

Effepielle



N° 75 DEL 30 APRILE 2014



Anno IV° n. 75/2014 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.ulfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@ulfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIÀ PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita



PRIMO MAGGIO 2014

+ LAVORO
+ EUROPA
+ SOLIDARIETÀ

PORDENONE

Concentramento Largo San Giovanni Bosco · ore 8.30
Comizio Conclusivo Piazza XX Settembre

Intervengono:

Susanna **Camusso** · Raffaele **Bonanni** · Luigi **Angeletti**

Difendere e rilanciare l'intero sistema delle Camere di Commercio

Negli ultimi mesi sono state avanzate, da una parte del mondo politico, alcune proposte tendenti ad abolire l'obbligo di iscrizione alle Camere di Commercio, con l'intento di offrire un piccolo risparmio alle imprese, trasferendo tutte le importanti funzioni camerali ad altri enti pubblici. E' questa una proposta che ignora le importantissime funzioni svolte dalle Camere di Commercio ed ha, come unico obiettivo, quello di eliminare gli enti camerali.

La Uil Fpl ritiene che sia invece necessario difendere e rilanciare l'intero sistema delle Camere di Commercio che, in tantissimi anni, hanno supportato in maniera efficace il tessuto economico del nostro Paese.

Nella consapevolezza che la legge 580/93 ha prodotto molte storture piene di tanta illogicità, è opportuno procedere, in tempi brevi, nella necessaria razionalizzazione delle varie realtà camerali, delle aziende speciali, delle partecipate.

A tale scopo la Uil Fpl ha predisposto una "proposta di riordino delle Camere di Commercio" che abbiamo inviato in parlamento dopo aver iniziato, da qualche tempo, una discussione con Unioncamere.

I punti salienti della nostra proposta sono:

- la prima iscrizione di nuova impresa non deve comportare nessun onere per il primo anno solare;
- prevedere un sistema di atti societari standardizzati (in analogia a quanto avviene in altri Paesi europei e conseguente eliminazione di spese notarili a carico delle aziende) che possono essere utilizzati direttamente in Camera

di Commercio con iscrizione in tempo reale;

- consiglio camerale di massimo 15 componenti eletti in rappresentanza delle varie categorie economiche;
- giunta di massimo 7 componenti;
- presidente eletto dalla giunta;
- ai componenti del Consiglio, della giunta, al presidente e ai componenti del collegio dei revisori di tutti gli enti del sistema camerale non spetteranno compensi per l'esercizio del loro incarico;
- accorpamento delle aziende speciali con conseguente riduzione ad un solo consiglio d'amministrazione;
- rafforzare la previsione dell'obbligo di accorpamenti per le Camere con bilanci in rosso;
- prevedere l'inserimento del personale del sistema delle Camere di Commercio (Unioncamere, Unioni Regionali, Aziende speciali) in un'area specifica del compar-

to delle Regioni e delle Autonomie locali;

- i risparmi derivanti dalla razionalizzazione delle spese serviranno per ridurre gli importi unitari del diritto annuale contribuendo così alla riduzione del peso fiscale sulle imprese;
- eventuali contributi o finanziamenti potranno essere elargiti esclusivamente alle imprese;
- prevedere l'assegnazione alle Camere di Commercio di funzioni già svolte dalle Province su: Turismo; Orientamento al lavoro e all'imprenditorialità (in sinergia con i servizi per l'impiego);
- è istituito presso la Camera di Commercio l'ufficio del registro pubblico dei prodotti agricoli per consentire ai consumatori di conoscere l'effettiva provenienza del latte, della carne, della frutta che acquistano per valorizzare il made in Italy, la sana concorrenza e l'origine dei prodotti.

ULTIM'ORA

Riforma PA.Torluccio(UIL-FPL):

sbagliato non coinvolgere lavoratori e chi li rappresenta

"Se il Governo pensa di escludere i lavoratori e chi li rappresenta dai provvedimenti che riguardano la Pubblica Amministrazione si sbaglia di grosso" Così Giovanni Torluccio, Segretario Generale UIL-FPL. "Le riforme, soprattutto quelle che riguardano tutti i cittadini, sono riforme che si fanno col tempo giusto e non in fretta, ma soprattutto con il coinvolgimento di tutte le parti interessate." prosegue il sindacalista, che aggiunge "come UIL-FPL non ci siamo mai opposti a nessun provvedimento che andasse verso l'efficienza della Pubblica Amministrazione e della valorizzazione del personale che ci lavora e questa disponibilità la dichiariamo anche oggi, ma se si pensa che l'unico confronto possa essere fatto solo on-line, la nostra risposta sarà molto ferma e dura."

PROTOCOLLO D'INTESA TRA ANCI TOSCANA E CGIL-CISL-UIL SU RIORDINO DEGLI ENTI LOCALI

E' stato sottoscritto in data 16 aprile u.s. tra ANCI Toscana e le OO.SS. confederali e di categoria della Toscana di Cgil, Cisl, UIL e Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl, un protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali nel processo costitutivo delle Unioni di Comuni e gestione delle funzioni associate.

In una fase di riordino complessivo degli assetti istituzionali l'attivazione di tavoli di confronto mirati sui temi legati alla riorganizzazione degli enti, al tema della definizione delle funzioni, alla salvaguardia della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, alla necessità di garantire la funzionalità degli Enti e dei servizi, riaffermando il principio di sussidiarietà, diventa un'opportunità oggettiva non solo per contrastare la logica delle riforme calate dall'alto ma anche per costruire nuovi spazi di relazioni sindacali nell'ambito dei molteplici processi di riordino istituzionale (amministrazioni provinciali, città metropolitane, unioni e fusioni di comuni) da realizzarsi sia a livello nazionale sia a livello regionale. Il principale valore aggiunto, infatti, del protocollo d'intesa del 19 novembre 2013 con l'allora Ministro Delrio, il Ministro della Funzione Pubblica, Regioni ed ANCI è costituito dalla predisposizione di un'articolata rete di tavoli di confronto che si distribuisce su tutto il territorio nazionale e che solo se funziona in modo integrato e coerente può consentire il reale governo degli assetti istituzionali e amministrativi del territorio.

Riportiamo di seguito il comunicato stampa ed il testo dell'accordo.

Comunicato stampa

ancitoscana.it



Costituzione delle Unioni di comuni e relazioni sindacali dopo la Riforma Delrio Siglato un protocollo d'intesa tra Anci Toscana e organizzazioni sindacali di Cgil, Cisl e Uil confederali e dei dipendenti pubblici per individuare linee di indirizzo comuni per gestire la fase di riordino degli assetti istituzionali

Firenze, 17 aprile 2014. Costituzione delle Unioni di comuni, gestione delle funzioni associate e relazioni sindacali: Anci Toscana e le organizzazioni sindacali Cgil Cisl e Uil confederali e dei dipendenti pubblici hanno firmato un protocollo di intesa che individua alcune linee di indirizzo comuni per gestire la fase di cambiamento degli assetti istituzionali e di riordino del sistema delle Autonomie inaugurata dalla "Riforma Delrio" (legge 56/2014). Obiettivo dell'intesa è in sintesi quello di una condivisione dei cambiamenti in atto tra amministrazione, cittadinanza e lavoratori coinvolti nei processi di riorganizzazione superando, per garantire un'adeguata operatività delle Unioni, "un approccio

minimalista e meramente adempimentale nel trasferimento delle funzioni".

Per quanto riguarda la cittadinanza, in particolare, l'obiettivo comune è quello di salvaguardare lo svolgimento di funzioni e servizi locali per i cittadini e ricercare le modalità di erogazione più vicine alle loro esigenze. "Occorre individuare dopo un approfondito lavoro di analisi - si legge nel protocollo - le funzioni e i servizi e passare integralmente il loro esercizio alle Unioni, con l'obiettivo di rendere inequivocabile per i cittadini l'ente a cui è assegnata la responsabilità di esercizio di ciascuna funzione. Il conferimento delle funzioni e servizi deve, quin-

di, avvenire in modo integrale, con assegnazione coerente di poteri, responsabilità umane e strumentali.

Per quanto riguarda il personale la nuova fase può rappresentare, a giudizio dei sottoscrittori dell'intesa, "un'importante occasione per qualificare e specializzare il personale" ed è necessario quindi "rafforzare e raccordare coerentemente l'organizzazione del lavoro con lo svolgimento di funzioni e servizi in forma associata, in una logica di tenuta dell'occupazione e valorizzazione del lavoro, nel rispetto delle norme contrattuali vigenti e previo confronto con le organizzazioni sindacali di categoria".

Continua a pag.4



PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI NEL PROCESSO COSTITUTIVO DELLE UNIONI DI COMUNI E GESTIONE DELLE FUNZIONI ASSOCIATE

Premesso che:

- Anci Toscana, Cgil, Cisl e Uil FP CGIL, CISL FP e UIL FPL riconoscono che la fase di cambiamento che investe gli assetti istituzionali e i conseguenti processi di riordino del sistema delle Autonomie Locali può rappresentare un'opportunità per riallineare la capacità di rappresentanza e di governo del territorio, entro cui l'attuazione di processi di aggregazione e semplificazione istituzionale siano meglio rispondenti ai principi fondamentali di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza.
- La definitiva approvazione della legge 56/2014 (cosiddetta "Delrio"), pur con qualche criticità, "sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" potrà contribuire a tale riordino
- Anci Toscana riconosce, ad ogni livello, il ruolo negoziale delle OO. SS. nel governo di tali processi che in Toscana coinvolgerà un numero importante di lavoratori e lavoratrici. Tale valore e ruolo negoziale è stato affermato anche attraverso il Protocollo di Intesa Nazionale firmato nel novembre 2013 da Cisl FP, FP Cgil e Uil FPL, Governo ANCI e Conferenza delle Regioni, in cui si riafferma il valore strategico del lavoro pubblico in ordine al nuovo assetto, riconoscendo la necessità di tutelare i professionisti che vi operano e che garantiscono la funzionalità degli Enti.
- Occorre in questa fase rafforzare le relazioni sindacali, sia a livello regionale, sia a livello comunale e intercomunale, quale presupposto indispensabile per realizzare pienamente tale processo di rigenerazione istituzionale.
- La Regione Toscana ha opportunamente disciplinato il sistema delle autonomie locali. La L.r. 68/11, coerentemente con il quadro nazionale, ha fornito un adeguato complesso di norme e di incentivazioni per l'associazionismo intercomunale, con particolare riguardo per le Unioni di comuni e per le Fusioni.
- I comuni toscani, pur muovendosi nel contesto delle note difficoltà attuali (normative, economico-finanziarie, di lentezza negli approdi istituzionali, ecc. ecc.), sono impegnati a definire un modello toscano delle gestioni associate con prevalenza delle Unioni.
- In questo quadro, si inserisce anche il tema delle fusioni, quale strumento avanzato di gestioni associate e ricerca di abbattimento costi, qualificazione dei servizi, che si presenta oggi come un fenomeno in crescita, soprattutto nel territorio toscano (basti pensare che tra il 1995 e il 2011 si contano sul territorio nazionale solo 9 fusioni di comuni, mentre nel 2013 si sono concretizzate 15 fusioni, di cui 7 in Toscana).
- In Toscana si è svolto un importante lavoro, d'intesa fra Regione e autonomie locali, teso a ridurre drasticamente i luoghi decisionali delle politiche pubbliche: una sola Autorità idrica per l'acqua; tre Autorità di ambito per i rifiuti; l'Ufficio Unico regionale associato per il trasporto pubblico locale, ecc. ecc.
- Tale protocollo d'intesa riguarda anche il tema socio-sanitario, in attesa dell'approvazione definitiva, sia del nuovo PISSR, sia della revisione normativa in essere: l.r. 40, l.r. 41, l.r. 66.
- Anci Toscana e le OO.SS., a livello confederale, hanno stipulato recentemente un protocollo d'intesa sui bilanci di previsione 2014 dei comuni (sottoscritto il 26/02/2014), nonché negli anni precedenti sono stati sottoscritti accordi in merito alle diverse iniziative relative alle finanziarie annuali, del 26 febbraio 2001, del 28 febbraio 2003, del primo marzo 2004 sull'attuazione dell'art.

FW

[Handwritten signatures]

Continua a pag.5



119 per un nuovo assetto della finanza locale e per la concertazione sociale nelle scelte del bilancio 2004, del 7 gennaio 2008 e del dicembre 2008, del 23 dicembre 2009 e del febbraio 2011 in tema di finanziaria e bilancio dei comuni.

Le parti convengono che:

- Occorre salvaguardare lo svolgimento di funzioni e servizi locali per i cittadini, nonché ricercare le modalità di erogazione efficaci ed efficienti più vicine alle esigenze dei cittadini.
- Nel processo di riordino istituzionale in atto, occorre promuovere a più livelli momenti di confronto tra le amministrazione, la cittadinanza e i lavoratori coinvolti nei processi di riorganizzazione per condividere i cambiamenti in atto.
- Per garantire un'adeguata operatività delle Unioni di comuni e un corretto svolgimento delle funzioni e servizi ad essa conferiti, occorre superare un approccio minimalista e meramente adempimentale nel trasferimento delle funzioni. A tale scopo occorre qualificare i confronti territoriali a partire dalla definizione degli statuti.
- Occorre individuare, dopo un approfondito lavoro di analisi, le funzioni e servizi e passare integralmente il loro esercizio alle Unioni, con l'obiettivo di rendere inequivocabile per i cittadini l'ente a cui è assegnata la responsabilità di esercizio di ciascuna funzione. Il conferimento delle funzioni e servizi deve, quindi, avvenire in modo integrale, con assegnazione coerente di poteri, responsabilità e risorse umane e strumentali.
- La fase di ridefinizione istituzionale in atto, può rappresentare un' importante occasione per qualificare e specializzare il personale, occorre, quindi, rafforzare e raccordare coerentemente l'organizzazione del lavoro con lo svolgimento delle funzioni e servizi in forma associata, in una logica di tenuta dell' occupazione e valorizzazione del lavoro, nel rispetto delle norme contrattuali vigenti e previo confronto con le OO. SS.di categoria.
- Con successiva intesa, le parti potranno entrare nel merito degli aspetti di interesse comune relativi alla contrattazione decentrata in gestione associata.

Firenze, 16 aprile 2014

Per ANCI Toscana

Amma Rivi

Per CGIL Toscana

Renzo Capodelli
Antonio

Per CISL Toscana

Renzo Super

Per UIL Toscana

Pa

Antonio Ben
Per FP CGIL
Sebastiano

Per CISL FP

Paolo

Per UIL FPL

Paolo



Enti locali. Cgil, Cisl, Uil: “Tagli lineari ai dirigenti? L’innovazione è la qualità dei servizi”

Comunicato stampa

Roma, 17 aprile 2014

“La priorità è riorganizzare”, così Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl commentano gli annunci del governo sulle misure restrittive per i dirigenti pubblici degli enti locali. I sindacati mettono all’indice “le logiche da taglio lineare, che non affrontano i nodi veri della cattiva burocrazia: troppe norme, procedure farraginose, cattiva organizzazione del lavoro”.

“Tutti i lavoratori pubblici, e tra loro una dirigenza delle autonomie locali diminuita di circa il 30% a causa del blocco del turn over e con retribuzioni ferme al 2009 ma ben lontane da quelle dei cosiddetti “manager pubblici”, si assumono quotidianamente l’onere della garanzia di fondamentali servizi pubblici: servizi sociali, pubblica istruzione gestita dagli enti territoriali, servizi ambientali e culturali, edilizia pubblica, po-

lizia locale. Tutto in un contesto – aggiungono Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl - di generale difficoltà, con bilanci sempre più in affanno”.

“Serve una riforma che tenga insieme la riorganizzazione dei servizi con politiche per il personale coerenti e non vessatorie. Il punto – continua la nota congiunta - è sgombrare il campo dalle inefficienze, dagli sprechi, dalle consulenze inutili, dagli organici sbilanciati e dal labirinto di leggi complicate e procedimenti ottocenteschi. Il Paese chiede servizi pubblici veloci, innovativi, di qualità”.

“Bisogna quindi tagliare le norme, non gli stipendi a prescindere. Davvero – concludono le tre federazioni di categoria - da un Governo che si dice innovatore dobbiamo aspettarci solo cesoie e furore populista?”.



IL BONUS FISCALE VIENE EROSO PER CIRCA IL 40% DAGLI AUMENTI DELLE TASSE LOCALI

A Cura della UIL Servizio Politiche Territoriali

Più del 40% del bonus fiscale del nuovo Governo sarà eroso dall'aumento dell'IRPEF federale e dagli aumenti delle aliquote della TASI, quindi gli 80 euro al mese si ridurranno a 47 euro. Gli effetti sono stati calcolati da una simulazione della UIL Servizio Politiche Territoriali su una busta paga di 18 mila euro lordi l'anno (1.200 euro netti al mese), con una casa di proprietà (rendita catastale 620 euro).

Infatti il bonus di 80 euro ammonta per il 2014 ammonta per questa tipologia di reddito da Maggio a Dicembre (8 mesi) a 640 euro.

Purtroppo, però, tra TASI (230 euro), aumento dell'Addizionale Regionale IRPEF (36 euro medi) e dell'IRPEF Comunale (12 euro), arriviamo appunto a 278 euro, con una differenza.

La differenza pertanto è di un bonus netto di 362 euro.

Pertanto a partire dal mese di maggio il bonus di 80 euro si ridurrà a 47 euro, in quanto 33 euro serviranno per far fronte agli aumenti della fiscalità locale. Infatti stante la simulazione della UIL, quest'anno IRPEF Regionale aumenterà in 4 Regioni, (Piemonte, Liguria, Lazio e Umbria) hanno aumentato l'aliquota, arrivando all'aliquota massima del 2,33%, e il costo medio passerà, per questo reddito (18 mila euro lordi), dai 284 euro del 2013 ai 320 euro del 2014 (+ 12,7%), con picchi di 419 euro nel Lazio (+ 34,3%).

Mentre l'IRPEF Comunale passerà dai 108 euro medi pagati nel 2013 ai 120 euro medi di quest'anno (+ 111,1%), stante già gli aumenti già decisi (su 181 Comuni che hanno deliberato le aliquote per il 2014 in 61 municipi è stata alzata l'imposta, più di 1/3). E se tanto ci da tanto.

"Amare sorprese" per la TASI: su 2 Città dove si sono deliberate le aliquote, ad eccezione di Aosta dove l'aliquota è stata fissata all'1 per mille, in tutti gli altri municipi si sono decisi gli aumenti.

Secondo una prima proiezione della UIL Servizio Politiche Territoriali, sono 12 le Città che hanno già deliberato le aliquote della TASI per il 2014.

Se il buongiorno si vede dal

mattino la nuova imposta porterà delle "amare sorprese" per gli italiani.

Infatti, ad eccezion fatta per Aosta, dove per le case non di lusso l'aliquota è stata fissata al livello base dell'1 per mille, in tutte le altre Città ha subito delle variazioni al rialzo.

Milano ha scelto il 2,5 per mille, Cagliari il 2,1 per mille, Bologna si sta orientando al 3,3 per mille, così come Piacenza.

Renzi con la stessa tenacia con cui ha ridotto l'IRPEF nazionale, commenta Guglielmo Loy – Segretario Confederale UIL, dovrebbe fare altrettanto per evitare che gli effetti degli aumenti della fiscalità locale erodano il bonus fiscale nazionale.

SIMULAZIONE DEGLI EFFETTI FISCALI SULLA BUSTA PAGA DEL SIGNOR ROSSI
 REDDITO 18 MILA EURO LORDO ANNUI (1.200 EURO NETTI AL MESE), REDDITO
 MEDIANO DEI POTENZIALE BENEFICIARI DEL BONUS FISCALE.
 POSSESSO DI CASA DI PROPRIETA' IN ZONA SEMU PERIFERICA DI 5 VANI (RENDITA CATASTALE 620 EURO).

Imposta	Effetto in busta paga annuo	Effetto in busta paga mensile
Peso aumento medio Addizionali regionali 2014	-36	-3
Peso aumento medio Addizionali comunali 2014	-12	-1
Peso aumento Tasi	-230	-29
Totale aumenti fiscalità locale	278	-33
Bonus irpef	+640	+80
Guadagno in euro in busta paga al netto aumenti	+362	+47
Guadagno in % in busta paga al netto aumenti	+56%	+59%
Erosione bonus fiscale in busta paga in euro	-278	-33
Erosione bonus fiscale in busta paga in %	-44%	-41%

Elaborazione UIL servizio Politiche Territoriali

Continua a pag.8

IL BONUS FISCALE VIENE EROSO PER CIRCA IL 40% DAGLI AUMENTI DELLE TASSE LOCALI

SIMULAZIONE DEGLI EFFETTI FISCALI SULLA BUSTA PAGA DEL SIGNOR ROSSI
 REDDITO 18 MILA EURO LORDO ANNUI (1.200 EURO NETTI AL MESE), REDDITO
 MEDIANO DEI POTENZIALE BENEFICIARI DEL BONUS FISCALE.
 POSSESSO DI CASA DI PROPRIETA' IN ZONA SEMU PERIFERICA DI 5 VANI (RENDITA CATASTALE 620 EURO).

Effetti sulla busta paga del bonus irpef delle addizionali e della tasi	Busta paga mensile in euro
Netto in busta paga	1.200
Bonus irpef	+80
Totale	1.280
Peso aumento medio Addizionali regionali 2014	-3
Peso aumento medio Addizionali comunali 2014	-1
Peso aumento Tasi	-29
Totale aumenti fiscalità locale	-33
Netto in busta paga finale	1.247

Elaborazione UIL servizio Politiche Territoriali

TASI: ALIQUOTE 2014 E COSTI MEDI PER PRIMA CASA MEDIA A/2 E A/3

Comune	Aliquote	Costo medio	Costo medio IMU	Differenza TASI IMU
Brescia	2,5 per mille (esenzione per immobili con rendita catastale fino a 400 euro)	217	220	-3
Piacenza	3,3 per mille (detrazioni per immobili con rendita catastale fino a 600 euro)	250	229	21
Modena	2,5 per mille (esenzione immobili con rendita catastale fino a 320 euro; da 320 euro fino a 400 detrazione del 50% dell'importo)	221	321	-100
Mantova	2,4 per mille	241	152	89
Pistoia	2,5 per mille (esentati immobili in A/4 e A/5)	255	180	75
Aosta	1 per mille esclusi gli immobili in A/7 (1,5 per mille) e A1, A/8 e A/9 (2 per mille)	112	275	-163
Cagliari	2,1 per mille	266	351	-85
Ravenna	2,5 per mille	224	261	-37
Milano	2,5 per mille (detrazioni decrescenti fino a 21 mila euro fino ad annullarsi a 700 euro di rendita catastale)	430	396	64

Fonte UIL Servizio Politiche Territoriali



**È NATO
FONDO PENSIONE
PERSEO**



FOND  **PERSEO / Il FUTURO in CASSAFORTE**

La verifica delle attitudini del soggetto incaricato della vigilanza sul lavoro

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 15490 del 7 aprile 2014

Il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurarsi che il soggetto vigilante i lavori abbia le competenze, le qualifiche, i requisiti e le attitudini necessarie a impedire i pericoli, a prevenire i rischi mettendo in atto le procedure di prevenzione e protezione.

L'art. 299 del D.Lgs. 81/08 ("Esercizio di fatto di poteri direttivi") al suo unico comma cita testualmente: "Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

Si tratta dell'ormai noto "principio di effettività", cioè il principio secondo cui l'attribuzione di compiti, doveri e responsabilità prevenzionistiche è in capo a chi in azienda svolge le mansioni a cui sono sostanzialmente ed operativamente collegate quelle attribuzioni, al di là di eventuali altre e diverse attribuzioni formali. Aiuta ulteriormente a

comprendere questo principio la Cass. Pen., Sez. III, 15 aprile 1993, Giusto, per la quale "In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'individuazione dei destinatari dell'obbligo di attivare le norme di sicurezza va fatta con riferimento alle mansioni disimpegnate in concreto e non alla qualificazione astratta rivestita" oppure la Cass. Pen., Sez. IV, 20 aprile 1989, n. 6025 per la quale: "in tema di infortuni sul lavoro, la individuazione dei soggetti de-

stinatari della relativa normativa deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti".

La sentenza in esame fornisce ulteriori spunti di riflessione sull'art. 299 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, ovvero l'esercizio di fatto dei poteri

in base al quale l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate le quali prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto ed alla sua funzione formale. La cosiddetta "clausola di equivalenza" contenuta nel citato art. 299 sulla responsabilità penale concernente il datore di lavoro di fatto.

Con l'art. 299 il legislatore ha cioè codificato il principio di effettività, elaborato dalla giurisprudenza, al fine di individuare i titolari della posizione di garanzia, secondo un criterio di ordine sostanziale. Effettivamente, il principio relativo alle funzioni, in base al quale occorre fare riferimento alle mansioni impegnate in concreto e non alla qualificazione astratta del rapporto, è stato affermato dalle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione sin dal 1992 e tale teoria è stata seguita in maniera costante dalla giurisprudenza successiva.

E inoltre, la Suprema Corte ha ribadito che "Le Sezioni Unite hanno, infatti, chiarito che l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quin-



direttivi secondo il quale le posizioni di garanzia relative ai datori di lavoro, dirigenti e preposti gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare nomina, eserciti di fatto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti stessi. L'art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008 sull'esercizio di fatto di poteri direttivi non ha fatto altro, secondo la Corte suprema, che ripetere il principio di diritto affermato dalle Sezioni Unite della stessa Corte e da tempo consolidato, principio

La verifica delle attitudini del soggetto incaricato della vigilanza sul lavoro

di, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale (Cass. Sez. U, Sentenza n. 9874 in data 01/07/1992, dep. 14/10/1992, Rv. 191185)".

dici riferiti al datore di lavoro o ad altri garanti, la Corte suprema ha, inoltre, concluso che la disposizione di cui all'art. 299 "ha natura

meramente ricognitiva, rispetto ad un principio di diritto consolidato per cui il riferimento alla nozione di datore di lavoro di fatto, contenuto nella imputazione elevata all'imputato non determina alcuna applicazione retroattiva

attività della mansione svolta da un soggetto piuttosto che non la formalità dell'incarico a lui attribuito. A questo punto si comprende meglio la logica della delega (realizzata secondo l'art. 16 del D.Lgs. 81/08) di compiti datoriali a terze figure, la quale può quindi essere letta come occasione per esprimere e formalizzare in maniera compiuta compiti ed incarichi prevenzionistici che un soggetto magari già sostanzialmente svolge (in vece del Datore di Lavoro, all'interno dei compiti complessivamente definiti all'art. 18 del D.Lgs. 81/08), ma che rischiano di non essere conosciuti in forma completa - e quindi non completamente svolti - da parte di questo soggetto che si configura quindi come un semplice "Dirigente di fatto" (senza delega).

Mediante la formalizzazione di una delega è invece sensato ed auspicabile che vengano ben definite le specifiche "competenze" prevenzionistiche del delegato, all'interno delle quali il delegato stesso si può (e si deve) muovere durante la propria attività lavorativa. Si noti infatti che sia nella definizione di Dirigente (art. 2, comma 1, lettera d) che in quella di Preposto (art. 2, comma 1, lettera e) compare la dicitura "in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli", a voler significare il fatto che queste figure si dovrebbero muovere dentro un quadro ben definito di compiti, incarichi e funzioni aziendali (in materia di sicurezza), da loro perfettamente conosciuto.

Da qui, l'esistenza di una delega scritta diventa una condizione importante perché tutte le parti (Datore di Lavoro e Dirigente delegato) abbiano chiara coscienza dei compiti e delle competenze at-

tribuite della disposizione di cui all'art. 299, cit., rispetto a fatti commessi prima della entrata in vigore del testo unico del 2008, atteso che la nozione di datore di lavoro di fatto - funzionale alla selezione del soggetto titolare dell'obbligazione di sicurezza - risultava già acquisita al diritto vivente, come sopra evidenziato". Quest'ulteriore tassello nel quadro della disciplina sulla sicurezza del lavoro è da tenere in forte evidenza quando, per le dimensioni dell'azienda, si rende necessario vigilare sui lavoratori mediante un soggetto allo scopo delegato, occorre assicurarsi preventivamente delle sue pertinenti competenze, della sua idonea qualifica, delle sue attitudini ad impedire le situazioni di pericolo e della sua capacità di attuare le necessarie procedure di sicurezza

Come già sostenuto, al di là di inquadramenti o mansionari formali, quindi, ai fini dell'individuazione delle responsabilità prevenzionistiche (oltre che delle responsabilità civili e/o penali in caso di infortunio di un lavoratore) prevale decisamente l'effet-

tività della mansione svolta da un soggetto piuttosto che non la formalità dell'incarico a lui attribuito. A questo punto si comprende meglio la logica della delega (realizzata secondo l'art. 16 del D.Lgs. 81/08) di compiti datoriali a terze figure, la quale può quindi essere letta come occasione per esprimere e formalizzare in maniera compiuta compiti ed incarichi prevenzionistici che un soggetto magari già sostanzialmente svolge (in vece del Datore di Lavoro, all'interno dei compiti complessivamente definiti all'art. 18 del D.Lgs. 81/08), ma che rischiano di non essere conosciuti in forma completa - e quindi non completamente svolti - da parte di questo soggetto che si configura quindi come un semplice "Dirigente di fatto" (senza delega).

Mediante la formalizzazione di una delega è invece sensato ed auspicabile che vengano ben definite le specifiche "competenze" prevenzionistiche del delegato, all'interno delle quali il delegato stesso si può (e si deve) muovere durante la propria attività lavorativa. Si noti infatti che sia nella definizione di Dirigente (art. 2, comma 1, lettera d) che in quella di Preposto (art. 2, comma 1, lettera e) compare la dicitura "in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli", a voler significare il fatto che queste figure si dovrebbero muovere dentro un quadro ben definito di compiti, incarichi e funzioni aziendali (in materia di sicurezza), da loro perfettamente conosciuto.



In buona sostanza l'essenza di questa sentenza sta nel fatto che fornisce un ulteriore criterio per dare una corretta interpretazione alle disposizioni contenute nell'art. 299, sull'esercizio di fatto dei poteri direttivi, consegnando responsabilità anche a colui che esercita in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti regolarmente investiti.

Il D. Lgs. n. 81/2008 quindi, ha sostenuto la Sez. IV, "non ha pertanto comportato alcuna modificazione, rispetto ai criteri di imputazione della responsabilità penale, atteso che il panorama giurisprudenziale risultava già consolidato nel dare prevalenza alle funzioni in concreto esercitate, rispetto alla qualifica formale, ai fini della individuazione del soggetto responsabile, secondo la teoria del 'datore di lavoro di fatto'".

Una volta chiarito, pertanto, che la norma di cui all'art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008 con la quale si prevede che la posizione di garanzia gravi anche su colui che, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuri-

La verifica delle attitudini del soggetto incaricato della vigilanza sul lavoro

tribuite al delegato medesimo, in modo tale che questo possa svolgere appieno il proprio incarico mentre il Datore di Lavoro (DdL) possa invece svolgere in maniera efficace e completa la propria attività di vigilanza sul delegato (circa i compiti delegati mediante l'atto di delega).



Il punto allora non è se serve una delega o no ai fini delle responsabilità individuali del Dirigente: le responsabilità del Dirigente "delegato" o "di fatto" non cambiano, in virtù del sopraccitato principio di effettività (discorso diverso per il DdL).

Nella logica della promozione di una tutela efficace dei lavoratori, ad un DdL converrebbe probabilmente chiedersi se il Datore di lavoro dà una delega, riesce a creare maggior consapevolezza circa gli obblighi di sicurezza di cui è caricato il delegato mettendolo, così, in condizioni migliori per tutelare i lavoratori?

La risposta è probabilmente sempre "sì".

Discorso simile per la comunicazione ai Preposti circa il loro ruolo ed i loro obblighi prevenzionistici secondo l'art. 19 del TU per la sicurezza, utile da realizzare proprio per ricordare loro che -in virtù del loro ruolo aziendale (di Caposquadra, Capoturno,.....etc.)- hanno doveri di vigilanza verso i lavoratori e devono svolgere tutte le mansioni loro attribuite dall'art.

19 del TU.

Ritornando alla delega di funzioni datoriali verso un Dirigente per la sicurezza, è poi ovvio che le responsabilità di un DdL potrebbero cambiare in maniera rilevante nel caso di realizzazione di tale delega di funzioni in conformità ai requisiti di cui all'art. 16 (comprensiva di una procura di spesa di importo adeguato rispetto ai poteri delegati, e contestuale svolgimento della vigilanza relativa ai medesimi compiti delegati).

La sentenza 38111 del 27 ottobre 2010 della Corte di Cassazione (Cassazione Penale Sezione IV – Sentenza n. 38111 del 27 ottobre 2010 (u. p. 21 settembre 2010) – Pres. Marzano – Est. D'Isa– P.M. De Sandro – Ric. A. A.) è interessante perché ribadisce molto bene la logica alla base del TU, in quanto in un suo passaggio dice testualmente: "nella materia infortunistica, perché possa prodursi l'effetto del trasferimento dell'obbligo di prevenzione dal titolare della posizione di garanzia ad altri soggetti inseriti nell'apparato organizzativo dell'impresa (siano essi responsabili di settore o capireparto o, responsabile del servizio di prevenzione e protezione) è necessaria una delega di funzioni da parte dell'imprenditore o del datore di lavoro che deve trovare consacrazione in un formale atto di investitura in modo che risulti certo l'affidamento dell'incarico a persona ben individuata, che lo abbia volontariamente accettato nella consapevolezza dell'obbligo di cui viene a gravarsi; quello cioè di osservare e fare rispettare la normativa di sicurezza".

La delega di funzioni formalizzata con un atto scritto conforme alle indicazioni dell'art. 16 (con an-

nessa procura di spesa di importo adeguato rispetto alle funzioni delegate) è quindi condizione necessaria -insieme alla contestuale vigilanza- per poter realizzare un reale sgravio e trasferimento di responsabilità da parte del DdL verso un Dirigente, ma la sua valenza può essere anche maggiore. Come già visto, una buona delega può infatti essere occasione per chiarificare a tutti "chi deve fare cosa", permettendo che l'attività prevenzionistica venga effettivamente e completamente realizzata in azienda: a questo punto ragionare di responsabilità a seguito di infortunio viene probabilmente in secondo piano dal momento che, così facendo, si sono messe le basi perché i lavoratori siano "accompagnati" a lavorare in maniere sicura e a prevenire problematiche di sicurezza, da parte di dirigenti completamente consapevoli dei propri compiti e delle proprie responsabilità.

Effepielle

UILFPL

Redazione:

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

Hanno inoltre collaborato:

**Carlo Piccirilli
Mario Renzi
Massimiliano Castelloni
Stefano Passarello
Claudio Scambi**

Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio



Elenco dei corsi

Per Tutte le Professioni:

Valutazione dei rischi, in ottica di genere, in ambito sanitario

Accreditato con n. 267/53299 Crediti 4

Corso di Inglese scientifico per le professioni sanitarie

Accreditato con n. 267/56313 Crediti 8

Elementi di informatica applicata alla professione sanitaria

Accreditato con n. 267/89642 Crediti 7

Riservatezza dei dati sanitari

Accreditato con n. 267/92336 Crediti 3

Professione : Infermiere

Un modello di case management per la gestione dello scompenso cardiaco in ambulatorio infermieristico territoriale

Accreditato con n. 267/52947 Crediti 4

Manipolazione dei chemioterapici antitumorali

Accreditato con n. 267/52975 Crediti 4

Ruolo e profilo funzionale del case management infermieristico

Accreditato con n. 267/67456 Crediti 8

L'assistenza infermieristica in ambito penitenziario: criticità ed opportunità

Accreditato con n. 267/84174 Crediti 4

Professione : Infermiere e Ostetrica/o

Etica e bioetica professionale

Accreditato con n. 267/89642 Crediti 7

VAI SUL SICURO VIENI AL CAF UIL

MODELLO 730

Il CAF UIL assiste i lavoratori dipendenti, assimilati ed i pensionati, alla compilazione del modello 730 che rappresenta un modo semplice di presentare la dichiarazione dei redditi con i seguenti vantaggi:

- è semplice da compilare;
- non richiede calcoli perché sono effettuati dal Caf;
- eventuali rimborsi o pagamenti di imposte sono effettuati direttamente dal sostituto d'imposta o per il tramite dell'Agenzia delle Entrate con la retribuzione di luglio o, in caso di pensione, a partire dal mese di agosto;
- è possibile compensare eventuali crediti IRPEF con l'IMU da pagare;
- il CAF appone il visto di conformità ossia verifica la conformità dei dati esposti nel Mod. 730 con le risultanze della documentazione esibita dai contribuenti, relativamente agli oneri deducibili, agli oneri detraibili, agli importi dovuti a titolo di saldo o di acconto ovvero ai rimborsi spettanti, nonché ai redditi percepiti ed alle ritenute subite nell'anno
- sono previste garanzie assicurative che salvaguardano il contribuente in caso di errori imputabili al CAF.

Dal 2014 è possibile presentare il modello 730 anche in assenza del sostituto d'imposta se nel 2013 il contribuente ha percepito redditi di lavoro dipendente, redditi di pensione e/o alcuni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

MODELLO UNICO

Il modello Unico è il modello ordinario di dichiarazione dei redditi tramite il quale è possibile effettuare più dichiarazioni fiscali (Irpef, iva, Irap, Ires, etc.).

A differenza del modello 730, nel modello Unico i versamenti delle imposte sono effettuati direttamente dal contribuente attraverso il modello F24, che deve essere presentato in banca o in posta. Il contribuente può richiedere assistenza alla com-

**730, scadenze fiscali?
Non fare acrobazie!**

**Vai sul sicuro!
Vieni al
Caf Uil**

Ti aiutiamo nella compilazione del tuo modello 730 e per tutti gli adempimenti fiscali. Ti assistiamo nelle pratiche relative all'Isee, Cof e Badanti, Successioni, Locazioni, ed in tutti i rapporti con l'Agenzia delle Entrate, l'Inps e la pubblica amministrazione.

CAF UIL
Cafio Assistenza Fiscale

www.cafuil.it

Per conoscere le tariffe CAF Uil puoi chiamare il numero:

800.085.303

pilazione al CAF che rilascerà copia della dichiarazione trasmessa ed i modelli di pagamento F24 compilati.

I seguenti quadri del Modello Unico posso essere presentati anche se è stato presentato il Mod. 730:

- Quadro RM (redditi di capitale ed altri);
- Quadro RT (plusvalenze da partecipazioni non qualificate e minusvalenze);
- Modulo RW (investimenti all'estero, attività estere di natura finanziaria ed immobili all'estero);
- Quadro AC (amministratori di condominio).

Il CAF UIL presta assistenza nella compilazione dei modelli UNICO delle persone fisiche non titolari di partita IVA ed altresì, trasmette, in via telematica, all'Amministrazione Finanziaria qualsiasi tipo di modello UNICO (persone fisiche, società di persone,

Continua a pag.15

VAI SUL SICURO VIENI AL CAF UIL

società di capitali ed enti non commerciali), Mod. 770 ed IVA.

MODELLI RED

I titolari di prestazioni legate al reddito, possono rivolgersi gratuitamente presso qualsiasi sportello CAF UIL per la compilazione, elaborazione ed invio telematico dei modelli RED all'Inps. Nell'anno 2014 gli interessati potranno dichiarare i dati reddituali relativi all'anno 2013 e adempiere alla richiesta di sollecito per l'anno 2011.

Devono presentare il modello RED 2014:

- soggetto esonerato dalla presentazione della dichiarazione dei redditi per l'anno richiesto (2013);
- soggetto che non ha alcun reddito oltre alla/e pensione/i;
- soggetto che pur presentando la dichiarazione dei redditi (modello 730 o Unico 2014) per l'anno richiesto (2013) non dichiara in tutto o in parte i propri redditi e/o possiede redditi esenti/esclusi dalla dichiarazione fiscale (segue tabella);
- soggetto che deve presentare le seguenti dichiarazioni brevi: di decesso, espatrio o rinuncia.
- soggetto che deve elaborare un modello RED 503 AUT.

MODELLI ISEE – ISEEU

Il CAF UIL fornisce assistenza nella compilazione e trasmissione del mod. ISEE ed ISEEU.

L'I.S.E.E. è l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente utilizzato da vari Enti (Comuni, Regioni, Università, ed altri) per il riconoscimento di prestazioni sociali agevolate o di pubblica utilità quali ad esempio assegno di maternità, assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli minori, agevolazioni tasse universitarie, buoni per l'acquisto di testi scolastici, mensa scolastica, ...

Tale indicatore è determinato, previa applicazione, ove possibile, di abbattimenti del reddito e del patrimonio, dalla somma dei redditi e del 20% del patrimonio mobiliare e immobiliare di tutto il nucleo familiare e rapportato alle caratteristiche del nucleo

(coefficiente della Scala di Equivalenza).

L'I.S.E.E.U. è l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente Universitario utilizzato da numerosi Atenei e/o da Enti per il diritto allo studio universitario per l'attribuzione di benefici a favore degli studenti universitari, come agevolazione tasse universitarie, borse di studio, posto alloggio, ...

Tale indicatore è determinato, previa applicazione, ove possibile, di abbattimenti del reddito e del patrimonio, dalla somma dei redditi e del 20% del patrimonio mobiliare e immobiliare di tutto il nucleo familiare e rapportato alle caratteristiche del nucleo (coefficiente della Scala di Equivalenza). Il reddito ed il patrimonio di fratelli e/o sorelle dello studente sono considerati nel calcolo in misura pari al 50%. Per l'I.S.E.E.U devono inoltre essere dichiarati anche

730, scadenze fiscali?
Non arrampicarti sugli specchi!

Vai sul sicuro!
Vieni al Caf Uil

Ti assistiamo nella compilazione del tuo modello 730 e per tutti gli adempimenti fiscali. Ti assistiamo nelle pratiche.

relative all'Isee, Gif e Redenti, Successioni, Locazioni, ed in tutti i rapporti con l'Agenzia delle Entrate, l'Inps e la pubblica amministrazione.

Per informazioni al Caf Uil vai su www.cafuil.it

800.085.303

Continua da pag.15

VAI SUL SICURO VIENI AL CAF UIL

il reddito ed il patrimonio, rispettivamente, percepiti e posseduto all'estero.

IMU

Gli sportelli del CAF UIL sono a disposizione dei contribuenti per il calcolo dell'IMU dovuta e per la compilazione e l'elaborazione delle dichiarazioni IMU.

SUCCESSIONI

La successione è un evento attraverso il quale uno o più soggetti subentrano in tutti i rapporti giuridici, attivi e passivi, di cui era titolare il de cuius, esclusi i crediti e debiti con carattere strettamente personale.

Il CAF UIL svolge un prezioso lavoro di assistenza e semplificazione nella compilazione della dichiarazione di successione e della voltura catastale relative al trasferimento di beni e di diritti da una persona defunta agli aventi diritto (eredi e legatari).

COLF E BADANTI

Il CAF UIL offre un valido aiuto nella predisposizione dei documenti necessari all'assunzione, variazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro domestico (colf, badanti, baby-sitter, ecc.) e nella compilazione delle prospetti paga mensili e dei bollettini trimestrali di versamento dei contributi, garantendo ai soggetti interessati il rispetto della norma e dei diritti/doveri riconosciuti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Domestico.

Presso il CAF UIL si può:

- predisporre il contratto di assunzione e/o lettera di assunzione nel rispetto del CCNL in vigore;
- compilare i prospetti paga mensili, la tredicesima mensilità ed il modello CUD
- calcolare i contributi previdenziali e compilare trimestralmente i MAV per il versamento all'INPS
- predisporre ed aggiornare il prospetto ferie, malattia, maternità, infortunio
- predisporre il prospetto del trattamento di fine

rapporto (T.F.R.) e, a seguito della cessazione di un rapporto di lavoro, la liquidazione delle competenze maturate

- predisporre le comunicazioni obbligatorie INPS.

CARTA ACQUISTI – BONUS ENERGIA E BONUS FAMIGLIE

Il CAF UIL assiste nella compilazione della richiesta della Carta Acquisti e dei Bonus Energia e Famiglia riconosciuti alle famiglie che si trovano in condizioni disagiate.

VISURE CATASTALI, ISPEZIONI IPOTECARIE E MOD. F24 ON-LINE

Presso gli sportelli CAF UIL, è possibile effettuare visure catastali, ricerche nazionali catastali ed ispezioni ipotecarie telematiche mediante accesso alle banche dati catastali ed ai registri immobiliari delle conservatorie, nonché l'invio telematico dei modd. F24.

**Ti serve il CUD?
Non sai dove cercare?**

**Vai sul sicuro!
Vieni al Caf Uil**

Vieni da noi a ritirare il tuo modello Cud. È disponibile per tutti gli assistiti Inps, ex Inpdap/Erspale/Post. E da noi puoi ritirare anche il tuo modello Red ed Invece (Dette, Irlas, Acc/ASPS), ricevere assistenza per la compilazione del modello 730 e per tutti gli atti adempimenti fiscali.

CAF UIL
www.cafuil.it
800.085.303

NOTIZIE DAI TERRITORI

LA RIFORMA ■ «DA TRE ANNI A QUESTA PARTE È UNA PREOCCUPAZIONE CONTINUA»

Addio Provincia, e ai dipendenti non restano che incertezze

I lavoratori potranno essere assunti in Regione o nei Comuni, a seconda del settore in cui operano e delle funzioni: «A Lodi non ci saranno esuberanti»

GRETA BONI

San Cristoforo cambia "pelle" per effetto della riforma Delrio e i dipendenti restano con un pugno d'incertezze. Alcuni tra loro, infatti, dovranno probabilmente "traslocare" dalla Provincia di Lodi ai Comuni o alle Regioni. Lo scenario non è affatto chiaro e nemmeno scontato, spiegano Cgil, Cisl e Uil. Quel che è certo è che ormai da diversi anni tra gli uffici di via Fanfulla, dove lavorano circa 180 lavoratori, aleggia una certa preoccupazione.

«IN OCCASIONE dell'ultima assemblea, a febbraio - dice Giovanni Bricchi, segretario della funzione pubblica Cgil - si avvertiva la loro rassegnazione, anche perché le Province in futuro saranno eliminate. A seconda del settore in cui si lavora e della funzione, gli operatori potranno essere assegnati a Comuni o Regioni. Dal punto di vista contrattuale non cambierà nulla, perché il contratto applicato resterà quello delle autonomie locali. Ciò che conta è la tutela dell'intero processo per lo spostamento delle funzioni e dei lavoratori, oltre alla gestione di eventuali esuberanti, che però a Lodi non ci saranno». I sindacati si sono già mossi per fare in modo che il passaggio non sia comunque traumatico. La riforma Delrio è solo un passaggio intermedio, in attesa di una riforma costituzionale che cancelli definitivamente le Province.

LA UIL SOTTOLINEA che il disagio più grosso per i dipendenti è lavorare senza sapere che cosa accadrà e, soprattutto, in una situazione in cui l'orizzonte d'azione è limitato. «Da tre anni i dipendenti sono sulle montagne russe - commenta Massimiliano Castellone, segretario provinciale della funzione pubblica Uil -, con il Salva-Italia del 2011 si è iniziato a parlare dell'abrogazione. Da lì è partito il calvario. Oltre alla guerra "brunettiana" in base alla quale il dipendente pubblico è per

forza un fannullone. Per quest'anno le funzioni resteranno in capo alla Provincia, ma con una gestione economica provvisoria, questo vuol dire che ogni spesa è contabilizzata per quote mensili, questo provoca delle complicazioni gestionali pesantissime».

SAN CRISTOFORO continuerà per ora ad esistere come ente di secondo livello, con un numero di funzioni limitate rispetto a quelle attuali. Mauro Tresoldi, segretario provinciale della funzione pubblica Cisl, solleva un'altra questione: «In Provincia non c'è un riferimento certo con cui confrontarsi, come Cisl abbiamo fatto alcune domande al commissario ma non abbiamo ottenuto risposta. La conduzione della Provincia ci sembra un po' confusa. Noi, in ogni caso, ci stiamo coordinando con le altre realtà per condividere le informazioni, attraverso un gruppo di lavoro».

24 CATANIA

APPELLO ALLA REGIONE: «SBLOCCARE I CONCORSI»

Denuncia Uil-Fpl: «Negli ospedali serve più personale»

«La Regione sblocchi una volta per tutte i concorsi e si affretti a colmare i vuoti che i nosocomi siciliani presentano, per il bene innanzitutto della cittadinanza e di quei lavoratori che devono sobbarcarsi a turni di lavoro estenuanti pur di rispondere alle esigenze della popolazione». A dichiararlo è Stefano Passarello, rilanciando in particolare il problema del Pronto soccorso, evidenziando nei giorni scorsi anche da La Sicilia.

«Negli ultimi mesi diverse inchieste giornalistiche sono state condotte per denunciare la carenza di personale - sia medico che infermieristico - che si registra in diversi ospedali, soprattutto nei pronto soccorso: una denuncia che la Uil Fpl fa da anni - sottolinea Passarello - Ciò che da tempo rimarchiamo è che determinati reparti hanno bisogno di un incremento del personale: pensiamo ai reparti di rianimazione, terapia semintensiva, cardiologia e cardiocirurgia, chirurgia d'emergenza e medicina d'emergenza. Tutti reparti di fondamentale importanza nella vita di un ospedale, ma che risentono giocoforza della mancanza di esperti professionisti. Per questo chiediamo da tempo alla Regione e all'assessore alla Salute una dotazione di risorse umane maggiore perché la mole di lavoro è sempre in aumento e il personale che già opera non può continuare con questi ritmi. Soprattutto adesso che siamo a ridosso della stagione estiva e, tra ferie e aumento delle richieste di soccorso, gli ospedali non riescono a reggere il carico di lavoro». Una carenza che porta inevitabilmente all'allungamento dei tempi di attesa nei pronto soccorso, a rischi di casi di malasanità, «a situazioni che mortificano un sistema sanitario eccellente, ma che purtroppo deve fare i conti con una politica che è poco attenta alle richieste dei lavoratori e, soprattutto, dei cittadini», conclude il segretario provinciale della Uil Fpl auspicando che vengano banditi i concorsi e che venga dato il giusto supporto agli operatori.

IL GIORNO SABATO 12 APRILE 2014

SINDACATI CASTELLONE È SEGRETARIO ORGANIZZATIVO Uil Fpl, 'nozze' tra Lodi e Cremona

- LODI -

LE SIGLE sindacali Uil Funzione pubblica di Lodi e Cremona sono state unificate per creare una struttura di maggiore forza e rappresentanza. Il "matrimonio" è stato sancito ieri a Cremona. «Questo passo - spiega il neo eletto segretario organizzativo Massimiliano Castellone (ultimo a destra nella foto) - è stato dettato dalla necessità di recuperare risorse per lavorare a tempo pieno sul territorio. Con tutti i tagli che ci sono stati negli ultimi tempi le prospettive erano diventate abbastanza scarse. L'unico modo era unire le forze». «È stato così creato un organismo che vede come segretario generale della Uil Fpl Lodi-Cremona, Fulvio Corbari - aggiunge Castellone - Io sarò il segretario organizzativo. Della segreteria, che è composta da cinque elementi, fa parte anche Rosi Messina, ex segretaria organizzativa e dipendente dell'Azienda ospedaliera di Lodi. Si occuperà in modo particolare dei temi della sanità». Per Castellone «da Uil negli ultimi tempi sta facendo sentire sempre con più



forza la sua voce». «A Cremona - sottolinea - abbiamo avuto un congresso con 70 delegati, per una struttura che può contare su oltre 750 iscritti. Siamo diventati di un certo peso. Nel nostro sindacato c'è aria di grande cambiamento, le attività sul territorio sono in crescita. Anche perché tanti sono i problemi da seguire e saranno sempre di più anche in futuro, visti i tagli e le manovre del Governo. Tra questi ad esempio il demansionamento delle Province che provocherà problemi a tanti dipendenti».

Ti serve il CUD?
Non sai dove cercare?



Vai sul sicuro!
**Vieni al
Caf Uil**

Vieni da noi a ritirare
il tuo modello **Cud**.
È disponibile per tutti gli assistiti
Inps, ex Inpdap/Enpals/Ipst.
E da noi puoi ritirare anche
il tuo modello **Red** ed **Invciv**
(**Icric, Iclav, Acc/AS/PS**), ricevere
assistenza per la compilazione
del modello 730 e per tutti
gli altri adempimenti fiscali.



www.cafuil.it

Per conoscere la sede Caf Uil più vicino chiama:

Numero verde
800.085.303