della norma destinataria- che la Presidenza del Consiglio dei Ministri darà all'Aran successivamente all'approvazione del documento della Conferenza Unificata del 10 luglio u.s. in materia di controlli ispettivi del MEF sui fondi contrattuali, cui dovrà seguire apposita sessione negoziale con le OO.SS. in materia d'interpretazione autentica delle norme oggetto di critiche interpretative da parte degli ispettori del MEF, in cui si vaglieranno ipotesi di diversa applicabilità delle norme vigenti del CCNL (ad esempio l'esatta interpretazione dell'art. 15, 5° comma del CCNL 1.4.1999 od il valore di alcuni istituti come il disagio, la cumulabilità degli stessi ecc.)

Vista però la delicatezza delle questioni è assolutamente fondamentale, anche sulla base delle risorse ed indicazioni derivanti dalla legge di stabilità per l'anno 2015 -da tutti fortemente attesa-, avviare una compiuta riforma dell'impianto contrattuale che sconta ormai 10 anni di mancato

rinnovo per la parte normativa (l'ultimo vero CCNL che ha rinnovato la parte normativa è quello del 22.1.2004) e 5 anni per la parte economica (CCNL del 31.7.2009), anche al fine d'introdurre quegli elementi che nelle summenzionate note vengono prospettate alla controparte per le Polizie Locali e per l'intero comparto.

2. LE MODIFICHE LEGISLATIVE PER IL COMPARTO

A supporto delle rivendicazioni di carattere sostanzialmente contrattuale urgono anche IMMEDIATI provvedimenti di natura legislativa al fine di favorire l'avvio di una stagione contrattuale di significativo cambiamento. Tutto questo faciliterà anche l'emanazione di un testo di riforma della Legge 65/86.

1. I piani occupazionali e lo svuotamento del precariato.

Con il D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/14, all'art.3 comma 5bis si è finalmente iniziato a rivedere il concetto di riduzione progressiva annuale della spesa del personale derivante dall'applicazione del comma 557 dell'art. 1 della legge finanziaria. del 2007. La formulazione però appare ancora insufficiente anche se l'inserimento della media triennale, rispetto al concetto di anno precedente, indubbiamente consente margini di manovra più estesi. Rimane però la necessità di individuare, in un ottica di razionalizzazione ed efficientamento ma rispettosa dell'autonomia di rilevanza costituzionale già riconosciuta all'Ente Locale, valori di riferimento condivisi e tali per cui la spesa del personale rispetto alle entrate correnti sia il frutto non di improvvisazione messa su

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

un testo senza alcuna indagine cognitiva e ricognitiva certificata (la legge individua il 25% del costo complessivo del personale sul-



le entrate correnti), ma tenendo conto della tipicità dell'Ente per aggregazioni omogenee (fabbisogni e costi standard), al di sotto del quale l'Ente assume la piena facoltà di assicurare ed anche implementare ulteriormente il personale cessato.

Di contro i processi di aggregazione e riaggregazione territoriale derivanti dalla L. n°56/2014, con particolare riferimento alle Province, seppur rafforzati dalla formulazione dell'articolo 1 comma 92 e successivi della menzionata legge con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, in assenza di una chiara deroga -da richiamare con apposito provvedimento integrativo- rispetto ai principi di contenimento della spesa del personale (da trasferire a vario titolo) previsti dal comma 557 della L.F. del 2007, rischiano di imbastire conflittualità permanenti in sede locale sui pareri obbligatori che gli uffici di ragioneria degli Enti coinvolti potrebbero negare, stante l'apparente conflittualità di norme.

Per il precariato la parola d'ordine è svuotare le graduatorie con i vincitori di concorso e successivamente per gli idonei, che abbiano iniziato un rapporto di lavoro

subordinato. La proposta è quella di consentire che le risorse usate per i contratti a termine ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L.

n°78/2010 possano essere convertite (anche ricorrendo al part-time) e senza possibilità di riutilizzo, per contratti a tempo indeterminato, stante l'invarianza della spesa complessiva. Va inoltre prevista la piena utilizzabilità delle graduatorie in tutto l'ambito regionale con espressa disposizione di legge, su richiesta degli Enti interessati.

2. Lo sblocco dei valori stipendiali, il rinnovo del CCNL parte economica e la detassazione

L'inaccettabile proroga attuata anche nel 2014 dei trattamenti stipendiali sancita dall'art. 9 comma 21 del D.L. n°78/2010 che blocca gli stessi ormai da cinque anni (ivi incluse le progressioni economiche o qualunque voce che assicuri un trattamento continuativo sulla busta paga), va rimossa con la legge di stabilità 2015. Alcuni settori pubblici come la scuola e le forze di polizia statali hanno approntato e stanno approntando significative iniziative in tal senso; sarà opportuno che le Autonomie Locali, in virtù della loro specificità, facciano altrettanto.

A ciò si aggiunga la riduzione di ca 50.000 unità che il turn-over ha comportato per le Autonomie Locali con ulteriori appesantimenti nella quantità di lavoro da assolvere per gli attivi.

Gli oneri di un rinnovo del CCNL se distribuiti nel corso del triennio 2015-2017, seppur possono apparire significativi in un quadro

macro economico depresso ed in deflazione, possono finanziarsi con risorse proprie provenienti dall'efficientamento della spesa pubblica (che assomma ad oltre 800 mld di Euro). Lo stesso inoltre, in considerazione della rilevanza numerica dei lavoratori pubblici, può rappresentare una significativa leva per il rilancio dei consumi interni e la crescita economica del paese.

Si aggiunga la opportuna estensione dei benefici di abbattimento del carico fiscale -attualmente riconosciuti solo al settore del lavoro privato con l'art. 1, comma 481, legge 228/2012- per le quote di salario legate a forme di produttività, disagio e straordinario che contribuirebbero allo sviluppo ulteriore di modelli organizzativi più flessibili.

3. Lo sblocco dei fondi contrattuali con particolare riferimento ai piani di razionalizzazione ed all'ex art. 208 Cds

Vale quanto già detto in precedenza, ovvero la norma inserita nel funesto art. 9 comma 2bis del D.L. n°78/2010 impedisce letteralmente alle Autonomie Locali (che tali non sono evidentemente) d'incrementare le risorse nella costituzione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 seppur con destinazione vincolata a specifici programmi dell'Amministrazione. Va assolutamente reso obbligatorio per gli Enti di dotarsi di un piano triennale dei risparmi di gestione previsti dall'art. 16 del D.L. n°98/2011, le cui risorse certificate entrano nel fondo e vi permangono fino a che il risparmio è conseguito (non nella forma una tantum). Per la Polizia Locale è di fondamentale importanza assicurare la non incidenza sul fondo delle leggi speciali a par-

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

tire dai proventi ex art. 208 CdS per arrivare a quelli di rilevanza nazionale o regionale in materia di accertamenti e controlli in materia di tasse e tributi, al fine di



contribuire in maniera più incisiva alla lotta all'evasione ed elusione fiscale (solo in due Regioni si sono avviati significativi controlli, Lombardia ed Emilia Romagna, che hanno prodotto accertamenti per un numero di casi pari a 2.916 nel corso del 2013, a fronte di un evasione fiscale stimata di ca 160 mld di Euro!).

4. La semplificazione dei controlli ex post della contrattazione decentrata

Alcuni importanti risultati conseguiti grazie all'impegno delle Organizzazioni Sindacali si sono avuti con il cd "decreto Salva Roma" (D.L. n°16/2014 convertito in legge n°68/2014) che grazie ai contenuti previsionali dell'art.4 ha evitato l'applicazione di azioni di rivalsa gestite unilateralmente dall'Amministrazione sulle somme percepite a tutt'oggi dai lavoratori, consentendo di converso di adottare per le contrattazioni avvenute fino al 2012, oggetto di contestazioni formali da parte dei servizi ispettivi del MEF, azioni pianificate per eventuali recuperi tramite l'adozione di piani di razionalizzazione e in subordine (aspetto da rivedere) con il taglio

provvisorio delle risorse decentrate in quota parte per gli anni successivi.

Va quindi rafforzata, anche a partire dall'anno 2013 e seguenti, l'autonomia degli Enti ed il ruolo delle parti contraenti con apposite abrogazioni e modifiche dell'art. 40 del D.Lgvo n°165/2001, inserendo uno specifico articolo nel relativo T.U. delle Autonomie, che chiarisca i livelli

di responsabilità da parte degli organi di governo (Presidente della delegazione trattante, Nucleo di Valutazione e Giunta Comunale) e degli strumenti di controllo dell'Ente (Collegio dei revisori), escludendo sempre e comunque azioni di rivalsa nei confronti dei lavoratori.

5. Lo sblocco delle risorse destinate alla formazione ed alle competenze

Anche in questo caso a fronte delle imperanti rivoluzioni tecnologiche, comunicative e di sistema istituzionale, connesse anche alle criticità derivanti dalle nuove emergenze socio-assistenziali nazionali ed internazionali, è quanto meno impropria una norma che include la formazione nelle cd "spese del personale" (vedi comma 13 art.6 del D.L.n°78/2010 che la ha compressa ad un valore economico pari al 50% di quelle sostenute per il 2009!). In tal senso è stata positiva l'esclusione dal suddetto computo dell'attività formativa inerente le procedure per l'anticorruzione, ma non basta. A ciò si aggiunga che la rigidità del turn-over, il mantenimento purtroppo di un precariato in misura significativa, richiederebbero

invece la necessità di svincolare tali spese dal costo del personale, inserendole in un contesto di costo immateriale che rappresenta il vero capitale del sapere e del fare, competenze che per la Polizia Locale debbono limitare l'apprendimento logico formale a favore di modus operandi nelle situazioni connesse al presidio ed al controllo derivante dalle attività istituzionali.

Da segnalare, comunque, che già la sentenza della Suprema Corte n°139 del giugno 2012, su richiesta di alcune Regioni, ha ribadito che il legislatore non può imporre limiti precisi per singole voci di spesa ma indicare limiti complessivi, pertanto la spesa per la formazione rientrando nel quadro generale delle spese correnti può essere non soggetta alle limitazioni imposte dalla novellata legge.

6. L'acquisizione dei fabbisogni standard e dei relativi costi. Indicatori di benchmarking

Divenuto sistema nel Servizio Sanitario Nazionale, e già di fatto realizzato per i servizi di Polizia Locale (anno di rilevazione 2010), l'acquisizione dei fabbisogni standard e dei conseguenti costi, seppur tarata in ragione delle tipicità dei Corpi di Polizia Locale da assumere a parametro, riteniamo che se conosciuta e possibilmente condivisa, possa essere propedeutica al raggiungimento di livelli omogenei di offerta e svolgimento del servizio in ambito nazionale e regionale. Bisogna elaborare le rilevazioni effettuate dal SOSE per procedere celermente alla definizione e condivisione dei parametri di riferimento da cui partire.

La materia ha indubbiamente una sua complessità ma di fronte alle frammentazioni ed alle estreme difficoltà di reperire informa-

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

zioni certe sul funzionamento dei Corpi e Servizi attuali, riteniamo possa essere attualmente l'unico



strumento di partenza per riformulare organizzazioni-tipo in relazione ai territori interessati (nel documento sulla Polizia Locale del Convegno di Riccione dell'anno 2011 la UIL FPL già proponeva di individuare le fattispecie, relative alle tipicità dei Corpi, per Città metropolitane, Città Capoluogo, Unioni, Servizi Associati, Comuni a rilevanza turistica, Altri Comuni o Enti territoriali, e Province).

7. La delega per emanare un DPCM su proposta della Conferenza unificata in materia di tutela della salute e sicurezza degli operatori di Polizia Locale attuativo del T.U. n°81/2008 e D.Lgvo n°66/2003 in materia di orari disagiati da recepire nel CCNL

E' vicenda complessa, su cui la UIL FPL ha avviato da alcuni anni una significativa riflessione (si veda il documento elaborato in occasione del XXX Convegno di Riccione anno 2011) avendo verificato in particolare la difficoltà o per meglio dire la scarsa sensibilità da parte delle Amministrazioni, individuare nel Documento di valutazione dei rischi (DVR) specifiche forme di prevenzione e gestione dei rischi connessi ai compiti di

rilevanza esterna per la Polizia Locale, la quale, pur rientrando nel campo di applicazione del T.U. in materia di fatto, si trova ad operare in situazioni di border-line, che i Documenti di Valutazione per oggettiva carenza normativa del testo difficilmente riescono ad individuare e quindi a disciplinare. Ricordiamo a titolo esemplificativo come per le altre

forze di Polizia ad ordinamento statale ed i Vigili del Fuoco vi sia nel T.U. un opportuno rimando con l'emanazione di uno specifico decreto (attualmente il DM n°450 del 14.6.1999), dove è espressamente previsto che i documenti di valutazione debbono tener conto "della tutela del personale operante, in relazione alle rispettive specifiche condizioni di impiego, anche con riguardo alla prontezza ed efficacia operativa" oppure "la protezione e tutela, commisurata al rischio effettivo, delle sedi di servizio, installazioni e mezzi, contro il pericolo di attentati, sabotaggi o aggressioni, ovvero di interruzione di servizi essenziali", aspetti che dovrebbero essere recepiti anche con apposito atto normativo specificatamente destinato alla Polizia Locale.

Unitamente ed in modo correlato va affrontato in maniera chiara ed inequivocabile la questione del lavoro notturno, che di fatto è parte integrante di molte realtà comunali e che di fatto il D.Lgvo n°66/2003, escludendo la Polizia Locale dalla sua applicazione, richiede uno specifico intervento di carattere normativo che rimandi alla legge in parte ed alla contrattazione collettiva gli aspetti

connessi ai livelli di sorveglianza sanitaria, agli strumenti di prevenzione e gestione dei rischi ed ovviamente ad alcuni istituti contrattuali connessi alla maggiore onerosità del lavoro notturno, se svolta con continuità nell'arco di estesi periodi stagionali o annuali.

8. Il ripristino dell'equo indennizzo

Tra le primissime iniziative messe in campo dalla Segreteria Nazionale con il supporto dello studio legale UIL FPL, va segnalato il ripristino dell'equo indennizzo abrogato nel 2011 e che la petizione lanciata nel 2012 dalla Segreteria Nazionale ha portato ad assumere significative posizioni anche negli ambiti parlamentari ed europei.

Le quotidiane vicende di aggressioni fisiche e finanche di omicidio colposo o volontario che caratterizzano la vita delle operatrici ed operatori della Polizia Locale impone che forse questo debba essere il primo provvedimento da reclamare ad alta voce nei confronti di tutte le istituzioni ed associazioni rappresentative, ed in questo sia l'ANCI che la Conferenza delle regioni (in considerazione anche di altri settori critici esclusi dall'equo indennizzo), dovrebbero svolgere la loro parte. Rinnoveremo da subito il nostro impegno per eliminare tale discriminazione in ogni ambito istituzionale e giudiziario.

9. L'abrogazione della trattenuta del 2,5% in regime di TFR. L'attivazione dei fondi di previdenza ex art. 208 CdS unitamente all'adesione al Fondo Perseo

La UIL FPL ha iniziato in tempi non sospetti la battaglia legale sulla nota vicenda del 2,5% applica-

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

ta al personale in regime di TFR (unitamente al già citato equo

per gli operatori (in quanto contributi aggiuntivi all'1% datoriale ed all'1% del personale delle retribuzioni utili al TFR annuo indicato nel CUD e versati al fondo previdenziale).

tenze in termini di operatività e di tutela della sicurezza non possono essere quelle normate dall'attuale legge.

L'emarginazione sociale, la microcriminalità, la polizia di prossimità sono ormai elementi con cui gli agenti e gli ufficiali della Polizia Locale si confrontano quotidianamente senza avere la tutela degli operatori della Polizia di Stato o delle altre forze del comparto sicurezza.



3. LA RIFORMA DELLA LEGGE QUADRO N°65 DEL 1986

Obiettivo finale sulla base delle

In questo quadro di riequilibri istituzionali e funzionali ormai ineludibili, anche tra le varie forze di Polizia, la legge quadro dovrà recuperare il terreno perduto.

Il tema del riassetto istituzionale è indubbiamente un elemento di assoluta rilevanza per le inevitabili ripercussioni sul ruolo e le competenze della Polizia Locale. Il riordino della Province, le Unioni o fusioni dei Comuni, l'istituzione delle città metropolitane sono elementi che impongono di rivedere diversi aspetti normativi legati all'esercizio delle funzioni di Polizia Locale ed agli ambiti operativi di intervento. Inoltre in questi ultimi vent'anni, con particolare riferimento alle funzioni proprie dei Corpi, ai protocolli istituzionali ed operativi fra i soggetti politici rappresentativi delle istituzioni in ambito territoriale per le politiche di sicurezza integrata, diventa fondamentale affrontare le questioni legate allo status giuridico degli operatori, alla specificità contrattuale nel comparto, all'equiparazione ai fini previdenziali ed assistenziali tre le forze di polizia, con le relative coperture economiche.

L'analisi già effettuata dal Coordinamento Nazionale della Polizia Locale, i relativi documenti d'indirizzo e di merito approvati in merito alla riforma della leg-

indennizzo) istituito in maniera alquanto discutibile con il DPCM del 20.12.1999. A nostro favore viaggiano ormai numerose istanze di accoglimento dei decreti ingiuntivi proposti dallo studio legale UIL FPL a carico delle Amministrazioni. La modifica legislativa sanerebbe l'enorme contenzioso -ormai attivato anche da altre organizzazioni sindacali dapprima incredule- e favorirebbe in modo significativo l'adesione al fondo Sirio-Perseo, grazie al risparmio che la mancata trattenuta comporterebbe (ca € 35,00 /mese).

L'avvio del Fondo di Previdenza complementare Sirio-Perseo (fusi a partire dal mese di maggio 2014), deve rappresentare un valore aggiunto. Parliamo infatti di oltre 1.000.000 di potenziali aderenti. La nuova stagione, quindi, impone di valorizzare al massimo le possibilità concrete che l'adesione al Fondo comporta.

Per la Polizia Locale vi è l'opportunità di integrare in maniera significativa la propria posizione previdenziale in virtù della specifica destinazione dell'ex art. 208, che alla luce anche della circolare della Funzione Pubblica dispone che i Fondi possano essere alimentati dai proventi contravvenzionali rendendo veramente significativo il secondo pilastro previdenziale

premesse indicate nel presente documento è arrivare a dare un senso di compiutezza ed organicità alle funzioni della Polizia Locale istituita ai sensi della Legge Quadro.

L'emanazione di una legge di riforma per gli appartenenti ai corpi di Polizia Locale è ormai diventata l'eterna promessa che per un motivo o per un altro non trova mai il "giusto" approdo in Parlamento e si insabbia all'interno delle Commissioni preposte senza mai arrivare realmente alla definitiva approvazione. I passati disegni di legge presentati, non ultimo quello SAIA-BARBOLINI, non sono mai usciti con esito positivo dal dibattito parlamentare.

La nostra organizzazione ritiene a questo punto indispensabile, piuttosto che costruire una legge ex-novo, con il rischio di allungare in modo esponenziale i tempi di approvazione della legge, pensare ad un provvedimento di modifica della legge 65/86, individuando i punti essenziali più rispondenti alle attuali esigenze di servizio, in grado di dare risposte concrete ad un quadro normativo completamente mutato e con l'obiettivo di uniformare su tutto il territorio nazionale le condizioni operative della Polizia Locale, le cui compe-

LINEE GUIDA SULLA POLIZIA LOCALE: UNA SEZIONE CONTRATTUALE E LA MODIFICA DELLA LEGGE 65/86

ge, rappresentano il viatico per una definitiva soluzione che, pur nella specificità del ruolo, consenta alla Polizia Locale di rimanere espressione di una comunità locale che nella sicurezza e nella legalità vede comunque un valore costituente della comunità stessa finalizzato al benessere collettivo, superando ancestrali riserve di culture politiche legate a contrapposizioni sistemiche, da sempre rifiutate dalla UIL FPL.

**SESSIONE OPERATIVA UIL FPL
18 settembre ore 11.00-13.00
LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA
Obiettivo Prevenzione e
Tutela del Danno**

Come è ormai consuetudine in questa importante e attesa convention nazionale, la UIL FPL dedica una sessione alla sicurezza e alla tutela della salute nei luoghi di lavoro.

In questa edizione sarà presentata, in collaborazione con l'ITAL, la ricerca riguardante la sicurezza, la previdenza e la tutela del danno degli agenti delle polizie locali. L'indagine sarà eseguita in alcune aree del territorio nazionale coinvolgendo gli enti istituzionali preposti nelle specifiche attività; i risultati della ricerca saranno resi noti in un successivo convegno nazionale.

La normativa in materia di sicurezza

Anche il decreto legislativo 81/08 (noto come Testo Unico della sicurezza sul lavoro), come fu con il famoso d.lgs. 626/94, ha lasciato in sospeso la trattazione della materia rimandando a un decreto ministeriale attuativo della norma per alcune categorie di lavoratori, tra cui gli agenti delle polizie locali.

Infatti l'art. 3 del decreto, recita:

“1. Il presente Decreto Legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di Protezione Civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica.....(omissis) le disposizioni del presente Decreto Legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalla Forze armate, compresa l'Arma dei Carabinieri, nonché dalle altre Forze di polizia e dal Corpo dei Vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale, individuate entro e non oltre ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali, e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché, relativamente agli schemi di Decreti di interesse delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri ed il Corpo della Guardia di finanza, gli organismi a livello nazionale rappre-

sentativi del personale militare..... (omissis)

Decreti di attuazione.

3. Fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nonché le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 271, al Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 272, al Decreto Legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e le disposizioni tecniche del Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e del Decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla Legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi Decreti di attuazione”.

E' evidente, che all'indomani dell'emanazione del decreto, l'interpretazione della norma abbia destato non pochi dubbi sulla sua applicazione nei confronti delle polizie locali e in particolare se esse rientrano tra i soggetti elencati all'art.3 c.2 (ovvero tra le Forze di Polizia o tra i servizi destinati per finalità istituzionali alle attività degli organo con compiti di ordine e sicurezza pubblica) oppure facciano parte dell'ampio gruppo delle pubbliche amministrazioni. L'interpretazione derivante dall'analisi delle norme dei regolamenti ad esse relative va nella direzione che da una parte che le Polizie Locali sono assimilabili ai soggetti individuati nel citato art.3 c.2, e quindi destinatarie di ulteriore specifico decreto attuativo, dall'altra che rientrino nell'ampio mondo delle Pubbliche amministrazioni, e quindi anche ad esse devono applicare le norme dettate dal Testo Unico della Sicurezza.



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 interistitu-
zionale Stato - AA.**

PER TUTTE LE PROFESSIONI

Conoscere il FONDO PERSEO



**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

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



CAMERE DI COMMERCIO FIRMATO PROTOCOLLO UNIONCAMERE-SINDACATI SUL RIORDINO

Cgil Cisl Uil: "Difendere posti di lavoro e rilanciare servizi alle imprese. Sul ddl di riforma della PA pronti a dare battaglia"

Un tavolo permanente di confronto nazionale e tavoli regionali e camerali per gestire la riforma delle Camere di Commercio. E' quanto hanno sottoscritto Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl e Uil-Pa insieme a Unioncamere nel protocollo



d'intesa varato il 7 agosto u.s.. Con un obiettivo preciso: "riorganizzare il sistema camerale difendendo i posti di lavoro e rilanciando i servizi alle imprese".

"Il taglio degli oneri camerali disposto dal dl 90/14, sebbene scaglionato dalla legge di conversione, è un errore" sottolineano i sindacati. "Lo dicono le imprese e lo dicono le comunità locali. Mai come in una fase di recessione come questa, certificata ieri dall'Istat, c'è bisogno di sostenere il tessuto produttivo attraverso servizi innovativi e di qualità. Altro che ridimensionamento. Bisogna cambiare il sistema delle Camere puntando sull'alta specializzazione delle professionalità e abbattendo i costi. I lavoratori e Unioncamere sono i primi a volerlo fare. E a indicare proposte concrete".

"Con il protocollo parte un percorso congiunto di riordino vero", proseguono Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl e Uil-Pa. "Un percorso che attra-

verso cabine di regia nazionali e locali salvaguardi posti di lavoro e retribuzioni di tutto il sistema camerale e spinga la razionalizzazione degli enti, l'integrazione delle funzioni e l'innovazione dei servizi".

"In particolare" spiegano i sindacati, "il protocollo dispone l'avvio di un tavolo permanente di confronto nazionale, nel quale stabilire le linee guida del riordino. A questo faranno seguito tavoli regionali e camerali per verificare la dotazione di personale, anche precario, presente nel sistema e in ciascun ente, verificare le misure di riorganizzazione dei servizi, monitorare le ricadute sul sistema camerale degli effetti indotti dal taglio dei diritti camerali, elaborare linee-guida per garantire l'equilibrio tra servizi e livelli occupazionali in tutte le parti costituenti il sistema camerale".

"E' una sfida che lanciamo contro i tagli lineari del governo", concludono Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl e Uil-Pa. "E un modello di autoriforma che faremo valere anche nei confronti del disegno di legge delega. Per questo presidieremo l'iter di approvazione del ddl e dei decreti delegati, pronti a dare battaglia: per un sistema efficiente e capillare che valorizzi le competenze e aiuti lo sviluppo di imprese e comunità locali".

E' LEGITTIMO IL RIFIUTO DEL DIPENDENTE DI PRESTARE LAVORO FUORI DAL NORMALE ORARIO DI LAVORO

Corte di Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 04 agosto 2014, n. 17582

Il fatto: la Corte d'appello di Genova, con sentenza depositata in data 8 gennaio 2008, aveva dichiarato illegittima la pretesa di un Comune di ottenere la prestazione lavorativa di una dipendente, avente la qualifica di "esecutore amministrativo - messo", durante le riunioni del Consiglio comunale fissate in ore serali e quindi fuori dal normale orario di lavoro, ed aveva annullato le sanzioni disciplinari inflitte alla dipendente per non aver partecipato a tali riunioni, condannando altresì il Comune a titolo risarcitorio al pagamento delle spese sostenute dalla dipendente per la difesa in via amministrativa. La Corte aveva infatti osservato che, in mancanza di una disciplina specifica, era applicabile il D. Lgs. n. 66/03, art. 5, comma 3, che richiama il R.D. n. 692/23, art. 5, secondo cui "in difetto di disciplina collettiva il lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra le parti" e che, nella specie, la pretesa del Comune di ottenere dalla dipendente prestazioni aggiuntive non rientrava tra le obbligazioni contrattualmente assunte dalla medesima, onde il rifiuto da costei opposto non risultava illegittimo e, di conseguenza, erano anche illegittime le sanzioni disciplinari; che infine era fondata la richiesta di risarcimento del danno, costituita dagli esborsi sostenuti dalla dipendente per la difesa tecnica in sede disciplinare, come da documentazione prodotta.

A seguito di tale sentenza il Comune decideva di ricorrere in Cassazione.

La Corte di Cassazione civile, sezione lavoro, con sentenza 04

agosto 2014, n. 17582, ha rigettato le motivazioni espresse dal Comune "dovendosi escludere che il datore di lavoro potesse imporre alla dipendente lo svolgimento del lavoro straordinario", così argomentando la propria decisione: "il D.P.R. n. 268 del 1987, che ha recepito la disciplina prevista dagli accordi sindacali per il triennio 1985- 1987 relativo al personale per il comparto degli enti locali, prevede, al primo comma, che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fatto ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, mentre il secondo comma stabilisce che la prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle esigenze individuate dall'amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Tali disposizioni, come rilevato dalla Corte di merito, sono rivolte agli amministratori ed appaiono finalizzate a limitare il ricorso al lavoro straordinario ai fini del contenimento della spesa pubblica. In tal senso deve intendersi il richiamo alle "situazioni di lavoro eccezionali" ed alle "esigenze di servizio individuate dall'amministrazione", in mancanza della previsione di un obbligo, per il dipendente, dello svolgimento di lavoro straordinario.

Parimenti alcun obbligo per il dipendente è previsto dal CCNL 1994-1997 per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, il quale detta disposizioni in materia di ore settimanali di lavoro e di articolazione dell'orario di lavoro, nonché dal

successivo CCNL 1998-2001 dello stesso comparto, il quale si limita a dettare previsioni in ordine alle risorse finanziarie utilizzabili per il lavoro straordinario e per il contenimento dello stesso, fissando il limite annuale massimo di 180 ore. Posto dunque che nella specie trova applicazione l'art. 5-bis del R.D. n. 692 del 1923, nel testo di cui all'art. 1 D.L. n. 335 del 1998, convertito, con modificazioni nella legge n. 409 del 1998 - disposizione questa riprodotta dal D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, art. 5, emanato in attuazione delle direttive CE, non applicabile ratione temporis - deve osservarsi che il predetto art. 5-bis dispone, al secondo comma, che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e che, "in assenza di disciplina ad opera dei contratti collettivi nazionali", esso "è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro"... e nei "casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori".

La Corte di Cassazione precisa, quindi, che "l'art. 5-bis non esclude la prestazione del consenso da parte del lavoratore, disponendo che il ricorso al lavoro straordinario è ammesso "soltanto" previo accordo tra datore e prestatore di lavoro ed "inoltre" in casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive. L'uso di tale ultimo avverbio, in luogo della locuzione "in ogni caso", evidenzia che, oltre all'imprescindibile consenso del prestatore di lavoro, occorre anche la sussistenza delle esigenze anzidette, peraltro non fronteggiabili attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

Professioni Sanitarie: necessario riprendere subito le fila delle questioni vecchie e nuove che sono sul tavolo



Roma, 7 agosto 2014

Al Ministro della Sanità
On. Beatrice Lorenzin
Ministero della Salute
Lungotevere Ripa, 1
00100 Roma

Oggetto: Professioni sanitarie - richiesta d'incontro

Gentile Ministro,

nel prendere atto della sua volontà a proseguire ed implementare il percorso di valorizzazione delle professioni sanitarie della Legge 43 del 2006, attraverso la definizione del DDL 1324 e il completamento del riconoscimento del sistema ordinistico delle professioni sanitarie, siamo a chiederle un confronto in tempi brevi al fine di coordinare i diversi interventi legislativi, anche con le previsioni del patto per la salute in materia di professioni sanitarie e del recente accordo Stato Regioni sull'implementazione delle competenze che non ha ancora completato il suo iter.

L'incontro è quanto mai opportuno considerata anche la necessità di valorizzazione delle competenze dell'attività svolta dalle diverse figure che insistono nel sistema sanitario il cui riconoscimento deve rimanere nell'ambito dei percorsi avviati e condivisi, al fine di realizzare le novazioni necessarie al cambiamento del sistema salute, in modo partecipato da tutti i livelli istituzionali e di tutti gli operatori.

Sicuri della comune sensibilità alla problematica, consapevoli dell'attuale necessità di agire per assicurare ai cittadini prestazioni appropriate e di qualità, nell'attesa di un sollecito riscontro, si porgono cordiali saluti.

FP CGIL
Cecilia Taranto

CISL FP
Daniela Volpato

UIL FPL
Giovanni Torluccio

COMUNE DI VENEZIA CGIL-CISL E UIL: LO SCIOPERO IN DIFESA DI SERVIZI E SALARIO, GOVERNO INTERVENGA

Le Segreterie nazionali solidali con le lavoratrici ed i lavoratori



“Siamo con le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Venezia, che il 27 agosto u.s. hanno scioperato contro i 47 milioni di tagli previsti

e la conseguente riduzione dei servizi, oltre al il taglio del fondo del personale e la disdetta del contratto integrativo. Un errore grave, quello del Commissario dell'amministrazione veneziana che, penalizzando ulteriormente lavoratori già colpiti

da 5 anni di blocco della contrattazione, punirà anche i cittadini. Perché il contratto integrativo finanzia servizi veri offerti a persone in carne ed ossa”. Rossana Dettori, Giovanni Faverin e Giovanni Torluccio, rispettivamente segretari generali di Fp-Cgil, Cil-Fp e Uil-Fpl, così intervengono a sostegno dello sciopero generale dei dipendenti del Comune di Venezia, che si è tenuto il 27 agosto u.s.

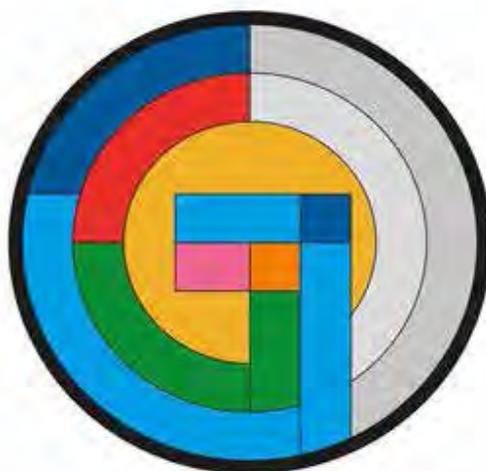
“Quello del Comune di Venezia è l'ennesimo caso di disdette unilaterali e di riduzione del salario. Un salario che serve a erogare servizi e che incide notevolmente su stipendi già bassi. L'amministrazione ci ripensi. Ma è il Gover-

no a dover intervenire, visto che i tagli sono previsti da un'amministrazione commissariale, che da esso dipende. Tagli –continuano i tre segretari generali –che aggravano il caos sul salario integrativo, che riguarda tutto il Paese e su cui serve un intervento normativo definitivo”.

“Questi – prosegue la nota unitaria - gli effetti sui servizi: riduzione del fondo per l'assistenza domiciliare; tagli alle Municipalità che offrono servizi sociali come i contributi alle famiglie; tagli delle risorse per le supplenze nella scuola dell'infanzia; tagli alla Polizia Municipale con conseguenze sulla viabilità; riduzione drastica delle risorse delle biblioteche, che comprometteranno anche l'acquisto di nuovi libri”.

“La Mostra del Cinema di Venezia è stata aperta anche da un corteo organizzato per sensibilizzare l'opinione pubblica. Le conseguenze negative che la città sta vivendo dopo i clamorosi fatti di corruzione e illegalità che hanno coinvolto politici, imprenditori e dirigenti dello Stato, non devono essere pagate, ancora una volta, da cittadini e lavoratori. Sarebbe una doppia ingiustizia. Lo sciopero – concludono i tre sindacalisti - è solo un primo passo di una mobilitazione che, in assenza di risposte, non si fermerà”.

Programma **GARANZIA GIOVANI**



GARANZIA GIOVANI

La **Garanzia Giovani (Youth Guarantee)** è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile.

Sono stati previsti dei finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25% da investire in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani.

Se si è quindi un giovane tra i 15 e i 29 anni la **Garanzia Giovani** è un'iniziativa concreta che può aiutare a entrare nel mondo del lavoro, valorizzando le attitudini e il background formativo e professionale.

Programmi, iniziative, servizi informativi, percorsi personalizzati, incentivi: sono queste le misure previste a livello nazionale e regionale per offrire opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro, in un'ottica di collaborazione tra tutti gli attori pubblici e privati coinvolti.

Tutte le informazioni sul sito www.garanziegiovani.gov.it e presso le sedi **UIL** e **PATRONATO ITALUIL**.



GARANZIA GIOVANI

NON RINUNCIARE AL TUO FUTURO

SEI UN GIOVANE TRA I 15 E I 29 ANNI?

DAL 1° MAGGIO È PARTITA ANCHE IN ITALIA LA **GARANZIA GIOVANI**

ISCRIVITI AL PROGRAMMA: IL PIANO PUÒ AIUTARTI A CONCRETIZZARE LA TUA VOGLIA DI LAVORO E DI IMPEGNO

GRAZIE ALLE MISURE PREVISTE POTRAI **USCIRE DALLA TUA CONDIZIONE DI DISOCCUPAZIONE**, VALORIZZANDO LE TUE CAPACITÀ ANCHE ATTRAVERSO LA REALIZZAZIONE DI ESPERIENZE LAVORATIVE O FORMATIVE CONCRETE

L'INIZIATIVA È RIVOLTA PRINCIPALMENTE A TUTTI I GIOVANI TRA I 15 E I 24 ANNI CHE NON STUDIANO, NON LAVORANO E NON SONO IMPEGNATI IN CORSI FORMATIVI. ALCUNE MISURE POTRANNO ESSERE ESTESE AI GIOVANI FINO A 29 ANNI

SONO PREVISTE OPPORTUNITÀ DI **INSERIMENTO LAVORATIVO**, CON UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO, UN TIROCINIO, CORSI DI FORMAZIONE, SOSTEGNO ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ, SERVIZIO CIVILE

È POSSIBILE ADERIRE AL PROGRAMMA ATTRAVERSO IL SITO www.garanziegiovani.gov.it

I PORTALI REGIONALI O DIRETTAMENTE AI CENTRI PER L'IMPIEGO

PER MAGGIORI INFORMAZIONI RIVOLGITI ALLE SEDI UIL E DEL PATRONATO ITAL



www.uil.it www.italuil.it

NOTIZIE DAI TERRITORI



Federazione Poteri Locali
Via Monfalcone 26-28, 58100 Grosseto
Telefono e Telefax 0564/418424
URL: www.uilfpl.it E-mail: Grosseto@Uilfpl.it

SEGRETERIA PROVINCIALE di GROSSETO

Grosseto, Il, 13 agosto 2014

OGGETTO:	La riforma delle Province e delle Città Metropolitane, sta proseguendo al rallentatore, chiediamo senso di responsabilità e certezze per i lavoratori.
	COMUNICATO STAMPA

**A Organi di Stampa
ed Emittenti Televisive
Locali**

La riforma delle Province e delle Città Metropolitane, sta proseguendo al rallentatore; la conferenza unificata Stato Regioni nella seduta del 5 agosto anziché approvare uno specifico accordo delle funzioni oggetto del riordino e giungere ad un'intesa sullo schema di DPCM relativamente:

- alle funzioni provinciali diverse da quelle attribuite dalla stessa Delrio (pianificazione territoriale, trasporti e viabilità, rete ed edilizia scolastica, assistenza tecnico amministrativa agli enti locali, controllo fenomeni discriminatori nell'occupazione e promozione delle pari opportunità), che permetterà di individuare un ambito territoriale ottimale per ciascuna funzione e dare efficacia nello svolgimento delle funzioni fondamentali oggetto di trasferimento da parte dei comuni, delle unioni di comuni, ecc,
- ai criteri generali per l'individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane (i dipendenti), strumentali e organizzative connesse all'esercizio delle funzioni che devono essere trasferite, dalle Province agli enti subentranti;

La stessa si è infatti limitata ad approvare un protocollo di intenti circa l'attuazione della Legge 56/2014.

In sintesi, Stato e Regioni si impegnano ad avviare i conseguenti iter legislativi al fine di intraprendere il riordino delle funzioni e convengono che le decisioni in materia dovranno essere accompagnate dalle necessarie risorse finanziarie.

Per quanto attiene il personale, dovrà essere garantito l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali per individuare i criteri di mobilità. Sono stati rinviati, quindi, a settembre, i provvedimenti attuativi della riforma Delrio.

Continua a pag.26

NOTIZIE DAI TERRITORI

Come Organizzazione Sindacale Territoriale, chiediamo che il percorso tracciato dalla Delrio” venga rispettato, scongiurando “applicazioni personalizzate” come sta perseguendo in questo momento la Regione Lombardia (che vuole le funzioni e non il personale), **chiediamo che la politica faccia la sua parte senza bizantinismi o giochetti, che vanno solo a discapito dei lavoratori e della collettività.**

Ribadiamo anche la precisa ed imprescindibile necessità di tutelare la pubblicità delle deleghe e delle funzioni oggetto di riordino e la tutela dei dipendenti interessati in ordine alla salvaguardia del posto di lavoro pubblico, alle professionalità maturate ed alla della “prossimità” del lavoro.

Una nostra particolare attenzione, guardando in casa “nostra” visto che il confronto si sta articolando sulle funzioni proprie attribuite dalla legge alle Province (vedi sopra) e sulle funzioni delegate dalla Regione Toscana (Formazione, Lavoro, Difesa del Suolo, Agricoltura, ecc), per le quali, l'8 luglio 2014 è stato firmato un protocollo con ANCI, UPI e Organizzazioni Sindacali, sarà rivolta alle funzioni non ricomprese nei primi due casi (Funzioni Provinciali e Funzioni Regionali), come gli Staff, la Polizia Provinciale, e quelle come Sociale, Sport, Cultura, Turismo, ecc. che potrebbero essere assorbite dai Comuni od altri enti, per le quali allo stato attuale, non c'è niente di definito.

Cogliamo in ogni caso l'occasione, visto anche il susseguirsi degli ultimi provvedimenti governativi sulla “Pubblica Amministrazione” e sul “Senato”, di segnalare, a puro titolo di contributo alla discussione in itinere a livello nazionale e regionale ed anche allo scopo di escludere “fughe in avanti” oppure “percorsi privilegiati” di dipendenti, **perché appartenenti a questo o quell'altro settore o servizio, che la contrattualistica di settore, già prevede, in caso di “eccedenze” dei criteri di selezione per il personale, quali**

- la situazione di famiglia, con privilegio di chi ha il maggior numero di componenti;
- la maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- la situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psico-fisiche;
- le particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.

Quanto sopra per stimolare, sensibilizzare e richiamare al senso di responsabilità il confronto, soprattutto verso i partner governativi ed istituzionali, dato che il clima di incertezza in cui operano i lavoratori delle Province, già attualmente pesante, diventa, ogni giorno che passa, quasi asfissiante.

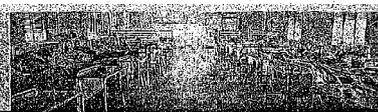
**Il Segretario Organizzativo UILFPL
Delegato Enti Locali e Sanità
Sergio SACCHETTI**



NOTIZIE DAI TERRITORI

LA SICILIA DOMENICA 27 LUGLIO 2014
32. CATANIA

L'emergenza
Sanità in città



Il sistema sanitario cittadino è in difficoltà. La carenza di personale preoccupa soprattutto nei reparti d'emergenza e Pronto Soccorso

«A rischio anche i servizi minimi Giocano con la salute dei cittadini»

La Uil Flp denuncia le carenze d'organico degli ospedali etnei

CARLA CONDORELLI

I numeri non mentono mai. Ed è proprio da questi che sono partiti Fortunato Parisi, segretario generale della Uil etnea e responsabile della Uil Medici Sicilia, e Stefano Passarello, segretario provinciale della Uil Flp. Ma i numeri sono solo il punto di partenza (e le pezze d'appoggio) per una denuncia che mette a nudo le «vergogne» della sanità siciliana: «A Catania - dicono i segretari in una nota congiunta - è ormai certa la chiusura del Pronto soccorso dell'ospedale «Vittorio Emanuele», e quindi il dimezzamento della medicina d'emergenza in centro cittadino. Quello del Policlinico, intanto rimane una chimera e tutte le strutture sanitarie in città e provincia, manifestano in queste settimane estive inquietanti lacune di organico non coperte dalla Regione, malgrado le denunce che la Uil e la Uil Flp, lanciano da tempo. In questi mesi, inoltre, abbiamo ripetuto il nostro appello perché le Aziende Cannizzaro e Policlinico-Vittorio non restino ostaggio di malaburocrazia e malapolitica, e vengano finalmente dotate di management».

La denuncia dei sindacati è dura: «Stanno giocando con la salute dei cittadini! I numeri parlano chiari, non mentono a proposito delle carenze. E' evidente come siano a rischio anche i servizi minimi assistenziali. E dinanzi a questi dati, peraltro parziali e solo indicativi dobbiamo, purtroppo, parlare di Emergenza sanità a Catania. Il sistema è in preoccupante difficoltà e persino improbabile assicurare nelle corsie ospedaliere regolari turni di servizio in presenza di ferie e assenze per malattia. La Regione non può più tardare nella rimodulazione dei posti-letto, negando quindi ai direttori generali delle Aziende la

stessa possibilità di coprire le carenze di personale. Un'altra strada è possibile puntando sulla medicina territoriale e di base, mai decollata a Catania e in Sicilia, e sui tagli di appalti, consulenze e inutili acquisti di forniture. Ormai è indifferibile coprire almeno le lacune di organico medico e infermieristico nei reparti di emergenza (Cardiologia, Cardiologia, Rianimazione, Medicina e Chirurgia d'urgenza)».

Del resto, i numeri sono quelli che sono. Solo al «Cannizzaro» mancano 11 infermieri al Pronto soccorso, 5 infermieri e 4 ausiliari nel Pronto soccorso pediatrico, 5 medici a pieno regime in Ecografia di Pronto soccorso. E poi ancora 1 medico e 3 infermieri in Chirurgia plastica, 3 medici in Anestesia e rianimazione, 6 medici e 6 infermieri in Terapia intensiva neonatale, 5 medici 10 infermieri e 3 fisioterapisti in Terapia intensiva respiratoria. La pianta organica imporrebbe anche altri 4 medici e 4 infermieri in Neurochirurgia; 1 tecnico di Chirurgia toracica; 1 medico e 2 tecnici nel centro trasfusionale, 7 infermieri in Ostetricia-ginecologia-pronto soccorso ostetrico; 2 medici e 6 infermieri in Endoscopia digestiva; 2 tecnici al Laboratorio di analisi.

Non va meglio al «Garibaldi» vecchio dove all'Unità di Terapia intensiva della cardiologia, in Emodinamica, mancano all'appello 4 medici, 2 infermieri professionali e 2 ausiliari; al Pronto soccorso mancano 10 infermieri altrettanti al «Vittorio» e 7 al Santa Marta, 3 in Cardiologia al «Ferrarotto». E questo solo in città. In provincia l'emergenza è simile. A Caltagirone, Acireale e Bronte la Uil «attende di conoscere quando sarà finalmente coperto il posto di primario di Urologia in "condominio"».

LA SANITÀ IN SICILIA

115 LE UNITÀ lavorative che mancano all'appello. La Uil e la Uil Flp segnalano il dato come parziale. I numeri riguardano soprattutto l'ospedale Cannizzaro e alcuni reparti dei nosocomi «Garibaldi» vecchio, «Vittorio Emanuele», «Ferrarotto» e «Santa Marta». Nello studio del sindacato anche gli ospedali della provincia. Quello che preoccupa di più la Uil è che gran parte di unità lavorative è riscontrata all'interno dei reparti di emergenza: Pronto soccorso, Medicina e chirurgia d'urgenza, Rianimazione, Cardiologia, Cardiologia.

74 GLI INFERMIERI necessari per garantire l'operatività dei reparti degli ospedali cittadini

31 I MEDICI che la pianta organica dei nosocomi cittadini imporrebbe di assumere per assicurare i regolari turni di servizio

6 GLI AUSILIARI che mancano all'appello insieme a 5 tecnici di laboratorio e 3 fisioterapisti.



LA VERTENZA. Per il sindacato la decisione dell'azienda sui 40 dipendenti del n8 è «inaccettabile e discriminatoria»

Lavoratori Seus «non idonei» Appello della Uil alla Borsellino

Si appellano all'assessore regionale alla Salute, Lucia Borsellino. I 40 lavoratori della Seus Seipa di Catania, lavoratori del servizio di Pronto Soccorso al 118, che secondo l'azienda non sarebbero idonei al servizio d'urgenza. Alti 20 di loro, peraltro, invece, accedere a corsi di formazione e riqualificazione della propria funzione. L'appello all'assessore Borsellino lo annuncia la Uil tramite il segretario generale Fortunato Parisi, quello provinciale della sezione Flp, l'industriale Primo Locati, Stefano Passarello e il responsabile provinciale di settore, Gaetano Spadaro, che parlano di discriminazione.

«L'azienda Seipa, azienda titolare del servizio 118 - spiega il presidente Parisi - Passarello e Spadaro - vuol dire licenziare 40 lavoratori ben qualificati, visto comunemente alle organizzazioni sindacali che 50 dipendenti non necessari idonei alla mansueta di artista occorrono e chi intende tranquillizzare appena 20, abbandonando gli altri alla operativa in via tributaria. È una decisione inaccettabile che compromette le strutture di una gestione poco attenta ai diritti dei lavoratori e, quindi, penalizzante per la qualità del servizio offerto ai cittadini. Ora in-

teressa il sindacato regionale alla Salute, Lucia Borsellino». La nota è stata inviata anche al direttore generale della Seus, Angelo Alajò, e al presidente del Consiglio di Sorveglianza Costantino Mantalbo. I sindacati chiedono le molte aziende - «senza essere discriminati nei confronti di altri lavoratori» - e sollecitano un incontro urgente con l'assessore Borsellino. «Per Uil e Flp - afferma Parisi - Passarello e Spadaro - non è negoziabile che anche un solo dipendente non escluso da un processo di reclutamento, considerando persino come molti lavoratori con la qualifica di Au-

to. Se i criteri vengono automaticamente mancati amministrativi, mentre potrebbero essere produttivamente utilizzati nell'assistenza. È importante, per oggi, aggiungere l'incarico di Uil, che un dipendente, in contigenza di lavoro fisso permanente o temporaneo, venga trattato come un oggetto usa-e-getta». Alle rimostranze legate alla mancata riqualificazione professionale di 40 lavoratori, Parisi, Passarello e Spadaro aggiungono ai tre rilievi: «Ebbene non indifferibile, non trascuriamo i vertici della Seus oltre che il già richiesto incontro con l'assessore regionale alla Salute anche la considerazione delle preoccupanti segnalazioni dei lavoratori su spostamenti di posizioni, anzitutto, della loro, sequenza irregolare di ferie e sostituzioni degli accordi sindacali su utilizzazione in altre sedi e chiime- maggio 2014».

NOTIZIE DAI TERRITORI



IL 27 AGOSTO SCIOPERO GENERALE PER L'INTERA GIORNATA DELLE LAVORATRICI E LAVORATORI DEL COMPARTO DEL COMUNE DI VENEZIA!

La situazione che si è determinata con le dimissioni del sindaco e la nomina del Commissario Straordinario sta provocando una caduta grave nei servizi e nel salario delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Area contrattuale del Comparto.

Il Commissario straordinario ha deciso in maniera unilaterale di disdettare il contratto integrativo aziendale vigente fino al 2015 e ha dato indicazione alla delegazione trattante di parte pubblica di tagliare 2 milioni sulle spese del personale e 2 milioni sul fondo contrattuale (taglio che si perpetuerà negli anni successivi). La modalità dei tagli sta avvenendo in maniera confusa e senza trasparenza ma dalle prime decisioni emerge che:

- la dirigenza viene coinvolta in minima parte, i tagli riguardano quasi unicamente il personale del comparto che non ha nessuna responsabilità di direzione mentre si rinnovano ancora incarichi dirigenziali;
- si vuole mantenere la attuale organizzazione dei servizi e del lavoro pur in presenza del blocco dei progetti specifici;
- si riducono i salari con i tagli sulla produttività individuale già dal mese di Agosto e prospettando il blocco della produttività organizzativa;
- si bloccano le assunzioni e si riducono servizi con ricadute occupazionali.

La Rsu e le O.O.S.S. hanno già dichiarato al Prefetto che non accettano queste scelte!

Non riteniamo giusto, equo e accettabile che le conseguenze negative dei fatti di corruzione e illegalità che hanno coinvolto politici, imprenditori e dirigenti dello Stato siano pagate dalle lavoratrici e dai lavoratori del Comune di Venezia che non hanno nessuna responsabilità sulla vicenda Mose!

LA CRISI FINANZIARIA E POLITICA DEL COMUNE DI VENEZIA NON DEVE ESSERE PAGATA DALLE LAVORATRICI E DAI LAVORATORI DEL COMPARTO!!!

L'OBIETTIVO DELLO SCIOPERO E' **DI FAR RITIRARE I PROVVEDIMENTI CHE RIGUARDANO IL PERSONALE DEL COMPARTO!**

IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEVE ESSERE CONFERMATO COME GIA' CONCORDATO CON LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA!

Dopo 5 anni di blocco del contratto nazionale non si può impunemente ridurre ancora il salario dei dipendenti del comparto!

LO SCIOPERO GENERALE DEVE ESSERE LA PRIMA RISPOSTA A QUESTE SCELTE SAPENDO CHE NON LASCEREMO INTENTATA NESSUNA STRADA VERTENZIALE, GIURIDICA E LEGALE PER IMPUGNARE I PROVVEDIMENTI INIQUI DEL COMMISSARIO E DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA!

PARTECIPIAMO TUTTI ALLO SCIOPERO PER IL NOSTRO SALARIO E PER LA NOSTRA DIGNITA' DI LAVORATORI PUBBLICI.

NOTIZIE DAI TERRITORI

Venezia, 26/08/2014

Onorevole Giorgio Napolitano
Presidente della Repubblica Italiana

I dipendenti del Comune di Venezia, i loro rappresentanti sindacali, Le chiedono, per quanto sia in Suo potere, di prendere in considerazione quanto sta accadendo nella città di Venezia e di avviare un processo che possa far tornare sulle proprie decisioni il Commissario di governo riguardo ai tagli sugli stipendi del personale e le conseguenze sui servizi. Ma non solo. In questo momento la città è senza una guida politica, va avanti con il lavoro dei dipendenti del Comune di Venezia; scuole, assistenza agli anziani, servizi di strada, sociale, sicurezza sono attività che hanno subito dei tagli e le conseguenze di tali interventi comporteranno lo smantellamento del welfare locale, fiore all'occhiello del Comune di Venezia, l'impoverimento generalizzato (il 70% dei 3.000 dipendenti percepisce il bonus fiscale di 80,00 €), la distruzione di un sistema educativo dedicato alla prima infanzia all'avanguardia e certificato come tra i migliori in Italia ed Europa e un generale abbassamento del livello di sicurezza reale e percepita. Si tratta di tagli che colpiscono le fasce più basse che andranno ad aumentare le problematiche dovute alla crisi ed avranno effetti negativi sul sociale. Famiglie che si sono indebitate, che si indebiteranno ancora di più. I dipendenti del Comune di Venezia vogliono far capire l'importanza del loro lavoro manifestando e coinvolgendo la cittadinanza che fruisce dei servizi che i dipendenti erogano, per impedire che la politica commissariale sviscisi e depauperi un patrimonio della Città e riesca nel tentativo di

contrapporre i lavoratori ai cittadini.

Presidente, lei oltre ad essere il difensore della Costituzione è un uomo. Un cittadino della Repubblica Italiana. Uno come noi. Nella Sua vita ha fatto tante battaglie per le Sue idee, per altri uomini ma soprattutto per l'Italia. Adempiendo ai Suoi mandati ha cercato in tutti i modi di impedire che la Nazione subisse la stessa distruzione che ora stiamo rischiando a livello locale. Non le chiediamo ora di fare una rivoluzione. Le chiediamo semplicemente di poter far ristabilire delle regole. I dipendenti del Comune di Venezia non hanno responsabilità gestionali nell'amministrazione dell'Ente, decapitata a seguito delle note vicende giudiziarie del suo Sindaco. Quindi perché mai dovrebbero subire l'onta della punizione contribuendo personalmente al risanamento del disastroso bilancio con le conseguenze citate? Verremo doppiamente penalizzati, come dipendenti e come cittadini. Tutto ciò è iniquo ed ingiusto. Si sono preferite soluzioni politiche, e non tecniche come si vuol far credere, meno impegnative, negando il confronto sia con le organizzazioni sindacali, che avevano proposte credibili da portare, che con la cittadinanza e con quegli organi elettivi ancora esistenti e funzionanti che sono le Municipalità. Colpire la parte più bassa, più povera, di certo non è un bene per la società. Tremila dipendenti sono tantissimi, con altrettante famiglie. Con altrettanti disagi. Caro presidente, Le chiediamo di

potere intervenire su una questione per la quale i dipendenti del Comune di Venezia, Le ribadiamo, non hanno colpe e responsabilità. La "copertura di bilancio" da parte del Commissario Vittorio Zappalorto va trovata con altri mezzi. E semmai con l'aiuto, la progettualità, la concertazione con gli organi sindacali e con la collaborazione e il dialogo con i cittadini. Ringraziandola per la disponibilità le porgiamo cordiali saluti,

i Lavoratori del Comune di Venezia, le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali



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

Hanno inoltre collaborato:
Carlo Piccirilli
Salvatore Maisto
Stefano Passarello
Mario Ragno
Sergio Sacchetti
D'Emanuele Scarparo
Stefano Tognazzo

Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio

NOTIZIE DAI TERRITORI



Comunicato sindacale

La R.S.U. e le O.O.S.S. esprimono una grande soddisfazione per la straordinaria partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Venezia allo sciopero generale e ringraziano le lavoratrici e i lavoratori per la loro partecipazione.

Nella giornata odierna abbiamo incontrato il Questore, il Prefetto, il ministro Franceschini e il capo della Segreteria del Presidente della Repubblica, il consigliere Guelfi.

In questi incontri abbiamo rappresentato/presentato le nostre posizioni e la richiesta di intervenire per la riapertura del confronto e individuando soluzioni alternative a quelle del permanente taglio del salario e della riduzione dei servizi.

Abbiamo raccolto, sia da parte del ministro Franceschini in rappresentanza del Governo che dal consigliere Guelfi, una grande attenzione e sensibilità e l'impegno ad intervenire per riaprire il confronto col Commissario Zappalorto e per verificare soluzioni alternative, anche a carattere straordinario, che impediscano il taglio dei servizi e del salario dei dipendenti.

Noi continueremo con lo stato di agitazione e la mobilitazione fino al raggiungimento dei nostri obiettivi!

Venezia, 27 agosto 2014

R.S.U.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

CSA

DICCAP



NOTIZIE DAI TERRITORI

22 | **Padova**

IL MATTINO GIOVEDÌ 21 AGOSTO 2014

Vigili: «Costretti a pagarci gli avvocati in tribunale»

L'appello del sindacato agenti (Uil-Fpl): «Siamo sotto organico, sotto accusa e dobbiamo pure difenderci a spese nostre: il Comune ci aiuti. E stop polemiche»

di **Silvia Quaranta**

Sotto organico, sotto accusa e costretti a difendersi in tribunale a spese proprie: il sindacato della polizia locale Uil - Fpl denuncia la difficile situazione che stanno fronteggiando i tutori dell'ordine, finiti più volte sotto i riflettori in seguito ad alcune operazioni "anti-accattonaggio". E avanza una richiesta: in caso di contenzioso, l'amministrazione comunale valuti, caso per caso, l'ipotesi di costituirsi parte lesa, sempre a supporto e tutela dei propri dipendenti. I vigili citano il recente il caso di un lavoratore di origine nigeriana, che si era reso protagonista di una turbolenta vicenda mediatica e giudiziaria: la prima versione dei fatti vedeva il signor Priskey Oviawe come vittima dei poliziotti, accusati di averlo picchiato per un biglietto del bus non validato. La seconda versione, emersa in questi giorni dalla Procura, parla invece di autoleSIONISMO: il cinquantenne si sarebbe fatto male da sé, accusando poi la polizia di maltrattamenti. Entrambe le parti assicurano di avere dei testimoni a pro-



Agenti di polizia municipale in servizio a Padova

prio favore e il caso è ancora aperto. In questo ed altri episodi simili, tuttavia, «alcuni agenti hanno dovuto incaricare a proprie spese un legale per la tutela dell'accaduto in servizio» spiegano Francesco Scalpelli e Stefano Tognazzo, entrambi esponenti del sindacato Uil Fpl «stipulare polizze assicurative molto costose, considerando che lo stipendio medio di un agente è di circa 1.300 euro». Un salario piuttosto magro, secondo il sindacato, se confrontato ai pericoli in cui chi svolge questo mestiere può incorrere: «Gli operatori, la Polizia Locale, sono su strada 24 ore su

24» commenta Uil Fpl «e sono esposti a rischi di ogni tipo, per la propria incolumità fisica e psichica. Non è infatti la prima volta che alcuni di essi debbano ricorrere alle cure ospedaliere per motivi di servizio». L'ostacolo maggiore, però, è la carenza di personale: «va sottolineato che il corpo» continuano i sindacalisti «a tutt'oggi è privo di circa 100 agenti a causa del blocco delle assunzioni, e nonostante ciò è spesso colpevolizzato per azioni che non rispondono al reale accaduto». Sulle querelle degli ultimi giorni, il Corpo invita a chiudere una polemica «che alimen-

ta solo un clima poco sereno tra operatori, ente e cittadinanza. Gli agenti agiscono costantemente nel rispetto delle normative vigenti, essendo essi stessi i primi a essere chiamati al rispetto delle regole, a tutela dei cittadini e anche dei fermati. Chi deve far chiarezza faccia chiarezza, con rispetto e sollecitudine, in modo da permettere serenità e tranquillità a chi deve operare per la sicurezza della città, ben sapendo che ad ogni operatore vanno la massima solidarietà e sostegno. Gli agenti stanno svolgendo un delicato compito di tutela e garanzia dei cittadini, e qualora dovessero subire infortuni o scontrarsi con problemi di natura legale non viene loro riconosciuta nemmeno la causa di servizio. Buon senso, rispetto, serietà e discrezione sono alla base di un corretto rapporto tra ogni essere umano. Come Uil Fpl» concludono «auspichiamo che tali valori, per i quali gli operatori mettono in gioco la propria vita ogni giorno, ritornino e continuino ad animare tutte le sedi e gli attori che lavorano per la salute e la sicurezza della nostra città».



NOTIZIE DAI TERRITORI



SEGRETERIE REGIONALI LOMBARDIA

DA REGIONE LOMBARDIA ANCORA UN COLPO DI MANO CONTRO LE PROVINCE. SI APRA IL CONFRONTO SUL PERSONALE

COMUNICATO STAMPA

Regione Lombardia rimanda il confronto, più volte richiesto dalle Organizzazioni Sindacali, per l'apertura del tavolo di confronto sulle Province, previsto sia dal Protocollo Delrio del novembre 2013 sia dalla legge 56/2014, e intanto avvia lo spezzatino delle funzioni delle Province. Riassume in capo a sé alcune deleghe, altre le trasferisce a enti diversi, senza mai fare riferimento al personale.

La legge regionale n. 19/2014, all'art. 12, interviene nell'ambito delle Cooperative sociali, trasferendo la competenza dalle Province alle Camere di Commercio per l'esercizio dell'attività di "tenuta e gestione dell'Albo delle cooperative sociali".

La legge regionale "Assestamento di Bilancio 2014/2016 - Provvedimenti di variazione con modifica di leggi regionali" approvata in Consiglio Regionale il 29 luglio 2014, interviene nell'ambito di parte delle Autorizzazioni Integrate Ambientali (AIA), riprendendo in capo alla D.G. Ambiente il loro rilascio. Anche questa volta nulla si dice del personale, che non viene fatto transitare insieme alle competenze. Resta anche un'incognita: con quale personale Regione Lombardia gestirà questa parte delle AIA, se quello delle Province non è transitato? Intende forse far partire dei bandi di mobilità per assumere il personale che vuole? Oppure dobbiamo aspettarci che la delega finirà in capo a qualche ente o società del sistema della Regione?

Nel frattempo i Dirigenti nelle Province cominciano a segnalare esuberanti di personale.

Siamo di fronte all'ennesimo colpo di mano. Siamo decisi a contrastare la continua violazione della legge Delrio 56/2014 da parte di Regione Lombardia e giochetti che portino ad esuberanti.

La legge è chiara: al passaggio delle funzioni delle Province deve corrispondere il passaggio del personale: esattamente quello che non sta avvenendo!

Abbiamo chiesto a Regione Lombardia e a UPL un immediato confronto.

Milano, 5 agosto 2014

FP CGIL
Mavì Gardella

CISL FP
Mauro Ongaro

UIL FPL
Salvatore Maisto

**LOMBARDIA: RAGGIUNTO L'ACCORDO SULLE RISORSE AGGIUNTIVE PER IL
COMPARTO/AREE DIRIGENZIALI E SULL'AVVIO DI TAVOLI DI CONFRONTO SULLE
PROBLEMATICHHE DEL PERSONALE**

Preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2014 –

Effepielle - n. 82/2014

per il personale del Comparto

TRA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

E

OO.SS. REGIONALI DEL COMPARTO SANITA' PUBBLICA

In data 31 luglio 2014, la Delegazione di parte pubblica dell'Assessorato alla Salute e le Organizzazioni Sindacali Regionali del Comparto Sanità Pubblica, si sono incontrate per la definizione delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2014.

Rispetto alle aree di miglioramento di interesse regionale, si ritiene di definire specifici macro obiettivi regionali, di comune rilevanza per Dirigenza e Comparto, il cui sviluppo dovrà avvenire nel secondo semestre dell'anno 2014.

L'accordo parte dall'assunto di individuare obiettivi di interesse regionale che comportino risultati concreti a beneficio del sistema. Queste finalità vengono perseguite anche mediante la valorizzazione delle Risorse Umane del Servizio Sanitario, promuovendone la professionalità.

Le Aziende garantiscono le quote stabilite dal presente accordo (allegato A), ferma restando la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle Direzioni aziendali e degli organismi di valutazione. La Direzione Generale Salute si impegna a verificare l'attuazione ed il rispetto puntuale dell'accordo.

La presente Preintesa ha durata fino al 31 dicembre 2014, e riguarda le Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2014.

Particolare attenzione va dedicata dalle Aziende al processo di condivisione degli obiettivi e di predisposizione dei progetti aziendali. E' fondamentale che i dipendenti siano responsabilizzati su obiettivi direttamente connessi alla propria sfera di competenza e attività.

A tal fine occorre assicurare, dentro un percorso condiviso tra dirigenti delle diverse professioni, un processo che, a partire dal coinvolgimento dei coordinatori, realizzi la partecipazione attiva del personale, tarando gli obiettivi dei progetti in rapporto alla rispettiva competenza e responsabilità, nell'ambito dei momenti decisionali previsti dalle articolazioni funzionali dei diversi modelli organizzativi.

I progetti, da definire nell'ambito della contrattazione aziendale, devono contenere indicatori riferiti al raggiungimento degli obiettivi e criteri di valutazione del personale coinvolto e dovranno essere coerenti con i macroindicatori e gli indirizzi regionali di seguito specificati.

AD
B
Lu
a
BR
AK
JP

Le Aziende provvederanno alla predisposizione dei progetti di loro competenza relativi ai macro obiettivi e al relativo confronto con le rappresentanze sindacali entro e non oltre il 10 settembre 2014 e comunque in tempo utile per garantire l'erogazione di una prima quota del 60% all'interno del cedolino di settembre.

I progetti identificati a livello aziendale dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione saranno immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Salute.

Per il raggiungimento dei progetti aziendali risulta fondamentale un'iniziativa esplicita e costante di coinvolgimento di tutto il personale, attraverso momenti di presentazione, di verifica intermedia e finale, attraverso le norme previste dai CCNL sul sistema di relazioni sindacali. Ogni dipendente dovrà essere coinvolto in un progetto obiettivo aziendale.

I progetti aziendali rapportati alle competenze e alle responsabilità degli operatori del comparto dovranno coinvolgere tutto il personale ed i criteri di valutazione dovranno tenere conto anche dell'apporto dato da ogni singolo dipendente all'interno dell'équipe di cui fa parte.

La quantificazione delle risorse disponibili per ciascuna azienda dovrà essere effettuata moltiplicando la quota pro capite per la consistenza numerica del personale in servizio.

A tal fine le parti convengono di attribuire per l'anno 2014 risorse aggiuntive regionali, alle quali si aggiungono oneri riflessi ed IRAP, come indicato al punto 1 dell'allegata tabella A) parte integrante della presente intesa. A tutto il personale infermieristico viene attribuita l'ulteriore quota, indicata al punto 2 della tabella A), che si somma alla quota parametrata di cui al punto 1 della stessa tabella. Inoltre al fine di rispondere alle criticità ed alle problematiche del personale turnista si conviene di attribuire un'ulteriore quota come indicata al punto 3 della Tabella A).

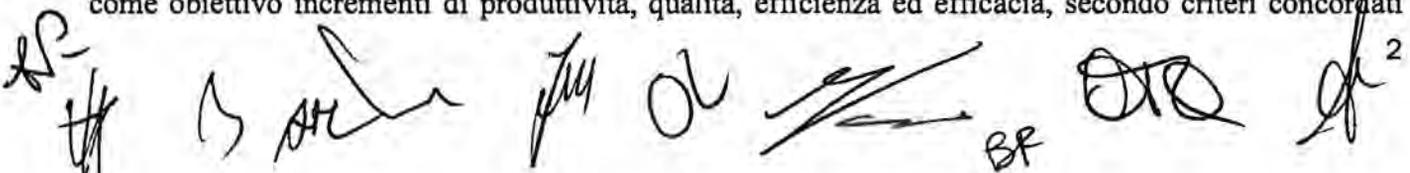
In relazione al graduale stato di avanzamento dei progetti relativi ai macro obiettivi, le parti aziendali procederanno alla definizione ed al pagamento degli importi RAR 2014, secondo la seguente tempistica:

- erogazione di una quota pari al 60% dell'importo dovuto, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono-programma, nel mese di settembre 2014 subordinatamente all'approvazione dei progetti;
- erogazione saldo 2014 dell'importo dovuto, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono-programma, nel mese di marzo 2015.

Compete al nucleo di valutazione aziendale la verifica del raggiungimento degli obiettivi come definiti nel crono-programma.

Le RAR 2014, da tenere debitamente distinte dalle risorse relative ai fondi di produttività aziendale, sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento dei fondi contrattuali in modo stabile.

Il presente accordo prevede l'erogazione delle RAR correlate alla realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia, secondo criteri concordati



preventivamente tra le parti, al fine del continuo miglioramento del sistema sanitario regionale, tenuto conto comunque dell'arco temporale del loro sviluppo.

Destinatario della presente preintesa è il personale delle ASL, delle Aziende Ospedaliere e degli IRCSS pubblici trasformati in Fondazioni, dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza e dell'ARPA.

Il personale dell'Istituto Zooprofilattico sperimentale è destinatario della presente preintesa alla quale lo stesso Ente provvederà con risorse proprie di bilancio.

Le organizzazioni sindacali chiedono che il presente accordo venga fatto proprio e sottoscritto dall'Assessorato alla Famiglia e Solidarietà sociale e Volontariato per una sua estensione al personale delle aziende ASP che applicano il contratto della sanità pubblica a parità di criteri e di tempistiche.

MACRO OBIETTIVI

MACRO OBIETTIVI DI INTERESSE REGIONALE PER LE AZIENDE OSPEDALIERE E LE FONDAZIONI IRCCS DI DIRITTO PUBBLICO:

MACRO OBIETTIVO 1 Controllo delle infezioni correlate all'assistenza:

programmazione all'interno del Piano di Prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza, di interventi atti a prevenire lo sviluppo delle infezioni nelle strutture ospedaliere ed a migliorare l'uso appropriato degli antibiotici al fine di prevenire l'antibiotico-resistenza.

Indicatori e indirizzi per la valutazione regionale:

- sorveglianza attiva delle infezioni nelle UU.OO. di degenza con individuazione del numero di infezioni nosocomiali (isolamento di agente sentinella successivo alle prime 48 h di ricovero) su numero di isolamenti di agenti sentinella;
- implementazione delle attività di sorveglianza sul lavaggio delle mani osservazioni sul lavaggio antisettico e chirurgico degli operatori sanitari;
- sorveglianza delle resistenze;
- presenza e applicazione di linee guida per il trattamento di specifiche patologie (es.: polmoniti).

MACRO OBIETTIVO 2 Promozione delle azioni di prevenzione per tutte le fasce di età, volte a sostenere stili di vita e ambienti favorevoli alla salute con particolare riferimento a sana alimentazione, stile di vita attivo, cessazione tabagica (DGR 1185/2013):

incremento di interventi *evidence based* per la promozione di stili di vita con particolare riferimento all'offerta di attività fisica, il consumo di frutta e verdura, la disponibilità di pane a ridotto contenuto di sale, l'allattamento al seno, il *counseling* motivazionale breve nei contesti "opportunistici", l'attivazione di percorsi per il miglioramento quali-quantitativo delle reti di offerta per la cessazione tabagica.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'MC', 'BF', and several other illegible marks, located at the bottom of the document.

Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale

- incremento impatto di popolazione (fonte BDProsal 2014)
- evidenza del coinvolgimento di *stakeolder* del territorio (associazioni, ecc.)
- sviluppo di modalità comunicative/relazionali innovative finalizzate all'*empowerment* individuale e di comunità.

MACRO OBIETTIVO 3 Revisione dei protocolli di Pronta Disponibilità – Servizio di Guardia e verifica dell'efficienza dell'attivazione: effettuazione di simulazione nei differenti scenari

Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale:

- briefing post esercitazione con evidenza delle criticità, dei percorsi di risoluzione e relative tempistiche.

MACRO OBIETTIVI DI INTERESSE REGIONALE PER LE AZIENDE SANITARIE LOCALI

MACRO OBIETTIVO 1 Promozione delle azioni di prevenzione per tutte le fasce di età, volte a sostenere stili di vita e ambienti favorevoli alla salute con particolare riferimento a sana alimentazione, stile di vita attivo, cessazione tabagica (DGR 1185/2013):

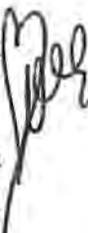
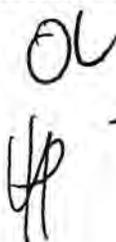
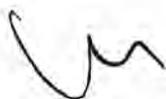
incremento di interventi *evidence based* per la promozione di stili di vita con particolare riferimento all'offerta di attività fisica, il consumo di frutta e verdura, la disponibilità di pane a ridotto contenuto di sale, l'allattamento al seno, il *counseling* motivazionale breve nei contesti "opportunistici", l'attivazione di percorsi per il miglioramento quali-quantitativo delle reti di offerta per la cessazione tabagica.

Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale

- incremento impatto di popolazione (fonte BDProsal 2014)
- evidenza del coinvolgimento di *stakeolder* del territorio (associazioni, ecc.)
- sviluppo di modalità comunicative/relazionali innovative finalizzate all'*empowerment* individuale e di comunità.

MACRO OBIETTIVO 2 Promozione delle attività di promozione e controllo: perseguimento di livelli aziendali adeguati ed omogenei per le prestazioni di prevenzione.

- DGR X/1105/13 – Standard di funzionamento Servizi ASL competenti in materia di sicurezza alimentare; implementazione applicazione delle procedure di sistema e delle procedure speciali adottate; implementazione Progetti di Semplificazione verso gli operatori del Settore Alimentare; implementazione Progetti di interesse locale nell'ambito dei Piani Aziendali di Prevenzione Veterinaria e Medica.



Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale

- attuazione delle procedure previste dal percorso standard, in prosecuzione con gli anni precedenti;
 - attuazione Progetti di Semplificazione verso gli Operatori del Settore Alimentare;
 - piani Aziendali di Prevenzione Veterinaria e Medica: attività coordinata/congiunta tra le Autorità Competenti in materia di sicurezza alimentare;
 - obiettivi di interesse locale nell'ambito dei Piani Aziendali di Prevenzione Veterinaria e Medica.
- DGR X/1104 del 20.12.2013 "Piano regionale 2014-2018 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"

Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale

Piani Aziendali di vigilanza e controllo: attività coordinata/congiunta in materia di sicurezza sul lavoro

MACRO OBIETTIVO 3 Razionalizzazione delle risorse strumentali: Definizione ed adozione di procedure aziendali, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy, tese al miglioramento del livello di economicità dei servizi attraverso la diminuzione dell'utilizzo degli strumenti tradizionali di lavoro attraverso il maggior utilizzo dei dispositivi informatici, con relativa evidenza della semplificazione attuata.

Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale

- individuazione di nuove modalità organizzative all'interno dei dipartimenti e dei distretti al fine di diminuire l'utilizzo dei mezzi tradizionali (es. carta, fotocopie, calendari, agende manuali, ecc..) e potenziamento degli strumenti informatici (PEC, agende informatiche, planning di lavoro, rendicontazioni singole e/o aziendali in rete);
- implementazione, ove possibile, degli strumenti informatici e messa in rete delle informazioni aziendali a livello intra ed inter dipartimentale;
- sviluppo di nuove metodologie tese a rafforzare la funzione di *accountability* nei confronti della cittadinanza, a seguito del maggior utilizzo degli strumenti informatici aziendali.

CRONOPROGRAMMA COMUNE A TUTTI I MACRO OBIETTIVI DELLA PRESENTE PREINTESA

- entro 10 settembre 2014 predisposizione dei progetti;
- entro febbraio 2015 conclusione dei progetti.

Milano, 31.07.2014



PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Walter Bergamaschi *Walter Bergamaschi*

Marco Paternoster *Marco Paternoster*

Andrea Pellegrini *Andrea Pellegrini*

Daniela Troiano *Daniela Troiano*

Alessandro Mauri

Giorgio Scivoletto *Giorgio Scivoletto*

Biancamaria Falcone *Biancamaria Falcone*

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]*

FSI - USAE

FIALS *[Signature]*

NURSING UP *[Signature]*

Risorse Aggiuntive Regionali anno 2014 per il personale Comparto Sanità Pubblica**ALLEGATO A)****Punto 1**

Categoria	Quota annua per l'anno 2014
D/DS	euro 765,00
C	euro 705,00
B/BS	euro 616,00
A	euro 570,00

Punto 2 – Emergenza infermieristica

Al personale infermieristico (infermiere - infermiere pediatrico – assistente sanitaria – ostetrica) operante in turni articolati sulle 24 ore è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella prevista dal punto 1, pari ad euro 227,00.

Allo stesso personale infermieristico non operante in turni articolati sulle 24 ore è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella prevista dal punto 1, pari ad euro 100,00.

Punto 3 – Personale turnista

Al personale che opera in turni articolati sulle 24 ore è riconosciuta una quota annua, in aggiunta a quella prevista dal punto 1, pari ad euro 227,00. Tale quota non è cumulabile con quella prevista al punto 2.

Milano, 31.07.2014

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's approval or creation.

Indicatori e indirizzi per la valutazione regionale:

- sorveglianza attiva delle infezioni nelle UU.OO. di degenza con individuazione del numero di infezioni nosocomiali (isolamento di agente sentinella successivo alle prime 48 h di ricovero) su numero di isolamenti di agenti sentinella;
- implementazione delle attività di sorveglianza sul lavaggio delle mani osservazioni sul lavaggio antisettico e chirurgico degli operatori sanitari;
- sorveglianza delle resistenze;
- presenza e applicazione di linee guida per il trattamento di specifiche patologie (es.: polmoniti).

MACRO OBIETTIVO 2 Promozione delle azioni di prevenzione per tutte le fasce di età, volte a sostenere stili di vita e ambienti favorevoli alla salute con particolare riferimento a sana alimentazione, stile di vita attivo, cessazione tabagica (DGR 1185/2013):

incremento di interventi *evidence based* per la promozione di stili di vita con particolare riferimento all'offerta di attività fisica, il consumo di frutta e verdura, la disponibilità di pane a ridotto contenuto di sale, l'allattamento al seno, il *counseling* motivazionale breve nei contesti "opportunistici", l'attivazione di percorsi per il miglioramento quali-quantitativo delle reti di offerta per la cessazione tabagica.

Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale

- incremento impatto di popolazione (fonte BDProsal 2014)
- evidenza del coinvolgimento di *stakeolder* del territorio (associazioni, ecc.)
- sviluppo di modalità comunicative/relazionali innovative finalizzate all'*empowerment* individuale e di comunità.

MACRO OBIETTIVO 3 Revisione dei protocolli di Pronta Disponibilità – Servizio di Guardia e verifica dell'efficienza dell'attivazione: effettuazione di simulazione nei differenti scenari

Indicatori ed indirizzi per la valutazione regionale:

- briefing post esercitazione con evidenza delle criticità, dei percorsi di risoluzione e relative tempistiche.

MACRO OBIETTIVI DI INTERESSE REGIONALE PER LE AZIENDE SANITARIE LOCALI

MACRO OBIETTIVO 1 Promozione delle azioni di prevenzione per tutte le fasce di età, volte a sostenere stili di vita e ambienti favorevoli alla salute con particolare riferimento a sana alimentazione, stile di vita attivo, cessazione tabagica (DGR 1185/2013):

incremento di interventi *evidence based* per la promozione di stili di vita con particolare riferimento all'offerta di attività fisica, il consumo di frutta e verdura, la disponibilità di pane a ridotto contenuto di sale, l'allattamento al seno, il *counseling* motivazionale breve nei contesti "opportunistici", l'attivazione di percorsi per il miglioramento quali-quantitativo delle reti di offerta per la cessazione tabagica.



- manuali, ecc..) e potenziamento degli strumenti informatici (PEC, agende informatiche, planning di lavoro, rendicontazioni singole e/o aziendali in rete);
- implementazione, ove possibile, degli strumenti informatici e messa in rete delle informazioni aziendali a livello intra ed inter dipartimentale;
- sviluppo di nuove metodologie tese a rafforzare la funzione di *accountability* nei confronti della cittadinanza, a seguito del maggior utilizzo degli strumenti informatici aziendali.

CRONOPROGRAMMA COMUNE A TUTTI I MACRO OBIETTIVI DELLA PRESENTE PREINTESA

- entro settembre 2014 predisposizione dei progetti;
- entro febbraio 2015 conclusione dei progetti.

In merito alla valutazione dei progetti e all'erogazione delle risorse, ribadito che i sopra esposti macro obiettivi dovranno essere declinati a livello aziendale con le Rappresentanze Sindacali aziendali, in modo da tenere conto di realtà diversificate, in coerenza comunque con i macro obiettivi regionali, le parti convengono quanto segue:

- fermo restando che l'ammontare delle RAR per ogni azienda è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dirigenti, la quota pro-capite per l'anno 2014 è fissata in euro 1.333,00 l'anno, alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP. Inoltre, al personale della Dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta una ulteriore quota annua pari ad euro 193,00 alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP;
- le RAR 2014, da tenere debitamente distinte dalle risorse relative ai fondi di produttività aziendale, sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento dei fondi contrattuali in modo stabile;
- ogni progetto obiettivo aziendale, connesso ai macro obiettivi sopra indicati, viene valorizzato economicamente e la quota complessiva viene erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dirigenti che vi hanno effettivamente partecipato. Ogni dirigente deve essere coinvolto in un progetto obiettivo;
- le Aziende provvederanno entro e non oltre il 30 settembre 2014 alla predisposizione dei progetti di loro competenza relativi ai macro obiettivi che dovranno essere coerenti con la presente Preintesa nonché condivisi con le rappresentanze sindacali aziendali;
- i progetti identificati a livello aziendale dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione saranno immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Salute;
- i compensi saranno erogati come segue:
 - erogazione di una quota pari al 50% dell'importo dovuto, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono-programma, entro il mese di ottobre 2014;
 - saldo 2014 dell'importo dovuto, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono-programma, entro il mese di marzo 2015.

for HP BR WJ HJK R R [signature] [signature] [signature]

- la verifica finale del raggiungimento degli obiettivi compete al Nucleo di Valutazione Aziendale.

Le parti comunque verificheranno lo stato di attuazione dei progetti ed i relativi crono programmi.

Destinatario della presente Preintesa è il personale delle ASL, delle Aziende Ospedaliere e degli IRCCS Pubblici trasformati in Fondazioni, dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza e dell'ARPA.

Il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale è destinatario della presente Preintesa alla quale lo stesso Ente provvederà con risorse proprie di bilancio.

Milano, 28 luglio 2014

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Notable signatures include a large 'B' in the center, a signature starting with 'F' to the right, and several others on the far right that appear to be initials or names.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Walter Bergamaschi *Walter Bergamaschi*

Marco Paternoster *Marco Paternoster*

Andrea Pellegrini *Andrea Pellegrini*

Giorgio Scivoletto *Giorgio Scivoletto*

Alessandro Mauri *Alessandro Mauri*

Daniela Troiano *Daniela Troiano*

Biancamaria Falcone *Biancamaria Falcone*

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

AAROI EMAC

ANAAO ASSOMED *[Signature]*

ANPO-ASCOTI-FIALS Medici *[Signature]*

AUPI

CIMO ASMD

CISL FP

CISL MEDICI

FASSID

FED. MEDICI UIL FPL

FEDIR SANITA' *[Signature]*

FESMED

FP CGIL LOMB.

FP CGIL MEDICI

FVM (SMI E SIVEMP) *[Signature]*

SDS SNABI

SINAFO *[Signature]*

UIL FPL

VERBALE D'INTESA

SULL'APERTURA DI TAVOLI DI CONFRONTO VARIE PROBLEMATICHE

DG SALUTE E OO.SS. COMPARTO SANITA' PUBBLICA

Premesso che negli incontri sindacali tenutisi tra la DG Salute e le Organizzazioni Sindacali del Comparto nel mese di maggio 2014 sono state evidenziate da queste ultime le seguenti principali criticità: la stabilizzazione del personale del Comparto, la regolamentazione dell'accesso al part time, i fabbisogni/costi standard nonché l'attivazione di un tavolo informativo/di confronto sul processo di riforma in atto.

La Direzione Generale Salute condivide la necessità di affrontare le tematiche sopra esposte e si impegna a calendarizzare dei tavoli di confronto con le OO.SS entro il mese di ottobre 2014, nei quali si discuterà altresì delle risorse aggiuntive regionali anno 2015.

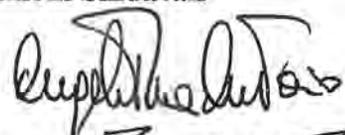
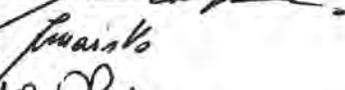
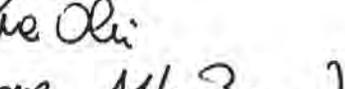
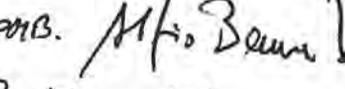
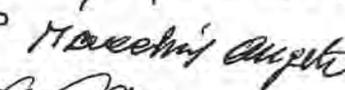
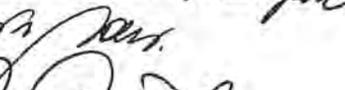
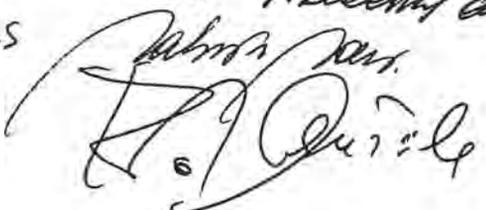
La Direzione Generale Salute si impegna inoltre all'attivazione di percorsi di stabilizzazione del personale, nel rispetto della normativa in materia.

31 luglio 2014

Il Direttore Generale Salute


B. Falco

Le Organizzazioni Sindacali

CISL FP LOM 
FP CGIL LOMB. 
UIL FPL MIL. E LOMB. 
CISL FP LOMB 
UIL FPL MIL. E LOMB. 
NURSING-UIP 
FIALS 


VERBALE D'INTESA

SULL'APERTURA DI TAVOLI DI CONFRONTO VARIE PROBLEMATICHE

DG SALUTE E OO.SS. DIRIGENZE

Premesso che negli incontri sindacali tenutisi tra la DG Salute e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza nel mese di maggio 2014 sono state evidenziate da queste ultime le seguenti principali criticità: precariato, disomogenea applicazione sul territorio della normativa sull'esclusività, sulla libera professione e sull'art. 55, comma 2, CCNL 08.06.2000, copertura assicurativa della dirigenza.

La Direzione Generale Salute condivide la necessità di affrontare le tematiche sopra esposte e si impegna a calendarizzare dei tavoli di confronto con le OO.SS entro la prima metà di settembre 2014.

La Direzione Generale Salute si impegna inoltre all'attivazione di percorsi di stabilizzazione del personale, nel rispetto della normativa in materia.

28 luglio 2014

Il Direttore Generale Salute

Walter Degan
M. P.
A. P.
E. F.

Le Organizzazioni Sindacali

Auto - Assoc. - Professione
FASSID
FUPI
ANAP - Assoc. di
CUNO
FASSID SIMET
FASSID SIMATO
FVM (SINDACATO)
FEDR Santa
CISL MEDIC
CISL FP