Effepielle

UIL FPL

65 anni di futuro

LA UIL CON IL LAVORO SEMPRE

Nº 105 DEL 15 SETTEMBRE 2015

Anno Vº n. 105/2015 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.uilfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@uilfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIA' PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

ITALUIL IL PATRONATO DEI CITTADINI

UILFPL

OPES FORMAZIONE

XXXIV CONVEGNO DELLA POLIZIA LOCALE DI RICCIONE

LA TUTELA E LA SICUREZZA DEGLI OPERATORI DELLA POLIZIA LOCALE

La Uil Fpl e l'Ital Uil presentano i risultati della ricerca scientifica sulla percezione dei rischi da lavoro fra gli operatori della Polizia Locale

Presiede:
Daniele Ilari Segretario Nazionale Uil Fpl

Gilberto De Santis - Presidente Ital Uil
Relazione introduttiva

Carlo Piccirilli - Resp. Sicurezza Uil Fpl
Analisi comparata dei risultati dell'indagine scientifica

Alma D'Astolfo - Spresal ASL RMC
La comparazione dei documenti di valutazione dei rischi

Antonio Fiamingo - Ufficio Legale Uil Fpl
Il DPR n.461/01 e l'applicazione dell'art.6 del DL 201/2011

Intervengono:

Gianpiero Bocci - Sottosegretario Ministero dell'Interno

Mauro Maria Marino - Presidente 6ª Commissione permanente Finanze e Tesoro del Senato

Umberto Di Primio - Vice Presidente Anci

Mario Longo - Direttore Generale INAIL Emilia Romagna

Mario Sette - Comandante Polizia Locale Città Metropolitana di Roma Capitale

Tullio Mastrangelo - Comandante Polizia Locale di Milano

Alberto Gregnanini - Comandante Polizia Locale di Torino

Vincenzo Messina - Comandante Polizia Locale di Palermo

Conclusioni:
Giovanni Torluccio Segretario Generale Uil Fpl

RICCIONE PALAZZO DEI CONGRESSI

LE GIORNATE DELLA POLIZIA LOCALE
CONVEGNO NAZIONALE ED EXPO DELLE TECNOLOGIE E DEI PRODOTTI

24 SETTEMBRE 2015
ore 15.00 - 18.30
Convegno UIL FPL

ALT AI RISCHI DA LAVORO: PREVENZIONE E TUTELA

SOMMARIO

IN COPERTINA

ALL'INTERNO

3 Riccione. 24 Settembre 2015 – XXXIV Convegno della Polizia Locale. La tutela e la sicurezza degli operatori della polizia locale
5 "CORSO DI SICUREZZA PER LA POLIZIA LOCALE NELLA GE STIONE DELLE ARMI ANCHE IN AMBITO OPERATIVO"
7 Contratto Pubblico. Torluccio (Uil Fpl): "Sono passati mesi dalla senten za. Arroganza del Governo ci ha stancato"
8 Torluccio (UIL FPL) : " Dati Corte dei Conti confermano nostre posi zioni"
12 STABILIZZAZIONE PRECARI SANITA' – LE LINEE GUIDA DEL LA CONFERENZA DELLE REGIONI
13 Linee guida per l'applicazione del DPCM 6 marzo 2015 relativo alla "Disciplina delle procedure concorsuali riservate per l'assunzione di personale precario del comparto sanità"
16 Abolizione Tasi prima casa - Ecco i risparmi medi città per città"
17 *Roseto: Disabili, timide e inadeguate le modifiche del Governo*
19 Torluccio (Uil Fpl): "Nuovo Acn peggiorativo"
21 Contratto Subito - La piattaforma in sintesi

quindicinale di informazione politico-sindacale - www.uilfpl.it

Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@uilfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87
(GIA' PROPOSTA FLASH) - Distribuzione gratuita

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

Hanno inoltre collaborato:
Guglielmo Loy

Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio

Riccione. 24 Settembre 2015 XXXIV Convegno della Polizia Locale

La tutela e la sicurezza degli operatori della polizia locale

Affrontare un tema come la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è quanto mai attuale e necessario. Ad oltre 20 anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94 e in seguito del nuovo D.Lgs. 81/2008 sono ancora numerose le problematiche da risolvere per dare applicazione ai contenuti del Decreto. Il dato fondamentale da cui partire, oltre che politico è anche di carattere culturale. Investire risorse per salvaguardare l'integrità e l'incolumità dei dipendenti, avere strutture e locali idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa e all'erogazione dei servizi ai cittadini, mettere a conoscenza il lavoratore degli obblighi del datore di lavoro e dei propri doveri per ridurre al minimo i rischi, fare formazione obbligatoria significa innanzitutto implementare la qualità dei servizi, ridurre i costi legati ad infortuni e patologie che gravano complessivamente sulla collettività, dare maggiore efficienza ed efficacia all'attività lavorativa. I ritardi e le inadempienze , purtroppo, su tali temi anche nella Pubblica Amministrazione sono notevoli. Basterebbe, tanto per fare un esempio, affrontare la questione della manutenzione e della messa in sicurezza degli edifici scolastici, dove ogni giorno si recano i nostri figli per comprendere la gravità del problema.

Sulla base di tali considerazioni, abbiamo dato seguito all'indagine scientifica promossa dalla UIL FPL e dall'TAL-UIL su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolta al personale della Polizia Locale, presentata il giorno 18 giugno in Roma, presso la Sala Consiliare di Palazzo Valentini, la UIL FPL in collaborazione con L'ITAL e con OPES Formazione, anche quest'anno ha ritenuto essenziale non mancare all'appuntamento annuale del Convegno della Polizia Locale di Riccione, che si svolgerà nei giorni 24-26 settembre p.v.

A tal fine, abbiamo organizzato una sessione speciale, il giorno 24 settembre con orario 15 - 18,30, presso il Palacongressi di Riccione dal titolo **"La Tutela e la sicurezza degli operatori di Polizia Locale"**, in cui saranno sviluppati ed ampliati i risultati della ricerca.

La ricerca, infatti, sara' ulteriormente analizzata per gruppi di attività prevalente (viabilità ed infortunistica stradale; ordine pubblico; polizia giudiziaria e servizi ispettivi; servizi amministrativi) mentre le domande saranno aggregate per fattori di rischio, malattie da lavoro, misure di prevenzione, formazione e informazione, area geografica ecc…

Parallelamente verrà analizzata la principale documentazione scientifica e i Documenti di valutazione dei rischi delle

Aziende (Roma, Milano, Napoli,

continua a pg 4

Riccione. 24 Settembre 2015 XXXIV Convegno della Polizia Locale

continua da pg 3

Torino, Palermo) dove si è costituito il campione di indagine.
Obiettivo principale è evidenziare la mancanza di politiche adeguate

sul tema dell'applicazione del D. Lgs. 81 su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e rilanciare la nostra vertenza in merito alla cancellazione dell'art.6 del Decreto Monti e all'estensione dei benefici derivanti dagli istituti dell'equo indennizzo, della causa di servizio e della pensione privilegiata anche agli appartenenti ai Corpi di Polizia Locale, come previsto per gli altri corpi di Polizia. L'iniziativa sarà suddivisa in una parte tecnica di approfondimento dei dati della ricerca, con la presenza di Comandanti dei Corpi di Polizia Locale, del nostro ufficio legale e rappresentanti istituzionali dell'INAIL, del Governo e dell'Anci.
Nell'ambito dei lavori, il 24 settembre, con orario 9,30 - 13,30, presso la sala Riccione del Palacongressi, si svolgerà una sessione operativa dal titolo **"La Polizia Locale e la gestione delle armi in ambito operativo".** Il corso, gratuito per gli iscritti UIL FPL, fino ad un massimo di 50 persone, sarà tenuto da esperti del settore ed istruttori di tiro istituzionale operativo UITS. Gli appartenenti ai Corpi di Polizia Locale, infatti, sono sempre più chiamati ad affiancare, e talvolta sostituire, le altre forze di Polizia nei loro compiti istituzionali e quindi appare sempre più sentita la necessità di salvaguardare la sicurezza degli operatori, formandoli adeguatamente ed addestrandoli con le più moderne e migliori tecniche in uso.
In conclusione, in merito al tema delle tutele, vogliamo risposte dalla Politica ma in mancanza di esse, anche sulla base dei dati raccolti, siamo pronti a tutte le iniziative legali necessarie, incluso il ricorso all'Alta Corte di Giustizia Europea, per estendere anche agli appartenenti ai Corpi di Polizia Locale i benefici derivanti dall'applicazione dell'equo indennizzo e della causa di servizio.
Riportiamo alcuni dei dati raccolti dalla UIL FPL e ITAL UIL sul personale della polizia locale proveniente dalle città di Palermo, Torino, Napoli, Roma e Milano:
Il 24,5% dei partecipanti dichiara di aver avuto infortuni sul lavoro, di cui il 44,2% derivanti da aggressione; L'86,2% dichiara di non disporre del mezzo di Primo Soccorso e di Personale, con punte che variano dal 90 al 100% in città come Napoli, Roma e Palermo; Il 58,9% del campione dichiara di non aver ricevuto i DPI (dispositivi di protezione individuali), in particolare per quanto riguarda i lavoratori della provincia di Napoli. Nello specifico l'81% del campione riferisce di non aver ricevuto le scarpe di sicurezza, il 74% del campione totale dichiara di non aver ricevuto i guanti in pelle di sicurezza o i guanti monouso per interventi di sicurezza, con i rischi di trasmissione di malattie in casi estremi come gli sgomberi.
Continuando con i dati Il 74% del campione riferisce di avere fastidi dovuti all'inquinamento. In particolare riferisce di avere fastidi dovuti all'inquinamento: a Milano l'86%,a Napoli il 91%, a Palermo il 57%, a Roma il 72%, a Torino il 72% dei lavoratori.
L'88% dichiara di avere fastidi dovuti al traffico veicolare.
In merito alle malattie professionali circa il 29 % degli intervistati riferisce di aver avuto malattie professionali di tipo muscolo-scheletriche. Rilevanti anche i dati su malattie cardiovascolari, ipoacusia, artrite e patologie dell'apparato respiratorio.
Da evidenziare sul fronte malattia il 42% cheha goduto di meno di 5 giorni di malattia, contrariamente alle tante critiche piovute dalle Istituzioni su questa materia.

"CORSO DI SICUREZZA PER LA POLIZIA LOCALE NELLA GESTIONE DELLE ARMI ANCHE IN AMBITO OPERATIVO"

Gli appartenenti alle Forze di Polizia Locale sono sempre di più chiamati ad affiancare, e talvolta sostituire, le altre Forze di Polizia nei loro compiti istituzionali e quindi appare sempre più sentita la necessità di salvaguardare la sicurezza degli operatori, formandoli adeguatamente ed addestrandoli con le più moderne e migliori tecniche di tiro operativo.

E' essenziale per le Amministrazioni Comunali potere contare su momenti formativi che rispondano a tale esigenza, sempre più pressante, per avere personale formato adeguatamente nell'ambito specifico.

E' appena il caso di sottolineare come si stia parlando di utilizzo di oggetti i quali intrinsecamente non hanno altra funzione che quella di ledere e che l'eventuale loro utilizzo primario, per dato statisticamente rilevante, potrebbe avvenire nelle peggiori condizioni, ambientali e psicologiche, per l'operatore. Se ciò non bastasse, gioverà ricordare comunque come, proprio per la natura degli oggetti, anche il semplice maneggio secondario rappresenti una quota di rischio statisticamente rilevante.

Si pensi, a questo riguardo, alle conseguenze nefaste che potrebbero scaturire da errori commessi dal personale nell'uso delle armi d'ordinanza ed alle loro implicazioni in sede penale e civile, per non dire morali e d'immagine e come le eventuali ricadute negative fattuali di un non adeguato addestramento del personale sarebbero appannaggio esclusivo del lavoratore ed eventualmente del datore di lavoro, anche se questo è di fatto completamente estraneo al momento formativo.

L'addestramento alle armi viene purtroppo ancora considerato (sia da parte di chi deve provvedervi, che da parte dei fruitori), solo come un adempimento formale, senza che questo sia messo in relazione con la sua vera finalità.

Questo accade da un lato perché è stato concepito, *ab origine*, sottodimensionato rispetto alle reali necessità dell'operatore che svolge un servizio armato, dall'altro perché si affida ad una didattica la quale presuppone che i formatori abbiano un *background* minimo,la qual cosa non è affatto scontata nella attuale realtà delle sezioni TSN. Esistono naturalmente delle eccezioni, ma in quanto tali confermano la regola.

Allo stato attuale le amministrazioni che hanno corpi/servizi di Polizia Locale, di fatto, si limitano solo a prendere atto delle certificazioni dei presidenti delle sezioni dei T.S.N., ovvero "appaltano" la procedura formativa, senza esercitare alcuna forma di controllo su di essa.

E' per questo che è stato concepito questo corso, che si propone di offrire un momento formativo, per così dire, "indoor", che enfatizzando l'utilizzo delle tecniche d'addestramento in bianco consenta di massimizzare poi la performance dell'operatore sulla linea di tiro, posto che le sessioni a fuoco sono, per le incipienti mancanze di risorse economiche, difficili da implementare.

continua a pg 6

"CORSO DI SICUREZZA PER LA POLIZIA LOCALE NELLA GESTIONE DELLE ARMI ANCHE IN AMBITO OPERATIVO"

continua da pg 5

I contenuti del corso sono i seguenti:

- cenni sulla normativa in materia di armi e sulle relative implicazioni sull'uso e sulla gestione dell'arma;
- armi corte da fuoco, cenni sulle diverse tipologie di funzionamento e sui sistemi di sicurezza, attivi e passivi;
- munizioni, cenni sulle prestazioni, sui valori balistici e sulle pressioni di esercizio;
- buffetteria, cenni sui sistemi di ritenuta e sicurezza, modalità di regolazione e manutenzione, configurazione del cinturone di servizio;
- corretto porto delle armi e della buffetteria in relazione all'abbigliamento;
- maneggio armi: norme di sicurezza e manutenzione, corretta manipolazione dell' arma, caricamento e scaricamento;
- gestione dell'arma in ambito operativo: cenni sulle principali stance di tiro (Weaver, Isoscele) e di contatto (South e low ready), ricaricamento tattico, con ritenzione e d'emergenza, risoluzione degli inceppamenti, one handed skills, nozioni di tiro tattico e selettivo (priorità tattica, priorità tattica d'arma, sequenza tattica) e di tattiche individuali e di pattuglia (progressione, sfruttamento dei ripari, bonifica ambienti);
- cenni relativi allo stress in ambito operativo ed influenza dello stressnella manipolazione e gestione in sicurezza delle armi;
- esercitazioni, manipolazioni e gestioni delle armi in bianco con munizionamento inerte e "blue gun".

UILFPL

OPES FORMAZIONE

XXXIV CONVEGNO DELLA POLIZIA LOCALE RICCIONE

Giovedi 24 Settembre 2015 ore 09.30 - 13.30

Corso di cura degli Istruttori di tiro Istitituzionale/Operativo UITS

Giuseppe Perra e **Daniele della Marchina**

PALACONGRESSI - SALA RICCIONE EYE

Contratto Pubblico. Torluccio (Uil Fpl): "Sono passati mesi dalla sentenza. Arroganza del Governo ci ha stancato"

A cura di Chiara Lucacchioni

Sono passati oltre 70 giorni dalla Sentenza "politica" della Consulta sul rinnovo dei contratti del pubblico impiego ed il Governo non si è degnato ancora di convocarci.

Lo dichiara in una nota il Segretario Generale della UIL FPL Giovanni Torluccio.

Come se non fosse bastato il "furto" di ben 35 miliardi attraverso l'ingiusto congelamento degli stipendi durato oltre 6 anni, questo Governo con arroganza sfida ancora gli oltre 3 milioni di dipendenti pubblici non riaprendo il tavolo di confronto.
In questi giorni – prosegue Torluccio - stiamo assistendo ad un vergognoso balletto sulle eventuali somme da stanziare nei prossimi anni, prospettando somme ridicole con la scusa di non toglierli ai fondi destinati alla lotta alla povertà, con il chiaro intento di farla diventare una "guerra tra poveri".

La UIL FPL non ci sta più a questo gioco al massacro nei confronti dei dipendenti pubblici.

Siamo disponibili a confrontarci con le altre sigle sindacali per adottare iniziative ancor più forti rispetto a quelle adottate sino ad oggi, ma una cosa è certa, la UIL FPL promette battaglia annunciando sin d'ora l'indisponibilità a barattare ciò che ci aspetta di diritto.

Abbiamo già dato, – conclude Torluccio - con il potere di acquisto di milioni di lavoratori completamente falcidiato da questo Governo incapace di tagliare i vitalizi ed i privilegi della Casta, incapace di intervenire sulle oltre 30.000 stazioni appaltanti, carrozzoni inutili voluti dalla politica, incapace di intervenire sugli sprechi come si è visto con l'aumento della spesa sugli acquisti dei beni.

Torluccio (UIL FPL) : " Dati Corte dei Conti confermano nostre posizioni"

A cura di Chiara Lucacchioni

I dati contenuti nella relazione della Corte dei Conti sugli andamenti della finanza territoriale confermano quanto la UIL FPL sta dichiarando ormai da anni, ossia la politica dei tagli adottata sin d'ora e' stata fallimentare.

Lo dichiara in una nota il Segretario Generale della Uil Fpl Giovanni Torluccio.

Il dato che risalta agli occhi e' la riduzione dei trasferimenti dello Stato a Regioni e Comuni, compensate dagli stessi attraverso l'aumento delle tasse, attraverso la riduzione degli investimenti e attraverso tagli.
Il nostro grido di allarme -prosegue Torluccio- e' rimasto inascoltato; il Governo cambi rotta e la smetta con la politica dei tagli, con il blocco del turn over e dei contratti dei dipendenti pubblici che hanno generato solo una drastica riduzione del potere di acquisto per milioni di persone ed un calo dei servizi alla cittadinanza senza precedenti.
Piuttosto abbia il coraggio una volta per tutte di procedere all'eliminazione delle tante stazioni appaltanti, carrozzoni inutili voluti dalla politica, al taglio dei tanti privilegi e vitalizi della politica ed attui un serio piano di investimenti che diano rilancio all'economia a partire dalla sanita', inoltre potenzi le Centrali Uniche per gli Acquisti visto che ad essere aumentate sono soprattutto le spese per l'acquisto di beni e servizi.
La Uil Fpl - conclude Torluccio - e'pronta come sempre ad offrire il suo contributo con proposte concrete che non puntano ad indebolire il Welfare come invece è avvenuto negli ultimi anni con i vari Governi che si sono succeduti.

fad.uilfpl.org
ECM GRATUITA PER GLI ISCRITTI UIL F.P.L.

ELENCO CORSI ECM FAD OPES FORMAZIONE 2015
Collegati alla piattaforma: WWW.FAD.UILFPL.ORG

Per Tutte le Professioni:

Elementi di informatica applicata alla professione sanitaria

Accreditato con n. 267/113730 Crediti 7

Elementi di comunicazione efficace, verbale e non verbale
Accreditato con n. 267/113758 Crediti 8

Riservatezza dei dati sanitari
Accreditato con n. 267/113764 Crediti 3

Emergency Advanced ECG (EA-ECG): metodo di lettura dell'elettrocardiogramma in urgenza e protocolli di emergenza secondo le linee guida internazionali

Accreditato con n. 267/130960 Crediti 30

Professione: Infermiere

L'assistenza infermieristica in ambito penitenziario: criticità ed opportunità
Accreditato con n. 267/113759 Crediti 4

Professione: Infermiere e Ostetrica/o

Etica, bioetica e deontologia professionale per infermiere e ostetrica/o
Accreditato con n. 267/120552 Crediti 4

INFO: www.opesformazione.it
Via delle Porte Nuove, 18 FIRENZE - Tel. 055 334020 Fax: 0553226006
Via Tor Fiorenza, 35 ROMA - Tel. 06865081 Fax: 06 86508235
Email: opes@uilfpl.it - formazioneecm@uilfpl.it
Seguici su Facebook: Opes Formazione

OPES FORMAZIONE

fad.uilfpl.org
ECM GRATUITA PER GLI ISCRITTI UIL F.P.L.

E.C.M.

Professione: Infermiere, Infermiere Pediatrico e Ostetrica/o

Etica e bioetica professionale
Accreditato con n. 267/113743 Crediti 7

La documentazione sanitaria
Accreditato con n. 267/113723 Crediti 4

Il Servizio Infermieristico ed Ostetrico aziendale: ruolo, funzioni e responsabilità
Accreditato con n. 267/129203 Crediti 4

Etica, bioetica e deontologia professionale per infermiere e ostetrica/o
Accreditato con n. 267/120552 Crediti 4

Professione: Medici Veterinari e Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro

Controlli igienico-sanitari dei prodotti della pesca alla luce dei recenti regolamenti UE
Accreditato con n. 267/131471 Crediti 6

INFO: www.opesformazione.it
Via delle Porte Nuove, 18 FIRENZE - Tel. 055 334020 Fax: 0553226006
Via Tor Fiorenza, 35 ROMA - Tel. 06865081 Fax: 06 86508235
Email: opes@uilfpl.it - formazioneecm@uilfpl.it
Seguici su Facebook: Opes Formazione

STABILIZZAZIONE PRECARI SANITA'
LE LINEE GUIDA DELLA CONFERENZA DELLE REGIONI

Poco prima della pausa estiva la Conferenza delle Regioni ha approvato le Linee guida per l'applicazione del Dpcm sulla stabilizzazione dei precari del SSN.

Le linee guida, che risentono della limitatezza delle norme del Dpcm - da noi censurata durante l'intero iter di approvazione del provvedimento -, forniscono indicazioni interpretative e operative su:

- requisiti per l'accesso alle selezioni
- limiti delle risorse finanziarie destinate alle stabilizzazioni
- assunzioni dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità
- stabilizzazione del personale medico di emergenza urgenza.

Rinviando ad una attenta lettura delle Linee guida (consultabili sul nostro sito www.uilfpl.it) segnaliamo due aspetti di particolare rilevanza. Il primo riguarda i requisiti per l'accesso alle selezioni.
Come ricorderete il Dpcm individua come personale che può essere stabilizzato quello che al 30 ottobre 2013 aveva maturato tre anni di servizio – anche non continuativo - negli ultimi cinque anni, nonché il personale in possesso dei requisiti di accesso previsti dalle norme che avevano dato luogo ai precedenti percorsi di stabilizzazione (articolo1, commi 519 e 558 della legge 296/2006 e 3, comma 90 della legge 244/2007).
Le Linee guida rimandano ad una applicazione letterale di tali norme prevedendo che non sia ammesso alle selezioni il personale in possesso di requisiti diversi da quelli espressamente indicati nelle stesse, senza rinviare quindi alla possibilità di prevedere diversi e ulteriori nella disciplina per la stabilizzazione approvata nelle singole Regioni in attuazione della normativa statale (che costituì, all'epoca dei precedenti percorsi di stabilizzazione, solo dei principi di riferimento).
Tra l'altro le procedure di stabilizzazione previste dalle norme statali del 2006 e 2007 riguardavano solo il personale non dirigenziale. Ne consegue che, come ribadito dalle Linee guida, il personale della dirigenza che potrà accedere alle selezioni è solo quello che al 30 ottobre 2013 aveva ha maturato tre anni di servizio – anche non continuativo - negli ultimi cinque anni.
Il secondo aspetto, più favorevole, riguarda i limiti per l'attuazione delle procedure di stabilizzazione che, come è noto, debbono avvenire entro il 50% delle risorse finanziarie destinate alle assunzioni.
Le Linee guida chiariscono che il limite del 50% non è riferito alla singola procedura concorsuale ma all'intero ambito delle stabilizzazioni, specificando inoltre che il limite stesso sostituisce le altre misure per garantire l'accesso dall'esterno previste dalla normativa vigente, che pertanto non trovano applicazione.
La UIL FPL, sempre ribadendo la necessità di un ulteriore intervento legislativo per dare risposte adeguate al fenomeno del precariato nel SSN, è attivata perché nei rispettivi territori non vengano ulteriormente ritardati i percorsi per la stabilizzazione del personale, in particolare ora che sono state emanate anche le Linee guida regionali.

continua a pg 13

CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME
15/90/CR7c/C7

Documento recante
Linee guida per l'applicazione del DPCM 6 marzo 2015 relativo alla *"Disciplina delle procedure concorsuali riservate per l'assunzione di personale precario del comparto sanità"*

Si espongono di seguito le indicazioni condivise dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in ordine al DPCM 6 marzo 2015, attuativo delle disposizioni in materia di stabilizzazione del personale del SSN di cui al D.L. 101/2013, convertito nella L. 125/2013.

Con le presenti linee guida si intendono fornire canoni interpretativi ed indicazioni operative alle Regioni ed alle aziende ed enti del SSN in relazione ad alcune disposizioni del decreto che potrebbero prestarsi a letture non univoche e ad applicazioni disomogenee, con particolare riguardo a quelle contenute nell'articolo 2, disciplinante le procedure concorsuali riservate, nell'articolo 3, relativo ai limiti per l'attuazione delle procedure concorsuali e nell'articolo 6, comma 4, che individua i requisiti di ammissione alle selezioni del personale medico precario in servizio presso i servizi di emergenza e urgenza.

Articolo 2 (procedure concorsuali riservate)
Preliminarmente si evidenzia che, stante la natura speciale delle procedure di stabilizzazione ed il fatto che, comunque, l'adeguato accesso dall'esterno viene garantito dalle previsioni dell'articolo 3 del DPCM, le stesse procedure non devono conformarsi alle norme in materia di mobilità contenute nell'articolo 30, comma 2 bis, del D.Lgs. 165/2001.

A) Requisiti di accesso

► Considerato che la stabilizzazione riguarda il personale del comparto Sanità e quello appartenente all'area della dirigenza medica e sanitaria, non costituiscono servizi utili per la stabilizzazione quelli resi presso enti di diverso comparto, né sono configurabili stabilizzazioni di dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.
► Il comma 2 dell'articolo in esame stabilisce che l'anzianità di servizio utile ai fini della partecipazione alle selezioni riservate deve essere maturata con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche presso enti del medesimo ambito regionale diversi da quello che indice la procedura. Pertanto non costituisce titolo di accesso alle selezioni il rapporto di lavoro maturato con contratto di lavoro diverso dalla dipendenza, né il servizio, ancorchè prestato con rapporto di lavoro subordinato, maturato in regioni diverse da quella ove ha sede l'ente che bandisce la selezione.
► I soggetti in possesso dei requisiti di stabilizzazione possono partecipare a tutte le selezioni indette dagli enti del SSN della Regione di riferimento.
► L'anzianità di servizio deve essere maturata integralmente nel profilo messo a selezione, atteso che la stabilizzazione, in quanto procedura eccezionale alternativa al pubblico concorso, presuppone necessariamente il possesso di un'esperienza professionale nello svolgimento delle funzioni proprie del profilo di in-

continua a pg 14

continua da pg 13

CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME 15/90/CR7c/C7

quadramento. Per quanto riguarda le selezioni per la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria dovrà essere conteggiato anche il servizio maturato in disciplina equipollente/affine a quella messa a selezione.
► Il DPCM non comprende tra i requisiti di ammissione alla selezione l'essere in servizio ad una determinata data, ma solo in particolari periodi, anche non continuativi. Conseguentemente sono ammissibili alle selezioni tutti i candidati in possesso dei requisiti previsti dalle norme di legge e dal DPCM anche se non in servizio presso enti del servizio sanitario regionale alla data di indizione del bando o in altra data.
► L'anzianità di servizio a tempo determinato maturata in regime di part time va valutata per intero.

B) Personale in possesso dei requisiti di accesso cui all'articolo 1, comma 519 e 558, della legge 296/2006 e 3, comma 90, della L. 244/2007.

► In relazione ai requisiti di accesso di cui deve essere in possesso il personale in epigrafe, si evidenzia che il comma 2 dell'articolo in esame fa riferimento alle previsioni dell' articolo 1, commi 519 e 558, della legge 296/2006 e 3, comma 90, della L. 244/2007. Dato il carattere eccezionale delle procedure di stabilizzazione tale rinvio deve essere interpretato letteralmente. Ne consegue che non è consentito alle amministrazioni interessate ammettere alle selezioni personale in possesso di requisiti diversi ancorchè fossero previsti dalla disciplina in materia di stabilizzazioni eventualmente approvata dalla Regioni in attuazione delle predette disposizioni legislative statali, che, secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 565, lett. c) della L. 296/2006, non più richiamato dal DPCM, né dal D.L. 101/2013, costituivano solo dei principi di riferimento.
► Le procedure di stabilizzazione previste dall'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 296/2006 e 3, comma 90, della L. 244/2007 non riguardano la dirigenza medica e sanitaria, in quanto le leggi citate consentivano la stabilizzazione del solo personale non dirigenziale. Il personale della dirigenza medica e sanitaria stabilizzabile è pertanto solo quello che, alla data del 30 ottobre 2013, aveva maturato almeno tre anni di servizio anche non continuativo negli ultimi cinque anni.
► La relazione illustrativa al DPCM ha chiarito che le procedure di stabilizzazione riservate si applicano anche nei confronti del personale che era in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, comma 519 e 558, della legge 296/2006 e 3, comma 90, della L. 244/2007, ma "che al tempo non era stato stabilizzato nell'ambito delle relative procedure". Ne consegue che le procedure di stabilizzazione devono essere avviate dalle aziende del SSN sia nei confronti del personale che aveva ritenuto di non partecipare alle selezioni riservate previste dalle norme anzidette, sia di quello che, pur partecipandovi, non aveva conseguito l'idoneità. Tale personale deve comunque aver maturato l'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato presso enti del SSN ubicati nella regione ove ha sede l'ente che bandisce la selezione.

Articolo 3 (Limiti per l'attuazione delle procedure concorsuali)
L'articolo in esame dispone che le procedure concorsuali "*sono avviate, fermi restando gli obiettivi di contenimento della spesa complessiva di personale previsti dalla legislazione vigente, a valere sulle risorse finanziarie assunzionali relative agli anni 2015, 2016, 2017 e 2018, anche complessivamente considerate, nel rispetto della programmazione del fabbisogno , nel limite massimo complessivo del 50%, ….OMISSIS*".

continua a pg 15

continua da pg 14

CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME 15/90/CR7c/C7

Al riguardo si precisa che il limite del 50% delle risorse finanziarie assunzionali destinate alle stabilizzazioni non è riferito alla singola procedura concorsuale ma all'intero ambito di tali stabilizzazioni. Il rispetto del limite del 50% delle risorse finanziarie disponibili per le assunzioni costituisce attuazione del principio della garanzia di adeguato accesso dall'esterno, in alternativa alle altre misure disposte dalla normativa vigente, ed in particolare dall'art.35 del D.Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni, che pertanto non trovano applicazione.

Le regioni soggette ai piani di rientro quantificheranno il predetto limite in rapporto alle risorse finanziarie assunzionali previste dai medesimi piani di rientro.

Articolo 5 (lavori socialmente utili e di pubblica utilità)

Per meglio realizzare le finalità di superamento del precariato e al fine di favorire il reclutamento a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. n.81/2000 e dei lavoratori di pubblica utilità di cui all'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n.280/1997, nonché nel rispetto delle norme regionali di riferimento, le Aziende ed Enti del SSN, che hanno posti vacanti in organico relativamente alle qualifiche per le quali non è richiesto per l'accesso il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, procedono all'assunzione – anche con contratto a tempo parziale – di tale personale secondo le modalità operative che verranno definite dalle regioni.

Articolo 6, comma 4 (stabilizzazione del personale medico di emergenza e urgenza)

Il comma in esame consente la stabilizzazione del personale medico dei servizi di emergenza e urgenza con almeno cinque anni di "prestazione continuativa" antecedenti alla scadenza del bando ancorché non in possesso del diploma di specializzazione in medicina e chirurga d'accettazione e d'urgenza."

Considerata la laconicità della disposizione si ritiene utile precisare che:

- ► I soggetti ammissibili alle procedure di stabilizzazione, in coerenza con le disposizioni del D.L 101/2013 ed alla luce dei richiami al D.Lgs. 368/2001 ed ai "concorsi di cui al presente decreto", che riguardano esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato, sono solo quelli che hanno maturato cinque anni di servizio con rapporto di lavoro subordinato.
- ► Il termine per bandire la procedura concorsuale, in coerenza con quanto previsto per le altre selezioni, è il 31 dicembre 2018.
- ► Il personale precario eventualmente in scadenza può essere prorogato alle stesse condizioni e con gli stessi limiti stabiliti dall'articolo 4 del DPCM per il personale in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2;
- ► Il personale interessato deve comunque essere in possesso di una specializzazione, anche se non equipollente o affine a medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza.

Roma, 30 luglio 2015

ABOLIZIONE TASI PRIMA CASA:ECCO I RISPARMI MEDI CITTA' PER CITTA'

QUASI 26 MILIONI DI FAMIGLIE ITALIANE PROPRIETARIE DI PRIMA CASA RISPARMIEREBBERO MEDIAMENTE 180 EURO

230 IL RISPARMIO MEDIO NELLE CITTA' CAPOLUOGO

TRA I CAPOLUOGHI AL TOP DEL RISPARMIO TORINO CON 403 EURO; ROMA CON 391 EURO; SIENA CON 356 EURO; FIRENZE CON 346 EURO; GENOVA CON 345 EURO

AD ASTI IL RISPARMIO SAREBBE DI SOLI 19 EURO; AD ASCOLI PICENO DI 46 EURO; A CROTONE DI 51 EURO; A CATANZARO DI 57 EURO; A CESENA DI 60 EURO

LOY: RENZI STACCHI 8 MILA ASSEGNI PER UN IMPORTO COMPLESSIVO DI 4,6 MILIARDI DI EURO MAXI ASSEGNO A ROMA DI 525 MILIONI DI EURO; 206 MILIONI A MILANO; 115 MILIONI A TORINO

A Cura del Servizio Politiche Territoriali dellaUIL

L'annuncio dell'abolizione della TASI sulla prima casa per l'anno prossimo, per i 25,7 milioni di proprietari di prima casa, si tradurrebbe in un risparmio medio di 180 euro annui che salgono a 230 euromedi nelle Città capoluogo di Provincia.

Questi dati emergono da una simulazione elaborata dal Servizio Politiche Territoriali della UIL, nelle106 Città capoluogo di Provincia.

Secondo i risultati della simulazione UIL, il risparmio maggiore, in valori assoluti, si registrerebbe a Torinocon 403 euro medi a famiglia; a Roma il risparmio sarebbe di 391 euro medi; a Siena di356 euro; aFirenze di346 euro; a Genova di 345 euro; a Bari di 338 euro; a Bologna di 331 euro; a Foggiadi326 euro; a Como di 321 euro; ad Ancona 318 di euro e a Milano di300 euro.

Mentre ad Asti il risparmio medio sarebbe di soli 19 euro medi; cifra che salirebbe a 46 euro ad Ascoli Piceno; 51 euro a Crotone; 57 euro a Catanzaro; 60 euro a Cesena; 64 euro a Treviso; 65 euro aPotenza; 79 euro a Matera; 82 euro a Cosenza e 88 euro a Nuoro.

Per la UIL ogni riduzione del carico fiscale a carico delle famiglie è la ben venuta - commenta il Segretario confederale della UIL, Guglielmo Loy. Per non incorrere negli errori del passato, tuttavia, sarebbe saggio e opportuno, che contestualmente all'abolizione della TASI, Renzi straccasse 8 mila assegni intestati ai Comuni, con copertura certa, dell'importo complessivo di 4,6 miliardi di euro. A tanto ammonta, infatti, il gettito per i Comuni derivante dalla TASI, di cui 3,8 miliardi di euro per la prima casa e il resto, 800 milioni, per gli altri immobili.

Per fare qualche esempio concreto, l'assegno per la Città di Roma dovrebbe ammontare a 524 milioni di euro; per Milano 206 milioni di euro; per Torino 115 milioni di euro; per Genova 74 milioni di euro; per Napoli 63 milioni di euro; per Bologna 48 milioni di euro; per Firenze 42 milioni di euro; per Bari 41 milioni di euro; per Venezia 34 milioni di euro; per Cagliari 20 milioni di euro; perPalermo 16 milioni di euro e per Reggio Calabria 9 milioni di euro.

È vitale garantire la totale copertura finanziaria per evitare che si ripeta ciò che gli italiani hanno vissuto in questi anni e, cioè, che si cambi il nome ma non la sostanza (ISI, ICI, IMU, TRASI, TUC, IUC, TASI) oppure che i Comuni (consenzienti o inconsapevoli) aumentino, per bilanciare le minori entrate, altre imposte e tasse locali a iniziare dell'IRPEF Comunale (che pesa soprattutto sui lavoratori e pensionati), oppure taglino servizi essenziali per i cittadini.

Ultimo, ma non secondario: prima di parlare di abbassare altre tasse, il Governo si preoccupi di trovare, subito, le coperture per 12,6 miliardi di euro per l'anno prossimo al fine di evitare gli aumenti dell'IVA e delle Accise che peserebbero molto e di più dell'abolizione della TASI, soprattutto per le famiglie a basso reddito.

Roseto: Disabili, timide e inadeguate le modifiche del Governo

"Continuiamo ad esprimere preoccupazione per l'estensione della chiamata nominativa, a discapito di quella numerica per il collocamento mirato". Commenta così la Segretaria Confederale UIL Silvana Roseto sulla base di quanto riportato dal resoconto del Consiglio dei Ministri sui decreti relativi al Jobs Act.

"In attesa di verificare la documentazione ufficiale, siamo d'accordo sull'eliminazione dell'assunzione diretta dei disabili da parte del datore di lavoro, purchè sia piena e senza possibilità di proroga o di aggiramento.

Non mancano elementi innovativi rispetto ad incentivi per le assunzioni, ma avremmo notevolmente preferito il potenziamento del sistema sanzionatorio e di controlli, migliorando e non snaturando lo spirtito della legge 68/99 nel solco delle linee guida del Piano d'azione biennale, per un migliore inserimento sociale ed una più efficace integrazione mediante il lavoro."

Nel TUO contratto di lavoro c'è un DIRITTO in più: scoprilo adesso

UILFPL

Torluccio (Uil Fpl): "Nuovo Acn peggiorativo"

A cura di Chiara Lucacchioni

Roma, 05 Agosto 2015
A seguito di attenta e meditata valutazione del testo scaturito dalla trattativa in sede SISAC il giorno 30 luglio 2015, del nuovo ACN per la disciplina dei rapporti con i medici specialisti ambulatoriali interni, medici veterinari e le altre professionalità sanitarie ambulatoriali, ai sensi dell'art. 8 del Dlgs n. 502/92 e S.m.i., i rappresentanti della UIL FPL FEDERAZIONE MEDICI non hanno siglato l' intesa, perché hanno ritenuto che quanto riportato nel documento non sia condivisibile, perché molto peggiorativo rispetto al precedente ACN, con norme vessatorie per il personale convenzionato e scarsamente tutelante per i pazienti di cui non migliora sicuramente l'assistenza sanitaria.

Lo dichiara in una nota il Segretario Generale UIL FPL Giovanni Torluccio.
Peraltro – prosegue il Segretario - si rileva che l'atto di indirizzo emanato dal Comitato di Settore della Conferenza delle Regioni nulla contiene circa la modifica dei precedenti AACCNN riguardanti la medicina veterinaria, mentre ha profondamente innovato la parte normativa ed organizzativa dell'Accordo di lavoro con l'introduzione delle novità previste dal decreto Balduzzi con particolare riguardo alle AFT e UCCP, e imponendo norme vessatorie provenienti da altri Accordi di Lavoro non pertinenti riguardanti soprattutto gli istituti disciplinari
Dalle scelte operate unilateralmente ed illegittimamente dalla parte pubblica di SISAC risultano gravemente depotenziate le attività di vigilanza, ispezione sanitaria e profilassi veterinaria espletate presso gli allevamenti agro-zootecnici e negli insediamenti produttivi di alimenti di origine animale, a seguito della miope e ragionieristica interpretazione di contratti di lavoro precedenti, ritenuti, con atteggiamento inspiegabilmente rigido, modificabili nella presente tornata negoziale dalla controparte pubblica, eliminando, per il solo personale veterinario convenzionato, la possibilità di accedere ad alcuni istituti contrattuali riconosciuti in precedenza, quali l'indennità di accesso, il rimborso spese di viaggio per uso della propria auto ai fini d'istituto, la possibilità di accedere al plus orario e l'accesso alla pronta disponibilità.
Particolarmente colpita risulterà anche l'assistenza agli animali randagi e da compagnia feriti e ricoverati nei canili sanitari e nei canili ricovero perché non è più riconosciuta la facoltà ai medici veterinari convenzionati di aderire alla pronta disponibilità notturna e festiva, pur inserendo la SISAC i Servizi di Sanità Pubblica Veterinaria tra i Servizi Pubblici Essenziali, che notoriamente devono essere attivi sette giorni su sette e il cui personale deve essere reperibile nel periodo notturno e festivo
Di questo comportamento contradditorio e rigido del Coordinamento SISAC questo Sindacato chiederà il vaglio nelle opportune sedi sovraordinate, richiedendo al nuovo Comitato di Settore della Conferenza delle Regioni uno specifico atto di indirizzo riguardante i Medici Veterinari convenzionati che assicurano attualmente più di un terzo delle attività svolte dalla Sanità Pubblica Veterinaria dei Dipartimenti di Prevenzione
Pertanto - conclude Torluccio - questa Organizzazione Sindacale sottoporrà alla valutazione dei propri iscritti il testo scaturito dalla trattativa e si atterrà alle indicazioni provenienti dalla base per decidere se sottoscrivere o meno questo nuovo Accordo di Lavoro, riservandosi ogni ulteriore azione di tutela nelle sedi opportune.

UIL FPL e Laborfin, Agente Generale UnipolSai Assicurazioni, dal 14/02/2015 hanno riservato a tutti gli iscritti alle categorie della UIL FPL alcune garanzie assicurative **gratuite**.

la tua protezione

In quale ambito	Infortunio professionale ed extra professionale
Per quali spese	Sarà corrisposta una indennità di **€ 60,00** (Euro sessanta) per ogni giorno di **ricovero**, conseguente ad infortunio, per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero
Garanzia Aggiuntiva	**Indennità per ingessatura** (l'indennità per ingessatura viene corrisposta anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al coccige, alle costole) pari a **€ 100,00** (Euro cento).
Garanzia Aggiuntiva	**Assegno Funerario** Nel caso di morte a seguito di infortunio professionale, la Compagnia liquiderà agli eredi dell'assicurato una somma di **€ 2.000,00** (Euro duemila), entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa documentazione
Dove	**In tutto il mondo**
Franchigia	**3 giorni** per la garanzia diaria da ricovero

La **denuncia del sinistro** deve essere inoltrata ai Centri Servizi di Liquidazione della Compagnia, tramite il **numero verde 800-117973** allegando:
- copia tessera UIL FPL
- copia di un documento di riconoscimento dell'Iscritto
- copia del referto di dimissione dall'Istituto di Cura e/o per il gesso o garanzia parificata copia delle prescrizioni dell'Istituto di Cura

La presente scheda tecnica ha un valore puramente indicativo e non può essere intesa quale documento contrattuale.

Laborfin UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione Unipol

Opuscolo 4 pagine_Layout 1 26/06/15 23:43 Pagina 2

PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI DEL LAVORO PUBBLICO

La mobilitazione di chi lavora al servizio del Paese

LA SINTESI DELLA PIATTAFORMA

CONTRATTO subito!

FUNZIONE PUBBLICA CGIL

CISL FP

UILFPL

UILPA

Opuscolo 4 pagine_Layout 1 26/06/15 23:43 Pagina 3

#CONTRATTOSUBITO, LA PIATTAFORMA PER I RINNOVI DEI CONTRATTI

"DOPO LA SENTENZA DELLA CONSULTA, IL GOVERNO APRA SUBITO IL TAVOLO: DAI CONTRATTI L'UNICA SPINTA POSSIBILE A INNOVAZIONE E VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE"

"Contratto subito", la piattaforma per i rinnovi contrattuali nel pubblico impiego messa a punto da Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl e Uil-Pa si apre con una parola d'ordine chiara. Dopo sei anni di ingiusto stop alla contrattazione e dopo che la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo il protrarsi del blocco, le quattro sigle chiedono "l'apertura immediata di un tavolo sui contratti".

"Il governo non ha più alcun alibi e non può più nascondersi, la Consulta si è espressa in modo netto: la contrattazione deve ripartire. E deve chiudersi questa lunga stagione di una politica più attenta ai tagli che ai diritti e che ha sacrificato, spesso pretestuosamente, alle esigenze di budget non solo gli investimenti nelle professionalità e nei servizi, ma addirittura il contratto".

Le categorie di Cgil Cisl e Uil lanciano dunque la sfida al Governo "per dare ai lavoratori pubblici il sacrosanto rinnovo, negato per legge dal 2010, ma soprattutto per far ripartire l'innovazione nel settore pubblico, ferma da un decennio nonostante il diluvio di norme e finte riforme".

"Negli ultimi 10 anni la politica ha fatto di tutto per frenare il cambiamento nella Pa. Gli addetti sono scesi di 222mila unità, si sono congelati contratti e carriere, in molte amministrazioni si è messo a rischio il salario accessorio. Solo dal 2011 i mancati rinnovi hanno portato nelle casse dello stato 8,7 miliardi di euro, ma la spesa pubblica è cresciuta di 27 miliardi. E' un bilancio fallimentare. Ma prima ancora una strategia fallimentare: la riqualificazione della spesa e l'innovazione nei servizi si fanno solo con la contrattazione".

Da qui l'iniziativa unitaria dei sindacati per rilanciare il ruolo del contratto collettivo e per recuperare spazi di partecipazione dei lavoratori: "il vero potenziale da liberare". Un ccnl nazionale, per tutelare il lavoro contro le interferenze della legge e per garantire diritti economici e normativi generalizzati ed esigibili. E contratti integrativi per garantire il cambiamento nel modo di gestire, organizzare e valorizzare servizi e professionalità: orari, organizzazione del lavoro, innovazione nei prodotti e nei processi, valutazione e performance, riconoscimento economico e professionale. E poi nuovi sistemi di classificazione per le 584 professioni della Pa, tutela occupazionale e criteri per una mobilità condivisa, formazione professionale, benessere organizzativo, trasparenza sugli appalti. Materie che vanno riportate nell'ambito degli accordi fra le parti. "E' dai contratti che deve venire la spinta in avanti per costruire un welfare più veloce, moderno ed efficiente. Perché è con i rinnovi che si può aprire una nuova stagione di investimento nei servizi e nelle persone, senza chiedere altri soldi ai cittadini. Come dimostrano anche le più avanzate esperienze nel settore privato", puntualizzano le federazioni di categoria di Cgil Cisl e Uil.

Nel documento, che rilancia la mobilitazione dei lavoratori a partire dalle tre grandi assemblee di delegati e Rsu indette per l'inizio di luglio (1° luglio Milano, 2 luglio Roma, 3 luglio Bari), una strategia contrattuale con chiari elementi di discontinuità: "bisogna guardare a tutti i soggetti coinvolti nell'erogazione dei servizi, siano essi pubblici o privati. La chiave è arrivare per tutte queste realtà ad uno strumento unico: il contratto di filiera. Vogliamo avviare un confronto tra le parti per arrivare, nell'arco di tre tornate contrattuali al massimo, a contratti per le funzioni centrali, i servizi locali, la sanità, i servizi socio-sanitario assistenziali ...in cui pubblico e privato convergano, promuovendo l'integrazione dei servizi ed eliminando il dumping tra lavoratori che svolgono le stesse funzioni".

Con la piattaforma contrattuale, Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl e Uil-Pa mandano un segnale forte al Governo e agli amministratori: "Apriamo subito il tavolo di confronto sui nuovi contratti. La politica dimostri di essere all'altezza di una sfida su cui si gioca un pezzo importante del futuro del Paese".

Opuscolo 4 pagine_Layout 1 26/06/15 23:43 Pagina 4

LA PIATTAFORMA IN 10 PUNTI

1 REGOLE CHIARE E SPAZI ESIGIBILI: *le nuove Relazioni Sindacali*

Occorre anzitutto consolidare con un accordo quadro la struttura della contrattazione su due livelli – nazionale e integrativo, con ruoli specifici e definiti – per arginare lo strapotere dei datori e riportare alla contrattazione le materie che le sono state sottratte negli anni recenti. Verificando la situazione della rappresentanza datoriale in tutta la filiera in modo da assicurare l'effettiva esigibilità dei contratti, e rilanciando il ruolo delle parti sociali nel governo dei processi di riforma.

2 BASTA COMPETERE AL RIBASSO: *Contratto di Filiera*

Il panorama dei soggetti che operano nell'ambito dell'assistenza sanitaria e sociosanitaria si è andato frantumando negli anni anche dal punto di vista contrattuale, creando disparità inaccettabili tra retribuzioni, condizioni di lavoro, prospettive professionali, tutele... facendo il gioco di chi basa la propria "competitività" sul dumping a danno dei lavoratori e della qualità dei servizi. Va avviato il percorso verso un unico contratto dei servizi dell'area socio-sanitario-assistenziale.

3 UNA SOLIDA BASE COMUNE: *il Contratto Nazionale*

Deve armonizzare al rialzo le condizioni di lavoro per tutti gli operatori della filiera - sia in termini economici che di diritti e tutele – fissando standard comuni esigibili in tutti i posti di lavoro, a prescindere dalla tipologia del datore. Ove necessario, deve prevedere a questo scopo fonti di finanziamento mirate, come forma di investimento nella qualità della rete assistenziale. E deve stabilire linee guida chiare per la contrattazione di secondo livello.

4 PIÙ RISORSE PER ORGANIZZARE LA PRODUTTIVITÀ: *il Secondo Livello*

Le materie che le competono vanno definite nel CCNL. Devono essere allentati i vincoli imposti dalla riforma e sancito l'impegno delle parti datoriali a promuovere relazioni partecipative, che valorizzino l'apporto dei sindacati nell' organizzazione e gestione degli enti. I fondi integrativi devono poter contare su risorse certe e leve di incremento: leggi speciali, razionalizzazione e lotta agli sprechi, fondi europei, progetti per la produttività.

5 I LAVORATORI PROTAGONISTI: *Informazione e partecipazione*

Sono le leve per innovare e migliorare il sistema dall'interno, valorizzando l'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze, e per questo devono essere potenziate. Aggiungendo alle materie oggetto di informazione ciò che riguarda bilanci degli enti, allocazione delle risorse, appalti (lo strumento c'è: è la legge sulla trasparenza), ed estendendo gli istituti della partecipazione alle politiche sugli organici, l'occupazione e la mobilità.

Opuscolo 4 pagine_Layout 1 26/06/15 23:43 Pagina 1

6 VALORIZZARE LE PROFESSIONI: *un nuovo Sistema di Classificazione*

Puntiamo a definire una griglia nazionale che valorizzi sia l'apporto di ciascuna professione, sia l'organizzazione di lavoro nella sua complessità, da tradurre attraverso la contrattazione integrativa in base alle esigenze specifiche di ogni posto di lavoro. Per fare sì che i processi di mobilità e di transizione verso nuovi modelli organizzativi non solo non comportino penalizzazioni per i lavoratori, ma anzi offrano loro nuove occasioni di sviluppo professionale.

7 UNA GESTIONE CONDIVISA DEL CAPITALE UMANO: *Mobilità e Tutele*

Gestione della mobilità e tutela dell'occupazione devono tornare ad essere materia di confronto tra le parti. Servono strumenti per gestire in maniera condivisa criticità come il riassorbimento degli esuberi e il mantenimento della retribuzione e delle tutele giuridiche in caso di mobilità intercompartimentale; per garantire la trasparenza dei bandi; per offrire incentivi specifici ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane e percorsi prioritari per le professionalità interne.

8 APPALTI SOCIALMENTE SOSTENIBILI: *legalità, trasparenza, occupazione*

Ogni piattaforma contrattuale deve contenere regole e clausole sociali tali da garantire la legittimità dell'azione della stazione appaltante, la trasparenza e la legalità, la salvaguardia dell'occupazione. Deve inoltre essere sempre possibile in sede di contrattazione decentrata valutare l'impatto in termini qualitativi, occupazionali e di bilancio della scelta di esternalizzare, e l'opportunità di riportare all'interno dell'ente attività precedentemente affidate all'esterno.

9 LE CHIAVI PER MIGLIORARE: *Valutazione, Formazione, Riqualificazione*

I criteri in base a cui valutare i livelli di servizio vanno fissati insieme, impostando il sistema sui principi della funzionalità e della performance organizzativa. Le aspirazioni di crescita professionale dei lavoratori e il miglioramento costante del servizio devono procedere di pari passo, grazie a piani di formazione adeguati alle diverse fasi del rapporto di lavoro: da quella iniziale di inserimento all'aggiornamento, alla riqualificazione come indispensabile complemento della mobilità.

10 PREVENZIONE E SICUREZZA: *investire sul benessere individuale e organizzativo*

Riappropriarsi della contrattazione partecipativa sull'organizzazione del lavoro vuol dire poter entrare in tutti i suoi aspetti, compresi quelli legati alla sicurezza degli ambienti di lavoro, alla promozione del benessere psicofisico del personale e alla prevenzione. Anche su questi aspetti va curata la formazione, che deve garantire a tutti i lavoratori la padronanza di metodi e strumenti per prevenire e gestire i rischi per sé, per i colleghi e per gli utenti dei servizi.

PROGETTO ISTRUTTORE BLSD UILFPL
American Heart Association AHA
(adulto/pediatrico)
"Training Site Uil Fpl"

Il Progetto Istruttore BLSD UIL FPL (IstructorRCP UILFPL) ha lo scopo di formare i dirigenti sindacali, scelti in base alla loro professione sanitaria e curriculum vitae, tramite un corso di formazione abilitante all'esercizio dell'insegnamento delle Manovre di Rianimazione Cardiopolmonare di base e l'uso del Defibrillatore Semiautomatico Esterno in età adulto/pediatrico a personale laico e/o sanitario.

L'obiettivo è:

- divulgare nella popolazione una cultura orientata alla gestione tempestiva delle emergenze con l'obiettivo di ridurre le morti extraospedaliere;
- educare/addestrare il personale sanitario diffondendo le linee guida per una corretta gestione delle situazioni di emergenza di base ed avanzata;
- fornire un importante formazione GRATUITA agli iscritti UIL FPL e allo stesso tempo incrementare il bagaglio formativo e curriculum dei dirigenti sindacali UIL FPL che parteciperanno al progetto.

E' importante sapere che: La prima causa di morte è rappresentata dall'arresto cardiaco e non tutti sanno che un intervento precoce di assistenza può raddoppiare o triplicare la sopravvivenza della vittima.
Il progetto prevede, tramite le Segreterie Regionali e/o Coordinatori Regionali/Nazionali coadiuvati dalla Segreteria Nazionale UIL FPL, l'individuazione di potenziali Istruttori divisi per Regione di appartenenza (Disciplina Infermiere), di formare un gruppo di professionisti che in seguito parteciperanno all'iter formativo per diventare Istruttore BLSD AHA.
Con data ancora da definirsi, i professionisti scelti frequenteranno un corso di formazione della durata di 3 giorni (2 giorni se già in possesso del titolo BLSD esecutore AHA) presso il Training Center American Heart Association di Formello (Roma).
I nuovi Istruttori che supereranno la valutazione finale e **quindi aver acquisito il titolo di Istruttore BLSD** saranno abilitati all'insegnamento **SOLO** dopo essere stati sottoposti ad un

controllo di qualità (affiancamento post corso da programmare dopo il corso istruttore) da parte del Training Center AHA di Formello (Roma), inviando in qualsiasi zona d'Italia un loro istruttore insieme al Responsabile del progetto UIL FPL/OPES.
Una volta eseguito il controllo sarà rilasciata l'abilitazione finale di **ISTRUTTORE BLSD AHA** e quindi consegnata la **CARD** con un **ID Personale** valida su tutto il territorio Nazionale ed Internazionale con l'inserimento del nominativo nel database Sanità Regionale 118, nel database internazionale https://**ahainstructor**network.americanheart.org/ e nel database internazionale https://www.**cprverify**.org/.
L'iter formativo per diventare Istruttore, oltre a rilasciare il titolo abilitante ad eseguire corsi di formazione BLSD (adulto/pediatrico), sarà accreditato da OPES Formazione rilasciando ai partecipanti circa **50 crediti ECM tra FAD e RES** (numero dei crediti in fase di valutazione con Agenas).

Cosa succede una volta diventati ISTRUTTORI BLSD UIL FPL?

Sarà istituito, su approvazione del Segretario Generale Nazionale UIL FPL Giovanni Torluccio e dal Training Center di Riferimento AHA di Formello (Rm), un Training Site denominato **"Training Site UIL FPL"**, ossia la creazione di un Centro di Formazione UIL FPL American Heart Association con sede in via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 Roma. Composto da un Coordinatore/Istruttore AHA Responsabile e dagli Istruttori Nazionali che termineranno con successo l'iter formativo.
Creato il Training Site UIL FPL si potranno organizzare corsi di BLSD adulto/pediatrico su tutto il territorio Nazionale rilasciando l'abilitazione alle Manovre di Rianimazione Cardiopolmonare di Base e l'uso del Defibrillatore Semiautomatico Esterno agli iscritti UILFPL/partecipanti. Nonché la possibiltà di registrazione di ogni partecipante, ormai diventata obbligatoria, presso il Servizio di Emergenza 118 Regionale.

Come organizzare un corso di BLSD nella propria Regione/Struttura?

- Si contatta il Coordinatore del "Training Site UILFPL" si concorda la data (almeno 60gg prima della data prefissata) e si decide il numero di partecipanti;
  (rapporto istruttore/partecipanti 1:6 ad edizione)
- Dopodiché si prende contatto con il Responsabile Formativo ECM OPES (almeno 60gg prima della data prefissata da parte del Segretario Organizzativo del Corso o dall'Istruttore Referente Regionale che possono anche **NON** essere la stessa persona) per iniziare la procedura di accreditamento ECM.

Una volta terminata la parte burocratica iniziale, l'**Istruttore AHA UILFPL Referente Regionale** si coordinerà con il **Coordinatore del Training Site** per l'invio del materiale didattico e delle CARD nel luogo di svolgimento del corso (Prezzo riservato UILFPL Euro **12,00** a partecipante) di abilitazione che dovranno essere rilasciate al partecipante/iscritto UILFPL se supererà la valutazione finale.
(Con l'invio della **CARD** è compresa la **Pocket Mask** per ogni partecipante)
L'Istruttore Referente inoltre dovrà occuparsi di trovare l'aula e il materiale da esercitazione per eseguire il corso di formazione e di spedire la documentazione di fine corso al Coordinatore del Training Site entro e non oltre 15 giorni dall'esecuzione dell'evento formativo.
Possibilità di organizzare da parte dell'Istruttore BLSD AHA UILFPL corsi anche a non iscritti UIL FPL (associazioni, scuole, centri sportivi, asili, ecc...), ma **SOLO** dopo aver informato il Coordinatore del Training Site.

Programma Formativo Corso Istruttore:

BLSD ESECUTORE

PROGRAMMA BLS ESECUTORE SANITARI

08.30 registro partecipanti - 08.50 inizio lavori
Presentazione corpo docente; Presentazione del corso; Divisione dei discenti in gruppo e loro sistemazione vicino alle stazioni di addestramento
08.30-12.30 cambiamenti delle linee guida aha 2010
1 parte del corso bls adulto inizio sequenze di lezioni teoriche e pratiche attraverso l'uso della metodica Practice While Whatching quindi video compressioni toraciche e sequenza di pratica correlata
video ventilazioni attraverso pocket mask e sequenza di pratica correlata video di compressioni e ventilazioni e sequenza di pratica video correlata; video sequenza completa ad un soccorritore (valutazione della scena , valutazione dello stato d'incoscienza , attivazione del servizio d'emergenza , valutazione del polso carotideo ed inizio sequenza RCP) e sequenza di pratica correlata; video bag mask e sequenza di pratica video correlata; video sulla defibrillazione e sequenza di pratica correlata ad uno e due operatori; video defibrillazione in situazioni speciali
12.30 pausa caffe - 12.40
2 parte del corso bls bambino definizione di bambino; video dimostrativo; video e sequenze di rcp e defibrillazione nel bambino
3 parte del corso bls infante Video dimostrativo inizio sequenze di lezioni teoriche e pratiche attraverso l'uso della metodica Practice While Whatching quindi video compressioni toraciche singolo operatore e sequenza di pratica correlata
video ventilazioni attraverso pocket mask e sequenza di pratica correlata video di compressioni e ventilazioni e sequenza di pratica video correlata; video sequenza completa ad un soccorritore (valutazione della scena , valutazione dello stato d'incoscienza , attivazione del servizio d'emergenza , valutazione del polso brachiale ed inizio sequenza RCP) e sequenza di pratica correlata; video compressione a due operatori e sequenza pratica correlata; video sequenza completa rcp due operatori e sequenza pratica correlata
14.00 pausa pranzo
15.00 4 parte del corso manovra di Heimlich e assistenza respiratoria in caso di solo arresto respiratorio video manovre di disostruzione adulto e sequenza pratica correlata
video manovre di disostruzione bambino e sequenza pratica correlata; video manovre di disostruzione infante e sequenza pratica correlata; video ventilazioni di soccorso (bocca a bocca, con dispositivo barriera , con bag mask)
16 .00 conclusione parte teorico pratica
16.15 somministrazione test scritto(25 minuti)
16.40 skill test inizio valutazione abilità pratiche; eventuali remediation; somministrazione test di valutazione corso; consegna card
18.30 chiusura lavori

BLSD ISTRUTTORE

Prima parte di corso **bls essential instructor** on line

1 giorno: Programma completo del corso per bls esecutore(vedi sopra il programma completo)
2 giorno: Benvenuto dei partecipanti che hanno conseguito il bls essential course con esito positivo ed una performance nel corso bls sanitari con skill minimo del 92 %

- **Introduzione dei partecipanti**
- **Motivazioni**
- **Introduzione del corso**
- **Concetto di nuovo corso**
- **Motivare i nuovi istruttori ad utilizzare la metodologia AHA**
- **CPR course Design**

Video del corso istruttori: in questa fase i discenti iniziano a dividere i vari componenti della RCP evidenziando le basi scientifiche e di ricerca
Materiale istruttori: in questa fase si analizza il materiale che ha a disposizione il discente per affrontare il corso (manuale istruttore, agenda del corso, documenti da compilare, consegnare e restituire al Training Center),
Lesson Maps: in questa fase si analizzano le mappe interattive del video, degli obiettivi che si devono far raggiungere ai futuri discenti ed il ruolo del docente
Training Facilitation: in questa fase di video i discenti iniziano a gestire un aula per facilitare l'insegnamento dei discenti, iniziando dalla preparazione e disposizione dell'aula , organizzare le postazioni dei manichini, il rapporto che devono avere in aula tra istruttori-discenti-manichini, delle attrezzature di cui necessitano e di cosa può migliorare l'apprendimento del discente o che invece potrebbe peggiorare lo stesso
Equipment: in questa fase si illustra tutto l'equipaggiamento a disposizione per eseguire un corso di bls (manichini, pocket mask, guanti, bag mask, defibrillatori) e la relativa sanificazione per ciascuno di esso
Role Play (practice While Watching): in questa fase i discenti vengono divisi in piccoli gruppi, si seleziona uno studente che avrà il ruolo di istruttore e altri che gireranno su scenari precostituiti in maniera tale da essere al tempo stesso istruttori e discenti , gli scenari riguardano manovre rianimatorie dell'adulto con errori, scenari di defibrillazione precoce nell'adulto con errori simulati, manovre di rianimazione del lattante
Metodologia del foglio di valutazione: in questa fase i potenziali istruttori attraverso dei video dimostrativi di scenari con errori pilotati ne valutano la performance pratica sul foglio analizzandone ogni sua parte
3 giorno: i potenziali istruttori hanno il compito di organizzare l'aula ed eseguire un corso.

Progetto formativo a cura di:
UIL FPL NAZIONALE E OPES FORMAZIONE
00199 ROMA VIA DI TOR FIORENZA, 35 tel. 06/86508225 - fax 08/86508234
Referente: Dott. Selvaggio Simone - Istruttore BLSD e ACLS American Heart Association
Istruttore BLSD, PediatricBLSD e ALS Provider IRC
mail: formazioneecm@uilfpl.it

UIL FPL
e
Training Center Nazionale
American Heart Association

"TRAINING SITE UIL FPL"

Corso Istruttori BLSD

(Abilitazione Emergenza 118 Regionale Adulto e Pediatrico)

La UIL FPL in collaborazione con il Training Center American Heart Association formerà degli "Istruttori BLSD AHA Regionali" - (IstructorRCP UILFPL)
Terminato l'iter formativo sarà istituito un Centro di Formazione denominato "Training Site UIL FPL" composto dai nuovi istruttori BLSD Regionali, che potranno organizzare corsi di BLSD su tutto il territorio Nazionale rilasciando l'abilitazione alle "Manovre di Rianimazione Cardiopolmonare di Base e l'uso del Defibrillatore Semiautomatico Esterno" agli iscritti UILFPL.

CHI SALVA UNA VITA…
CHI SALVA UN BAMBINO…
SALVA IL MONDO INTERO!!

#UILFPLNOICISIAMO

Progetto formativo a cura di:
UIL FPL NAZIONALE E OPES FORMAZIONE
00199 ROMA VIA DI TOR FIORENZA, 35 tel. 06/86508225 - fax 08/86508234
mail: formazioneecm@uilfpl.it

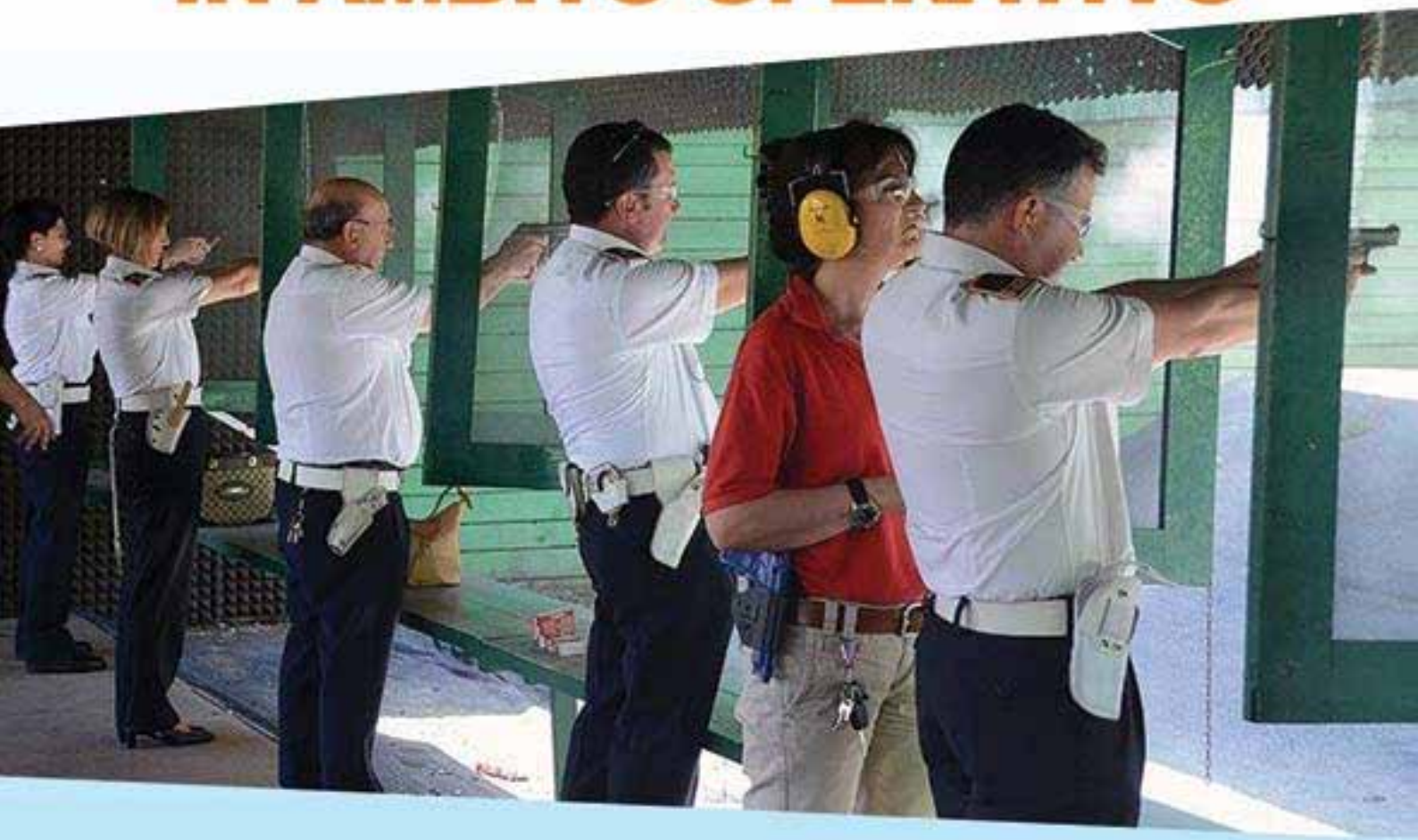
UILFPL

OPES FORMAZIONE

XXXIV CONVEGNO DELLA POLIZIA LOCALE DI RICCIONE

SESSIONE OPERATIVA

LA POLIZIA LOCALE E LA GESTIONE DELLE ARMI IN AMBITO OPERATIVO



Corso a cura degli Istruttori di tiro istituzionale e operativo UITS

Giuseppe Perra e **Daniele Della Marchina**

PALACONGRESSI - SALA RICCIONE EYE

GIOVEDÌ 24 SETTEMBRE 2015

ore 09.30 - 13.30