

Effepiella

**contratto
subito**

N° 110 DEL 30 NOVEMBRE 2015



Anno V° n. 110/2015 - **UIL FPL INFORMA** - **quindicinale di informazione politico-sindacale** - www.ulfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Firenze, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@ulfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIA' PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita



**contratto
subito**

PER

SCUOLA, SANITA', FUNZIONI CENTRALI,
SERVIZI PUBBLICI LOCALI, SICUREZZA E SOCCORSO,
UNIVERSITA', RICERCA, AFAM, PRIVATO SOCIALE

In 50.000 alla Manifestazione Nazionale del 28 Novembre 2015



Sabato 28 Novembre 2015 circa 50.000 dipendenti pubblici hanno sfilato lungo le vie della Capitale per rivendicare il diritto al rinnovo dei contratti nazionali, dopo sei anni di blocco della contrattazione.

In piazza ad urlare #ContrattoSubito c'erano lavoratori e lavoratrici di tutti i settori del pubblico impiego: sanità, enti locali, scuola, università e i ministeriali, ma anche lavoratori della sanità privata e del terzo settore. Sul palco, situato a pochi passi da Piazza Venezia, sono intervenuti ai comizi finali i Segretari Generali di Cgil, Cisl e Uil, Susanna Camusso, Annamaria Furlan e Carmelo Barbagallo.

“Una manifestazione ben riuscita” ha commentato il nostro **Segretario Generale Uil Fpl Giovanni Torluccio**. Ed ancora: **“Voglio ringraziare tutti quei lavoratori che da tutta Italia sono giunti a Roma per gridare il proprio sdegno contro chi, dopo 6 anni di blocco dei contratti, si è presentato con una proposta di 5 euro di aumento mensile. Un vero e proprio insulto nei confronti di oltre 3 milioni di lavoratori, segno dell'arroganza di questo Governo che riteniamo il peggior datore di lavoro in circolazione.**

Un silenzio assordante del Governo Renzi che dimostra chiaramente di essere contro i lavoratori. Per questo se non ci saranno risposte entro breve, l'unica forma di lotta che prevediamo è lo sciopero, prospettando anche occupazioni di sedi istituzionali.



CGIL Cisl Uil confederazione EGU
28 novembre - Roma
MANIFESTAZIONE NAZIONALE

#Pubblico6Tu

contratto subito
 PER
 SCUOLA, SANITÀ, FUNZIONI CENTRALI, SERVIZI PUBBLICI LOCALI,
 SICUREZZA E SOCCORSO, UNIVERSITÀ, RICERCA, AFAM, PRIVATO SOCIALE



Pubblico sei tu. Siamo noi. Sono tutte quelle persone che hanno scelto di attraversare l'Italia e di invadere le strade di Roma con uno scopo unico e chiaro: chiedere a questo Governo l'immediato rinnovo dei contratti del pubblico impiego a condizioni dignitose. E quest'ultima parte è stata sicuramente al centro del dibattito politico e sindacale degli ultimi giorni visto quanto l'Esecutivo vorrebbe destinare ai lavoratori pubblici dopo ben 6 anni di blocco costituzionalmente illegittimo secondo la Corte Costituzionale. Le decine di migliaia di persone scese in piazza oggi a Roma non hanno alcuna intenzione di accettare mance da questo Governo, che non taglia gli sprechi reali e si accanisce contro il motore della macchina statale, la parte realmente pulita e produttiva di un sistema che, altrimenti, andrebbe totalmente rifondato.

In piazza, ad urlare al cielo romano lo slogan "Contratto Subito", c'era tutto il mondo del pubblico: la

sanità, gli enti locali, la scuola, l'università e i ministeriali, un fiume colorato e anche piuttosto arrabbiato che ha pacificamente sfilato da Piazza della Repubblica fino al palco situato a pochi passi da Piazza Venezia, dove la giornata è stata conclusa dagli interventi dei Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali promotrici di questa grande manifestazione, tra cui il nostro Segretario Generale, Carmelo Barbagallo, il quale lancia qualche frecciatina al Governo Renzi, ricordando che questa giornata di protesta sarà l'ultima effettuata di sabato nel caso in cui da Palazzo Chigi non arriveranno impegni concreti circa l'avviamento di un confronto per arrivare al nuovo contratto per i dipendenti pubblici. Le forme di protesta, infatti, dovranno essere modificate in questo senso, con l'avvio di un percorso che non escluderà scioperi anche continuativi ed occupazione di sedi istituzionali. Perché? Perché sembra che il Governo non abbia alcuna voglia di rinnovare il contratto ai i pubblici dipendenti, visto che è stato in grado di risparmiare risorse nella finanziaria per altri capitoli ma non per il pubblico, dimostrando di non ave-

re a cuore i propri primi dipendenti. Secondo il Segretario Generale della UIL FPL, Giovanni Torluccio, questa giornata è la risposta "all'insulto del governo che offre 5 euro per il rinnovo del contratto e non programma il futuro dell'amministrazione pubblica. Con la Legge di Stabilità, infatti, l'esecutivo fa l'esatto contrario di quello che dichiara: parla di rilancio ma taglia i servizi." Con oggi, dunque, il Sindacato di categoria ma soprattutto confederale dimostra al popolo del pubblico impiego che #ContrattoSubito non è solo un hashtag di tendenza, ma una priorità vera e propria che non verrà assolutamente sottovalutata. Dopo questa manifestazione, infatti, il confronto tra le parti sociali in merito sarà serrato e volto solo al raggiungimento dell'obiettivo: il contratto. Come detto anche dal Segretario Generale Barbagallo, "se ci costringeranno a bloccare il paese per causa loro poi ci definiscano irresponsabili". La richiesta dei Sindacati di un rinnovo di 150 euro è ad ora molto lontana dalle proposte governative, assolutamente ridicole soprattutto pensando alla cifra vicina ai 5mila euro persa dai lavoratori del pubblico impiego durante il blocco. Di certo, il 28 novembre 2015 sarà ricordato come un nuovo inizio per la nostra mobilitazione, che continuerà sempre più fortemente ad essere finalizzata ad un unico obiettivo: #ContrattoSubito.



Comunicato stampa Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl

Sanità, sindacati all'ARAN: basta con le deroghe-alibi sugli orari Investire davvero su personale, competenze e contratto

“Con nostra sorpresa siamo stati riconvocati all'ARAN, ieri pomeriggio e di nuovo oggi, per due incontri sugli orari di lavoro nel Servizio sanitario nazionale, rispettivamente per la dirigenza STPA e per il personale del comparto. Abbiamo ribadito per entrambi la nostra posizione: no ad altre deroghe alle previsioni normative europee e nazionali sugli orari di lavoro, no soprattutto a ridurre i periodi di riposo fra un turno e l'altro, no alla previsione di pronte disponibilità “camuffate” attivate al posto di turni ordinari di lavoro che non possono essere programmati, perché il personale è insufficiente per aprire i gruppi operatori e i servizi di urgenza ed emergenza”. Lo dichiarano le federazioni di categoria Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl.

“Le deroghe sono state attivate ormai dal 2010 – spiegano i sindacati - e in questi anni sono servite solo come alibi al ministero della Salute per non fare le politiche e gli investimenti necessari sul personale. Investimenti che erano e sono necessari a indurre quei cambiamenti che devono accompagnare le trasformazioni dichiarate nei diversi patti per la salute. E sono servite anche alle Regioni, per tagliare la spesa e non controllare sprechi e ruberie che si annidano nel sistema e portano la spesa fuori controllo; e alle direzioni aziendali, per evitare quei cambiamenti organizzativi e professionali indispensabili per assicurare appropriatezza delle cure, nel rispetto di standard adeguati e condivisi.”

“Il personale del servizio sanitario è diminuito in 5 anni di oltre 20.000 unità, il ricambio generazionale è inesistente e l'età media si è alzata in modo preoccupante. I lavoratori che per ragioni di salute non possono esercitare al meglio sono oltre il 20% del personale delle aziende sanitarie e ospedaliere. Questi numeri presentano una fotografia preoccupante, considerato quanto questo settore sia strategico sia per il benessere dei cittadini che per l'economia del nostro paese.”

“Il lavoro, all'interno del sistema sanitario, è l'elemento più qualificante e più importante. Lo devono capire il ministro della salute, i governatori delle regioni, i direttori delle aziende: serve investire sui professionisti e gli operatori, sul loro benessere, sulla crescita delle competenze, sulla formazione, per fare salute in modo qualificato e sostenibile economicamente. Non bloccare il turn over, i contratti di lavoro e tagliare le prestazioni.”

“Per questo ribadiamo il nostro no alle deroghe e chiediamo un confronto vero con il governo e le regioni sulle condizioni organizzative e professionali dei servizi, sugli investimenti e sulla programmazione dei prossimi anni del sistema sanitario. E chiediamo naturalmente – concludono Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl - di aprire la trattativa per il rinnovo contrattuale, con risorse adeguate e con la disponibilità ad aggiornare l'ordinamento professionale e gli istituti contrattuali del salario e delle tutele dei lavoratori.”

Roma, 19 novembre 2015



PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO SANITARIO
miglioriamo organizzazione
e condizioni di lavoro

BASTA
deroghe alla disciplina sugli orari!

SERVONO:

- **programmi assunzionali**
- **innovazione organizzativa**

e

RINNOVO DEL CONTRATTO!

28 NOVEMBRE - ROMA

MANIFESTAZIONE NAZIONALE #ContrattoSubito

per saperne di più rivolgiti al delegato sindacale del tuo posto di lavoro



FONDAZIONE DON GNOCCHI

Sciopero unitario nazionale per l'intera giornata del prossimo 11 dicembre

Cari amici e compagni,

il tentativo di conciliazione, che si è svolto il 24 novembre u.s. presso il Ministero del Lavoro, si è concluso con un mancato accordo.

La Fondazione Don Gnocchi, si è rifiutata, nonostante la mediazione del Ministero stesso, di ritirare la disdetta del contratto, confermando la volontà di applicare ai propri dipendenti un contratto diverso da quello in essere.

Pertanto, abbiamo deciso di procedere con la proclamazione dello sciopero unitario nazionale per

l'intera giornata del prossimo 11 dicembre.

La necessità di rispettare i tempi di preavviso da un lato, e quella di evitare le polemiche e le strumentalizzazioni per la vicinanza della data precedentemente prevista alla festività dell'8 dicembre dall'altro, ha reso necessario posticipare la data dello sciopero.

Fin da subito invitiamo tutte le strutture interessate ad aumentare l'intensità e la visibilità delle nostre iniziative, a partire dall'esposizione delle nostre bandiere e dei nostri striscioni fuori dai centri FDG.

Nei prossimi giorni vi invieremo il materiale informativo da diffondere nei luoghi di lavoro, nel frattempo resta indispensabile la mobilitazione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori e l'impegno di tutte le strutture per coinvolgere e richiamare l'intervento delle Regioni coinvolte rispetto alle intenzioni della Fondazione.



**il 28 novembre 2015
i lavoratori e le lavoratrici
della FONDAZIONE DON GNOCCHI
sono scesi in piazza**

per dire NO a:

- Alla disdetta del contratto collettivo nazionale
- Al blocco della contrattazione
- Al progressivo depauperamento del Fondo sanitario nazionale
- Al continuo deterioramento dei servizi ai cittadini



PER CHIEDERE:

- il diritto al contratto nazionale di lavoro
- il rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori





Qui di seguito la richiesta unitaria inviata ai Presidenti di AIOP, ARIS, FDG per chiedere l'apertura del confronto sui contratti della Sanità privata e delle RsA/Cdr, con l'obiettivo per i primi del riallineamento al 2015 - necessario per il successivo rinnovo del ccnl 2015/2018, in parallelo con quello della sanità pubblica - e per i secondi con l'obiettivo di rinnovare/riunificare i contratti esistenti.

Roma, 19 novembre 2015

Al Presidente dell'AIOP Nazionale
Segreteria.generale@aiop.it
Al Presidente dell'ARIS Nazionale
segreteria@arisassociazione.it
Al Presidente della Fondazione Don Gnocchi
presidenza@dongnocchi.it

Egregi Presidenti,
la sanità pubblica e quella privata vivono da anni uno stato di sofferenza che nasce anche dai tagli alle risorse del Fondo Sanitario Nazionale e, di riflesso, da quelli che le regioni hanno apportato alle risorse a disposizione degli enti del SSR e della sanità privata accreditata. Una situazione che, se da un lato

purtroppo sta causando un graduale restringimento del perimetro dell'assistenza sanitaria pubblica, dall'altro ha portato alla luce una serie di difficoltà finanziarie negli enti, anche quelli della sanità privata, non sempre necessariamente riconducibili solo agli effetti della crisi finanziaria.

In questi anni i lavoratori hanno pesantemente pagato il costo della crisi attraverso il blocco protratto della contrattazione collettiva nazionale ferma in alcuni casi, come ad esempio per AIOP e ARIS, addirittura al biennio economico 2006/2007.

Come ha affermato la Corte de Conti a maggio 2015, "esaurita la fase più severa della crisi economica (...) occorre, riprendere

il percorso di definizione di un'ordinaria politica di personale in grado di intervenire sulle debolezze e le criticità del sistema". Se questo vale per il settore pubblico, lo è ancor di più per il settore privato in cui l'efficienza e l'efficacia non sono solo obiettivi ma condizioni di sopravvivenza sul mercato.

Per questo, così come nel settore pubblico sta per riavviarsi la stagione dei rinnovi contrattuali, grazie soprattutto alla nota sentenza della Corte Costituzionale, **anche nella sanità privata è giunta l'ora di far ripartire la contrattazione**, non solo per adeguare le retribuzioni dei lavoratori ma, anche per dare nuove prospettive al settore, favorendo le operazioni di riassetto organizzativo e di riequilibrio economico-finanziario degli enti in difficoltà attraverso il volano della

continua a pg 8



continua da pg 7



produttività, l'innovazione e l'adeguamento delle professionalità.

Anche nel campo della contrattazione è importante però fare un'opera di razionalizzazione per riportare ad unitarietà contrattuale tutte le eterogeneità esistenti nel settore sanitario privato presenti sul territorio nazionale, dove le strutture accreditate hanno caratteristiche molto differenti fra loro (*all'interno delle regioni e tra le regioni*): sia rispetto alla presenza di strutture private nei diversi segmenti dell'assistenza, sia rispetto alla differenziazione quanto a natura giuridica e ambiti di intervento ovvero alla compresenza di piccole entità che offrono prestazioni di base e strutture di grandi dimensioni fortemente orientate all'alta specialità.

Per questo occorre l'avvio di un percorso che porti alla condivisione di **un contratto unico di settore per la sanità privata e di un contratto unico di settore per la riabilitazione** che, tenendo conto dei disallineamenti esistenti in merito ai rinnovi contrattuali sottoscritti da ciascuna organizzazione datoriale, aggiorni le retribuzioni al 31/12/2015.

Alla luce dei tagli di questi anni e di quelli che si delineano per le Regioni anche nella legge di stabilità risulta determinante costruire regole chiare sul settore che determinino una concorrenza leale tra i soggetti firmatari dei CCNL e che salvaguardino i diritti dei lavoratori, evitando ogni forma di dumping contrattuale e sociale.

La conclusione del confronto negoziale potrà certamente favorire un'omogeneizzazione dei trattamenti economici e una maggiore tutela salariale per tutti gli operatori del settore di sanità privata, nonché l'avvio, subito dopo, di un percorso di confronto che porti al rinnovo contrattuale 2015 - 2018, parte normativa e economica, al quale affidare il compito di trovare i delicati punti di equilibrio tra le diverse esigenze del complesso sistema di sanità privata.

Attraverso il rinnovo e grazie anche alla definizione dei percorsi di implementazione delle competenze in corso, si potrà certamente agire sugli istituti contrattuali sia per valorizzare il patrimonio di conoscenze e competenze dei professionisti e degli operatori presen-

ti nel settore e per garantire loro concrete opportunità di miglioramento professionale, economico e soprattutto di miglior servizio al cittadino, ma sarà soprattutto l'occasione di rilanciare la produttività degli enti per dare maggiore efficienza ed efficacia al settore.

Tra i temi cui dovremo dedicare particolare attenzione nell'ambito del confronto ci sono la **valorizzazione degli sviluppi professionali e di carriera** dei professionisti e degli operatori, e la **formazione continua**, strumento di aggiornamento per i lavoratori e garanzia di qualità per le aziende sanitarie.

Questa che vi sollecitiamo, dunque, è un'occasione che può rivelarsi determinante per la ripresa del settore oltre che, per quanto ci riguarda, un miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori del comparto, ferme da anni.

In attesa di un vostro riscontro porgiamo cordiali saluti.

FP CGIL - Rossana Dettori
CISL FP - Giovanni Faverin
UIL FPL - Giovanni Torluccio

TORLUCCIO (UIL FPL): “SENTENZA SU ROTAZIONE DEL PERSONALE ALTRA VITTORIA DEI SINDACATI CONTRO ARROGANZA ISTITUZIONI”

Con la sentenza n. 9879/2015 pubbl. il 16/11/2015 emessa dal Tribunale del lavoro di Roma, sulla rotazione del personale, la Uil Fpl ha dato un ulteriore “schiaffo morale” a chi in questi ultimi anni ha pensato di poter riformare la Pubblica Amministrazione in maniera unilaterale.

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

Quanti tribunali dovranno ancora pronunciarsi prima che le Istituzioni capiscano di doversi obbli-

gatoriamente confrontare con le parti sindacali sulle tematiche del lavoro?

E’ anche per questo - prosegue Torluccio - che il 28 Novembre, a Roma, è stata indetta una grande Manifestazione dei dipendenti del Pubblico Impiego. Non consentirò più a nessuno di calpestare i diritti di milioni di lavoratori, ulteriormente umiliati da questo Governo che, nonostante la sentenza della Consulta abbia dichiarato illegittimo il blocco della Contrattazione, ha avuto la faccia tosta di proporre un aumento contrattuale

di 5 euro netti al mese.

Se davvero si vuol cambiare il paese non possono lasciare i settori e servizi pubblici a un destino di abbandono. Scuola, salute, conoscenza, sicurezza, prevenzione, welfare, integrazione, sostegno alle persone e alle imprese: servono investimenti in ricerca, innovazione e competenze per rimettere in moto la più grande azienda del paese. Solo attraverso il contratto, - conclude Torluccio - e non con le imposizioni, si produce il vero cambiamento.

A cura di Chiara Lucacchioni

TORLUCCIO (UIL FPL): “ORMAI ATTACCO AL SINDACATO È ROUTINE”



Non possiamo non replicare all’articolo del giornalista de Il Corriere della Sera, Sergio Rizzo, nel quale condanna la Uil Fpl solo per aver fermato chi ha proceduto in maniera unilaterale su argomenti che riguardavano i lavoratori, fregandosene di confrontarsi con le parti

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

Rimaniamo sinceramente sconcertati per le critiche mosse al Tribunale che ha fatto solamente il suo dovere riconoscendo una condotta antisindacale.

In questa vicenda - prosegue Torluccio - nulla c’entra la difesa “per le vecchie e rassicuranti rendite di posizione ...” così come accennato da Rizzo, ma vi è la volontà di fermare un atteggiamento arrogante che parte dal Governo sino ad arrivare alle Istituzioni Locali volto a mettere all’angolo il sinda-

cato, avvalendosi a volte del sostegno di alcuni media. Siamo orgogliosi - conclude Torluccio - di aver bloccato un provvedimento imposto dall’alto senza alcuna consultazione con le parti sindacali e siamo pronti a rifarlo con chiunque, ogni qualvolta ravvisassimo una condotta antisindacale. Il sindacato - conclude Torluccio - nonostante i continui attacchi, a partire dalla “morte” dell’articolo 18 della legge 300/70, rappresenta l’ultimo baluardo a difesa dei lavoratori.

A cura di Chiara Lucacchioni



Nei Fondi Paritetici Interprofessionali, le parti sociali, sono chiamate a gestire i momenti salienti della formazione, ovvero la definizione delle strategie formative, la loro concreta attuazione e in particolare il loro finanziamento. Quest'ultimo, che, per vincolo statutario, deve obbligatoriamente trovare la condivisione e l'accordo delle parti sociali, da una parte i rappresentanti dei datori di lavoro e dall'altra i rappresentanti dei lavoratori, può essere in alcuni momenti problematico. Ciò ha da una parte impedito una veloce soluzione delle controversie, ma dall'altra ha favorito una cultura della concertazione che ha comunque fatto migliorare le relazioni e smussato le asperità.



Essere protagonisti nella formazione, significa saperla contrattare, concertare ed anche gestire e co-gestire; è importante il ruolo dell'Organizzazione nel sensibilizzare le aziende della Sanità Privata e del Terzo Settore ad aderire ai Fondi: numerosi prevedono l'obbligo di alcune ore dedicate alle OO.SS. per informare i lavoratori sulle normative contrattuali e sulle leggi del lavoro.

L'esperienza sul campo, dimostra essere strumento idoneo per il proselitismo.

L'attività che O.P.E.S. è in grado di svolgere è quella di consulenza nella scelta di adesione al Fondo, assistenza tecnica durante le fasi di presentazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione dei Piani Formativi.

Il sostegno che le strutture UIL FPL possono assicurare sul territorio rappresenta un elemento di forte valore aggiunto per il successo della nostra attività.



Fondi Interprofessionali



Via delle Porte Nuove, 18
50144 FIRENZE
tel. 055 33 40 20
fax 055 322 60 06
www.opesformazione.it





Perché aderire....

Aderire ad un Fondo Interprofessionale è molto semplice e non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda. Destinandolo a un Fondo, l'azienda avrà la garanzia che lo 0,30% versato le ritornerà in azioni formative volte a qualificare, in sintonia con le proprie strategie aziendali, i lavoratori occupati. Aderire a un Fondo comporta numerosi vantaggi, tra cui:

- Accrescere la competitività dell'impresa
- Partecipare attivamente ad iniziative formative adeguate ai bisogni e alla realtà dimensionale dell'impresa
- Soddisfare le proprie esigenze formative
- Consolidare la capacità dell'azienda di trovare nuovi sbocchi nel mercato grazie all'aumento di know-how conseguente alla valorizzazione professionale dei dipendenti.



Cosa sono.....

I Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali, attraverso specifici Accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Iscrivendosi ad un Fondo Interprofessionale, l'azienda potrà destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri dipendenti.

Il documento fondamentale che attesta il versamento dello 0,30% dei contributi ad un Fondo Interprofessionale è il DM 10/2 (da gennaio 2010 sostituito dal flusso UNIMENS), che contiene il codice del Fondo scelto dall'azienda e il numero di lavoratori che possono beneficiare delle attività di formazione promosse dai Fondi.

Possono essere destinatari della formazione i dipendenti di imprese in regola con i versamenti contributivi.

Come aderire....



Le imprese possono aderire liberamente al Fondo Interprofessionale che preferiscono. Ogni datore di lavoro può aderire solamente ad un unico Fondo per tutti i dipendenti soggetti alla medesima forma contrattuale.

L'adesione è revocabile: ha validità annuale e si intende tacitamente prorogata, salvo disdetta. L'azienda che, per qualsiasi motivo, voglia revocare la propria iscrizione ad un Fondo e aderire ad un altro deve operare come segue: nel medesimo Quadro B del modello di denuncia contributiva DM 10/2 (da gennaio 2010 sostituito dal flusso UNIMENS) è necessario segnalare la revoca al Fondo Interprofessionale precedente scrivendo il codice di revoca; dovrà quindi scrivere il codice del nuovo Fondo prescelto nella cella immediatamente al di sotto di quella in cui è stato inserito il codice di revoca.

Il Finanziamento.....

I Fondi emanano periodicamente delle comunicazioni (Avvisi Pubblici, Bandi, ecc.) con cui si invitano le imprese, singole o associate, a presentare i propri Piani Formativi.

Per poter accedere al finanziamento, è necessario presentare il Piano Formativo redatto secondo le indicazioni del Fondo di appartenenza.

Il Piano Formativo deve essere accompagnato da un "verbale di accordo" tra l'impresa e i rappresentanti sindacali di competenza.



LA UIL FPL FEDERAZIONE MEDICI HA DECISO LA SOTTOSCRIZIONE TECNICA DELL'IPOTESI DI ACCORDO PER L'ACN DELLE SPECIALISTICA CONVENZIONATA PER EVITARE LA BEFFA OLTRE IL DANNO GIÀ PROCURATO



La UIL FPL Federazione medici il giorno 11 novembre c.a. ha deciso di sottoscrivere l'ipotesi di accordo per

il rinnovo giuridico dell'Accordo Collettivo Nazionale per la specialistica convenzionata a

seguito delle notizie pervenute dalla Conferenza delle Regioni circa la volontà di rivedere la situazione dei medici veterinari e delle altre professionalità sanitarie, anche all'interno di un nuovo atto di indirizzo economico, e da quanto deciso dal governo relativamente alla volontà di finanziare, seppur con scarse risorse, il rinnovo dei contratti di lavoro del pubblico impiego. Ferme restando tutte le considerazioni negative circa l'incostituzionalità dell'ipotesi di rinnovo giuridico dell'ACN relativamente alle disparità di trattamento

tra figure professionali che perseguono le medesime finalità sanitarie e alla palese violazione delle libertà associative sindacali e alle miopi norme che hanno mortificato la figura professionale dei medici veterinari, la uil fpl federazioni medici ha deciso di sottoscrivere tecnicamente l'ipotesi di accordo ACN, sia per non subire la beffa di non poter partecipare ai tavoli istituzionali regionali e aziendali che per non lasciare campo libero a quelle forze che intendono egemonizzare il settore facendo credere che si tratti di un buon accordo che favorisce il cambio generazionale e che fa fare un salto (forse nel buio) di qualità al lavoro delle figure professionali destinatarie dell'Accordo. L'unico vantaggio previsto dall'accordo è quello relativo alla nomina dei responsabili delle AFT e UCCP, che la UIL FPL sorveglierà attivando un osservatorio che monitorerà nel tempo le nomine, con un particolare impegno ad evidenziare quei nominativi che cumuleranno responsabilità istituzionali a quelle sindacali e di rappresentanza ordinistica, dandone adeguata evidenza alla opinione pubblica ed alle superiori autorità tutorie.

A cura di Chiara Lucacchioni



PROVINCE: CGIL CISL UIL, 'RICOLLOCAMENTO' ANCORA NON RISOLTO, IN VISTA RISCHIO COLLASSO

“Rimangono ancora senza soluzione alcuni nodi sul processo di ricollocazione del personale, mentre è sempre più certo il rischio collasso per le Province che, come prevede la manovra approvata oggi in Senato, subiranno un prelievo di risorse il prossimo anno di 1,6 miliardi, dopo il miliardo elargito quest'anno”. Ad affermarlo sono Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl in merito ai dati sul ricollocaimento dei dipendenti delle province.

Secondo i sindacati “non si ha ancora alcuna notizia certa sulla destinazione dei dipendenti ‘ricollocati’, né tanto meno del destino degli oltre mille precari in scadenza

a fine anno, così come la mancanza nel monitoraggio di alcune regioni a statuto ordinario e di tutte quelle a statuto speciale nasconde seri rischi per i lavoratori coinvolti e per i servizi erogati ai cittadini”.

Inoltre, proseguono Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl, “per quanto riguarda poi gli oltre 20 mila dipendenti che rimarranno in carico alle province, c'è il rischio concreto che si trovino alle dipendenze di un ente al collasso e senza che questo sia in grado di garantire i servizi minimi. La manovra così come approvata al Senato lascia immutato il prelievo dalle casse delle Province di 1,6 miliardi, dopo il miliardo sot-

tratto quest'anno. Una cifra tale da non poter dare alcuna garanzia ai lavoratori delle province e ai cittadini sul mantenimento dei servizi pubblici”.

La vicenda, aggiungono, “è ancora molto lontana dal considerarsi conclusa. Oltre la diffusione di questi numeri la priorità deve essere quella di salvaguardare l'occupazione tutta e lo stanziamento di risorse per servizi e occupazione. Due priorità alla base della manifestazione Pubblico sei tu, Contratto Subito, in programma sabato 28 novembre a Roma.

Il 31 Dicembre 2015 scade la possibilità per tutti i dipendenti pubblici di optare per il TFR al Fondo Perseo Sirio fruendo dell'incentivo a carico dello Stato pari all'1.5% sulla base TFS, per tutti i lavoratori pubblici già in servizio al 31 dicembre 2000.



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



Effepielle

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

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

Redazione:

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

**Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio**

PROVINCE: CGIL CISL UIL, NON MINIMIZZARE ESUBERI, RIORDINO ANCORA SENZA CERTEZZE : IL 28 NOVEMBRE LAVORATORI IN PIAZZA

Non vorremmo che il governo tendesse a minimizzare questi numeri, pensando così di aver risolto il problema. Non ci sono, infatti, ancora

certezze per quanto riguarda il personale da ricollocare ma anche per tutti coloro che rimarranno dipendenti di enti destinati al collasso". Ad affermarlo sono Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl in merito alla notizia del primo esito del monitoraggio dei dipendenti delle province da ricollocare attraverso la piattaforma mobilità.gov.it.

Nel dettaglio, spiegano i sindacati, "degli esuberanti da collocare non c'è ancora alcuna certezza sulla loro reale destinazione, specie per quanto riguarda le loro professionalità, così come mancano totalmente garanzie per gli oltre mille precari in scadenza a fine anno e, per effetto delle previsioni della legge di Stabilità, non ci sono prospettive certe neanche per gli oltre 20 mila dipendenti che rimarranno al loro posto. Se dovesse essere confermato l'ulteriore taglio ai trasferimenti, infatti, il problema si amplierebbe a dismisura, generando un caos occupazionale per tutti i lavoratori di Province e città metropolitane". La manovra del governo, precisano, "va cambiata subito, perché rischia di mandare in dissesto enti, bilanci e servizi".

Per quanto riguarda, invece, nello specifico l'esito del primo monitoraggio, Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fpl avvertono: "Diverse regioni hanno inserito nel portale mobilità.gov.it una disponibilità a farsi carico del personale senza però occuparsi della specifica collocazione dei 'soprannumeri' all'interno dei servizi, senza cioè contemplare la mappatura dei fabbisogni, le professionalità presenti e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione del lavoro".



**il 28 novembre 2015
i lavoratori e le lavoratrici
delle PROVINCE E CITTÀ METROPOLITANE
sono scesi in piazza**

per dire NO a:

- All'aumento-mancia della legge di Stabilità
- Ai provvedimenti su scuola e Pa tutti norme e zero attenzione al lavoro
- Al continuo deterioramento dei servizi ai cittadini e alle imprese



PER CHIEDERE:

- Contratti nazionali dignitosi + contrattazione integrativa su produttività e sviluppi professionali per recuperare i 6 anni di blocco
- Mantenimento dell'occupazione e delle retribuzioni nei processi di mobilità
- Sblocco del turn-over
- Annullamento del prelievo delle risorse degli enti previsto per il 2016
- Salvaguardia delle funzioni e del personale di polizia provinciale e del personale dei centri per l'impiego
- Un vero riordino degli Enti di area vasta e una partecipazione reale dei lavoratori in tutti i processi di riordino amministrativo
- Stabilizzazione del lavoro precario
- Un sistema di classificazione che accompagni la mobilità valorizzando il personale
- Diritti e tutele realmente esigibili ovunque e per tutti
- Relazioni sindacali partecipative per migliorare l'organizzazione del lavoro
- Risorse per la contrattazione anche dalla lotta alla spesa improduttiva
- Più flessibilità nello sviluppo di competenze e carriere
- Semplificazione del sistema delle indennità e dei sistemi premiali
- Meccanismi più semplici e certi per costituire, utilizzare e integrare i fondi per il salario accessorio
- Formazione e riqualificazione obbligatorie per supportare le procedure di mobilità
- Un Ccnl unico che rimetta ordine negli istituti contrattuali viziati da interventi legislativi
- Flessibilità in uscita, riconoscimento dei lavori usuranti, incentivi alla previdenza integrativa
- Sistemi efficaci di valutazione della performance organizzativa

COMUNICATO CGIL, CISL e UIL

Incontro con Ministro Poletti su DL 150/15 – politiche attive del lavoro

Nell'incontro tenutosi il 19 novembre u.s. con il Ministro del Lavoro e delle politiche Sociali Giuliano Poletti le confederazioni nazionali CGIL, CISL e UIL hanno chiesto chiarimenti in merito allo stato di avanzamento del ridisegno dei servizi all'impiego e delle politiche attive in base a quanto decretato il 14 settembre u.s., ed in particolare rispetto - in questa fase di start up - alla situazione del personale del Ministero del Lavoro e di Isfol che dovrebbe andare a costituire il primo nucleo operativo per garantire la funzionalità e l'operatività dell'agenzia nazionale (Anpal) la cui costituzione è prevista (sempre in base al decreto) per il 1 gennaio 2016.

Il Ministro, coadiuvato nella sua esposizione dal Segretario Generale Paolo Pennesi e dal Direttore delle politiche attive Salvatore Pirrone ha esposto quanto segue:

E' in fase ormai di stesura definitiva il testo dell'apposito DPCM trasmesso a Palazzo Chigi che completerà rendendoli operativi gli indirizzi già decretati rispetto alle funzioni, alle attività, al personale ed ai finanziamenti e conseguenti variazioni di bilancio per il funzionamento dell'agenzia (Anpal). Nel contempo il Ministero sta anche lavorando alla preparazione dello Statuto dell'Anpal e, in analoga direzione, alla revisione degli Statuti e dei Regolamenti di Isfol ed Italia Lavoro che dovranno quindi conseguentemente definire operatività e governance dei tre enti in attesa delle nomine dei rispettivi organismi.

E' previsto quindi il trasferimento della direzione generale del Ministero del Lavoro (c.ca 125 figure incluse alcune dirigenziali) all'Anpal, includendo in questa operazione di trasferimento le risorse finanziarie annesse.

Per quanto riguarda Isfol è in corso, da un lato un approfondimento rispetto all'ampliamento ed alla ri-

definizione della sfera operativa e di competenza per essere ancor più strategicamente di supporto ai Ministeri interessati ed a Palazzo Chigi (questo anche in un'ottica di possibile futuro 'intreccio' con l'Istat), dall'altro è in corso di definizione una mappatura professionale tesa ad ottimizzare il processo di trasferimento da Isfol ad Anpal (l'ipotesi in questa fase è di 100 unità c.ca) che tenga conto al momento sia dell'imprescindibile aspetto funzionale sia (in questa prima fase) della volontarietà rispetto alle professionalità individuate. Le OO.SS. hanno riproposto al Ministro di valutare anche diverse modalità di trasferimento (distacco) di parte del personale Isfol. Al momento, il 1 gennaio 2016 resta la data-obiettivo rispetto alla quale si sta lavorando.

Per quanto riguarda Italia Lavoro, sempre in attesa della nomina degli organi, direttamente conseguente alla scelta dell'Anpal, al momento il principale obiettivo è quello di garantire piena continuità rispetto ai processi ed ai progetti in essere (la maggioranza dei quali riferiti al PON ed ai POR attivi) a partire dalla volontà di 'non-interruzione' bensì di rafforzamento dell'impegno e della progettualità sulla Youth Guarantee.

Altro tema rilevante trattato, su richiesta delle OO.SS., è stato quello del 'convenzionamento' con gli Enti Regione, rispetto al quale il Governo ha comunicato che due convenzioni sono già state sottoscritte (Toscana ed Emilia Romagna) e su un numero consistente si sta lavorando nella reciproca volontà e nell'univoco impegno di non creare distonie sistemiche tra le diverse realtà regionali (pur tenendo conto dello stato funzionale e dei mercati del lavoro profondamente diversi) e di dover rispettare comunque i livelli essenziali delle prestazioni già definiti, rispetto ai titoli al momento, nel de-

creto attuativo 150 e nel contempo va monitorato con attenzione l'intero sistema regionale che, in alcune realtà, è in condizioni di debolezza. In quest'ottica il Governo prosegue nell'intenzione di attuare il piano di rafforzamento dei centri per l'impiego e le politiche attive del lavoro confermando tutti i canali di finanziamento previsti compresi quelli ulteriori, individuati come 'flessibile valore aggiunto', a partire dal fondo per l'occupazione.

Le OS.SS. hanno sottolineato le fortissime criticità che la rete dei Servizi per l'impiego sta evidenziando per la convergenza sia di sordinati interventi legislativi (DL Enti locali, Province, riforma costituzionale) sia per il costante ricorso alla riduzione di risorse alle AA.LL.

Come OO.SS. abbiamo richiesto, infine, ulteriori ed urgenti approfondimenti sul tema delle risorse umane e finanziarie e sul disegno, più generale, della 'rete per i servizi al lavoro', partendo dalle condizioni di trasferimento fino ad arrivare alla definizione del programma nazionale e regionale delle politiche attive e dei 'nuovi' servizi per il lavoro.

In particolare il tavolo si è bilateralmente impegnato per la programmazione di incontri specifici a breve, anche con le categorie direttamente interessate, rispetto a:

- mappatura, attribuzione delle risorse umane e finanziamento (anche per i prossimi anni) dei CPI; verifica con i Ministeri della Funzione Pubblica e degli affari Regionali sull'impatto delle riforme che hanno investito il sistema.

- situazione pre e post trasferimento all'Anpal con dettaglio anche delle attività/missioni conseguenti rispetto ad Isfol ed Italia Lavoro;

- un incontro con le Regioni per i CPI, le politiche attive e l'integrazione delle risorse provenienti dal PON e dai POR.

TRATTATIVA RINNOVO CCNL FEDERCULTURE

Si è svolto in data 24/11/2015, presso la sede di Federculture, l'incontro per il rinnovo del CCNL



FEDERCULTURE

Federculture 2015-2017 tra la delegazione di parte datoriale e le OO.SS. Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl e Uil Pa.

In premessa, la delegazione di parte datoriale ci ha informato delle modifiche avvenute nell'Assemblea degli associati a Federculture del 18 novembre u.s., relative alla nomina dei nuovi organi statutari ed all'elezione del nuovo Presidente dell'Associazione dott. Andrea Cancellato, Direttore Generale della Fondazione "La Triennale di Milano".

Va dato atto che Federculture ha espresso la volontà, ratificata dall'Assemblea degli associati, di pervenire nel più breve tempo possibile alla chiusura del CCNL 2015-2017 con l'obiettivo di trovare una soluzione alla tornata contrattuale 2012-2014 ed al biennio economico 2010-2011, che a tutt'oggi, non hanno trovato alcuna soluzione.

Nell'ambito dei lavori, la nostra organizzazione ha evidenziato la necessità di dare risposte normative ed economiche non solo al triennio

2015-2017, ma, pregiudizialmente, anche ai periodi pregressi che reclamano un'adeguata soluzione, sulla base delle piattaforme unitarie già presentate in precedenza. Il dato ineludibile da cui ripartire è garantire il potere d'acquisto del salario delle lavoratrici e dei lavoratori, eroso da ben cinque anni di blocco contrattuale, aggiornando conte-

stualmente la parte normativa, riguardante la specificità del settore, alla luce delle modifiche legislative, succedutesi negli ultimi anni.

In tal senso, Cgil, Cisl e Uil hanno presentato alla delegazione di parte datoriale, la piattaforma per il rinnovo del CCNL 2015-2017. Di seguito i punti principali della piattaforma:

- Richiesta di incremento salariale, che garantisca il potere d'acquisto delle retribuzioni (150 euro a regime sulla categoria di maggiore addensamento) e recupero delle pregresse tornate contrattuali;
- Relazioni sindacali. Il CCNL dovrà riconfermare il ruolo centrale della contrattazione nazionale e della contrattazione di secondo livello nella definizione degli istituti regolativi del rapporto di lavoro, dei trattamenti economici fondamentali, della distribuzione delle quote di salario legate al risultato ed alla qualità del lavoro;
- Nel confermare l'impianto generale dell'attuale sistema di classificazione del personale, ag-

giornamento e rimodulazione del sistema di classificazione, alla luce delle nuove professionalità e delle maggiori competenze attribuite al personale;

- Rafforzamento e sviluppo della formazione, come strumento capace di sostenere e favorire i processi di riorganizzazione e di valorizzare e sviluppare la professionalità dei lavoratori;

- La determinazione e l'investimento di risorse certe da destinare in ciascun Ente alla erogazione dei premi di risultato, individuando modalità e criteri condivisi di valutazione;

- Welfare aziendale e tutele del personale legate a congedi parentali, salute e sicurezza, pari opportunità, lavoratori disabili.

La delegazione di Federculture, nell'evidenziare l'urgenza di trovare adeguate risposte ad alcune tipologie di lavoro flessibile (circa 700 persone), che hanno il contratto in scadenza al 31/12/2015, ha sottolineato che il nuovo Consiglio Direttivo, convocato per la prima decade di Dicembre, avrà come oggetto il tema del rinnovo contrattuale, la piattaforma presentata, le tornate contrattuali pregresse.

Appare evidente, che si è trattato di un primo incontro interlocutorio ma che ci consentirà di entrare più direttamente nel merito del confronto, nei successivi incontri calendarizzati.

Le parti si sono riconvocate per il 14 dicembre.

Segue la piattaforma contrattuale.



PIATTAFORMA RINNOVO CCNL FEDERCULTURE

Premessa:

Gli obiettivi che ci si propone di conseguire attraverso il rinnovo del contratto sono molteplici: incrementare i salari, migliorare le condizioni di lavoro, valorizzare le professionalità dei lavoratori e mantenere elevati i livelli di efficienza e qualità/quantità dei servizi erogati. La strada praticabile è quella della costruzione di un modello innovativo che nell'ottica della filiera vada verso la ricomposizione dei diversi contratti che agiscono nel settore dei servizi locali e, più in generale, della tutela e promozione dei beni culturali.

Le richieste che seguono e le argomentazioni che vengono esposte a sostegno sono pertanto dirette a conseguire tali obiettivi: obiettivi che possono essere conseguiti con maggiore efficacia se si amplia il sistema della partecipazione dei lavoratori, quale presupposto per la conoscenza e condivisione dei progetti finalizzati a riqualificare il livello delle prestazioni e dei servizi.

1) Relazioni sindacali

Il CCNL dovrà riconfermare il ruolo centrale della contrattazione nazionale e della contrattazione di secondo livello nella definizione degli istituti regolativi del rapporto di lavoro, dei trattamenti economici fondamentali, della distribuzione delle quote di salario legate al risultato ed alla qualità del lavoro.

Il sistema delle relazioni sindacali, così come articolato in momenti di confronto di tipo negoziale ed in altri importanti momenti in cui si sviluppa l'informazione e la consultazione, è senza dubbio uno strumento

di grande rilievo che garantisce la partecipazione e, con essa, la condivisione degli obiettivi che sono normalmente predeterminati nell'ottica di migliorare i livelli di produttività/efficienza e di ampliare la quantità e le qualità dei servizi. Nell'interesse generale è, quindi, necessario che si continui a ricorrere in maniera coerente e sistematica alle opportunità di confronto che il sistema delle relazioni offre alle Parti individuando ulteriori materie da inserire rispettivamente fra quelle di volta in volta fatte oggetto di contrattazione, informazione e consultazione al fine di realizzare una condivisione il più possibile ampia e partecipata in merito alle regolazioni dei fattori che determinano la produzione dei servizi e di quelli che, agendo sugli istituti che interessano il rapporto di lavoro, assicurano l'ordinato e proficuo sviluppo dello stesso.

Va garantita e rafforzata la consultazione in tutte le forme già contemplate nel CCNL oggi in vigore e va resa obbligatoria in tutti quei casi di ristrutturazione di attività, riorganizzazione e/o situazioni di crisi che possono comportare ricadute sugli organici e sulla qualificazione professionale e funzionale dei lavoratori.

Va potenziata l'informazione alle RSU/OO.SS., in modo particolare su tutti gli aspetti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Va ampliato lo spazio riservato alla contrattazione di II livello inserendo in esso la possibilità di negoziare le misure necessarie a promuovere e tutelare le professionalità dei lavoratori attraverso piani e programmi formativi, sviluppo professionale,

sistemi di valutazione etc.-

Inoltre l'evidente legame tra quote di salario accessorio e complesso obiettivi/reddittività rende indispensabile la massima trasparenza e chiarezza sul quadro economico - finanziario e di bilancio dell'Ente attraverso un rafforzamento dei processi di informazione e consultazione rispetto alla situazione finanziaria (bilanci preventivo e consuntivo), agli assetti societari, con riferimento anche alle forme contrattuali adottate, prevedendo ove diverso, l'applicazione del CCNL di riferimento.

2) Rapporto di lavoro

Occorre confermare che i rapporti di lavoro attivabili sono di norma quelli a tempo pieno e a tempo indeterminato.

E' necessario anche prevedere un periodico monitoraggio del lavoro precario prevedendo la definizione di istituti contrattuali che possano portare al loro superamento.

3) Sviluppo e valorizzazione delle professionalità

Lo sviluppo professionale rappresenta una opportunità ed un valore per l'Azienda perché è il frutto di processi ed interventi mirati, laddove si investe in efficienza, per ampliare le competenze, le esperienze, e, più in generale, le capacità professionali dei lavoratori.

Il CCNL stimola questi processi con l'obiettivo evidente di consentire un progressivo ed apprezzabile miglioramento/ampliamento del livello delle prestazioni e della qualità dei risultati ed affida alla

continua a pg 18



contrattazione decentrata integrativa il compito di individuare i criteri generali e le modalità che devono regolare i percorsi di crescita professionale nell'ambito di ciascuna area e tra le aree.

Il CCNL, nel confermare l'impianto generale dell'attuale sistema di classificazione del personale, ribadisce la volontà di apportare le necessarie modifiche finalizzate a valorizzare il lavoro, le competenze professionali e le specifiche responsabilità di alcuni profili, (anche con l'inserimento di nuove figure professionali emergenti e con soluzioni di re-inquadramento) nell'ottica di definire un sistema ordinamentale coerente e sostenibile.

Il rinnovo del contratto dovrà, pertanto, costituire utile opportunità per una attenta verifica sulla reale applicazione di quanto già previsto nelle vigenti normative anche attraverso la previsione della costituzione di un apposito Organismo paritetico composto da una rappresentanza degli Enti e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL cui affidare il compito di monitorare, nell'ambito dell'intero settore, l'andamento dei processi di sviluppo anche al fine di sostenere e stimolare la contrattazione di II livello.

Gli sviluppi professionali devono essere il risultato di un percorso "strutturato" fatto di obiettivi da perseguire, di procedure cui abbiano accesso tutti i lavoratori, di processi di valutazione volti a stabilire capacità professionali conseguite attraverso gli interventi formativi ed il livello dei comportamenti e dell'impegno profuso.-

4) Formazione

La formazione, anche come strumento capace di sostenere e favorire processi di riorganizzazione e di valorizzare e sviluppare la professionalità dei lavoratori, costituisce un vero e pro-

prio investimento.-

L'accrescimento delle conoscenze e l'affinamento delle competenze del personale che si realizzano in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento, rappresentano una risorsa che può essere proficuamente indirizzata al sostegno dei progetti di innovazione e di sviluppo.

Al tal fine, perciò, va ribadita la sua funzione strategica stabilendo meglio le funzioni attribuite alla Contrattazione e precisando che essa ha titolo ad acquisire dalle Amministrazioni tutte le informazioni e gli elementi di conoscenza grazie ai quali sono stati individuati i bisogni formativi e quindi i corsi conseguenti.

Alle OO.SS./RSU dovrà inoltre essere riconosciuta la possibilità di effettuare, con carattere di continuità e sistematicità, il monitoraggio circa l'attuazione dei programmi formativi e la verifica delle risorse economiche effettivamente investite.

5) Il Premio di risultato

La determinazione e l'investimento di risorse certe da destinare in ciascun Ente alla erogazione dei premi di risultato e la individuazione delle modalità e dei criteri attraverso i quali, per effetto di quanto previsto dalla contrattazione decentrata, si regola la ripartizione del medesimo premio, rappresentano, scelte e leve di gestione di straordinaria rilevanza che sono in grado di assecondare e facilitare l'individuazione e la realizzazione di obiettivi di produttività ed efficienza sempre più avanzati.-

Il rinnovo del CCNL, partendo anche da una verifica dell'applicazione di quanto già previsto, dovrà individuare ulteriori risorse aggiuntive anche attraverso l'esame congiunto dei bilanci volto all'individuazione di risparmi di gestione

relativi a spesa improduttiva e sprechi e alla formulazione dei piani che possono generare economie; parte di questi risparmi dovrà essere destinata alla contrattazione integrativa per finanziare specifici progetti in grado di assegnare risorse ulteriori per il premio di risultato.-

6) Welfare aziendale

In questo ambito si ritiene che si possa intervenire sui benefici assistenziali e sociali, rendendoli più efficaci ed adeguandoli così da ottenere il massimo della rispondenza alle nuove e diverse esigenze anche attraverso l'utilizzo mirato delle risorse complessivamente disponibili.

Si avverte la necessità anche di affrontare il tema della copertura sanitaria integrativa allo scopo garantire un livello più adeguato ed omogeneo delle prestazioni stesse. Da sviluppare ulteriormente al fine di omogeneizzare e recepire in tutti i CCNL le modifiche legislative intervenute i seguenti istituti:

- Congedi parentali e Maternità
- Salute e sicurezza
- Pari opportunità
- Lavoratori disabili

7) Trattamento economico

Il rinnovo economico interesserà il periodo 2015/2017 e dovrà garantire oltre la tenuta del potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso un adeguato incremento dei tabellari, che si indica in € 150 per la categoria di riferimento, ed il pieno rispetto delle decorrenze, anche un giusto recupero per il periodo pregresso relativo al Biennio economico 2010/2011 e al triennio 2012/2014.

Dovrà parimenti assicurare la rivalutazione delle indennità e l'integrazione delle risorse per la contrattazione decentrata.



UIL FPL

e



OPES FORMAZIONE

Corso Istruttori BLSD

**(Abilitazione Emergenza 118 Regionale Adulto e Pediatrico)
Accreditamento ECM Opes Formazione**

La UIL FPL in collaborazione con il Training Center ECM2 American Heart Association formerà degli "Istruttori BLSD AHA Regionali" - (InstructorRCP UILFPL).

Terminato l'iter formativo sarà istituito un Centro di Formazione denominato "Training Site UIL FPL" composto dai nuovi ISTRUTTORI BLSD UIL FPL, che potranno organizzare corsi di BLSD Esecutore su tutto il territorio Nazionale rilasciando l'abilitazione alle "Manovre di Rianimazione Cardiopolmonare di Base e l'uso del Defibrillatore Semiautomatico Esterno (DAE)".

**CHI SALVA UNA VITA...
CHI SALVA UN BAMBINO...
SALVA IL MONDO INTERO!!**



Opes Formazione
Provider Nazionale nr. 267

#UILFPLNOICISIAMO

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





PROGETTO ISTRUTTORE BLSD UILFPL

American Heart Association AHA (adulto/pediatrico)

Progetto a cura di: UIL FPL Nazionale e Opes Formazione

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

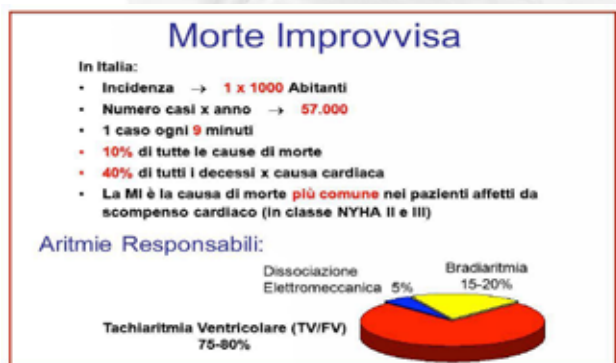
L'obiettivo è:

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

E' importante sapere che: La prima causa di morte è rappresentata dall'arresto cardiaco e non

tutti sanno che un intervento precoce di assistenza può raddoppiare o triplicare la sopravvivenza della vittima.

Il progetto prevede, tramite le Segreterie Regionali/Territoriali coadiuvate dalla Segreteria Nazionale UIL FPL, l'individuazione di potenziali Istruttori divisi per Regione di appartenenza, di formare un gruppo di professionisti che in seguito parteciperanno all'iter formativo per diventare Istruttore BLSD AHA.



I professionisti scelti frequenteranno un corso di formazione della durata di 3 giorni presso il Training Center American Heart Association ECM2 di Formello (Roma).

I nuovi Istruttori che supereranno la valutazione finale e **quindi aver acquisito il titolo di Istruttore BLSD** saranno abilitati all'insegnamento **SOLO** dopo essere stati sottoposti ad un controllo di qualità (affiancamento post corso da programmare dopo il corso istruttore) da parte dell'Istruttore Faculty dell'American Heart Association insieme al Responsabile del progetto UIL

FPL/OPES. Una volta eseguito il controllo sarà rilasciata l'abilitazione finale di **ISTRUTTORE BLSD AHA** e quindi consegnata la **CARD** con un **ID Personale** valida su tutto il territorio Nazionale ed Internazionale con l'inserimento del nominativo nel database Sanità Regionale 118, nel database internazionale <https://ahainstructornetwork.americanheart.org/> e nel database internazionale <https://www.cprverify.org/>.

L'iter formativo per diventare Istruttore, oltre a rilasciare il titolo abilitante ad eseguire corsi di formazione BLSD (adulto/pediatrico), sarà accreditato da OPES Formazione rilasciando ai partecipanti 24 crediti formativi ECM.

Cosa succede una volta diventati ISTRUTTORI BLSD UIL FPL?

Sarà istituito, su approvazione del Segretario Generale Nazionale UIL FPL, un Training Site denominato **"Training Site UIL FPL"**, ossia la creazione di un Centro di Formazione UIL FPL American Heart Association con sede in via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 Roma. Composto da un Coordinatore/Istruttore AHA Responsabile (interno della UIL FPL) e dagli Istruttori Nazionali che termineranno con successo l'iter formativo.

Creata il Training Site UIL FPL si potranno organizzare corsi di BLSD adulto/pediatrico su tutto il territorio Nazionale rilasciando l'abilitazione alle Manovre di Rianimazione Cardiopolmonare di Base e l'uso del Defibrillatore Semiautomatico Esterno agli iscritti UILFPL/partecipanti. Nonché la possibilità di registrazione di ogni partecipante, ormai diventata obbligatoria, presso il Servizio di Emergenza 118 Regionale.

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

- Il Responsabile Regionale/Territoriale UIL FPL contatta il Responsabile Formativo ECM UIL FPL Nazionale/OPES Formazione per decidere la tipologia di corso, la sede e se attivare la procedura di accreditamento ECM.

Una volta terminata la parte burocratica iniziale, l'**Istruttore AHA UILFPL Referente Regionale** si coordinerà con il **Coordinatore del Training Site UIL FPL** per l'invio del materiale didattico/esercitazione e delle CARD (tessere abilitanti American Heart Association) nel luogo di svolgimento del corso.

(Con l'invio della **CARD** è compresa la **Pocket Mask** per ogni partecipante)

Cosa sarà rilasciato ad ogni partecipante da parte dell'Istruttore BLSD UILFPL al termine del corso:

- Card **BLSD Provider** American Heart Association (abilitazione adulto/pediatrico). Attestato spendibile per concorsi pubblici e privati;
- Abilitazione e registrazione presso Servizio Emergenza 118 Regionale per l'uso del defibrillatore semiautomatico (DAE) su tutto il territorio Nazionale;
- Registrazione presso il CPRVerify American Heart Association ECC - International Greenville Avenue Dallas, Texas;
- Pocket Mask;
- Manuale BLSD AHA;
- Crediti ECM, se evento formativo accreditato tramite Opes Formazione.

Programma Formativo Corso Istruttore:

BLSD ESECUTORE

PROGRAMMA BLS ESECUTORE SANITARI

08.30 registro partecipanti - 08.50 inizio lavori

Presentazione corpo docente; Presentazione del corso; Divisione dei discenti in gruppo e loro sistemazione vicino alle stazioni di addestramento

08.30-12.30 cambiamenti delle linee guida aha 2015

1 parte del corso bls adulto inizio sequenze di lezioni teoriche e pratiche attraverso l'uso della metodica Practice While Whatching quindi video compressioni toraciche e sequenza di pratica correlata

video ventilazioni attraverso pocket mask e sequenza di pratica correlata video di compressioni e ventilazioni e sequenza di pratica video correlata; video sequenza completa ad un soccorritore (valutazione della scena , valutazione dello stato d'incoscienza , attivazione del servizio d'emergenza , valutazione del polso carotideo ed inizio sequenza RCP) e sequenza di pratica correlata; video bag mask e sequenza di pratica video correlata; video sulla defibrillazione e sequenza di pratica correlata ad uno e due operatori; video defibrillazione in situazioni speciali

12.30 pausa caffè - 12.40

2 parte del corso bls bambino definizione di bambino; video dimostrativo; video e sequenze di rcp e defibrillazione nel bambino

3 parte del corso bls infante Video dimostrativo inizio sequenze di lezioni teoriche e pratiche attraverso l'uso della metodica Practice While Whatching quindi video compressioni toraciche singolo operatore e sequenza di pratica correlata

video ventilazioni attraverso pocket mask e sequenza di pratica correlata video di compressioni e ventilazioni e sequenza di pratica video correlata; video sequenza completa ad un soccorritore (valutazione della scena , valutazione dello stato d'incoscienza , attivazione del servizio d'emergenza , valutazione del polso brachiale ed inizio sequenza RCP) e sequenza di pratica correlata; video compressione a due operatori e sequenza pratica correlata; video sequenza completa rcp due operatori e sequenza pratica correlata

14.00 pausa pranzo

15.00 4 parte del corso manovra di Heimlich e assistenza respiratoria in caso di solo

arresto respiratorio video manovre di disostruzione adulto e sequenza pratica correlata video manovre di disostruzione bambino e sequenza pratica correlata; video manovre di disostruzione infante e sequenza pratica correlata; video ventilazioni di soccorso (bocca a bocca, con dispositivo barriera , con bag mask)

16 .00 conclusione parte teorico pratica

16.15 somministrazione test scritto(25 minuti)

16.40 skill test inizio valutazione abilità pratiche; eventuali remediation; somministrazione test di valutazione corso; consegna card

18.30 chiusura lavori

BLSD ISTRUTTORE

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

1 giorno: Programma completo del corso per bls esecutore(vedi sopra il programma completo)

2 giorno: Benvenuto dei partecipanti che hanno conseguito il bls essential course con esito positivo ed una performance nel corso bls sanitari con skill minimo del 92 %

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

Video del corso istruttori: in questa fase i discenti iniziano a dividere i vari componenti della RCP evidenziando le basi scientifiche e di ricerca

Materiale istruttori: in questa fase si analizza il materiale che ha a disposizione il discente per affrontare il corso (manuale istruttore, agenda del corso, documenti da compilare, consegnare e restituire al Training Center),

Lesson Maps: in questa fase si analizzano le mappe interattive del video, degli obiettivi che si devono far raggiungere ai futuri discenti ed il ruolo del docente

Training Facilitation: in questa fase di video i discenti iniziano a gestire un aula per facilitare l'insegnamento dei discenti, iniziando dalla preparazione e disposizione dell'aula , organizzare le postazioni dei manichini, il rapporto che devono avere in aula tra istruttori-discenti-manichini, delle attrezzature di cui necessitano e di cosa può migliorare l'apprendimento del discente o che invece potrebbe peggiorare lo stesso

Equipment: in questa fase si illustra tutto l'equipaggiamento a disposizione per eseguire un corso di bls (manichini, pocket mask, guanti, bag mask, defibrillatori) e la relativa sanificazione per ciascuno di esso

Role Play (practice While Watching): in questa fase i discenti vengono divisi in piccoli gruppi, si seleziona uno studente che avrà il ruolo di istruttore e altri che gireranno su scenari precostituiti in maniera tale da essere al tempo stesso istruttori e discenti , gli scenari riguardano manovre rianimatorie dell'adulto con errori, scenari di defibrillazione precoce nell'adulto con errori simulati, manovre di rianimazione del lattante

Metodologia del foglio di valutazione: in questa fase i potenziali istruttori attraverso dei video dimostrativi di scenari con errori pilotati ne valutano la performance pratica sul foglio analizzandone ogni sua parte

3 giorno: i potenziali istruttori hanno il compito di organizzare l'aula ed eseguire un corso.

AL TERMINE DEL PROGETTO:

- SERVIZIO AGLI ISCRITTI UIL FPL: CORSO RESIDENZIALE BLSA ADULTO/PEDIATRICO CON ABILITAZIONE ALL'USO DEL DEFIBRILLATORE, REGISTRAZIONE PRESSO IL SERVIZIO DI EMERGENZA 118 REGIONALE E ACCREDITAMENTO ECM OPES FORMAZIONE (SE ATTIVATA LA PROCEDURA ECM);
- CREAZIONE DI TRAINING SITE "UIL FPL" DI RILEVANZA NAZIONALE E INTERNAZIONALE COMPOSTO DA ISTRUTTORI UFFICIALI AMERICAN HEART ASSOCIATION/DIRIGENTI e/o ISCRITTI SINDACALI UILFPL, CON LA POSSIBILITA' DI ORGANIZZARE CORSI DI FORMAZIONE SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE IN COMPLETA AUTONOMIA, CON PROSPETTIVA DI EVOLUZIONE FORMATIVA CON CORSI AVANZATI DI EMERGENZA;
- POSSIBILITA' DI CONVEZIONE CON STRUTTURE PRIVATE NELLE PROPRIE REALTA' REGIONALI IN ACCORDO CON LA SEGRETERIA NAZIONALE UIL FPL (AZIENDE, SCUOLE, ASILI, CENTRI SPORTIVI, ECC...) PER L'ESECUZIONE DI CORSI BLSA IN BASE ALLE NORMATIVE VIGENTI IN MATERIA DI DIFFUSIONE DEL DEFIBRILLATORE E RIANIMAZIONE CARDIOPOLMONARE:

Legge n. 120 del 3 aprile 2001

Art. 1: "E' consentito l'uso del defibrillatore semi-automatico in sede extraospedaliera anche al personale non medico, nonché al personale non sanitario che abbia ricevuto una formazione specifica nelle attività di rianimazione cardio-polmonare".

Accordo Stato-Regioni 27 febbraio 2003

Art. 2, comma b1: "(...) L'operatore che somministra lo shock con il defibrillatore semiautomatico è responsabile, non della corretta indicazione di somministrazione dello shock che è determinato dall'apparecchio, ma dell'esecuzione di questa manovra in condizioni di sicurezza per lo stesso e per tutte le persone presenti intorno al paziente".

Legge n. 69 del 15 marzo 2004

Art. 1, comma 1 che sostituisce il precedente comma 1 della Legge 120 del 03.04.2001: "E' consentito l'uso del defibrillatore semi-automatico in sede intra ed extraospedaliera anche al personale non medico, nonché al personale non sanitario che abbia ricevuto una formazione specifica nelle attività di rianimazione cardio-polmonare".

Decreto Ministero della Salute 18 marzo 2011

Allegato 1, art.2, comma b1: "(...) L'operatore che somministra lo shock con il defibrillatore semiautomatico è responsabile, non della corretta indicazione di somministrazione dello shock che è determinato dall'apparecchio, ma dell'esecuzione di questa manovra in condizioni di sicurezza per lo stesso e per tutte le persone presenti intorno al paziente";

Allegato 1, Art. 2, comma b5: "(...) Il soggetto autorizzato è tenuto a comunicare immediatamente, secondo modalità indicate dalle Regioni e Province Autonome, l'utilizzo del defibrillatore semiautomatico, al fine di garantire la catena della sopravvivenza"; Allegato 1, Art. 2, comma d: "L'autorizzazione all'uso del defibrillatore semiautomatico, in sede extraospedaliera, è nominativa ed ha durata di dodici mesi".

Decreto Legge n. 158 del 13 settembre 2012 - Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute

Art. 7 "Disposizioni in materia di vendita di prodotti del tabacco, misure di prevenzione per contrastare la ludopatia e per l'attività sportiva non agonistica", comma 11: "Al fine di salvaguardare la salute dei cittadini che praticano un'attività sportiva non agonistica o amatoriale, il Ministro della salute, con proprio decreto, adottato di concerto con il Ministro delegato al turismo e allo sport, dispone garanzie sanitarie mediante l'obbligo di idonea certificazione medica, nonché linee guida per l'effettuazione di controlli sanitari sui praticanti

e per la dotazione e l'impiego, da parte di società sportive sia professionistiche che dilettantistiche, di defibrillatori semiautomatici e di eventuali altri dispositivi salvavita”.

Decreto 24 aprile 2013

Disciplina della certificazione dell'attività sportiva non agonistica e amatoriale e linee guida sulla dotazione e l'utilizzo di defibrillatori semiautomatici e di eventuali altri dispositivi salvavita. (13A06313) (G.U. Serie Generale, n. 169 del 20 luglio 2013).

LEGGE 13 luglio 2015, n. 107

Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. Primo soccorso nella Scuola Italiana.



Progetto formativo a cura di:
UIL FPL NAZIONALE E OPES FORMAZIONE
Provider ECM Nazionale Accreditemento nr.267
00199 ROMA VIA DI TOR FIORENZA, 35 tel. 06/86508225 - fax 08/86508234
Responsabile Formazione ECM UIL FPL Nazionale e Progetto: Selvaggio Simone
Istruttore BLSD e ACLS Faculty American Heart Association
Email: formazioneecm@uifpl.it

