

Anno IVº n. 74/2014 - 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











# Def, Cgil Cisl Uil: Governo trovi le risorse per i contratti del pubblico impiego

#### COMUNICATO STAMPA FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL UIL-PA

Roma, 10 aprile 2014



"E' fondamentale che il governo trovi le risorse per i contratti del pubblico impiego. Quale statista chiede aiuto ai lavoratori per rivedere la spesa e poi dimentica il giusto diritto a un rinnovo?". Rossana Dettori, Giovanni Faverin, Giovanni Torluccio e Benedetto Attili, segretari generali di Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl e Uil-Pa, con una nota congiunta chiedono al Governo Renzi un chiarimento immediato.

"I Def hanno sempre colpevolmente omesso la programmazione delle risorse per le retribuzioni del pubblico impiego. Il punto è che quelle risorse vanno trovate", prosegue la nota. "Le lavoratrici e i lavoratori delle pubbliche amministrazioni hanno già subito una lunga pausa, persa una parte consistente del loro potere d'acquisto, e adesso il famoso differenziale tra pubblico e privato non può essere più utilizzato come un'arma. Un ulteriore blocco sarebbe inaccettabile e la nostra risposta non si farebbe attendere".

"Rinnoviamo il nostro appello al Governo affinché affronti la riforma della pubblica amministrazione e il riordino dei servizi ai cittadini, a partire dalla valorizzazione del lavoro pubblico. Pretendere che gli stessi lavoratori a cui si chiede uno sforzo di modernizzazione ed efficientamento, producano risultati mentre si impoveriscono e continuano a veder negate aspettative basilari come un rinnovo di contratti è un'inutile ingiustizia alla quale in caso di conferme concludono i quattro sindacalisti





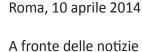






# Sindacati medici e dirigenti Ssn, Cgil, Cisl e Uil proclamano lo stato di agitazione

Comunicato stampa Fp-Cgil Medici e Stpa, Cisl Medici, Cisl-Fp, Uil-Fpl Medici ed Stpa





A fronte delle notizie circolate in questi giorni, che preannunciano ulteriori tagli alle retribuzioni dei medici e dei dirigenti del servizio sanitario nazionale, riteniamo inaccettabile che ancora una volta sia colpita la sanità pubblica. La misura contro i paperoni di Stato, il famoso tetto agli stipendi dei manager, non può colpire nuovamente i medici e i dirigenti della sanità pubblica, che non percepiscono le somme da capogiro contro cui si è schierato il Governo Renzi. Ma tra le pieghe di questa retorica si nasconde un'altra batosta per i medici, una riduzione dello stipendio già congelato dal 2009.

Tagliare la retribuzione dei medici e dei dirigenti del sistema sanitario nazionale, con il contratto fermo da cinque anni, mentre gli organici si riducono a causa del blocco del turn over e, come rilevato dalle istituzioni comunitarie, i turni si fanno sempre più massacranti, significa colpire in primo luogo la sanità pubblica.

Per queste ragioni proclamiamo lo stato di agitazione dei medici e dei dirigenti dell'Ssn, anticipando sin d'ora di essere pronti ad una forte mobilitazione generale nel caso in cui le notizie che sono circolate abbiano fondamento.









## Camere commercio, Cgil, Cisl, Uil: "problema non sono solo i costi, ma la riorganizzazione dei servizi alle imprese"

COMUNICATO STAMPA FP-CGIL CISL-FP UIL- FPL

Roma, 9 aprile 2014

"Sulle Camere di commercio il problema non sono solo i costi, ma la riorganizzazione della rete territoriale dei servizi alle



imprese".
Questo il
commento
di Fp-Cgil,
Cisl-Fp,
Uil-Fpl alle
indicazioni
contenute
nel Def

2014 e alle anticipazioni circolate in questi giorni sulla stampa. "Per far crescere il Paese bisogna dare alle imprese servizi più avanzati, veloci e che costino meno" proseguono le tre sigle. "Questo però si ottiene con un ridisegno complessivo delle Camere di commercio e con un investimento nelle competenze dei lavoratori. Dobbiamo farne un modello di sostegno serio alle attività produttive: migliore accesso al credito, registri informatizzati, sburocratizzazione delle pratiche di avvio d'impresa, supporto di analisi di mercato, promozione del made in Italy. Ecco perché va valorizzato il potenziale di professionalità: è quello che crea il vantaggio competitivo che serve alle aziende".

"Certo che il sistema camerale dovrà pesare meno sui bilanci delle imprese, ma vanno tagliati gli sprechi e i costi improduttivi. Reinternalizzando funzioni date in appalto, snellendo i livelli, promuovendo sinergie e messa in comune di funzioni tra Camere di commercio regionali e provinciali. E soprattutto ridisegnando la rete dei servizi, in funzione dell'innovazione produttiva e nel quadro del riassetto istituzionale e amministrativo del territorio". "Dopo gli annunci è il momento di entrare nel merito", concludono i sindacati, "Siamo pronti a presentare al Governo proposte concrete e discutere un piano vero di riorganizzazione che metta energia nuova nei servizi per lo sviluppo produttivo del Paese e dei territori".







### Enti Locali: legge Delrio passo avanti rispetto a ddl, ma c'è tanto da fare

Roma, 3 aprile 2014



Ministro Graziano Delrio

"Nonostante le criticità ancora presenti nel testo, riteniamo che la Legge Delrio approvata oggi alla Camera costituisca un avanzamento rispetto allo schema del Ddl emanato dal Consiglio dei Ministri. Un miglioramento dovuto in parte dal recepimento di alcuni dei contenuti del Protocollo d'Intesa sugli enti locali, per la tutela del personale e dei servizi ai cittadini, e in parte al lavoro di alcuni parlamentari. Occorre però completare insieme al riassetto territoriale degli enti anche la rete dei servizi pubblici ridisegnandoli in ambito di area vasta".

Con una nota congiunta Rossana Dettori, Giovanni Faverin e Giovanni Torluccio, rispettivamente Segretari Generali di Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl, commentano l'approvazione del cosiddetto Ddl Delrio, avvenuta alla Camera.

"Occorre attivare subito il confronto tra Istituzioni e organizzazioni sindacali – continua la nota congiunta - per garantire che le tutele previste siano correttamente interpretate e applicate e che non siano vanificate da fantomatici e preoccupanti piani di esuberi come quello presentato dal Commissario Cottarelli. Un governo reale di questi processi è funzionale alla difesa dei servizi pubblici e al loro miglioramento".

"Resta purtroppo aperta la partita dei precari, come permangono le difficoltà generali dovute ai pesantissimi tagli che hanno messo in ginocchio le nostre autonomi locali. È evidente l'assenza di un progetto organico di riforma, una visione sul futuro assetto dei servizi pubblici locali. Su questo terreno, a partire dai processi di verifica previsti dal protocollo e dalla partecipazione attiva dei lavoratori alla riorganizzazione dei servizi - concludono Dettori, Faverin e Torluccio – andrà giocata la partita della riforma sostanziale delle pubbliche amministrazioni".







## INFERMIERI: IL MINISTRO ALLA SALUTE HA FIRMATO IL TESTO SULLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE



Firmato dal Ministro Lorenzin il testo di accordo sulla valorizzazione delle competenze dell'infermiere. Il documento già approvato il 6 febbraio 2013 dalla Commissione Sanità, ora attende solo il via libera definitivo dalla Conferenza Stato Regioni.

Per garantire ai cittadini servizi e prestazioni appropriate e di qualità si deve puntare sulla crescita, l'integrazione delle competenze e la valorizzazione di tutti i professionisti della salute e migliorare i percorsi di assistenza e cura dei pazienti.

L'accordo accompagnato da analoghi provvedimenti sulle altre professioni sanitarie, può dare corso ad una reale e concreta riorganizzazione del SSN in favore dei cittadini, in particolare in relazione alle richieste di salute della popolazione che sono profondamente mutate negli ultimi decenni.

La popolazione Italiana, con un trend superiore a tutti gli altri paesi europei, è progressivamente più vecchia e la speranza di vita nei prossimi 40 anni aumenterà ancora.

Cronicità, disabilità, pluripatologie, fragilità sociali e nuove tecnologie impongono un cambiamento nelle risposte ai bisogni dei cittadini, per questo bisogna preoccuparsi del riconoscimento professionale degli infermieri così come dobbiamo integrare gli organici carenti di migliaia di unità.

Tutte le professioni sanitarie dovranno rapportarsi con un quadro demografico profondamente mutato, le richieste di salute che ne derivano e l'attuale realtà socio economica del paese.

> CISL FP Daniela Volpato

Bisogna inoltre precisare che il Testo di accordo sulla valorizzazione della professione infermieristica, analizza e traduce in pratica il contenuto del profilo professionale dell'infermiere e propone di dare finalmente completa attuazione ad una normativa rimasta incomprensibilmente inapplicata da anni.

Il SSN Italiano deve finalmente porre al centro del sistema il cittadino, in un progetto avanzato di "presa in carico" dei pazienti demandato non a singole figure, ma ad un insieme coordinato ed integrato di professionisti.

La difesa del nostro sistema sanitario dipende anche e sopratutto da questo. Ecco perché continuiamo a sollecitare uno scatto in avanti da parte delle istituzioni centrali e periferiche: per rimettere mano alla rete dei servizi alla salute con più assistenza domiciliare, più prevenzione, più investimento nella formazione del personale, a tutto vantaggio dei cittadini e delle comunità.

FP CGIL Cecilia Taranto UIL FPL Giovanni Torluccio

#### SPECIALE CONVEGNI E SEMINARI DELLA UIL FPL

Alla fine di marzo e all'inizio del corrente mese di aprile si sono svolte a Roma due importanti iniziative della UIL FPL, riguardanti l'una la Professione Infermieristica e l'altra la Riforma dei servizi per il lavoro, delle quali pubblichiamo la documentazione.





Servizio Politiche del Lavoro e della Formazione

LA RIFORMA DEI SERVIZI

PER IL LAVORO:
UN CANTIERE ANCORA APERTO

Seminario UIL- UILFPL

Roma 7 aprile 2014



Il convegno che si è tenuto presso il Policlinico Agostino Gemelli di Roma lo scorso 21 marzo è frutto di una vera e propria svolta nell'attività del nostro Coordinamento nazionale delle Professioni infermieristiche, realizzata anche grazie all'impegno preso dal Segretario Generale Giovanni Torluccio di essere in questa fase riferimento diretto del coordinamento.

Spinti da questa scelta i Coordinatori Infermieristici e hanno dato vita ad un vero e proprio rilancio delle attività, caratterizzato dalla continuità dell'impegno, dalla pro positività, dalla condivisione dall'approfondimento delle tematiche. Ma anche da un più forte senso di essere e di fare squadra. Quindi "LA UIL FPL INCONTRA GLI INFERMIERI" ma certo non solo in questa occasione: il limite che hanno molti convegni seppure di grande qualità e con interventi di grande spessore è quello di essere episodici. Si va, o si organizza, si partecipa, si condivide, ma poi ognuno torna a casa e quella spinta, quegli stimoli, quell'impulso finisce per perdersi nell'incalzare delle attività quotidiane. Quello del 21 marzo, invece, è stato l'avvio di un percorso che si svilupperà sul territorio nazionale con tante e locali e che, poi, attraverso sucpiù ampie aggre- ne.

a sintesi – di nuovo nagzionale - la proposta della UIL FPL per gli infermieri in ambito professionale, formativo, organizzativo e contrattuale.

Insomma un meccanismo di andata e ritorno tra centro e periferia, o di feed back, per dirla in modo più appropriato.

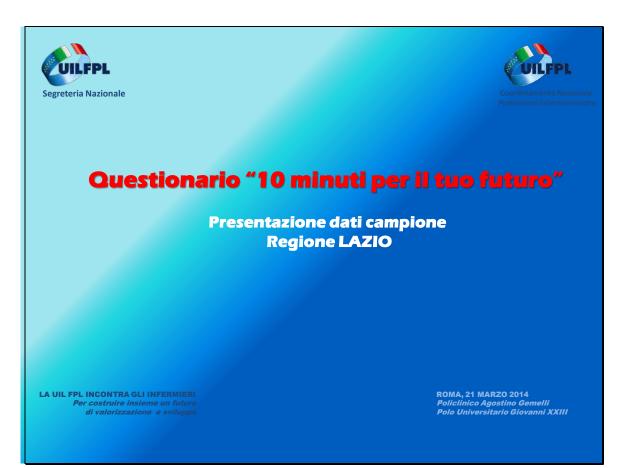
E' importante sottolineare che questo percorso si avvia insieme alla fase congressuale della UIL – che si è aperta proprio il 25 marzo u.s. – e giungerà a compimento proprio in concomitanza con il congresso nazionale della UIL FPL, a significare l'importanza Seduti nei banchi dell'aula, i che riveste per noi.

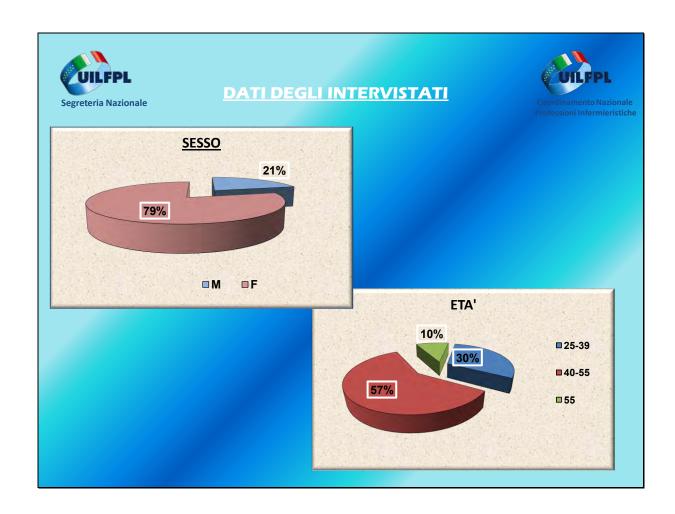
L'obiettivo che ci siamo posti è quello di affrontare a 360 gradi le questioni di questo gruppo professionale, dalle grandi questioni legate all'innovazione di modelli organizzativi che meglio rispondano alla evoluzione che la professione ha avuto in questi anni, all'implementazione delle competenze, alla valorizzazione a professionale e contrattuale, fino di tutto il territorio nazionale, alle questioni legate ai problemi quotidiani: alle condizioni di lavo- chiamo qui di seguito.

ro, ai turni, alle responsabilità, ai rischi derivanti da una cattiva organizzazione del lavoro.

La UIL FPL INCONTRA GLI **INFERMIERI** quindi per meglio conoscere le problematiche, le istanze e la progettualità espresse dal territorio. diverse iniziative Per portarle e condividerle al livello nazionale perché diventino le posizioni e le strategie cessive e sempre dell'intera nostra organizzazio-

gazioni territoriali dovrà riportare Ma incontra gli infermieri anche per avere una ulteriore occasione di stare in mezzo alla gente, per essere di riferimento e di supporto agli operatori del nostro settore, in particolare nell'attuale difficile momento che si vive nei luoghi di lavoro. La uil fpl incontra gli infermieri PER COSTRUIRE UN FUTU-**RO DI VALORIZZAZIONE E DI** SVILUPPO e abbiamo ritenuto opportuno scegliere per il lancio dell'iniziativa un polo universitario – per altro bellissimo – dove si "costruiscono" gli infermieri del futuro. partecipanti hanno seguito con particolare interesse le relazioni che sono state svolte e le conclusioni del Segretario Generale della UIL FPL Giovanni Torluccio. Nel corso della mattinata sono state presentati i primi dati campione – relativi a Lazio, Puglia e Veneto - di un questionario che la UIL Fpl sta sottoponendo agli infermieri elaborati nei grafici che pubbli-



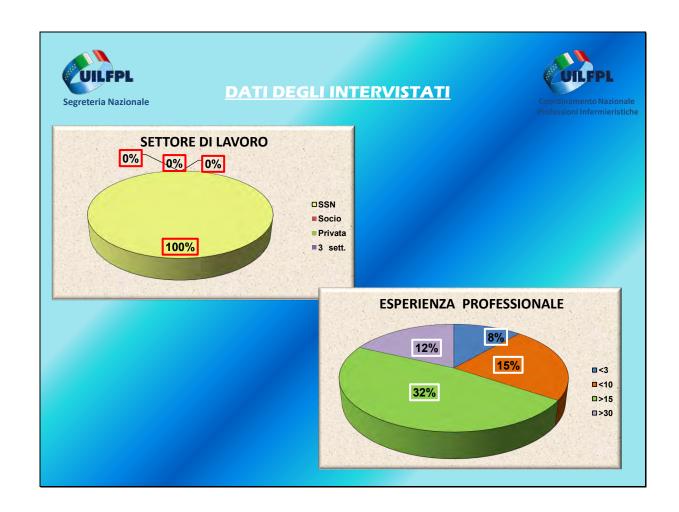


Sesso

Età

Ulteriori Titoli

F	79%	М	21%	
25 – 39	30%	40 – 55	57%	55 e più 10%
Laurea spec.	14%	Master 1° l	iv. 7%	Master 2° liv.



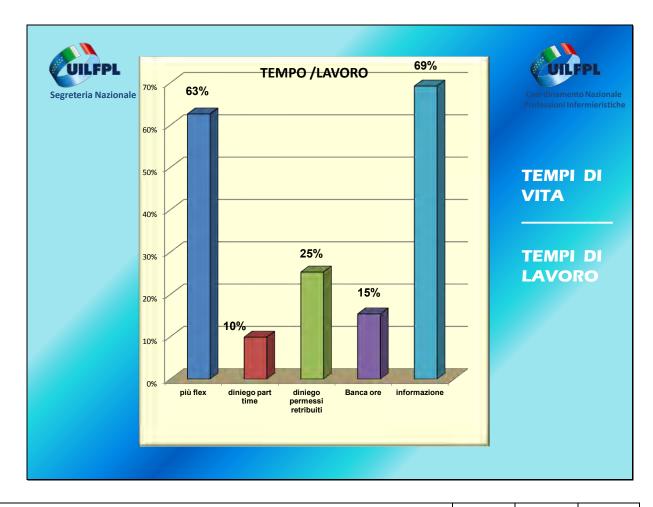
Esperienza professionale
Tipologia contratto
e articolazione orario
Area di lavoro

<3 8%	<10 15%	>15 32%	>30 12%
FULL TIME 55%	PART-TIME 4%	Turnista 51%	Giornaliero 2%
SSN 46%	Socio Sanitario	Sanità Privata 33%	3° settore

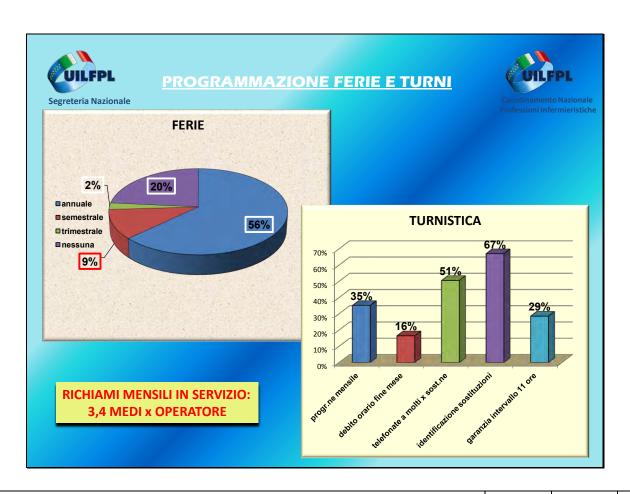


1	Dove lavori l'organizzazione è Dipartimentale/per Intensità di cure	Si	No	NR	Ī
		63%	24%	13%	

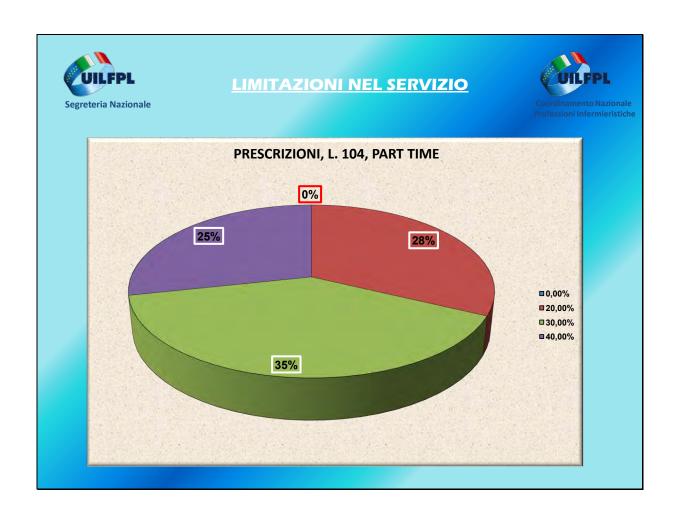
9	Dove lavori ti vengono assegnati:				NR
	compiti 28%	attività <b>37%</b>	funzioni <b>9%</b>	pazienti/casi 23%	3%



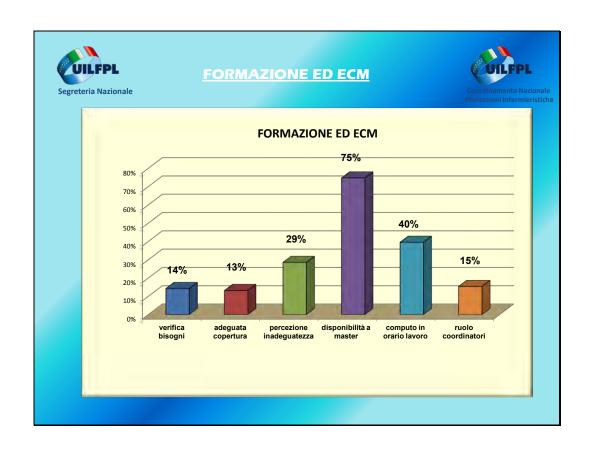
2	Vorresti maggiore flessibilità dell'orario di lavoro	Si	No	NR
		63%	27%	10%
10	Vorresti trasformare il rapporto di lavoro in Part Time ma la tua	Si	No	NR
	Azienda non te lo concede	10%	56%	34%
16	L'azienda dove lavori nega la concessione dei permessi retribuiti	Si	No	NR
		25%	62%	13%
23	Nell'Azienda dove lavori esiste la Banca delle Ore.	Si	No	NR
		15%	75%	10%
27	Hai difficoltà ad ottenere la flessibilità oraria per gestire situazioni	Si	No	NR
	familiari tutelate da norme specifiche	60%	27%	12%
33	Le informazioni sulle modalità di richiesta di permessi, congedi, ecc.	Si	No	NR
	sono chiare e facilmente reperibili	69%	31%	



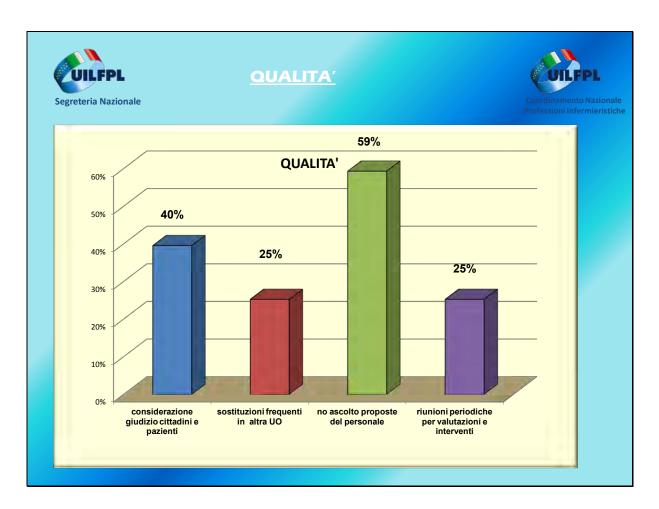
3	I turni programmati coprono solamente il mese solare	Si	No	NR
		35%	54%	11
				%
11	Nei due mesi scorsi quante volte ti hanno cambiato turno per esigenze di servizio?	Nume	Numero 3,4 (media)	
17	Lavori a turni e generalmente a fine mese risulti in debito orario (sotto ore)	Si	No	NR
		16%	78%	5%
24	Quando ti ammali l'azienda considera coperte meno ore di quelle dovute per	Si	No	NR
	turno quel giorno	19%	79%	2%
28	Quando si ammala qualche collega squilla il telefono di molti per coprire il	Si	No	NR
	turno	51%	37%	12
				%
34	Il personale addetto alle sostituzioni di colleghi assenti (ferie/malattie) è	Si	No	NR
	identificato nel turno	67%	21%	12
				%
42	Dove lavoro la programmazione delle ferie è:			
	annuale 56% semestrale 9% trimestrale 2% nessuna o	di queste 2	20%	
43	Dove lavoro tra un turno e l'altro devono trascorrere almeno 11 ore.	Si	No	NR
		29%	43%	29%
44	Quante volte al mese – mediamente – vieni chiamato per coprire il turno per assenza di un collega?	Numero 2,2 (media)		edia)



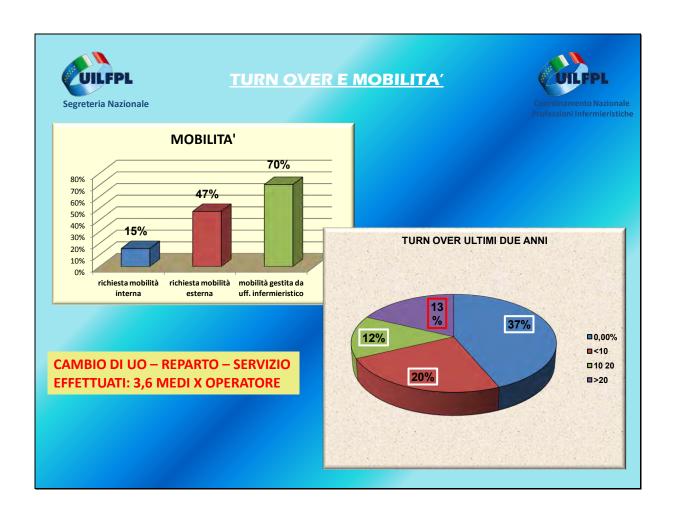
39	Dove lavori hai colleghi con contratto Part time, con prescrizioni mediche e con legge 104				
	per un totale del:				
	0%	20% <b>28%</b>	30% <b>35%</b>	40% <b>25%</b>	12%



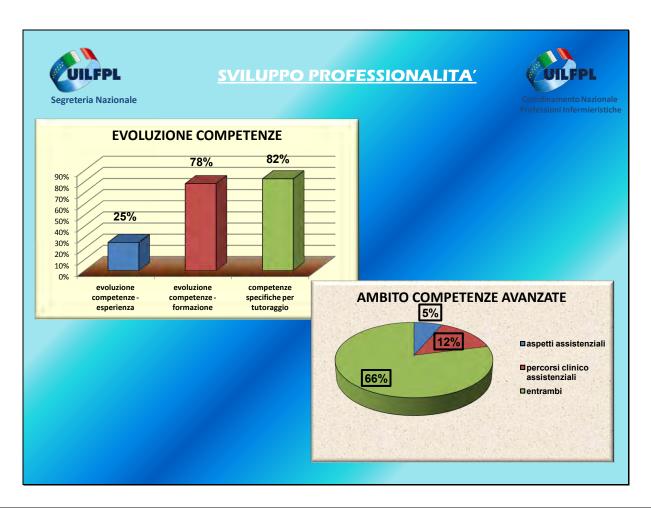
4	Dove lavori c'è personale dedicato a raccogliere i bisogni formativi individuali e di equipe	Si 14%	No 74%	NR 12%
12	I corsi ECM programmati dall'Azienda soddisfano i bisogni di aggiornamento/formativi dell'equipe dove lavori	Si 13%	No 86%	NR 1%
18	A volte le attività da svolgere richiedono conoscenze e competenze di cui ritieni di non disporre	Si 29%	No 65%	NR 7%
29	Dove lavori ci sono molti studenti dei corsi di laurea	Si 46%	No 48%	NR 5%
35	Ti piacerebbe frequentare un corso Master per sviluppare competenze infermieristiche specifiche	Si 75%	No 13%	NR 12%
36	Dove lavori durante l'anno vengono svolte riunioni periodiche per fare il punto della situazione e migliorare le criticità.	Si 25%	No 68%	NR 7%
40	Le ore svolte in formazione vengono conteggiate nell'orario di lavoro	Si 40%	No 36%	NR 24%
41	Pensi che le ore dedicate alla formazione ECM devono essere regolate come nel contratto dell'area Medica?	Si 56%	No 33%	NR 11%
45	Il coordinatore infermieristico collabora alla raccolta dei bisogni formativi	Si 15%	No 68%	NR 16%
46	Preferisci la formazione In aula 37% sul campo 43% F	AD <b>23</b> %	6	
47	Se sei iscritto UIL FPL conosci la piattaforma OPES? SI 23% NO 28% Non iscritt	to <b>33%</b>		
48	Conosci il tuo contratto collettivo nazionale di lavoro?  Si		No 34%	NR 11%



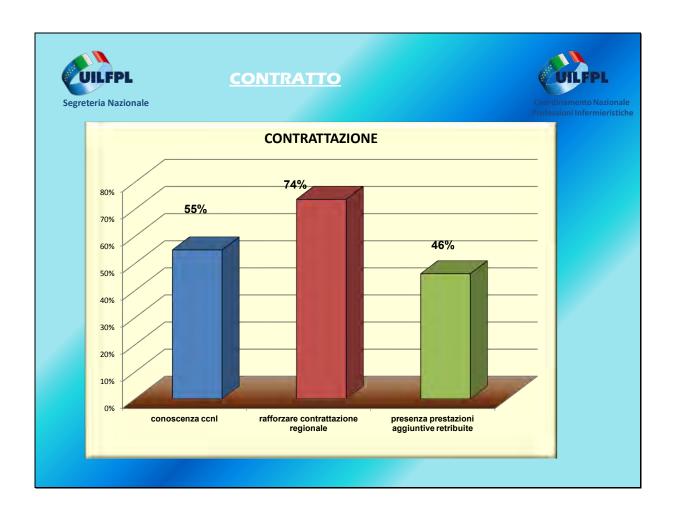
13	Dove lavori il giudizio dei cittadini/degenti/ è importante e sono invitati alla compilazione di un apposito questionario	Si 40%	No 58%	NR 2%
22	Dove lavori capita spesso durante il mese di dover prestare servizio in altre Unità Operative per esigenze organizzative	Si 25%	No 66%	NR 9%
30	Le proposte di miglioramento da parte del personale non sono mai ascoltate.	Si 59%	No 25%	NR 15%
36	Dove lavori durante l'anno vengono svolte riunioni periodiche per fare il punto della situazione e migliorare le criticità.	Si 25%	No 68%	NR 7%



5	5 Quante Unità Operative/Reparti/Servizi hai cambiato nella tua vita professionale?			6 (me	dia)
19	regination 2 and rate cheeses are classes metros verso are c	Si 15%	No 62%		NR 23%
25	25 Vorresti cambiare Azienda Si 47%				NR 4%
31	Dove lavoro negli ultimi 2 anni il turn over del personale è stato:  0% <b>37</b> % <10% <b>20</b> % 10-20% <b>12</b> % >20%	13%	NR <b>15%</b>	ļ	
37	Nella tua Azienda la Mobilità interna tra servizi/dipartimenti/Unità Operativa avviene mediante assegnazione diretta dell'Ufficio Infermieristico	Si 70%	6	No 19%	NR 11%

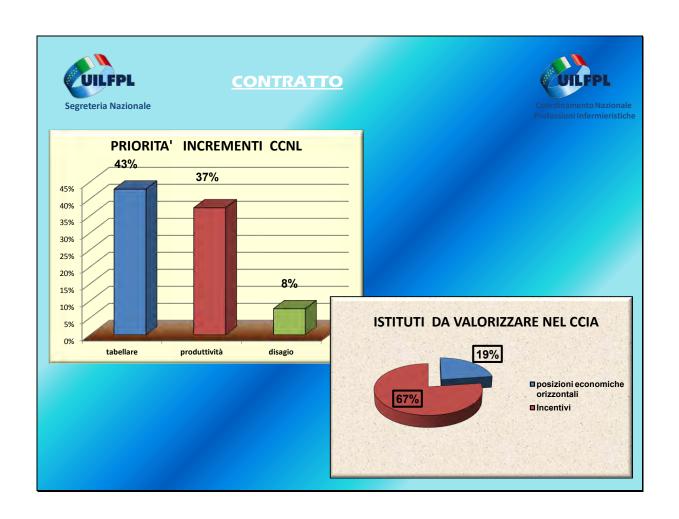


7	Secondo te è sufficiente l'anzianità di servizio e l'esperienza acquisita sul campo per poter elevare la competenza professionale?	Si 25%	No 63%	NR 12%		
14	Secondo te la professione infermieristica può evolvere verso competenze	Si	No	NR		
	ritenute avanzate assegnando maggiori responsabilità previa adeguata	78%	12%	10%		
	formazione certificata?					
20	Secondo te le competenze avanzate riguardano:					
	aspetti assistenziali 5% percorsi clinico/assistenziali 12% entrambi 66% NR 16%					
32	La gestione dei neoassunti/studenti è un processo delicato pertanto	Si	No	NR		
	necessita competenze specifiche	82%	10%	8%		



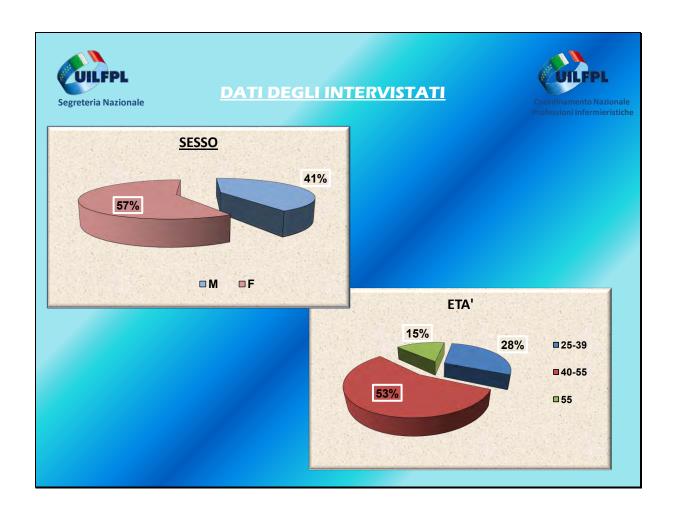
26	Ritieni che sia utile incrementare maggiormente la contrattazione regionale?	Si 74%	No 37%	*
38	Nella tua azienda esistono prestazioni aggiuntive retribuite per il personale infermieristico?	Si 46%	No 49%	NR 4%
48	Conosci il tuo contratto collettivo nazionale di lavoro?	Si 55%	No 34%	NR 11%

<sup>\*</sup> Alcuni intervistati hanno barrato entrambe le caselle



8	Gli aumenti contrattuali nazionali devono incrementare maggiormente:					
	stipendio base 43% incentivazione individuale e di equipe 37%	% indennità di disagio 7%				
15	Nella contrattazione aziendale ritieni si debbano incrementare maggiormente	2:				
	progressioni economiche orizzontali 19% incentivi 67%	NR 149	%			
21	Ritieni che le progressioni economiche orizzontali siano uno strumento da valorizzare?	Si 63%	No 19%	NR 19%		



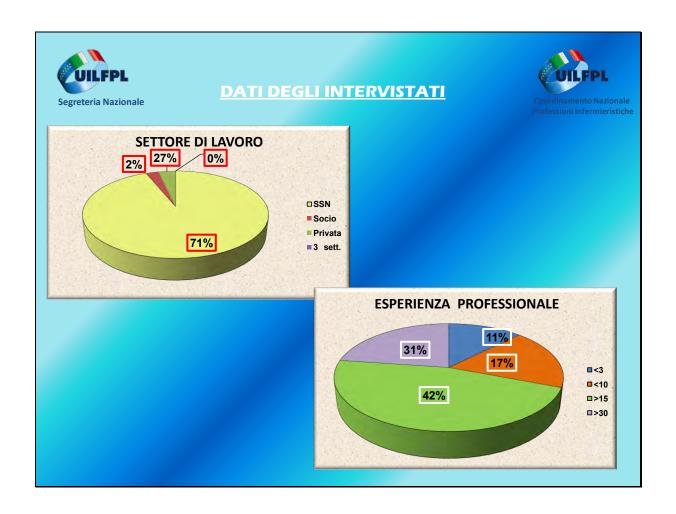


Sesso

Età

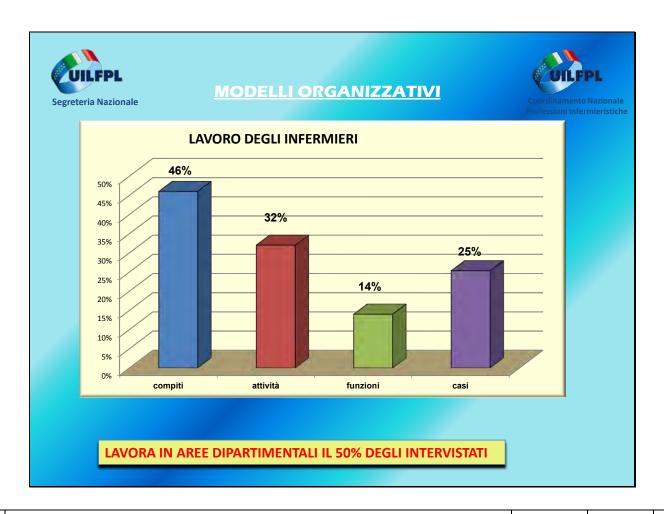
Ulteriori Titoli

F	57%	М	41%	
25 – 39	28%	40 – 55	53% □	55 e più 15%
Laurea spec.	16%	Master 1° l	iv. 25%	Master 2° liv. 5%



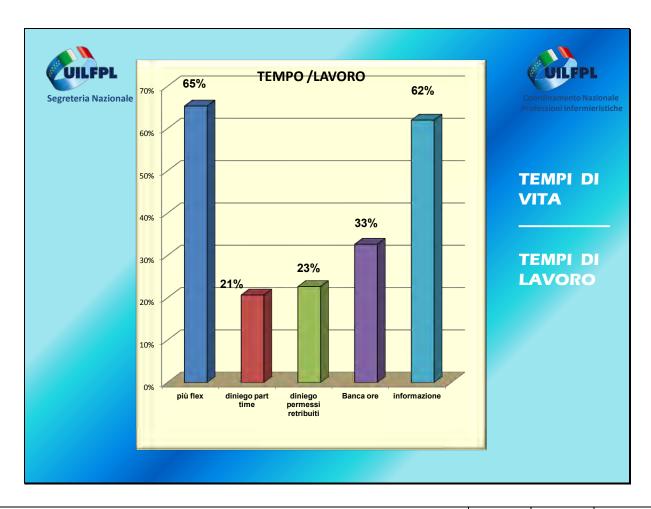
Esperienza professionale
Tipologia contratto
e articolazione orario
Area di lavoro

<3 11%	<10 17%	>15 42%	>30
FULL TIME 36%	PART-TIME 1%	Turnista 34%	Giornaliero 20%
SSN 71%	Socio Sanitario 2%	Sanità Privata 27%	3° settore



	Dove lavori l'organ	izzazione è Dipartimenta	ile/per Intensità di cur	e S	i 50%	No 42%	NR 8%	
						•		•
9	Dove lavori ti vengo	no assegnati:					*	
	compiti 46%	attività <b>32%</b>	funzioni 14%	pazienti/ca	si <b>25%</b>			

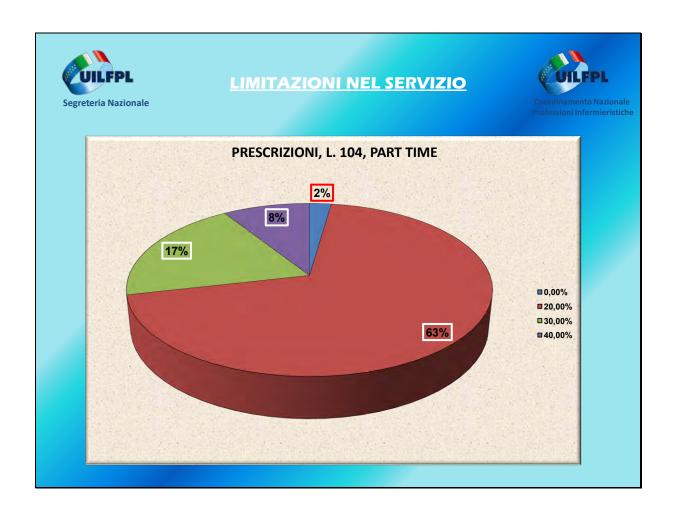
• Alcuni intervistati hanno barrato più caselle



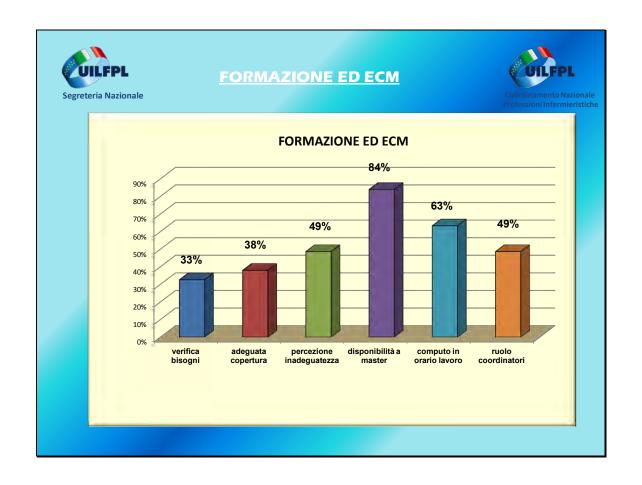
2	Vorresti maggiore flessibilità dell'orario di lavoro	Si	No	NR
		65%	32%	3%
10	Vorresti trasformare il rapporto di lavoro in Part Time ma la tua	Si	No	NR
	Azienda non te lo concede	21%	75%	5%
16	L'azienda dove lavori nega la concessione dei permessi retribuiti	Si	No	NR
		23%	75%	2%
23	Nell'Azienda dove lavori esiste la Banca delle Ore.	Si	No	NR
		33%	63%	5%
27	Hai difficoltà ad ottenere la flessibilità oraria per gestire situazioni	Si	No	NR
	familiari tutelate da norme specifiche	46%	51%	3%
33	Le informazioni sulle modalità di richiesta di permessi, congedi, ecc.	Si	No	NR
	sono chiare e facilmente reperibili	62%	37%	1%



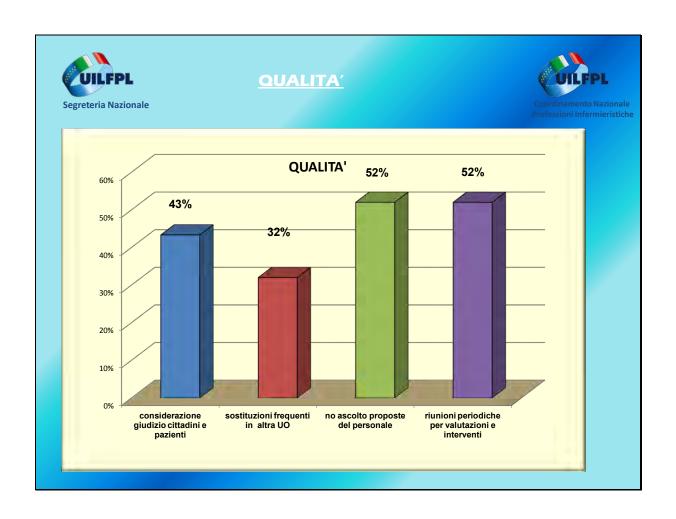
3	I turni programmati coprono solamente il mese solare	Si	No	NR
		80%	16%	4%
11	Nei due mesi scorsi quante volte ti hanno cambiato turno per esigenze di servizio?	Numei	ro 1,5 (m	edia)
17	Lavori a turni e generalmente a fine mese risulti in debito orario (sotto ore)	Si	No	NR
		23%	73%	4%
24	Quando ti ammali l'azienda considera coperte meno ore di quelle dovute per	Si	No	NR
	turno quel giorno	34%	61%	5%
28	Quando si ammala qualche collega squilla il telefono di molti per coprire il	Si	No	NR
	turno	61%	31%	8%
34	Il personale addetto alle sostituzioni di colleghi assenti (ferie/malattie) è	Si	No	NR
	identificato nel turno	59%	39%	2%
42	Dove lavoro la programmazione delle ferie è:			
		di queste 4	12%	
43	Dove lavoro tra un turno e l'altro devono trascorrere almeno 11 ore.	Si	No	NR
		71%	23%	6%
44	Quante volte al mese – mediamente – vieni chiamato per coprire il turno per assenza di un collega?	Numero 2,2 (media)		edia)



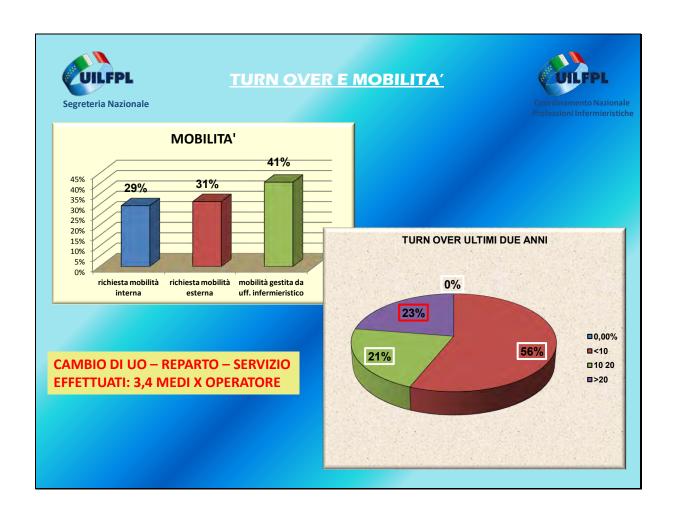
39	Dove lavori hai colle	eghi con contratto Part tir	ne, con prescrizioni mediche	e con legge 104	NR
	per un totale del:				
	0% <b>2%</b>	20% <b>63%</b>	30% <b>17%</b>	40% <b>8%</b>	10%



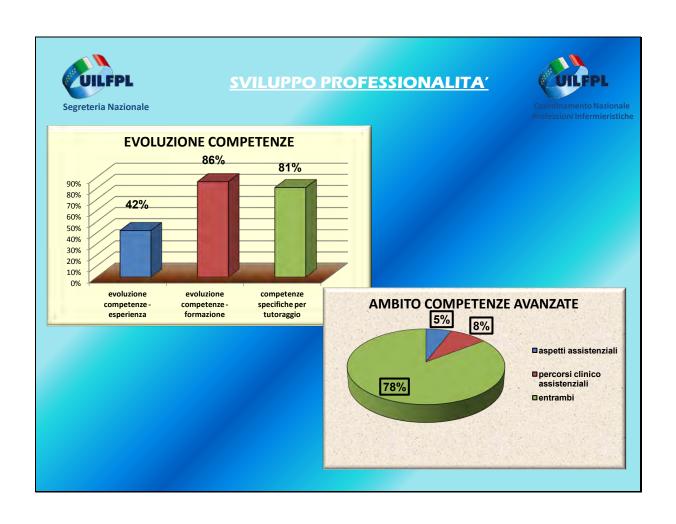
4	Dove lavori c'è personale dedicato a raccogliere i bisogni formativi individua di equipe	ali e Si 339	No 66%	NR 1%
12	I corsi ECM programmati dall'Azienda soddisfano i bisogni di aggiornamento/formativi dell'equipe dove lavori	Si 389	No 62%	NR 0%
18	A volte le attività da svolgere richiedono conoscenze e competenze di cui ri di non disporre	tieni Si 499	No 51%	NR 0%
29	Dove lavori ci sono molti studenti dei corsi di laurea	Si 259	No 74%	NR 1%
35	Ti piacerebbe frequentare un corso Master per sviluppare competenze infermieristiche specifiche	Si 849	No 13%	NR 3%
36	Dove lavori durante l'anno vengono svolte riunioni periodiche per fare il pu della situazione e migliorare le criticità.	into Si 529	No 47%	NR 1%
40	Le ore svolte in formazione vengono conteggiate nell'orario di lavoro	Si 639	No % 32%	NR 5%
41	Pensi che le ore dedicate alla formazione ECM devono essere regolate come contratto dell'area Medica?	e nel Si 739	No % 20%	NR 7%
45	Il coordinatore infermieristico collabora alla raccolta dei bisogni formativi	Si 499	No 45%	NR 6%
46	Preferisci la formazione In aula <b>39</b> % sul campo <b>52</b> %	FAD 2	25%	•
47	Se sei iscritto UIL FPL conosci la piattaforma OPES? SI 34% NO 29% Non	iscritto <b>27</b>	<b>!</b> %	
48	Conosci il tuo contratto collettivo nazionale di lavoro?	Si 56%	No 39%	NR 5%



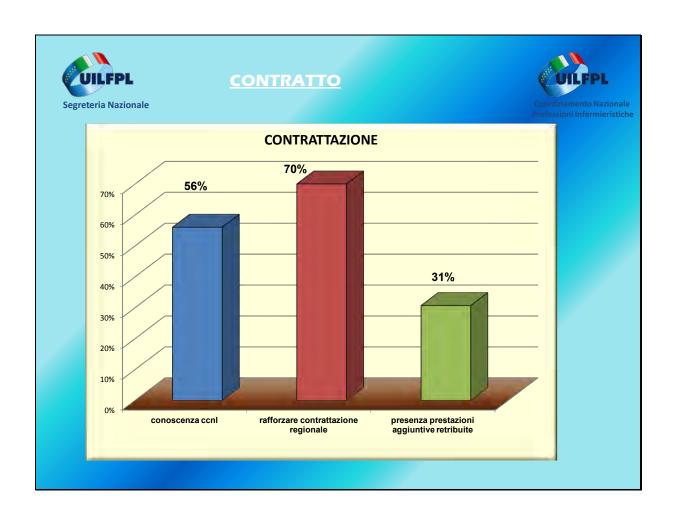
13	Dove lavori il giudizio dei cittadini/degenti/ è importante e sono invitati alla compilazione di un apposito questionario	Si 43%	No 57%	NR
22	Dove lavori capita spesso durante il mese di dover prestare servizio in altre Unità Operative per esigenze organizzative	Si 32%	No 68%	NR
30	Le proposte di miglioramento da parte del personale non sono mai ascoltate.	Si 52%	No 45%	NR 3%
36	Dove lavori durante l'anno vengono svolte riunioni periodiche per fare il punto della situazione e migliorare le criticità.	Si 52%	No 47%	NR 1%



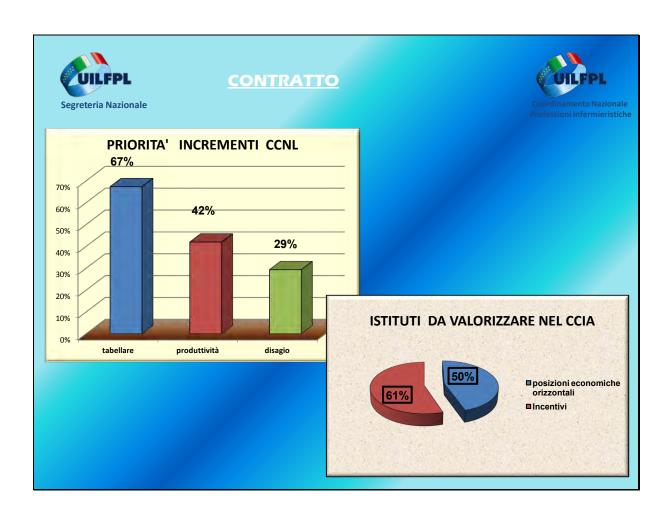
5	Quante Unità Operative/Reparti/Servizi hai cambiato nella tua vita professionale?			Numero 3,4 (media)	
19	Negli ultimi 2 anni hai chiesto un trasferimento verso altro	Si	No		NR
	reparto/servizio.			6	1%
25	Vorresti cambiare Azienda	Si	No		NR
		31%	66%	6	3%
31	Dove lavoro negli ultimi 2 anni il turn over del personale è stato:				
	0% <b>30%</b> <10% <b>33%</b> 10-20% <b>12%</b> >20%	<b>13</b> % N	NR <b>12%</b>		
37	Nella tua Azienda la Mobilità interna tra servizi/dipartimenti/Unità	Si		No	NR
	Operativa avviene mediante assegnazione diretta dell'Ufficio Infermieristico 41% 57% 2%				



7	Secondo te è sufficiente l'anzianità di servizio e l'esperienza acquisita sul	Si	No	NR
	campo per poter elevare la competenza professionale?	42%	57%	1%
14	Secondo te la professione infermieristica può evolvere verso competenze	Si	No	NR
	ritenute avanzate assegnando maggiori responsabilità previa adeguata	86%	13%	1%
	formazione certificata?			
20	Secondo te le competenze avanzate riguardano:			
	aspetti assistenziali 5% percorsi clinico/assistenziali 18% entrambi 78%	NR 8%		
32	La gestione dei neoassunti/studenti è un processo delicato pertanto	Si	No	NR
	necessita competenze specifiche	81%	17%	2%
	necessita competenze specimene		-	



26	Ritieni che sia utile incrementare maggiormente la contrattazione regionale?	Si 70%	No 24%	NR 6%
38	Nella tua azienda esistono prestazioni aggiuntive retribuite per il personale infermieristico?	Si 31%	No 68%	NR 1%
48	Conosci il tuo contratto collettivo nazionale di lavoro?	Si 56%	No 39%	NR 5%



8	Gli aumenti contrattuali nazionali devono incrementare maggiormente: (*)							
	stipendio base 67% incentivazione individuale e di equipe 32%	indennità di disagio 29%						
15	Nella contrattazione aziendale ritieni si debbano incrementare maggiormente:							
	progressioni economiche orizzontali 50% incentivi 61%	NR 0						
21	Ritieni che le progressioni economiche orizzontali siano uno strumento da valorizzare?	Si 71%	No 12%	NR 17%				

(\*) Alcuni intervistati hanno barrato più caselle





#### Questionario "10 minuti per il tuo futuro"

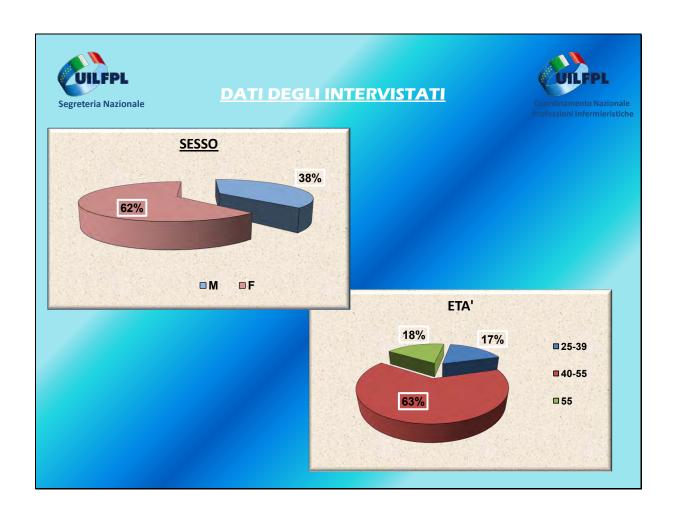
Presentazione dati campione Regione VENETO

LA UIL FPL INCONTRA GLI INFERMIERI
Per costruire insieme un futuro

ROMA, 21 MARZO 2014

Policlinico Agostino Gemelli

Polo Universitario Giovanni XVIII

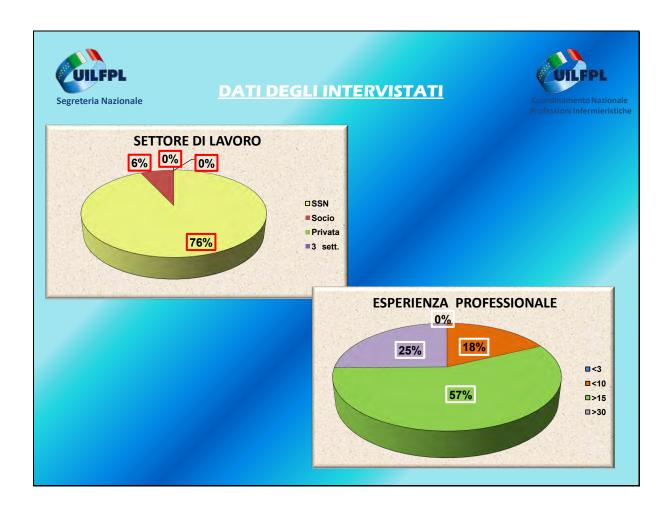


Sesso

Età

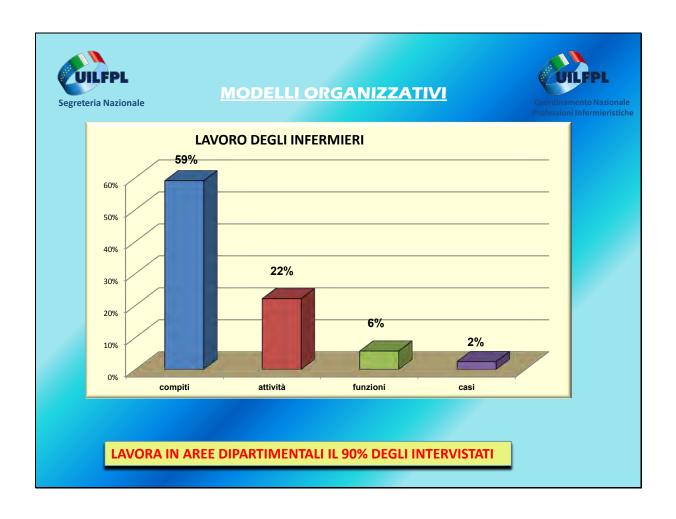
Ulteriori Titoli

F	62%	М	38%	
25 – 39	17%	40 – 55	63% □	55 e più 18%
Laurea spec.	19%	Master 1° liv. 16%		Master 2° liv. 0



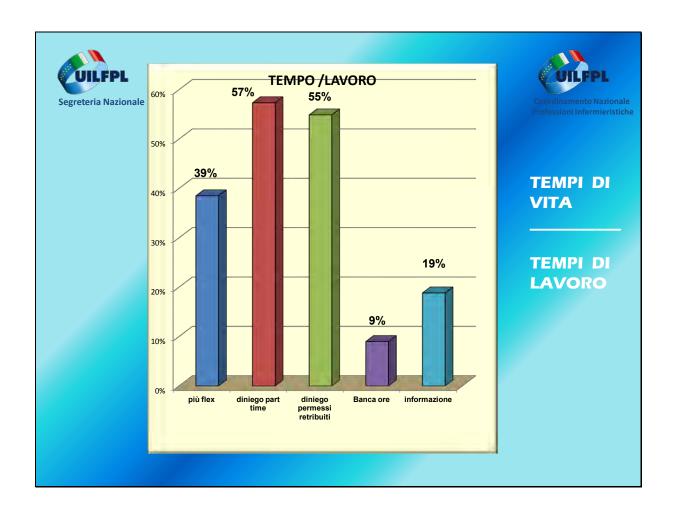
Esperienza professionale
Tipologia contratto
e articolazione orario
Area di lavoro

<3 0%	<10 18%	>15 57%	>30 25%
FULL TIME 44%	PART-TIME 16%	Turnista 57%	Giornaliero 30%
SSN 76%	Socio Sanitario 6%	Sanità Privata	3° settore

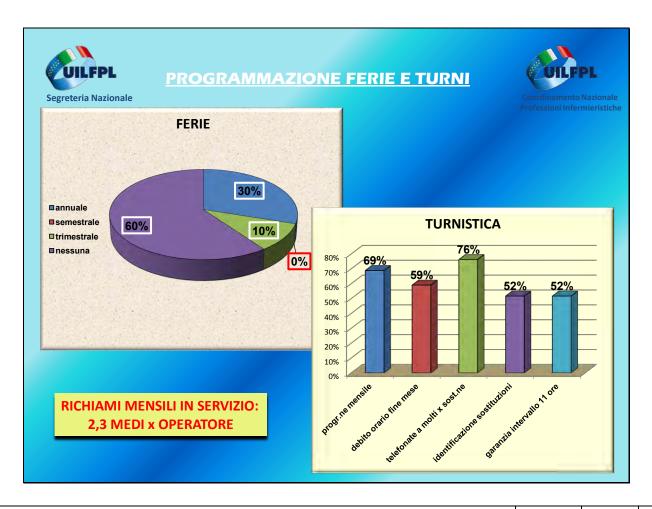


1	Dove lavori l'organizzazione è Dipartimentale/per Intensità di cure	Si	No	NR
		90%	9%	1%

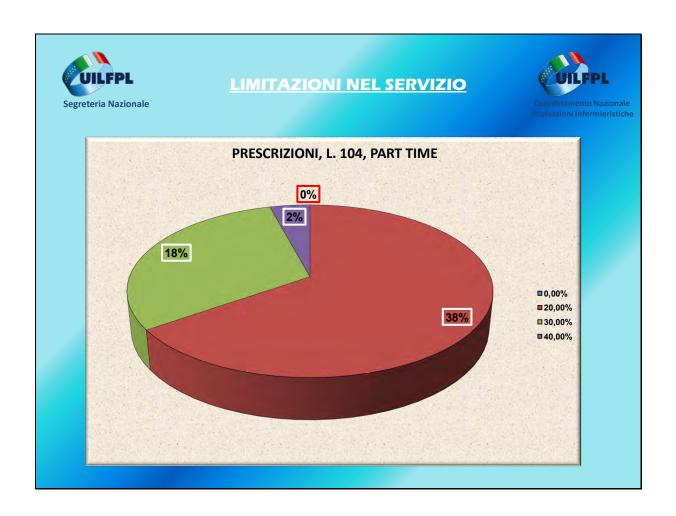
9	Dove lavori ti vengono a	ssegnati:			NR
	compiti <b>60</b> %	attività <b>22%</b>	funzioni <b>6%</b>	pazienti/casi 2%	3%



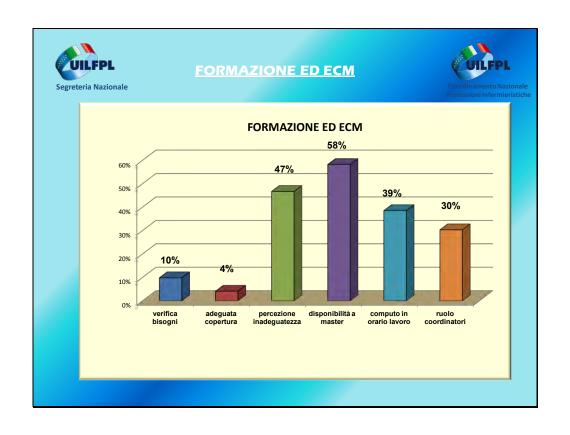
2	Vorresti maggiore flessibilità dell'orario di lavoro	Si	No	NR
		39%	31%	30%
10	Vorresti trasformare il rapporto di lavoro in Part Time ma la tua	Si	No	NR
	Azienda non te lo concede	57%	34%	9%
16	L'azienda dove lavori nega la concessione dei permessi retribuiti	Si	No	NR
		55%	17%	28%
23	Noll'Azianda dava lavari asista la Banca della Ora	Si	No	ND
25	Nell'Azienda dove lavori esiste la Banca delle Ore.	31	No	NR
		9%	89%	2%
27	Hai difficoltà ad ottenere la flessibilità oraria per gestire situazioni	Si	No	NR
	familiari tutelate da norme specifiche	67%	27%	6%
22	The Coffee and Control Harves de BOV de Politica de De Control de	C:	NI -	ND
33	Le informazioni sulle modalità di richiesta di permessi, congedi, ecc.	Si	No	NR
	sono chiare e facilmente reperibili	19%	64%	17%



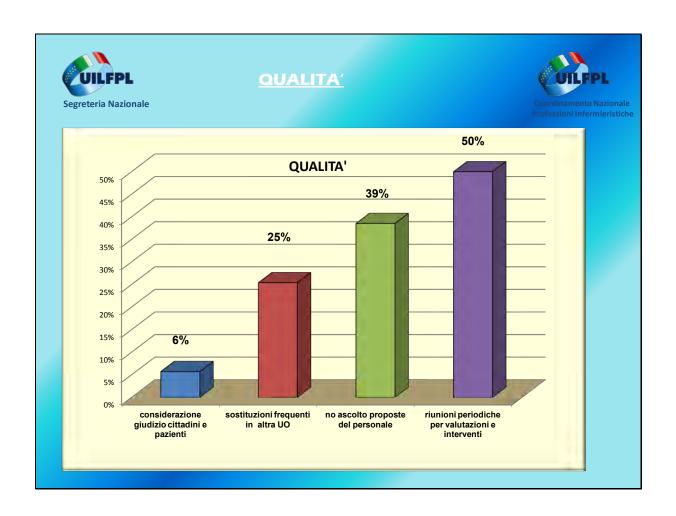
3	I turni programmati coprono solamente il mese solare	Si	No	NR
		69%	6%	25%
11	Nei due mesi scorsi quante volte ti hanno cambiato turno per esigenze di servizio?	Numer	o 2,3 (m	edia)
17	7 Lavori a turni e generalmente a fine mese risulti in debito orario (sotto ore)		No 25%	NR 16%
24	Quando ti ammali l'azienda considera coperte meno ore di quelle dovute per turno quel giorno	Si 59%	No 35%	NR 6%
28	Quando si ammala qualche collega squilla il telefono di molti per coprire il turno	Si 76%	No 6%	NR 18%
34	Il personale addetto alle sostituzioni di colleghi assenti (ferie/malattie) è identificato nel turno	Si 52%	No 14%	NR 34%
42	Dove lavoro la programmazione delle ferie è: annuale 30% semestrale 0% trimestrale 10% nessuna	di queste (	50%	
43	Dove lavoro tra un turno e l'altro devono trascorrere almeno 11 ore.	Si 50%	No 50%	NR
44	Quante volte al mese – mediamente – vieni chiamato per coprire il turno per assenza di un collega?	Numer	o 1,9 (me	edia)



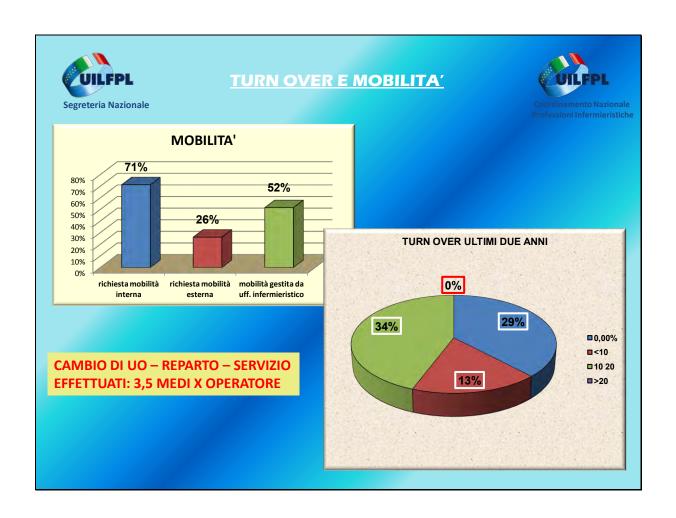
39	Dove lavori ha	ni colleghi con contratto Part	t time, con prescrizioni medi	iche e con legge 104	NR
	per un totale	del:			
	0%	20% <b>38%</b>	30% <b>18%</b>	40% <b>2%</b>	42%



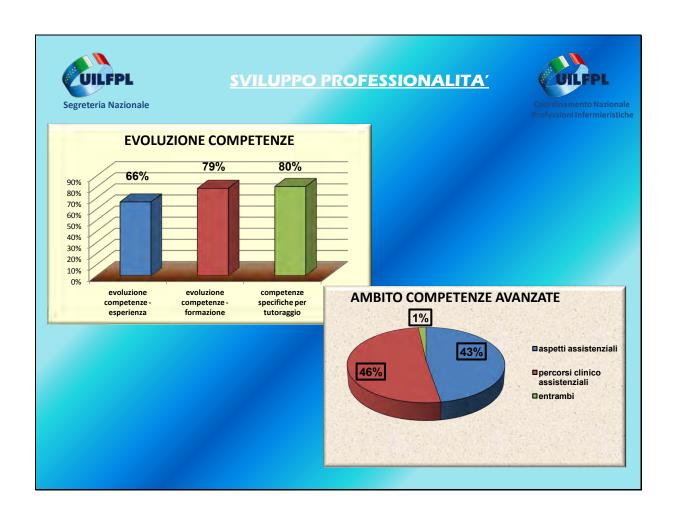
4	Dove lavori c'è personale dedicato a raccogliere i bisogni formativi individuali e di equipe	Si 10%	No 59%	NR 31%
12	I corsi ECM programmati dall'Azienda soddisfano i bisogni di aggiornamento/formativi dell'equipe dove lavori	Si 4%	No 69%	NR 27%
18	A volte le attività da svolgere richiedono conoscenze e competenze di cui ritieni di non disporre	Si 47%	No 50%	NR 3%
29	Dove lavori ci sono molti studenti dei corsi di laurea	Si 30%	No 50%	NR 20%
35	Ti piacerebbe frequentare un corso Master per sviluppare competenze infermieristiche specifiche	Si 58%	No 39%	NR
36	Dove lavori durante l'anno vengono svolte riunioni periodiche per fare il punto della situazione e migliorare le criticità.	Si 43%	No 57%	NR
40	Le ore svolte in formazione vengono conteggiate nell'orario di lavoro			NR 4%
41	Pensi che le ore dedicate alla formazione ECM devono essere regolate come nel contratto dell'area Medica?	Si 63%	No 15%	NR 32%
45	Il coordinatore infermieristico collabora alla raccolta dei bisogni formativi	Si 30%	No 56%	NR 14%
46	Preferisci la formazione In aula 22% sul campo 25% FAD 8%	NR <b>45%</b>		
47	Se sei iscritto UIL FPL conosci la piattaforma OPES? SI 59% NO 40% Non iscrit	tto <b>40%</b>		
48	Conosci il tuo contratto collettivo nazionale di lavoro?  Si	70%	No 30%	NR



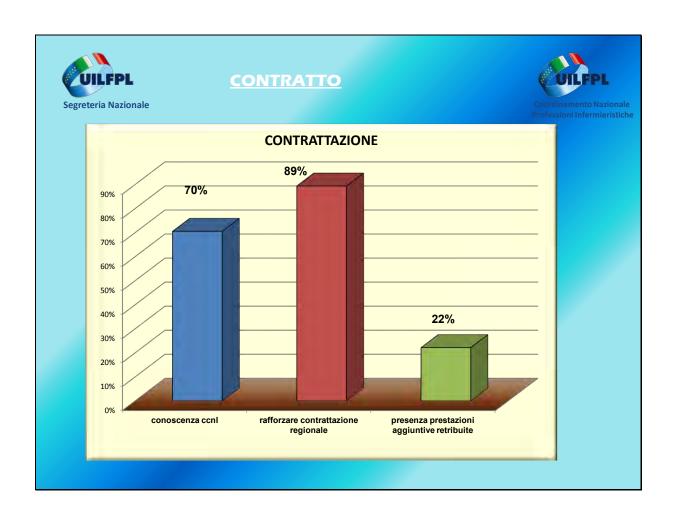
13	Dove lavori il giudizio dei cittadini/degenti/ è importante e sono invitati alla compilazione di un apposito questionario	Si 6%	No 86%	NR 8%
22	Dove lavori capita spesso durante il mese di dover prestare servizio in altre Unità Operative per esigenze organizzative	Si 25%	No 57%	NR 18%
30	Le proposte di miglioramento da parte del personale non sono mai ascoltate.	Si 39%	No 43%	NR 18%
36	Dove lavori durante l'anno vengono svolte riunioni periodiche per fare il punto della situazione e migliorare le criticità.	Si 43%	No 57%	NR



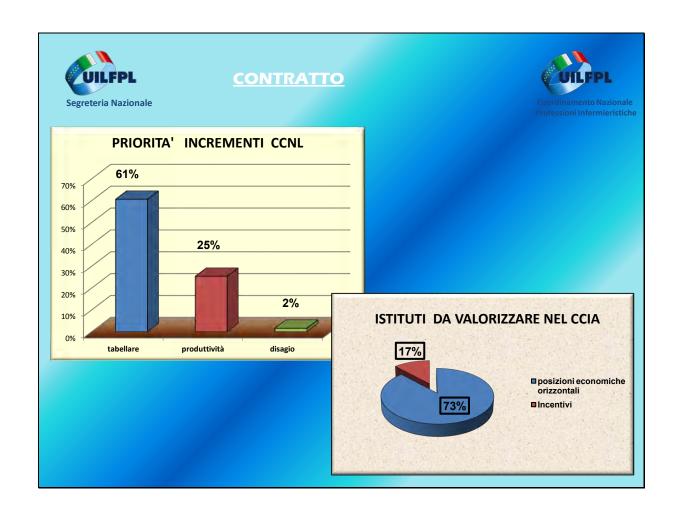
5	Quante Unità Operative/Reparti/Servizi hai cambiato nella tua vita professionale?	Nu	ımero 3,5 (m	edia)
19	1 1 1 5 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	6i 71%	No 29%	NR 23%
25	Vollesti callibrate / Eleffad	Si 26%	No 70%	NR 4%
31	Dove lavoro negli ultimi 2 anni il turn over del personale è stato:  0% 29% <10% 13% 10-20% 34% >20% (	<b>)</b> NR	24%	
37	Nella tua Azienda la Mobilità interna tra servizi/dipartimenti/Unità Operativa avviene mediante assegnazione diretta dell'Ufficio Infermieristico	Si 52%	No 48%	NR



7	Secondo te è sufficiente l'anzianità di servizio e l'esperienza acquisita sul campo per poter elevare la competenza professionale?	Si 66%	No 31%	NR 3%
14	Secondo te la professione infermieristica può evolvere verso competenze ritenute avanzate assegnando maggiori responsabilità previa adeguata formazione certificata?	Si 79%	No 16%	NR 5%
20	Secondo te le competenze avanzate riguardano: aspetti assistenziali 43% percorsi clinico/assistenziali 46% entrambi 1%	NR 9%		
32	La gestione dei neoassunti/studenti è un processo delicato pertanto necessita competenze specifiche	Si 80%	No 11%	NR 9%



26	Ritieni che sia utile incrementare maggiormente la contrattazione regionale?	Si 89%	No 6%	NR 5%
38	Nella tua azienda esistono prestazioni aggiuntive retribuite per il personale infermieristico?	Si 22%	No 39%	NR 39%
48	Conosci il tuo contratto collettivo nazionale di lavoro?	Si 70%	No 30%	NR



8	Gli aumenti contrattuali nazionali devono incrementare maggiormente:					
	stipendio base 61% incentivazione individuale e di equipe 25% indennità di	disagio 2%	NR	12%		
15	Nella contrattazione aziendale ritieni si debbano incrementare maggiormente					
	progressioni economiche orizzontali 73% incentivi 10%	NR 17%	6			
21	Ritieni che le progressioni economiche orizzontali siano uno strumento da valorizzare?	Si 88%	No 9%	NR 3%		

#### I CENTRI PER L'IMPIEGO NEL PROSSIMO CICLO DI PROGRAMMAZIONE DEI FONDI **STRUTTURALI EUROPEI**

Si è svolto in data 7 aprile u.s., presso la sede della UIL, in Roma via Lucullo 6, un seminario di approfondimento UIL-UIL FPL avente per oggetto "Le Politiche attive del Lavoro e il ruolo dei Servizi per l'Impiego".

Il Seminario, caratterizzato da un'ampia partecipazione dei nostri

quadri sindacali provenienti da diverse realtà territoriali e operanti nell'ambito degli SPI, ha visto un dibattito estremamente serrato sui temi del mercato del lavoro e sui futuri assetti degli SPI.

L'incontro ha assunto una particolare rilevanza alla luce della definitiva approvazione del DDL su Province, Città Metropolitane e Unioni dei Comuni e della emanazione del DDL contenente la delega al Governo sul mercato del lavoro e la riorganizzazione dei servizi per l'impiego.



Roma 7 aprile 2014

Pubblichiamo le slides esplicative della riforma sui Servizi per l'impiego, presentate al Seminario, e il testo del DDL Lavoro, attualmente al Senato.

Chiaramente, alla luce del Protocollo d'intesa sottoscritto in data 19 novembre 2013 tra le parti sociali, il Governo, Regioni ed Anci e della istituzione del tavolo di confronto permanente nazionale sul riordino degli Enti Locali, ribadiamo l'importanza dell'attivazione dei tavoli di confronti regionali, previsti nell'accordo, per affrontare le problematiche territoriali legate al riassetto istituzionale, alle funzioni ed al personale.



Servizio Politiche del Lavoro e della Formazione

# LA RIFORMA DEI SERVIZI PER IL LAVORO: UN CANTIERE ANCORA APERTO

#### **Seminario UIL- UILFPL**

Roma 7 aprile 2014

Il sistema Italiano di servizi pubblici per l'impiego viene introdotto nel nostro ordinamento nel 1949 con la creazione degli uffici di collocamento, caratterizzato dal monopolio pubblico e dal principio della chiamata numerica, sulla base di graduatorie.

Datore di lavoro

Richiesta di personale Avviamento sulla base di graduatorie

Ufficio di collocamento

Mantiene sostanzialmente integra la propria struttura per più di 40 anni, sulla quale si inizia ad intervenire solo negli anni '90:

- \* Abrogazione della chiamata numerica, sostituita dalla c.d. assunzione diretta
- \* Superamento del monopolio pubblico soprattutto per espressa indicazione della UE (L. 196/97)
- \* Decentramento amministrativo e definizione della nuova architettura del sistema (L.59/97)

Ma è con il Dlgs 469/97 che si realizza il conferimento alle Regioni ed agli EE.LL. delle funzioni e dei compiti in materia di collocamento e mercato del lavoro prima gestite dal Ministero del Lavoro, delegando alle norme regionali:

- \* la riorganizzazione del sistema per l'impiego
- \* La regolamentazione delle nuove funzioni
- \* La definizione di nuovi organismi strumentali Nascono quindi i Centri per l'Impiego, affidati alle Province.

Si avvia in quegli anni un profondo processo di riforma e sperimentazione, un processo, che a distanza di oltre 15 anni è ancora in corso e che, malgrado la volontà più volte espressa dal legislatore di intervenire in maniera organica e strutturale, è stato caratterizzato da una forte disomogeneità e da interventi frammentari che ci hanno riconsegnato un sistema che oggi costituisce uno degli aspetti di maggiore debolezza del nostro mercato del lavoro: a fronte di una domanda sociale sempre più crescente i nostri Servizi intercettano poco più del 30% dei disoccupati.

Quindi analizzare una serie di indicatori che caratterizzano il nostro sistema dei Servizi per l'impiego potrà aiutarci nella comprensione e nella ricerca delle soluzioni necessarie e nella valutazione delle proposte che oggi ritroviamo nuovamente nell'agenda dell'attuale Governo e come è noto sono contenute in un Disegno di Legge delega che tra le molte materie che intende affrontare contiene anche proposte e principi di indirizzo in materia di servizi per il lavoro e per le politiche attive.

Come già accennato solo il 33,7% dei disoccupati contatta uno SPI, a fronte di una percentuale inferiore che invece si ferma al 19,6% per le APL (servizi privati) e spesso sono le stesse persone perché i metodi di ricerca utilizzati dai disoccupati sono spesso rivolte a più soggetti (c.d. ricerca multicanale).

Ma il dato che più di altri ci deve far riflettere è la bassissima percentuale di intermediazione vera e propria che realizzano sia i CPI che le APL.

I dati raccolti da Isfol in una recente pubblicazione confermano questa tendenza (dati 2011).

Infatti solo il 3,1% degli occupati, nell'anno di riferimento, ha trovato un lavoro grazie ai CPI.

Un dato nettamente più basso sia della **media UE** ( a 15), che si attesta **al 9,4%**, che delle performance più elevate di **Svezia e Germania** che intermediano rispettivamente **il 13,2% ed il 10,5**% degli occupati nell'anno.

Ancora più bassa la capacità di placement delle APL, ovvero degli operatori privati accreditati, sia a livello nazionale che di UE.

E' infatti netta la minore capacità di intermediazione rispetto ai servizi pubblici: infatti solo l'Olanda sfiora il 3%, mentre la media Europea è all'1,8% e quella Italiana allo 0,6%.

E' quindi del tutto evidente che il tema su cui concentrare la nostra attenzione non è il primato ovvero la concorrenza tra il pubblico ed il privato.

E' infatti necessario analizzare e riflettere sul perché nel nostro Paese, in misura molto maggiore che nelle UE, si ricorra alla mediazione informale ed alla autocandidatura.

Le reti «informali» di intermediazione sono utilizzate nel nostro Paese dall'80% dei disoccupati e parallelamente, anche in virtù dell'ampia diffusione della «rete», continua a guadagnare terreno il canale delle autocandidature (66%).

Anche a **livello UE** il fenomeno esiste ma con **percentuali più basse** che si attestano mediamente al 68%, ma sempre in tema di eccellenza **in Austria, Germania e Svezia 7 disoccupati su 10 contattano il centro per l'impiego.** 

Occorre inoltre considerare che, sulla base delle più recenti indagini Excelsior (2013), gli stessi datori di lavoro confermano la preferenza di utilizzare, per le nuove assunzioni, i canali «informali» (amici e parenti) piuttosto che affidarsi ai servizi per l'impiego sia pubblici che privati.

L'utilizzo dei canali «informali», da parte dei datori di lavoro, per la ricerca del personale raggiunge percentuali importanti, con picchi del 70% nelle microimprese, mentre sul versante delle grandi imprese prevale, con oltre il 50% l'utilizzo di strumenti interni, grazie alla raccolta dei curriculum delle autocandidature.

Queste dinamiche hanno le proprie radici in una generica e generalizzata sfiducia verso i servizi per il lavoro, piuttosto che in ragione della loro reale inefficienza.

Una sfiducia alimentata dalla scarsa consapevolezza, in particolare all'interno dei servizi pubblici, che i principali stakeholder (clienti ) dei servizi non sono solo i lavoratori disoccupati ma anche le imprese.

La necessità di riorientare o rafforzare le attività dirette al sistema di imprese richiede però un vero e proprio cambio di paradigma dei nostri servizi, sia in termini culturali che più strettamente economici.

Il tema delle risorse impegnate nei servizi è un'altra delle questioni da porre tra le priorità, infatti, nel nostro Paese la spesa per le politiche del lavoro è molto inferiore alla media europea ed in particolare quella per i CPI è pari allo 0,032% del Pil, contro una media UE dello 0,25% e la maggior spesa che si registra in Danimarca con lo 0,505 e Germania ed Inghilterra che si attestano allo 0,34%.

Percentuali che si traducono per l'Italia in poco più di 500 milioni di euro, contro gli oltre 8.800 milioni della Germania e i 5.047 milioni della Francia.

All'insufficiente investimento di risorse si accompagna anche un basso numero di personale addetto ai servizi: sono circa 9.000 gli operatori nel nostro Paese contro i 49.000 della Francia e i 115.000 della Germania.

Un personale numericamente insufficiente e spesso assunto con contratti a tempo determinato e che, oltretutto, è solo in minima parte adibito al c.d. «front office» ed alla funzione di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

In questo quadro va sicuramente considerato il ruolo pubblico, spesso sociale, dei CPI, che deve essere obbligatoriamente svolto.

Gran parte del **personale viene assorbito da funzioni meramente amministrative** come la certificazione dello status di disoccupato o alla registrazione delle dichiarazioni di immediata disponibilità.

Solo **nel 2012 sono stati circa 2.200.000 il lavoratori** che hanno rilasciato una **Did presso i CPI**.

Per queste ragioni tutti gli interventi che potranno realizzare condizioni di maggiore efficienza ed efficacia dei nostri servizi devono essere una priorità all'interno degli schemi di riforma che si vanno delineando.

Inoltre quella che viviamo oggi è una fase estremamente delicata per i nostri servizi per l'impiego i quali, oltre a scontare una serie di carenze di tipo strutturale e sistemiche, sono destinate ad operare in un momento in cui gli effetti della crisi si stanno scaricando più pesantemente sul nostro mercato del lavoro, ed i recenti «record» negativi registrati dai tassi di disoccupazione, in particolare quella giovanile, ne sono il segnale più forte.

Oggi più che mai è necessario realizzare quella riforma che il sistema attende da anni.

Il **Disegno di legge delega** in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive **dovrà creare la cornice giuridica** che realizzi una reale **integrazione di tutti i soggetti** che interagiscono, ai rispettivi livelli di responsabilità, definendo inoltre un **maggior coinvolgimento del sistema d'impresa.** 

E' necessario, se di vuole garantire l'invarianza della spesa, riorientare le risorse destinate alle politiche attive razionalizzando gli incentivi all'assunzione esistenti, irrobustendo contestualmente gli investimenti per i servizi per il lavoro.

Investendo in un piano straordinario mirato al rafforzamento ed alla modernizzazione delle attività di «front office», riqualificando e, laddove necessario, stabilizzando il personale che vi opera.

In sintesi occorre implementare e rendere effettivo su tutto il territorio nazionale un processo che realizzi in un unico servizio, accoglienza, bilancio delle competenze (profiling), orientamento, offerta formativa e supporto alla ricerca di nuova occupazione.

Obiettivi per i quali non è sufficiente l'aver creato una struttura di missione i cui confini operativi non sono chiari e le cui finalità rimangono esclusivamente nell'ambito del monitoraggio nell'ambito della implementazione della Garanzia Giovani.

Ma la vera sfida è la definizione di un nuovo modello di intervento, un sistema nazionale che, con il concorso delle Regioni individui standard minimi omogenei su tutto il territorio nazionale, realizzi un costante monitoraggio delle attività, razionalizzando e riportando a sistema la tante ma purtroppo eterogenee esperienze fino ad oggi realizzate sul territorio, ma soprattutto crei le condizioni per implementare una infrastruttura tecnologica che permetta il dialogo e lo scambio di informazioni e dati a tutti i livelli.

Un modello che per certi versi intravediamo tra i criteri ed i principi che dovranno ispirare il decreto legislativo sulla materia e che è contenuto nel più ampio ed ambizioso disegno di riordino della «Legge Delega in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione».

Rispetto alla Legge delega, ufficializzata il 4 aprile u.s., riportiamo fedelmente i criteri a cui dovrà ispirarsi il successivo Dlgs, rimandando ad una più attenta lettura una analisi complessiva.

Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- \* a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzi una minore probabilità di trovare occupazione;
- \* b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego ed autoimprenditorialità, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;

- \* c) istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di una Agenzia nazionale per l'occupazione, d'ora in poi Agenzia, partecipata da Stato, Regioni e Province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provveda con le risorse umane e strumentali già disponibili a legislazione vigente;
- \* d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
- \* e) attribuzione all'Agenzia delle competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI;

- \* f) razionalizzazione degli enti ed uffici che, anche all'interno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle regioni e delle province, operano in materia di politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e ammortizzatori sociali, allo scopo di evitare sovrapposizioni e di consentire l'invarianza di spesa, mediante l'utilizzo delle risorse umane e strumentali già disponibili a legislazione vigente;
- \* g) possibilità di far confluire nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;
- \* h) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;

- i) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
- \* I) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle esperienze più significative realizzate a livello regionale;
- \* m) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e l'Inps, sia a livello centrale che a livello territoriale;

## LA RIFORMA DEI SERVIZI PER IL LAVORO: UN CANTIERE ANCORA APERTO

- \* n) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;
- \* o) mantenimento in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di definizione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;
- \* p) mantenimento in capo alle Regioni e Province autonome delle competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro;

## LA RIFORMA DEI SERVIZI PER IL LAVORO: UN CANTIERE ANCORA APERTO

- \* q) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;
- \* r) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate;
- \* s) completamento della semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'ausilio delle tecnologie informatiche, allo scopo di reindirizzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive.



#### Servizio Politiche Territoriali

### SEMUNARIO UIL-UILFPL

# I CENTRI PER L'IMPIEGO NEL PROSSIMO CICLO DI PROGRAMMAZIONE DEI FONDI STRUTTURALI EUROPEI

### LE 11 PRIORITA' (OBIETIVI TEMATICI) DELLA PROGRAMMAZIONE DEI FONDI STRUTTURALI EUROPEI 2014-2020

- 1) rafforzare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione;
- 2) migliorare l'accesso alle tecnologie dell'informazione;
- 3) promuovere la competitività delle piccole e medie imprese, il settore agricolo e il settore della pesca e dell'acquacoltura;
- 4) sostenere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio;
- 5) promuovere l'adattamento al cambiamento climatico, prevenzione e la gestione dei rischi;
- 6) tutelare l'ambiente e l'uso efficiente delle risorse e valorizzazione asset culturali;
- 7) promuovere sistemi di trasporto sostenibili e eliminare le strozzature delle principali infrastrutture di rete;
- 8) promuovere l'occupazione e sostenere la mobilità dei lavoratori;
- 9) promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà;
- 10) investire nelle competenze, nell'istruzione e nell'apprendimento permanente;
- 11) rafforzare la capacità istituzionale e promuovere una amministrazione pubblica efficiente.

### I CENTRI PER L'IMPIEGO NELLA BOZZA DI ACCORDO DI PARTENARIATO 2014-2020

Nella bozza di Accordo di Partenariato spedita a Bruxelles nel mese di Dicembre si sancisce che: "in un quadro istituzionale non ancora definito (si fa riferimento, in particolare, alla questione della riorganizzazione del sistema delle Province), devono essere portate a compimento le riforme recentemente varate, in primo luogo quella del mercato del lavoro.

ridisegnare le tipologie e i livelli di prestazione dei servizi per l'impiego, allo scopo di raggiungere i livelli essenziali delle prestazioni fissati dalla legge 92/2012 ed attuare la raccomandazione del Consiglio 6463/13 sull'istituzione di una garanzia per i giovani, anche sviluppando utili pratiche di interazione con i servizi privati per il lavoro;

### In particolare occorre:

- ridisegnare le tipologie e i livelli di prestazione dei servizi per l'impiego, allo scopo di raggiungere i livelli essenziali delle prestazioni fissati dalla legge 92/2012 ed attuare la raccomandazione del Consiglio 6463/13 sull'istituzione di una garanzia per i giovani, anche sviluppando utili pratiche di interazione con i servizi privati per il lavoro;
- rendere effettiva la disponibilità di servizi informativi e archivi informatici sia nei singoli contesti regionali, sia a livello nazionale, omogenei e interoperanti, non solo per sostenere l'efficacia delle prestazioni, ma anche per rendere sistematico il ricorso a analisi, monitoraggi e valutazioni, con il principale obiettivo di consentire la sistematica verifica del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni.

La priorità di investimento del Fondo Sociale Europeo (FSE), secondo l'accordo di partenariato sono:

la modernizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro, come i servizi per l'impiego pubblici e privati di promozione dell'occupazione, migliorando il soddisfacimento delle esigenze del mercato del lavoro, anche attraverso azioni che migliorino la mobilità professionale transnazionale nonché attraverso programmi di mobilità e una migliore cooperazione tra le istituzioni e i soggetti interessati.

### Mentre i risultati attesi sono:

Migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi per il lavoro, attraverso la definizione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) e degli standard minimi di servizio, la creazione di partenariati, il rafforzamento dell'utilizzo della rete Eures, il sostegno agli investimenti nelle infrastrutture.

Inoltre i Servizi per l'Impiego, oltre ad essere lo snodo per l'attuazione della "Garanzia Giovani", saranno degli attori protagonisti anche per l'obiettivo dell'inclusione sociale e la lotta alla povertà.

Infatti si prevede l'integrazione dei servizi sociali in rete con le altre filiere amministrative (sanità, scuola, servizi per l'impiego). Le risorse aggiuntive per riqualificare i servizi per l'impiego ammontano, per i prossimi 7, anni a 444 milioni di euro, di cui: 273 milioni di euro alle Regioni del Centro Nord; 30 milioni di euro per le Regioni in transizione (Abruzzo, Molise, Sardegna); 141 milioni di euro per le Regioni meno sviluppate (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia).

Inoltre la Legge di Stabilità 2014 stabilisce che, per l'attuazione della "Garanzia Giovani", le Province nel rispetto della normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale hanno la facoltà di prorogare i contratti a tempo determinato e i contratti di collaborazione, strettamente indispensabili per la realizzazione di attività di gestione dei fondi strutturali.

A tal fine il Ministero del Lavoro è autorizzato ad erogare alle Regioni che ne facciano richiesta la somma di 30 milioni di euro a valere sulla programmazione di fondi strutturali 2014-2020.

### Ripartizione Fondi Strutturali Europei per categorie di Regioni (compreso il cofinanziamento)

CATEGORIE DI REGIONI	FSE	FESR	Totale
Regioni più sviluppate	7.014.000.000	6.930.000.000	13.945.000.000
Regioni in transizione	753.000.000	1.244.000.000	1.998.000.000
Regioni meno sviluppate	10.172.000.000	30.299.000.000	40.471.000.000
Totale	17.940.000.000	38.474.000.000	56.414.000.000
Cooperazione Territoriale		1.170.000.000	1.170.000.000

## Ripartizione Fondo Strutturali Europei (FSE e FESR) per obiettivi tematici e per categorie di Regioni (compreso il cofinanziamento)

124.000.000

383.000.000

187.000.000

50.000.000

112.000.000

298.000.000

166.000.000

299.000.000

50.000.000

80.000.000

1.997.000.000

0

4.392.000.000

10.456.000.000

5.845.000.000

1.024.000.000

3.792.000.000

3.091.000.000

7.719.000.000

4.110.000.000

7.238.000.000

976.000.000

2.044.000.000

56.342.000.000

3.575.000.000

7.938.000.000

4.272.000.000

697.000.000

3.333.000.000

3.091.000.000

4.687.000.000

2.458.000.000

4.416.000.000

506.000.000

1.406.000.000

40.401.000.000

cofinanziamento)						
OBIETTIVI TEMATICI	REGIONI PIÙ SVILUPPATE	REGIONI IN TRANSIZIONE	REGIONI MENO SVILUPPATE	TOTALE		
Ricerca e innovazione	1.386.000.000	249.000.000	4.090.000.000	5.725.000.000		

693.000.000

2.135.000.000

1.386.000.000

277.000.000

347.000.000

2.734.000.000

1.486.000.000

2.523.000.000

420.000.000

558.000.000

13.944.000.000

0

Agenda digitale

Competitività PMI

Economia verde

**Ambiente** 

Occupazione

Istruzione

**Totale** 

Inclusione sociale

Assistenza tecnica

Cambiamento climatico

Trasporti e infrastrutture

Pubblica Amministrazione

# per obiettivi tematici e per categorie di Regioni (compreso il cofinanziamento) OBIETTIVI REGIONI PIÙ REGIONI IN REGIONI MENO TOTALE TRANSIZIONE SVILUPPATE

0

0

0

0

0

0

0

286.000.000

151.000.000

249.000.000

38.000.000

30.000.000

753.000.000

0

0

0

0

0

0

0

7.336.000.000

3.588.000.000

5.767.000.000

592.000.000

657.000.000

17.940.000.000

4.384.000.000

2.034.000.000

3.204.000.000

203.000.000

346.000.000

10.172.000.000

0

0

0

0

0

0

0

2.665.000.000

1.403.000.000

2.315.000.000

351.000.000

281.000.000

7.014.000.000

Obiettivo 1

Obiettivo 2

Obiettivo 3

Objettivo 4

Obiettivo 5

Obiettivo 6

Obiettivo 7

Obiettivo 8

Obiettivo 9

Objettivo 10

Obiettivo 11

Assistenza T.

**Totale** 

Ripartizione Fondo Sociale Europeo (FSE)

# tematici e per categorie di Regioni (compreso il cofinanziamento) OBIETTIVI REGIONI PIÙ REGIONI IN REGIONI MENO TOTALE TEMATICI SVILUPPATE TRANSIZIONE SVILUPPATE

249.000.000

124.000.000

383,000,000

187.000.000

50.000.000

112.000.000

12.000.000

15.000.000

50.000.000

12.000.000

50.000.000

1.244.000.000

0

4.090.000.000

3.575.000.000

7.938.000.000

4.272.000.000

3.333.000.000

3.091.000.000

303.000.000

424.000.000

303.000.000

1.060.000.000

30.229.000.000

1.212.000.000

697.000.000

5.725.000.000

4.393.000.000

10.456.000.000

5.845.000.000

1.024.000.000

3.791.000.000

3.091.000.000

385.000.000

522.000.000

385.000.000

1.470.000.000

1.387.000.000

38.474.000.000

1.386.000.000

693.000.000

2.135.000.000

1.386.000.000

277.000.000

347.000.000

69.000.000

83.000.000

208.000.000

69.000.000

277.000.000

6.930.000.000

0

Obiettivo 1

Obiettivo 2

Obiettivo 3

Obiettivo 4

Obiettivo 5

Objettivo 6

Obiettivo 7

Obiettivo 8

Objettivo 9

Objettivo 10

Obiettivo 11

**Totale** 

Assistenza T.

Ripartizione Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) per obiettivi

### Cronaca 13

#### GRANGUARDIA. Convegno regionale Uil-Fpl



Il convegno sulla riforma della polizia locale foro MARCHICRI

### Sicurezza, Tosi attacca il «partito dei prefetti»

### «Non vogliono maggiori poteri per sindaci e polizia municipale»

Dura requisitoria del sindaco Flavio Tosi contro il «partito dei prefetti» che, afferma, si oppone a una riforma che dia alla polizia municipale la stessa dignità delle altre forze dell'ordine. Tosi, auspicando che «la forza della politica si imponga sul partito della conservazione», è intervenuto, in Gran Guardia, al convegno su «La polizia locale tra diritti negati e sicurezza urbana» promosso dalla segreteria regionale Uil-Fpl, al quale è intervenuto anche il segretario nazionale di categoria Daniele Ilari.

«Negli ultimi anni», afferma il sindaco, «il ruolo della polizia municipale si è profondamente trasformato per rispondere alle mutate esigenze in materia di sicurezza, ma il partito dei prefetti si oppone a qualsiasi trasformazione che preveda maggiori poteri per l sindacie che equipari gli agenti della polizia municipale alle altre forze dell'ordine nonostante facciano attività investigative vere e proprie. Questo partito», aggiunge, «si oppone persino a una condivisione delle banche dati». E sottolinea: «Da anni si attende una legge di riforma che consenta un'efficace collaborazione con le altre forze di polizia. L'auspicio è che questo governo, se avrà il tempo di attuare le riforme annunciate, abbia davvero la forza di imporsi sul partito dei prefetti e del ministero degli Interni, che da sempre si oppongono a qualsiasi proposta innovativa che vada incontro sia alle esigenze della polizia municipale e della cit-

Prima di Tosi era intervenuto Aldo Zanetti, ex comandante della polizia municipale di Roma e delegato Anci per la polizia locale che si è chiesto polemicamente: «Dov'è l'interesse generale a mantenere separati i diversi ambiti tra forze dell'ordine?».

«La polizia locale», aggiunge Hari, «ha sempre più funzioni di polizia di prossimità, purtroppo assistiamo a tante riforme annunciate, rimaste lettera morta». oes.

### Rieti

Il Messaggero | Echillinessiggerold | Domenica 30

### Ex Asu, proposta dei contratti di solidarietà bocciata dalla Uil

#### LA POLEMICA

mittente la proposta-provocazione dell'assessore Paolo Bigliocchi al sindaco di promuovere contratti di solidarietà nel personale, per trovare le risorse per pagare gli stipendi al precari in bilico, «Che sia la Giunta a metterci del suo - scrive Valter De Santis - riducendosi del 50% le indennità, per far lavorare precari che hanno un conrimprovera a Bigliocchi di aver abbandonato la strada iniziale del braccio di ferro con la Regione, per optare poi per l'annullamento delle convenzioni

alla base di contratti degli ex

La verità, che il 26 marzo scor-Ex Asu, la Uil Fp respinge al so il dirigente del settore finanziario è tornato a mettere nero su bianco, è che Il Comune non è più nelle condizioni di pagare altri stipendi a questi lavoratori, pena il dissesto. E che, se per il gruppo degli ex lsu dovrebbe essere pacifico il rientro nel bacino ministeriale (entro l'estate), per gli ex Asu, al momento, l'unico appiglio per arrivare al-la fine del contratto (aprile tratto di lavoro stipulato con il 2015) è il progetto con fondi eu-Comune di Rieti». De Santis ropei ventilato dalla Regione. Domani, nuovo round tra Comune e sindacati, ma il clima della vigilia non è dei migliori.

CARROLIZOR RESPUESA

*Effepiellle* Redazione: Silvana Roseto Michelangelo Librandi Maria Vittoria Gobbo **Daniele Ilari Mario Comollo** Tonino Viti Chiara Lucacchioni **Gerry Ferrara** Hanno inoltre collaborato: Valter De Santis Daniela Prencipe **Direttore Responsabile** Giovanni Torluccio