

Effepielle

N° 68 DEL 15 gennaio 2014

UIL FPL

Anno IV° n. 68/2014 - 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

FUNZIONE PUBBLICA
CGIL



LAVORO PUBBLICO.COM

CONTRATTO OCCUPAZIONE MODERNIZZAZIONE



IL SINDACATO E L'ABILE COMMERCIANTE FIORENTINO

(La rubrica del Direttore)



Giovanni Torluccio

Il commerciante fiorentino, come tutti i commercianti, dopo un'approfondita indagine di mercato, ha individuato quale concorrente abbattere: il sindacato. Abile la sua mossa di contrapporre i costi dei distacchi sindacali al finanziamento ai pazienti affetti da SLA. Riflessione forse giusta, ma l'abile commerciante non avrebbe fatto prima a staccare l'assegno con l'entità della somma che gli deriva dal furto perpetuato nei confronti dei cittadini grazie al finanziamento pubblico ai partiti?. Forse l'abile commerciante, prima di privarsi dei propri privilegi preferisce attaccare l'unica forza sana del Paese, che contrariamente ai partiti, si finanzia solo ed esclusivamente con le adesioni volontarie e che, grazie a questo, è ancora l'unica forza che riesce a parlare con i lavoratori. Un sindacato costretto a giocare con una controparte che volta per volta, barando, cambia le regole del gioco, senza tener conto minimamente dei diritti dei lavoratori. Una controparte che decide autonomamente se fare o no i contratti dei pubblici dipendenti, decide autonomamente le somme destinate per detti contratti, li procastina sine die, costringendo i lavoratori pubbli-

ci a perdere annualmente una somma pari a circa 4 mila euro annui, montanti per tutto il periodo di blocco contrattuale e che riverseranno i loro effetti negativi anche sulle loro pensioni. Questo il mercante fiorentino non lo dice, d'altro canto tutti gli amministratori pubblici si adeguano periodicamente i loro appannaggi concordandoli solo con se stessi. Ma il mercante fiorentino è abile: segue gli umori della gente e, in una fase come questa, in cui i servizi pubblici sono in difficoltà e in alcuni casi la qualità della prestazione, mancato turn-over, nonostante l'abnegazione dei dipendenti, è facile puntare il dito contro le carenze della P.A. a tutti i livelli. Dimentica l'abile commerciante fiorentino che le carenze derivano dalle scelte che loro, i "politici", hanno fatto, ma del resto è più facile scaricare le responsabilità sull'incolpevole impiegato operatore che il pubblico trova allo sportello davanti, piuttosto che su gli amministratori di quell'ente. L'abile commerciante fiorentino mostri i suoi programmi, smetta di parlare per slogan, ci faccia sapere quale è il suo progetto per la scuola, per l'università, per la sanità, per Regioni, Comuni, Provincie. Cessi di

Continua a pag.3

IL SINDACATO E L'ABILE COMMERCIANTE FIORENTINO

Continua da pag.2

fare lo showman e cerchi di fare proposte concrete. Ce ne basterebbe anche una sola, purché abbia le necessarie coperture finanziarie e non presenti vizi costituzionali.

Il sindacato, da parte sua, provi a modernizzarsi, smetta di condurre riti che sono fuori dal tempo, cessi l'aberrante meccanismo che fa pensare più a dei riti liturgici in cui il celebrante, il segretario di turno, utilizza un tempo infinito per raccontare la sua verità con una terminologia, spesso comprensibile solo agli addetti ai lavori, e torni a parlare con i lavoratori, magari ascoltandoli.

Il sindacato è nato grazie ai lavoratori per tutelare i loro diritti, conquistati attraverso anni di lotte, attraverso i propri sacrifici, a volte anche a costo della vita dei sindacalisti stessi. Si ricordi uno per tutti, molto caro alla UIL : Bruno Buozzi. Questa storia, che rappresenta le fondamenta del sindacato e della lotta dei lavoratori, è stata in gran parte tradita. I sindacati, rincorrendo spasmodicamente l'idea della cogestione, della compartecipazione, della corresponsabilità hanno perso di vista il significato della lotta e dello stare dalla parte dei

lavoratori, talvolta facendo venire meno il principio fondante della loro stessa storia.

Sindacati che sono diventati holding, finendo per perdere di vista il fine ultimo della loro stessa natura. Per i sacrifici fatti da chi ci ha preceduto e che ci ha creduto non può essere ammesso. Non accettiamo di passare da un progresso ad un regresso sociale e culturale.

La UIL FPL da sempre è su questa lunghezza d'onda e continua a credere che il sindacato sia uno strumento di tutela e non di potere.

Non confondiamo il nostro ruolo: noi i lavoratori siamo una parte, la controparte l'altra.

Noi siamo tra coloro che privilegiano quattro chiacchiere con l'operatore di turno della protezione civile dei Comuni, della Sanità, piuttosto che le cene riservate con i vari capi di Governo o con i ministri di turno. Il confronto si fa sui tavoli negoziali non nelle segrete stanze, si fa alla luce del sole non negli ovattati salotti buoni della politica. Questo è il messaggio che vogliamo dare all'abile commerciante fiorentino e ai sindacalisti che hanno tradito e deluso il ruolo di un movimento che, se non recuperato, perderà

definitivamente la propria natura e credibilità.

E se l'abile bottegaio fiorentino vuole misurarsi sappia che noi ci siamo, ricordandogli che come i partiti anche i sindacati sono organismi costituzionali e come tali vanno rispettati, sapendo che se, a tutt'oggi, le norme costituzionali previste non sono state totalmente applicate, la responsabilità è da imputare solo ed esclusivamente al Parlamento, a cui compete l'applicazione delle norme costituzionali che regolamentano la vita dei partiti e dei sindacati.

Effepielle



Hanno collaborato a questa edizione:

Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Mario Comollo
Tonino Viti
Carlo Piccirilli
Stefano Passarello
Valter De Santis
Tecla Boccardo
Giancarlo Ferrara
Oswaldo Nastasi
Alfiero Di Giammartino
Aldo Ragni
Chiara Lucacchioni
Gerry Ferrara

Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio



Presentate linee guida per il rinnovo del contratto dei dipendenti pubblici Cgil, Cisl e Uil lanciano la sfida al Governo

Roma, 9 gennaio 2014

Contratti del pubblico impiego, la sfida è lanciata. Questa mattina le categorie dei lavoratori pubblici di Cgil Cisl e Uil hanno presentato le linee guida per i rinnovi contrattuali 2014. "Riorganizzazione, retribuzioni, professionalità: punti chiari per superare un blocco contrattuale ingiusto e che dura ormai dal 2009. E sui quali si apre ora la partita con il Governo". E' questa la rotta tracciata dai segretari generali Rossana Dettori (Fp-Cgil), Giovanni Faverin (Cisl-Fp), Giovanni Torluccio (Uil-Fpl) e Benedetto Attili (Uil-Pa) di fronte ai direttivi unitari riuniti a Roma. "Contratti fermi, eccessi legislativi e blocco del turn-over hanno danneggiato i lavoratori pubblici e impoverito il paese" attaccano i sindacati. "E i conti non tornano: in cinque anni i dipendenti pubblici sono diminuiti del 5,7% e il costo delle retribuzioni è sceso, peraltro in controtendenza rispetto all'Europa. Come mai allora la spesa pubblica continua a crescere? Dove vanno a finire

quegli 801 miliardi che ogni anno escono dalle casse dello stato? I lavoratori pubblici sono i primi a voler riorganizzare la Pubblica amministrazione. Per questo vogliamo un nuovo contratto nazionale e nuovi contratti integrativi: per eliminare la spesa improduttiva, fare innovazione nei servizi ai cittadini, investire nelle competenze". Una rotta che dovrà incrociare l'azione del ministro della Pa Gianpiero D'Alia e del nuovo commissario alla spending review Carlo Cottarelli, ma "nel quadro di relazioni sindacali più avanzate, più trasparenti e più aperte alla partecipazione: il modello va cambiato a partire da ogni singolo ente, permettendo ai lavoratori di decidere su materie strategiche come l'organizzazione del lavoro, la semplificazione, l'integrazione tra amministrazioni, la reinternalizzazione dei servizi, la valutazione, la qualificazione professionale". Per Cgil Cisl e Uil serve dunque "un contratto nazionale più forte

che garantisca diritti omogenei e che spinga i processi di ridisegno istituzionale e amministrativo: innescando un circolo virtuoso

tra razionalizzazione di spesa e tutela del potere d'acquisto dei lavoratori. Un CCNL che insieme ad un secondo livello di contrattazione produca risparmi e rilanci le retribuzioni: i salari dei lavoratori pubblici devono crescere, anche detassando il salario accessorio".

"Per una Pa più moderna e più vicina ai bisogni delle persone, la priorità è puntare sul capitale umano", affermano ancora i segretari generali, che sottolineano: "occorre un sistema di carriera più flessibile, una cabina di regia su mobilità e tutela occupazionale nei processi di riordino, formazione permanente, certificazione delle competenze, nuovi profili professionali, percorsi di stabilizzazione del precariato". Temi portanti di una piattaforma sindacale che nel mese di gennaio sarà discussa a livello regionale e territoriale e sulla quale, al termine della fase di consultazione, concludono i sindacati, "sfideremo il governo per



**LAVORO
PUBBLICO**.COM
CONTRATTO OCCUPAZIONE MODERNIZZAZIONE

LINEE GUIDA PER I RINNOVI CONTRATTUALI

2014

Ipotesi di Piattaforma

(continua a pag.6)

LINEE GUIDA PER I RINNOVI CONTRATTUALI

La condizione economica del paese, coniugandosi in una reciproca relazione di causa/effetto con la grave situazione del bilancio pubblico, comporta una doppia conseguenza sulle amministrazioni: da un lato, un impoverimento professionale e di strumentazione - causato dal blocco del turn-over, dai tagli lineari e dalla spending review- che sta minando in molti casi la stessa erogazione dei servizi essenziali; dall'altra, considerando lo stato in cui molte amministrazioni versano, l'impossibilità di fare delle amministrazioni pubbliche un volano di sviluppo e crescita al servizio dell'economia e della capacità produttiva del paese.

Questa duplice situazione di difficoltà funzionale si ripercuote anche sulla condizione dei lavoratori e sul modello di relazioni sindacali: i primi, senza contratto da quattro anni e con i fondi per la retribuzione accessoria ridotti e congelati, rischiano almeno nel breve-medio termine di non vedersi riconosciuto il ruolo retributivo del CCNL se non per la parte riguardante il recupero del potere d'acquisto perso in questo periodo; il secondo, ridimensionato dalle scelte legislative degli anni passati, certamente (anche in quella versione) insufficiente ad affrontare i problemi che la situazione pone oggi e per i prossimi anni al ruolo sindacale di rappresentanza dei lavoratori e di ammodernamento delle amministrazioni.

Ciò deve indurre tutti i soggetti istituzionali, politici e sindacali ad interpretare questa fase di profonda difficoltà dispiegando, ognuno per la parte di propria responsabilità, strumenti e disponibilità straordinarie: va perseguito convintamente un obiettivo generale di miglioramento del sistema dei servizi ai cittadini e del lavoro che quei servizi garantisce, i cui punti fondamentali e indivisibili devono essere la riforma organica delle pubbliche amministrazioni e la ripresa di una contrattazione collettiva nazionale di lavoro che ne sostenga i presupposti.

I temi e le difficoltà sulle quali lavoratori e sindacati dovranno confrontarsi nell'immediato e per i prossimi anni sono infatti:

- a) la riorganizzazione istituzionale ed amministrativa delle funzioni pubbliche, con le conseguenze che questo processo avrà sulla stessa struttura delle amministrazioni nella distribuzione territoriale;
- b) la scarsità delle risorse a disposizione per tali riorganizzazioni;
- c) la ricomposizione professionale dei profili conseguenti ai processi appena descritti;
- d) l'esigenza di individuare attraverso un nuovo modello partecipativo, anche con il secondo livello di contrattazione, le risorse necessarie per riavviare processi di investimento sulla produttività collettiva, fatta salvo il necessario finanziamento ed adeguamento del CCNL all'aumento del costo della vita e ai relativi incrementi salariali previsti nei rinnovi contrattuali degli altri settori;
- e) la necessità di prevedere uno spazio di confronto (Sindacato/Governo/sistema delle Autonomie) sull'insieme dei processi di riorganizzazione e di razionalizzazione delle Pubbliche Amministrazioni.

Il ruolo del contratto nazionale

Al CCNL deve essere riconosciuto il suo insostituibile valore unificante che garantisce diritti economici e normativi omogenei ed esigibili su tutto il territorio nazionale, la cui vigenza temporale sia omogeneamente raccordata con quella dei contratti collettivi del settore privato.

In questa situazione il contratto nazionale deve svolgere anche un ruolo di promozione di un livello integrativo partecipativo e contrattuale in grado di definire programmi o piani di razionalizzazione, di individuare gli spazi di spesa improduttiva, di recuperare risorse economiche per finanziare programmi di produttività collegati a riconoscimenti retributivi, di governare gli eventuali processi di mobilità, di riqualificare il lavoro in conseguenza sia delle razionalizzazioni che delle stessa mobilità.

Si tratta in questo senso di costruire un equilibrio tra i due livelli di contrattazione che riesca a coniugare il ruolo normativo ed economico generale del contratto nazionale e la funzione organizzativo/sociale del contratto integrativo valorizzando quegli aspetti territoriali e/o aziendali dell'organizzazione del lavoro e dei servizi ai quali il CCNL, per sua tipicità generale non può rispondere, facilitando le sperimentazioni, ma evitando meccanismi di deroga non coordinati dal livello nazionale.

Inoltre il CCNL deve riassumere un ruolo primario nella individuazione di criteri e percorsi per la mobilità, di un sistema di valutazione che valorizzi la performance organizzativa rispetto a quella individuale e per la definizione dei criteri per il ricorso alle forme flessibili di lavoro e l'investimento nella formazione.

Il nuovo CCNL deve assumere, quindi, una funzione facilitatrice sia per consentire strumenti di confronto/progettazione territoriale con le organizzazioni sociali di riferimento, sia per sperimentare forme di contrattazione integrativa/territoriale di servizio che coinvolga anche più amministrazioni e comparti diversi, in un'ottica di ampliamento della sfera d'intervento dei servizi e di miglioramento della capacità di erogazione delle prestazioni. In questa direzione, una sede nazionale di "contrattazione quadro" potrebbe definire i principi generali utili e propedeutici per la contrattazione dei singoli comparti.

In questa stessa sede si devono definire i principi per una gestione condivisa dei processi di riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni, a partire dal sistema di relazioni sindacali, i criteri generali per i processi di mobilità, di riqualificazione del personale e di riconversione dei profili e dello sviluppo delle singole professionalità.

Proprio una considerazione dei servizi come sistema integrato, del quale fanno ormai parte soggetti istituzionali di diverso livello nonché soggetti privati e del privato sociale con natura giuridica diversa, richiede che si apra con il mondo delle istituzioni, del privato e del privato sociale un confronto che conduca in tempi concordati a definire, attraverso lo strumento di un accordo generale, contratti nazionali di filiera che non neghino la diversa natura e funzione dei soggetti coinvolti ma che, nello stesso tempo, eviti fenomeni di dumping sociale, professionale e salariale tra i lavoratori e assicuri una integrazione funzionale delle strutture organizzative coinvolte nell'erogazione dei servizi, in un quadro generale i cui punti comuni siano rappresentati dalla natura universale e pubblica della funzione erogata e dall'applicazione del CCNL a tutti i lavoratori del settore.



I PUNTI PROGRAMMATICI DELLA PIATTAFORMA

1. La parte economica

Per la parte economica non si può prescindere da un adeguamento dei salari, a livello nazionale, che garantisca la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni. Si tratta di un punto fondamentale per ricostituire, nel corso della vigenza del triennio, sia le condizioni per il recupero del potere d'acquisto dei lavoratori pubblici, anche riconducendo alla funzione di finanziamento stabile del rapporto di lavoro le poste finanziarie già previste a questo scopo dalla legislazione ai diversi livelli, sia per riportare il CCNL al suo naturale ruolo retributivo.

2. La contrattazione integrativa e il suo finanziamento

Il progressivo assottigliamento dei fondi per la contrattazione integrativa, unita ai ripetuti interventi legislativi sui CCNL, ha reso difficile la politica di coinvolgimento dei lavoratori nei meccanismi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro, impedendo la stessa possibilità di attivare forme di valutazione della performance organizzativa all'interno dei quali sviluppare opportuni sistemi di incentivazione.

Ferma restando l'entità dei fondi storici e l'affidamento esclusivo alla contrattazione integrativa delle modalità di utilizzo delle risorse, è importante individuare percorsi di incremento che facciano leva, anche ma non solo, sulla capacità di rimodulare organizzazione e spese in modo da ricavare risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa.

In questo ambito si rende necessario procedere ad una semplificazione delle modalità di costituzione e di utilizzo dei fondi contrattuali integrativi, sia per introdurre nuovi elementi di garanzia che proteggano la contrattazione dalle incursioni unilaterali degli organismi di controllo, sia per rendere completamente contrattabili tutte le risorse destinate, dal CCNL e dalle leggi, alla retribuzione dei lavoratori anche per specifiche esigenze organizzative.

Al centro dell'azione sindacale, da articolare anche tra i temi che il nuovo CCNL deve saper realizzare nel prossimo triennio dovrà pertanto essere la capacità di intercettare ambiti di spesa improduttiva da eliminare, tanto nella prospettiva di recuperare deficit di bilancio, quanto in quella di rendere significativo il finanziamento della contrattazione integrativa.

A tal fine il contratto nazionale dovrà favorire l'ampliamento e la diffusione di esperienze già in essere in alcune amministrazioni, legate a contrattazione integrativa conseguente a piani e progetti di razionalizzazione.

In questa direzione, il percorso di integrazione delle risorse dei fondi deve essere:

- a) ampliato a tutte le possibili forme di razionalizzazione: di processo, di costo, di organizzazione,
- b) reso vincolante prevedendo una implementazione della fase partecipativa attraverso l'esame congiunto,
- c) riferito anche alle ipotesi di internalizzazione e di rapporto con le società partecipate o comunque con quelle che hanno impatto sul bilancio consolidato delle amministrazioni,
- d) vanno incentivati e premiati i piani di riorganizzazione che coinvolgono più amministrazioni in una logica di razionalizzazione e risparmio nell'organizzazione del servizio erogato congiuntamente,
- e) vanno stimolati soprattutto i piani miranti a garantire trasparenza e legalità sia nella gestione delle esternalizzazioni che in quella degli appalti, cioè in ambiti che storicamente hanno nascosto irregolarità ed aumento della spesa, incidendo negativamente sulla funzionalità delle amministrazioni,
- f) vanno rese stabili e pienamente contrattualizzate le risorse destinate al salario accessorio da specifiche normative dei diversi livelli, comprese quelle destinate al riconoscimento del lavoro straordinario.

A queste caratteristiche della contrattazione di secondo livello vanno legate forme di decontribu-

zione e defiscalizzazione della retribuzione accessoria che, sul modello di quanto già avviene nel settore privato, diano maggiore valore anche economico al complesso della retribuzione e contribuiscano, per quanto possibile, alla ripresa dei consumi e dell'economia.

3. Le relazioni sindacali

La riforma introdotta dal decreto 150/2009 ha interrotto il percorso, avviato nel 1993, di avvicinamento della disciplina del lavoro nelle pubbliche amministrazioni a quella del lavoro subordinato nell'impresa, con una legificazione di numerosi istituti che ha ridotto gli spazi della contrattazione e delle relazioni sindacali.

I punti della riforma che hanno inciso negativamente in questo senso sono:

- il ribaltamento nella gerarchia tra legge e contratti collettivi, con il ripristino della supremazia della prima sui secondi;
- la negazione dello spazio negoziale sulla organizzazione
- il potere di regolare e gestire in modo unilaterale ulteriori materie di competenza della contrattazione collettiva, compresa l'erogazione di quote di salario in caso di mancato o ritardato accordo.

Il nostro obiettivo generale è, quindi, quello di disegnare un sistema che riaffermi il ruolo essenziale della contrattazione collettiva e di relazioni sindacali basate sulla partecipazione, condivisione e responsabilità quali strumenti indispensabili per contemperare l'esigenza di crescita ed incremento dei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi da erogare all'utenza, con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della professionalità dei dipendenti.

Riteniamo che il CCNL possa e, debba, già ristabilire spazi di confronto maggiori rispetto a quelli individuati dalle recenti normative, anche valorizzando gli ambiti di autonoma determinazione delle singole Pubbliche Amministrazioni e la loro specificità, anche nelle more delle necessarie modifiche legislative – per le quali continueremo ad impegnarci – e della definizione di un CCNQ sulle relazioni sindacali.

L'organizzazione del lavoro va intesa come funzionamento ottimale di strutture e risorse, e vanno incluse le decisioni operative e gestionali per il funzionamento della struttura amministrativa, l'organizzazione delle risorse professionali in base agli obiettivi, la programmazione degli strumenti di valorizzazione del personale (rotazione, formazione, orario, etc.).

Per gestione delle risorse umane va intesa poi la predisposizione di misure e strumenti per sostenere motivazione, impegno e partecipazione del personale rispetto agli obiettivi di performance organizzativa. Inoltre, il sistema di relazioni sindacali va compiutamente integrato con le materie che rendono effettivo e completo il processo di trasparenza definito dalla recente legislazione. Come detto, infatti, il sistema di relazioni sindacali che ha caratterizzato i contratti precedenti, oltretutto ulteriormente peggiorato a causa delle ripetute incursioni legislative, appare ormai insufficiente a presidiare i luoghi reali di decisione rispetto all'allocatione delle risorse e quindi alla possibilità di intercettare spesa improduttiva e criticità organizzative.

Alle rappresentanze sindacali infatti non può non essere ricondotto un ruolo specifico nella ricerca e risoluzione delle incongruenze di processo (organizzazione), di costo (spesa) e di prodotto (efficacia dei servizi), anche riferite ai sistemi di appalto ed esternalizzazione. In questa direzione, occorre costruire un sistema di relazioni sindacali che, partendo dagli obblighi di trasparenza in capo alle amministrazioni, ne presidi l'adempimento anche in funzione di alleanza con le istanze sociali presenti nel territorio e individui con il contratto nazionale le ulteriori esigenze di informazione che consentano un produttivo ricorso all'esame congiunto.

4. La partecipazione

Il sistema di partecipazione finora sperimentato, anche nella sua versione più pluralistica, appare inadatto a gestire le nuove esigenze in quanto si colloca a valle della decisione organizzativa e dell'allocatione delle risorse e si concentra sulla fase gestionale del rapporto di lavoro. Nel nuovo CCNL è necessario introdurre una nuova strumentazione partecipativa che presidi la fase della scelta organizzativa, perché da questa dipende la razionalità dell'organizzazione e la produttività

della spesa. In questa prospettiva è chiara quindi la necessità di valorizzare la fase partecipativa come elemento significativo per la fase negoziale rispetto, sia all'organizzazione del lavoro sia all'utilizzo delle risorse, ed è altrettanto chiaro che il nuovo modello partecipativo debba raccordarsi in una logica di integrazione con i vincoli di trasparenza che la recente legislazione impone a tutte le amministrazioni.

Vanno poi definite regole certe per l'esigibilità e la tenuta dei contratti di secondo livello, definendo sul primo aspetto e con chiarezza le materie negoziabili e i tempi della contrattazione e, per il secondo aspetto, modalità di verifica del consenso, prima di pervenire alla firma del contratto.

In quest'ambito necessita favorire la partecipazione degli utenti, in particolare nei processi di informazione, trasparenza, misurazione e valutazione dei servizi; affinché il loro ruolo non si limiti alla verifica finale ma a un coinvolgimento nel percorso di definizione dei servizi.

5. Le norme sul rapporto di lavoro

E' urgente l'apertura di un confronto ampio con il Dipartimento della Funzione pubblica finalizzato a definire l'insieme degli strumenti normativi da utilizzare e il raccordo tra legislazione e contrattazione, con il completo riconoscimento della contrattazione collettiva e del CCNL come la fonte deputata alla determinazione dell'assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori relativamente a tutte le prerogative contrattuali attinenti al rapporto di lavoro (quali ad esempio la materia disciplinare, quella relativa alle prerogative e i diritti individuali: ferie, permessi, malattia, oltre alle materie organizzative come l'orario di lavoro, e il fabbisogno di personale ecc...).

L'occasione di un contratto normativo va colta infine con l'obiettivo di individuare le norme del CCNL da confermare nel triennio. In questa logica si devono risolvere, anche al fine di rendere omogenee le principali previsioni nei diversi contratti di livello nazionale, i problemi relativi a:

- i limiti del ricorso alla regolamentazione unilaterale,
- la vigenza e la regolazione della clausola di ultrattività.

La regolamentazione contrattuale dei temi citati può essere integrata intervenendo, in alcuni casi, anche sul quadro legislativo vigente (apprendistato, mobilità, performance, piani di razionalizzazione).

6. Il sistema di valutazione

La capacità, nostra e soprattutto dei cittadini, di mettere a confronto la diversità, nella quantità e nella qualità, dei servizi erogati dalle Pubbliche Amministrazioni, ci deve indurre a proporci, in termini progettuali e strategici, modelli che abbiano a riferimento enti e aziende pubbliche che, con le loro esperienze ed i loro risultati, si configurano come "eccellenze". Proporre quindi sistemi di valutazione che si basino su questi riferimenti utilizzando e valorizzando principi e criteri già previsti nei CCNL, a partire dal ruolo degli utenti e costruendo il giusto equilibrio nella valutazione del peso dei cittadini. È necessario costruire percorsi che ne prevedano il coinvolgimento sapendo che solo un giusto mix tra valutazione indipendente e ruolo degli utenti può qualificare efficacemente il funzionamento dei servizi. Il CCNL deve individuare più opportune modalità di valutazione della performance organizzativa al fine di renderla efficace e funzionale all'organizzazione e non all'esercizio sterile di un potere gerarchico privo di parametri di utilità sociale.

Sicuramente la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni è uno dei canali fondamentali da utilizzare per introdurre e rendere operativa la valutazione dei servizi, che, unita alla valutazione della performance organizzativa deve essere uno dei capisaldi attorno al quale costruire, in un sistema partecipato e condiviso, la valutazione complessiva delle pubbliche amministrazioni.

7. L'ordinamento professionale

L'attuale sistema ordinamentale del personale, che ha coniugato importanti fasi di cambiamento istituzionale, organizzativo e professionale del sistema dei servizi, deve essere valorizzato e adeguato all'evoluzione delle pubbliche amministrazioni, al fine di meglio rispondere alla necessaria

qualificazione delle prestazioni e della professionalità del personale. Con questo obiettivo il nuovo sistema ordinamentale dovrà prevedere il recupero della parcellizzazione professionale e frammentazione salariale presente all'interno delle singole amministrazioni e fra amministrazioni dello stesso comparto, con il conseguente recupero di un sistema di carriera flessibile e corrispondente all'accrescimento delle competenze.

Per questo, pur confermando la bontà dell'attuale impianto generale del vigente sistema di classificazione del personale, bisogna procedere ad una rivisitazione dell'ordinamento professionale, da rimodulare sulla base della crescita professionale dei lavoratori, a seguito di accrescimento formativo e dell'esperienza maturata sul campo, oltre alle modifiche legislative intervenute e alle ulteriori competenze assegnate, introducendo una modalità in grado di facilitare anche la collaborazione tra amministrazioni, soprattutto attraverso la formazione; ciò al fine di favorire, al livello territoriale, la creazione di profili tra loro funzionali ed integrati, partendo da quelli già esistenti in ciascuna amministrazione e sviluppandoli in ambiti ampi e omogenei di professione solo all'interno delle quali consentire la fungibilità delle prestazioni e per consentire l'arricchimento delle professionalità possedute.

8. La mobilità

Le possibili esigenze di mobilità che l'attuale quadro normativo non è in grado di gestire e coordinare con obiettività, trasparenza e funzionalità, presuppongono l'individuazione non solo di criteri necessari - che in alcuni casi la legge attribuisce alla contrattazione - alla sua gestione, ma anche l'istituzione di una vera e propria cabina di regia che, a livello nazionale, interregionale, intercompartimentale sia in grado di esercitare un governo partecipato dei fenomeni di mobilità; ciò anche al fine di integrare i percorsi di mobilità con quelli di salvaguardia del posto di lavoro anche attraverso il ricorso a forme flessibili della prestazione e definendo i limiti entro cui le condizioni finanziarie negative dell'amministrazione possano avere effetti sul rapporto di lavoro.

9. La formazione

Il CCNL deve prevedere per la formazione permanente nuove forme di individuazione e di ottimizzazione delle risorse disponibili e di accesso ai fondi europei, anche sperimentando strumenti territoriali, e nuove forme di gestione bilaterale, che convogliano le risorse presenti e le gestiscano in presenza di progetti o esigenze motivate, creando economie di scala e superando la frammentazione dei centri di spesa.

La formazione professionale, soprattutto in chiave di riqualificazione concreta delle lavoratrici e dei lavoratori sottoposti ad eventuali processi di mobilità non solo va resa obbligatoria, ma deve essere considerata elemento pregiudiziale all'attivazione degli stessi processi di mobilità. Inoltre, è necessario prevedere che, in caso di mobilità, la formazione sia a carico, in forma congiunta, dell'amministrazione cedente e di quella ricevente.

10. Le politiche di genere

Più di prima, in questa fase è necessario affermare in sede di contrattazione nazionale e integrativa una politica che tenga conto delle differenze di genere.

Quindi intervenire con la contrattazione integrativa sull'organizzazione del lavoro, sulla parità di condizioni e di opportunità che, non solo nel rispetto delle leggi vigenti, favoriscano la tutela della maternità, la paternità, l'assistenza agli anziani e ai disabili, debellando discriminazioni e penalizzazioni ovunque si annidino e siano anche solo implicitamente previste.

In questo quadro è necessario anche affrontare il tema sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolar modo su una maggiore e diversa utilizzazione dell'istituto del part-time.

Sarebbe quanto mai opportuno in contrattazione integrativa richiedere i bilanci di genere che mettano in evidenza le differenze retributive, di carriera e di formazione.

Sicuramente la contrattazione del salario accessorio e la sua distribuzione rimangono elementi sui

quali ruota la contrattazione integrativa, ma materie come formazione, tempi di lavoro, flessibilità, criteri di valutazione, non possono essere scollegate da una analisi delle differenze di genere. La contrattazione integrativa può garantire un equilibrio di genere attraverso:

- Flessibilità oraria;
- Formazione di rientro dopo lunghi periodi di assenza;
- Monitoraggio delle discriminazioni (dirette e indirette);
- Valutazione della produttività collettiva anche in considerazione di specifiche azioni positive che tengano conto della riduzione degli squilibri tra incarichi, ruoli, funzioni e genere;
- Effettiva fruibilità di periodi di non lavoro legati alla condizione sociale/familiare.

11. Le politiche occupazionali

In tutte le Pubbliche Amministrazioni è ormai evidente il bisogno di individuare un efficace percorso di rafforzamento quantitativo e professionale delle risorse umane che sappia recuperare anni di politiche recessive sui fabbisogni di personale che hanno determinato l'invecchiamento del personale in servizio e finalizzato al superamento definitivo dell'utilizzo improprio delle forme di lavoro flessibile.

A tale fine il nuovo CCNL deve concorrere, in un progetto più complessivo che deve vedere impegnato anche il potere legislativo e quello gestionale a definire:

- a) le nuove regole le forme, i contenuti, i requisiti e il procedimento per il reclutamento dei dipendenti pubblici, per riscoprire finalmente il valore del "binomio costituzionale" di imparzialità e buon andamento: trasparenza, rapidità, semplificazione, economicità del procedimento di reclutamento, riflettendo anche sul bisogno di modificare l'attuale sistema delle autorizzazioni;
- b) una programmazione di nuove assunzioni a partire dalle amministrazioni impegnate nell'erogazione di servizi essenziali per cittadini e imprese e da quelle che producono innovazione, riducendo, anche per questa via, la quota di lavoro flessibile non a tempo indeterminato;
- c) nuove soluzioni che servano ad attrarre e motivare in un percorso privilegiato formativo e di inquadramento le professionalità qualificate e quelle innovative particolarmente presenti tra i giovani.

12. La tutela della salute e il benessere organizzativo

Le condizioni di sempre maggiore difficoltà nelle quali operano i lavoratori pubblici, sia per ragioni organizzative che finanziarie, devono indurre a politiche specifiche riferite alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento a quelle tese a garantire il benessere organizzativo e a prevenire le cause di stress lavoro-correlato. In entrambi i casi si tratta di definire misure che incidano sul benessere psicologico dei lavoratori, come laddove i dipendenti pubblici si trovino nell'impossibilità di far fronte, per carenze organizzative o finanziarie dell'amministrazione di appartenenza, a legittime richieste dell'utenza.

Il rischio di una riduzione delle risorse economiche destinate alla tutela della salute dei lavoratori, impongono la necessità e l'esigenza di vigilare e rilanciare l'azione sindacale sulla prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I punti fondamentali di riferimento di questa strategia sono:

- la riaffermazione del modello partecipativo che trova la sua attuazione nella reciproca responsabilizzazione e applicazione di procedure condivise, trasparenti ed esigibili, assicurando la pienezza del ruolo ai RLS;
- l'esigenza di un ruolo di garanzia, in chiave di sicurezza e tutela della salute del sindacato, nei processi che riguardano l'organizzazione del lavoro nelle aziende, la scomposizione e la frammentazione dei cicli produttivi (appalti, terziarizzazioni), la flessibilizzazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro (lavoro interinale, parasubordinato, tempo determinato, part-time).

Il trend di crescita delle malattie da lavoro, nonostante la diminuzione degli infortuni mortali, che trova origine anche da questi processi, rende necessario un maggior impegno del sindacato per una loro regolazione nel rispetto delle condizioni contrattuali e della tutela della salute di lavoratrici e lavoratori.

Arginare questa situazione impone una maggiore azione del sindacato nei confronti delle Istituzioni, finalizzata alla politica di prevenzione, tutela sanitaria, vigilanza e controllo nel territorio, attuando un sinergico coordinamento tra le diverse istanze per contrastare gli infortuni, le malattie professionali e il fenomeno del lavoro irregolare rilanciando con forza il modello partecipativo individuato dal d.lgs.n. 81/08, verificandone la reale attuazione.

13. Legalità e trasparenza

Legalità e trasparenza sono i cardini che muovono l'attività delle pubbliche amministrazioni. Essi dovranno essere il fondamento della nostra azione quotidiana nei confronti di una amministrazione pubblica a volte restia o reticente a mostrare le sue azioni ed i suoi cicli amministrativi.

Senza lasciare ad altri quello che è un nostro patrimonio, dobbiamo rafforzare le nostre richieste su legalità e trasparenza di tutti gli atti amministrativi e nell'organizzazione amministrativa e del lavoro che porta all'erogazione dei servizi.

Dobbiamo, attraverso la trasparenza, mettere il cittadino e gli utenti nelle condizioni di avere la certezza dei servizi, sia in termini di quantità che di qualità oltre che in tempi più che ragionevoli.

Dobbiamo rafforzare le richieste di trasparenza anche in tutte e su tutte le procedure di appalto, che si tratti di forniture di beni e servizi o di investimenti, monitorando costi e benefici per l'amministrazione e soprattutto per i cittadini.

Alla stessa stregua dobbiamo considerare le procedure che portano ad esternalizzazione di funzioni e servizi e per questo, prima che la decisione politica sia assunta, proporre articolazioni organizzative e/o riorganizzazione del lavoro in modo da scongiurare processi che riducano i servizi diretti che le Amministrazioni Pubbliche sono in grado di fornire.

Proporsi come "stimolatori" di legalità e trasparenza non deve significare l'istituzione o l'individuazione di figure con compiti specifici. Legalità e trasparenza sono regole della vita delle Amministrazioni Pubbliche e la funzione di farle rispettare è già demandata ad istituzioni previste nell'ordinamento del nostro Paese.

In particolare nell'iter per l'aggiudicazione degli appalti prevedere, intanto, un sistema di rotazione obbligatorio dei dipendenti (con limiti temporali di tre anni) da impegnare nelle attività di predisposizione delle gare e poi si può ipotizzare che i componenti delle Commissioni aggiudicatrici siano individuati con sorteggio nell'ambito di un bacino ampio di soggetti in possesso di requisiti professionali specifici.

Imporre l'obbligo alla amministrazione appaltante innanzitutto la verifica dell'economicità dell'appalto stesso, l'eventuale esistenza di relazioni societarie (partecipazioni, compartecipazioni, ecc...) e familiari, la verifica sulla corretta applicazione delle normative sul lavoro e sui contratti collettivi del settore e quindi escludere dalla gara (o invitarli a ritirare l'offerta) le imprese per le quali si può ritenere stiano facendo "cartello" desumendo ciò anche dalla eventuale concomitanza di allocazione nella stessa sede delle imprese o società partecipanti alla gara o quelle che, pur vincitrici di regolare gara di appalto, non garantiscono il rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Bisogna combattere il sistema delle scatole cinesi attraverso le quali lo stesso titolare di più società o più società, con intrecci azionari di proprietà, con titolari diversi ma riconducibile alla stessa proprietà, condizionano le gare pubbliche di appalto.



LAVORO PUBBLICO.COM
CONTRATTO OCCUPAZIONE MODERNIZZAZIONE



**È NATO
FONDO PENSIONE
PERSEO**



FOND  PERSEO / II FUTURO in CASSAFORTE

Implementazione delle competenze infermieristiche e protocollo d'intesa per l'istituzione di una cabina di regia: Incontro decisivo al Ministero della Salute

Nella giornata del 07/01/2014 si è tenuto presso il Ministero della Salute un incontro per definire l'iter di approvazione della bozza di accordo tra il Governo e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, relativa alla "ridefinizione implementazione e approfondimento delle competenze e delle responsabilità professionali dell'infermiere e dell'infermiere pediatrico", al quale hanno partecipato il Sottosegretario di Stato On. Paolo Fadda, il Direttore Generale delle Risorse Umane e delle Professioni Sanitarie del Ministero della Salute, dott. Giovanni Leonardi, e i rappresentanti delle OO. SS. della dirigenza medico-veterinaria, sanitaria, tecnico, professionale e del Comparto Sanità.

Il sottosegretario Fadda ha sollecitato per l'ennesima volta le sigle della dirigenza medica e spta che si oppongono al varo dell'accordo sull'implementazione delle competenze – praticamente tutte le sigle mediche, ad eccezione dei medici e UIL FPL e FP Cgil, e tutte le sigle spta ad eccezione di UIL FPL, FP Cgil, FP Cisl – a indicare precisi emendamenti al testo necessari a correggere le incongruenze ed i rischi paventati. Le sigle suddette hanno rifiutato di portare il confronto su un piano di richiesta concreta di modifiche dichiarando la bozza di accordo "inemendabile" in quanto ritenuta, - al di là del merito

sul quale confermano forte contrarietà – strumento inadeguato ed illegittimo per intervenire sulla materia.

A questo punto c'è stata la presa d'atto da parte del Ministero dell'impossibilità di estendere il consenso sulla bozza di accordo, e la comunicazione della decisione di procedere al successivo iter inoltrando il documento – dopo la firma da parte del Ministro - alla Conferenza delle Regioni corredato dal parere positivo dei medici UIL FPL e FP Cgil e di quello di Spta e Comparto UIL FPL, FP Cgil, FP Cisl, oltre che del documento delle sigle che invece sono dissenzienti.

Con l'occasione il Sottosegretario di Stato ha illustrato ai presenti anche la proposta di un protocollo d'intesa tra il Ministero della Salute, le Regioni e le OO. SS. della dirigenza medico-veterinaria, sanitaria, tecnico, professionale e del Comparto Sanità per l'istituzione di una cabina di regia permanente di livello nazionale con funzioni di confronto permanente sugli ambiti di sviluppo professionale, organizzativo e formativo, sui contenuti del Patto per la Salute nell'ambito del quale monitorare e verificare anche la revisione dei modelli organizzativi e di coordinamento per la promozione e diffusione di buone pratiche, di monitoraggio costante e di adeguata verifica dei risultati attesi.

La proposta di Protocollo di intesa sulla Cabina di regia aveva anche l'obiettivo di accompagnare l'iter del provvedimento sull'implementazione delle competenze infermieristiche dando risposte ai timori ed alle contestazioni che erano state avanzate e, soprattutto, contestualizzando l'accordo in un percorso di più ampio respiro, finalizzato alla difesa ed al rilancio di un SSN universale equo e solidale.

Al di là dell'esito della riunione, il Protocollo mantiene tutta la sua valenza per la riaffermazione del ruolo centrale degli operatori e del Sindacato che li rappresenta nella realizzazione degli obiettivi di salute, come pure per il richiamo forte alla necessità che le diverse professioni di affrontino in modo sinergico e plurale il tema dell'innovazione e della riorganizzazione in sanità, superando sterili e dannose contrapposizioni.

Richiamo che riteniamo ancor più necessario alla luce delle sterili contrapposizioni che si sono ripetute nell'incontro quanto si è invece verificato nel corso dell'incontro di ieri e che, per quanto ci riguarda, abbiamo da tempo anticipato al nostro interno e sul quale intendiamo continuare ad investire.

Continua a pag.16 con il Comunicato stampa

Implementazione delle competenze infermieristiche e protocollo d'intesa per l'istituzione di una cabina di regia: Incontro decisivo al Ministero della Salute



Sanità, al via l'accordo sull'implementazione delle competenze infermieristiche Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl: "Un passo importante per il riconoscimento professionale e il miglioramento dei servizi alla salute"

Un nuovo passo avanti sull'implementazione delle competenze infermieristiche. Il sottosegretario alla Salute, Paolo Fadda, ha comunicato nel corso della riunione di ieri che la bozza di accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome, che prevede l'ampliamento dell'autonomia professionale e della responsabilità assistenziale degli infermieri, ha iniziato il percorso verso l'approvazione in conferenza Stato-Regioni. Un accordo fortemente sostenuto da Fp-Cgil Cisl-Fp e Uil-Fpl che lo considerano "il naturale riconoscimento dell'evoluzione professionale", ma soprattutto "uno strumento indispensabile per adeguare i percorsi di cura ai nuovi bisogni di salute delle persone".

In particolare, le tre federazioni di categoria, sottolineano l'importanza di avviare un "tavolo congiunto per la verifica dei profili professionali sanitari esistenti in un'ottica di ampliamento delle competenze dei professio-

nisti, non solo per consentire la giusta valorizzazione dei profili quanto, ma anche per consentire al Servizio Sanitario Nazionale di munirsi degli strumenti necessari per affrontare le nuove sfide assistenziali e continuare a garantire ai cittadini prestazioni di qualità, efficienti ed appropriate. Sia nelle strutture ospedaliere che nell'assistenza domiciliare e territoriale".

"E' indubbio che l'aumento dei costi indotto dal progressivo invecchiamento della popolazione non possa affrontarsi solo con l'approccio contabile", affermano Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl, "ma che richieda cambiamenti nell'offerta, come la continuità assistenziale fra ospedale e territorio, l'adozione di nuovi modelli organizzativi, come i presidi ospedalieri per intensità di cure, e l'adozione di modelli per complessità assistenziale. Passaggi che impongono di rivedere le competenze e le responsabilità dei professionisti della salute, in un'ottica di

avanzamento delle funzioni di prevenzione, cura, assistenza e riabilitazione".

Il riconoscimento dell'implementazione delle competenze segue d'altra parte norme già efficaci nell'ordinamento. E l'accordo tra Stato e Regioni è la modalità individuata dal d.lgs. 281/1997. "Per partecipare da protagonisti al governo di questo cambiamento, che dovrà portare all'adozione delle migliori pratiche organizzative sperimentate sia all'estero che in Italia, è positiva la proposta del sottosegretario di istituire una cabina di regia permanente di livello nazionale con funzioni di confronto sugli ambiti di sviluppo professionale, organizzativo e formativo, e sui contenuti del Patto per la Salute, nell'ambito del quale monitorare e verificare anche la revisione dei modelli organizzativi e di coordinamento per la promozione e diffusione di best practice, di monitoraggi e di adeguata verifica dei risultati attesi", concludono le tre sigle.



**ECM GRATUITA PER
GLI ISCRITTI UIL F.P.L.**

Elenco dei corsi

Per Tutte le Professioni del Comparto:

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

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

Da lunedì 20 gennaio sarà erogato il corso

L'assistenza infermieristica in ambito penitenziario: criticità ed opportunità

Accreditato con n. 267/84174 Crediti 4 Professione: Infermiere



Vantaggi e risparmi per gli iscritti UIL-FPL

UIL FPL CARD

I costi per la tenuta dei conti correnti, già da alcuni anni, sono diventati esosi, rappresentano quasi un lusso. Con l'ultima manovra, però, le norme anti-evasione per la tracciabilità dei pagamenti obbligano, di fatto, i cittadini all'apertura dei conti correnti.

La UIL-FPL, con l'obiettivo di continuare ad offrire servizi ai propri iscritti, per dare risposta alle nuove esigenze agevolando il più possibile la loro vita, propone la possibilità di usufruire di una carta di credito ricaricabile, la UIL FPL Card, che senza costi e senza canone, funziona anche come conto corrente per importi fino a 10.000 euro. La UIL-FPL card, che fa parte del circuito MasterCard, oltre a consentire tutte le transazioni monetarie anche all'estero e on-line, permette di effettuare acquisti in più di 21.000 esercizi commerciali convenzionati presso i quali si può usufruire di sconti che vanno dal 5% al 25%. La quota di sconto viene direttamente ricaricata sulla carta e quindi "moneta rizzata".

Tra gli altri vantaggi della UIL-FPL Card, che è dotata di codice IBAN ed è regolata dalla normativa della Banca d'Italia, ricordiamo il servizio di SMS Alert (invio di sms per avvertire dell'utilizzo della carta in funzione anti-frode) e l'estratto conto su internet. Da gennaio 2012 l'iscritto UIL-FPL interessato a richiedere la Card deve sottoscrivere il contratto di adesione disponibile su sito internet www.uilfpl.net ed inviarlo a: UIL-FPL, Via di Tor Fiorenza, 35 00199 Roma.



UIL FPL CARD

LA CARTA CHE UNISCE

SOLO RISPARMI E VANTAGGI!

+ SICUREZZA

- Ideale per **acquisti on line**
- Servizio di **SMS Alert** e **Contact Center** dedicato
- Dotata di **Codice IBAN** personale legato da conto corrente
- Saldo ed estratto conto su <http://uilfplcard.qnfs.it>

+ LIBERTÀ

- Utilizzabile in tutto il mondo perché è **MasterCard**
- Senza conto corrente, **senza spese** di attivazione, senza canone
- **Prelievi di contante** presso ogni sportello automatico
- Saldo e trasferimenti fondi via SMS
- **Pedaggio** dei percorsi autostradali

+ PRIVILEGI

- Circuito **TornaQUI! Sconti**
- **Ricarica del cellulare**
- Pagamento delle **Utenze**



Con TornaQUI! Sconti risparmi davvero!

e inoltre... una parte degli sconti maturati contribuiscono a sostenere UIL FPL!

Acquistando con UIL FPL Card in migliaia di esercizi del circuito TornaQUI! Sconti, gli sconti accumulati ti verranno restituiti in denaro sulla tua card. Alcuni esempi di sconti*:

- ALIMENTARI E SUPERMERCATI fino al 5%
- RISTORAZIONE fino al 20%
- VIAGGI DIVERTIMENTO TEMPO LIBERO fino al 25%
- e ancora abbigliamento, accessori, librerie...

Per conoscere il regolamento e tutte le convenzioni visita il sito dedicato alla carta e clicca su "Ricerca convenzioni".

*Gli sconti possono variare, consultare il sito per gli aggiornamenti

RICHIEDILA SUBITO sul sito www.uilfpl.net

- 1- COMPILA in tutte le parti il modulo richiesta carta
- 2- FIRMA il modulo di richiesta e il contratto di adesione
- 3- ALLEGA la fotocopia di un documento di riconoscimento (per i minorenni documento identità genitore o tutore legale)
- 4- SPEDISCI/CONSEGNA a **UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI VIA DI TOR FIORENZA, 35 - 00199 ROMA**
- 5- RICEVI la carta con le indicazioni per attivarla

DDL RIORDINO ENTI TERRITORIALI NECESSARIA ATTIVAZIONE TAVOLI DI CONFRONTO REGIONALI

Il 21 dicembre u.s., la Camera ha dato il via libera al D.D.L. A.C. 1542 sul riordino delle Province, Città Metropolitane, Unioni e Fusioni di Comuni. Ora il D.D.L. passa al Senato e, alla luce dell'accelerazione dell'iter di approvazione del provvedimento legislativo, appare ragionevole ipotizzare la possibilità che il Disegno di legge sia definitivamente licenziato in tempi brevissimi e comunque non oltre gennaio 2014.

In una fase estremamente confusa e complessa di riforma del sistema delle Autonomie, al di là di prese di posizione populiste e demagogiche, assunte, in maniera del tutto autoreferenziale anche da rappresentanti istituzionali (vedi Presidenza dell'UPI), è evidente che il tema della riduzione dei costi della politica non passa solo attraverso l'abolizione dell'elezione diretta degli organi politici delle amministrazioni provinciali, ma il tema della razionalizzazione degli assetti istituzionali non può essere ignorato. La nostra organizzazione ha sempre ritenuto indispensabile metterci la faccia, entrare nel merito dei problemi e portare avanti una proposta organica di modifiche istituzionali e di riforma della pubblica amministrazione. Il presupposto di tale ragionamento è una proposta che proceda nella direzione di una chiara definizione delle funzioni e dei ruoli dei

vari livelli istituzionali, che affronti in maniera concreta il tema del riassetto istituzionale mettendo al centro il lavoro, la tutela e la valorizzazione del personale interessato al processo di riforma, attraverso l'avvio di tavoli di confronto mirati sia a livello nazionale che territoriale, con la cabina di regia del Ministero degli Affari Regionali e del Ministero della funzione pubblica e con il coinvolgimento delle Associazioni delle Autonomie Locali e delle parti sociali.

E' con questi obiettivi che la UIL FPL ha sottoscritto il protocollo d'intesa del 19 novembre u.s., nella consapevolezza della necessità di invertire la logica dei decreti calati dall'alto e porre al centro il tema della salvaguardia occupazionale e di individuare il confronto come strumento strategico per definire un processo di riforma organico e razionale. Non è ancora possibile conoscere il **dettato definitivo** del D.D.L. sul sistema delle Autonomie (in attesa della seconda lettura al Senato), ma sembra plausibile ritenere che non si modificherà la struttura portante e le linee principali del disegno di riordino. Esso si fonda sull'istituzione delle Città Metropolitane, sul riassetto delle Province come soggetto di funzione di area vasta non elettivo, sulle Unioni dei Comuni, sulla distribuzione ai diversi livelli di tutte le funzioni statali

e regionali. Avendo presente questo ragionamento, si comprende la delicatezza dei riassetti amministrativi e di funzioni, che in buona parte si decidono a livello regionale e sub-regionale, e, come evidenziato nell'ultima Direzione Nazionale, si **comprende l'importanza dei tavoli locali e dell'impegno che il sindacato deve promuovere a questi livelli**. Appare quindi strategico procedere alla richiesta ed all'attivazione di tavoli di confronto regionali con l'obiettivo di pervenire ad una distribuzione dei centri di spesa compatibile con la sostenibilità finanziaria dei servizi da erogare, definendo i livelli essenziali delle prestazioni. In particolare:

- procedere ad una lettura del territorio in grado di coniugare un'adeguata distribuzione dei servizi con un livello razionale di allocazione delle funzioni;
- riaffermare il principio di sussidiarietà (del resto contenuto nel D.D.L.), mantenendo dove possibile sedi decentrate;
- valutare i livelli ottimali di aggregazione delle Unioni dei Comuni, alla luce dell'obbligo della gestione associata di tutte le funzioni fondamentali, entro dicembre 2014, per i comuni fino a 5000 abitanti

Continua a pag.20

DDL RIORDINO ENTI TERRITORIALI

(o 3000 per le comunità montane) e della potestà legislativa regionale su tale materia;

- di verificare, nella piena salvaguardia dei livelli occupazionali, l'applicazione di quanto concordato in termini di copertura dei trattamenti economici del personale interessato al processo di riforma (in relazione alla deroga sui tetti di spesa del personale) ed al tempo stesso la distribuzione del personale, individuando anche le esigenze di formazione e aggiornamento, collocazione territoriale e professionale nel nuovo assetto.

Questi sono solo alcuni punti del Protocollo d'intesa che prevede l'attivazione di confronti mirati anche sulla contrattazione decentrata in relazione alle Unioni dei Comuni, alla gestione delle funzioni associate, ad eventuali situazioni di criticità, senza dimenticare il tema del superamento del precariato e delle problematiche legate alle società in house.

E' chiaro che questo percorso sinteticamente descritto, rende indispensabile attivare ad ogni livello i tavoli di confronto, in un dialogo costante tra tavolo nazionale e tavoli territoriali, sapendo che altro snodo fondamentale sarà il confronto, nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni tra Go-

verno, Regioni e OO.SS sui temi oggetto del Riordino. Entro tre mesi, infatti, dall'approvazione del Disegno di Legge sarà emanato un apposito DPCM, risultante

dall'accordo Stato-Regioni, che di fatto entrerà nel merito delle funzioni, del trasferimento di beni e risorse, del personale.

Come appare ben chiaro, siamo di fronte ad un percorso estremamente complesso, che deve vederci vigilare sull'iter di approvazione del D.D.L. ma al tempo stesso essere protagonisti sui tavoli di confronto per condizionare ed indirizzare le scelte.

ASSICURAZIONE UIL-FPL ECCO LE CONVENZIONI INTEGRATIVE SOTTOSCRITTE

Oltre alla copertura assicurativa RC Professionale gratuita per gli iscritti UIL FPL vi specifichiamo di seguito le convenzioni integrative che abbiamo sottoscritto per l'anno 2014:

- Polizza integrativa Generali per i Dipendenti del Comparto delle Autonomie Locali e della Sanità - Massimale € 1.000.000,00 - Premio pari a € 23,00.
- Polizza integrativa BH Italia per i Dipendenti della Sanità - Massimale € 5.000.000,00 - Premio pari a € 61,00.
- Convenzione Assicurazione della Responsabilità Civile Colpa Grave per il Personale Ostetrico BH Italia - Massimale € 5.000.000,00 - Premio a carico della Segreteria Nazionale.
- Convenzione Assicurazione della Responsabilità Civile Colpa Grave per il Personale della Dirigenza Medica e Sanitaria BH Italia - Massimale € 5.000.000,00 - Premio indicato in tabella allegata a seconda della qualifica dell'assicurato.
- Convenzione Assicurazione della Responsabilità Civile Colpa Grave per i Dipendenti Pubblici relativa ai dirigenti del comparto AALL e alle professioni amministrative del comparto Sanità LLOYD'S - Massimale € 1.000.000,00 o € 2.500.000,00 - Premio indicato in tabella allegata al modulo a seconda della qualifica dell'assicurato e a seconda della scelta del massimale.

**Tutti i suddetti modelli sono scaricabili dal nostro sito
www.uilfpl.it nella sezione Assicurazioni.**

TANTE OMBRE E POCHE LUCI SULLE MODIFICHE AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

Le modifiche legislative al Testo Unico della Sicurezza nell'anno 2013 hanno prodotto
PIU' OMBRE CHE LUCI

ma soprattutto la percezione del rischio di indebolire i livelli di tutela e protezione dei lavoratori

Parecchie e sostanziali modifiche sono state apportate nel 2013 al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le principali delle quali provengono dai decreti d'urgenza emanati nella scorsa estate: il d.l. 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni nella legge del 9 agosto 2013, n. 98 e il d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni nella legge del 9 agosto 2013, n. 99.

L'operazione di modifica più massiccia del d.lgs. n. 81/2008 è stata realizzata dal d.l. n. 69/2013 (c.d. "decreto del fare"). Non poche delle norme originarie del decreto sono state modificate – in vari casi inopportunamente – in sede di conversione in legge. Per esigenze di chiarezza si darà conto solo delle norme definitivamente convertite.

La maggior parte delle disposizioni apportate sono state etichettate in nome del principio, tra l'altro condivisibile in via generale, della semplificazione di adempimenti e di procedure, come del resto emerge chiaramente dall'art. 32 appunto intitolato «semplificazione di adempimenti formali in materia di lavoro». Al di là del fatto che appare talora discutibile identificare determinati adempimenti come "formali" (si pensi, uno per tutti, all'obbligo di valutazione dei rischi, e non di rado le semplificazioni risultano tuttavia più apparenti che reali, rischiando per un verso di comportare pericolose riduzioni dei livelli di tutela per i lavoratori e, per un altro verso, di non alleggerire affatto la mole dei compiti dei datori di lavoro.

La prima innovazione del c.d. "decreto del fare" riguarda l'ampliamento del campo di applicazione del d.lgs. n. 81/2008. Modificando con effetto immediato il comma 12-bis dell'art. 3 d.lgs. n. 81/2008, l'art. 32, comma 1, lett. a, d.l. n. 69/2013 estende le tutele non più soltanto ai volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266 ed ai volontari che effettuano il servizio civile, ma anche ai soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla l. 16 dicembre 1991, n. 398 e all'art. 90 l. 27 dicembre 2002, n. 289, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'art. 67, comma 1, lett. m, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917. A tutti costoro si applicano le tutele di cui all'art. 21 d.lgs. n. 81/2008, le cui modalità di attuazione possono essere individuate mediante accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile. Restano ferme le previsioni già vigenti ove l'ope-

ra di volontariato venga prestata all'interno dell'organizzazione di un datore di lavoro.

Un sensibile e criticabile ridimensionamento, immediatamente efficace, riguarda i compiti della **Commissione consultiva permanente** in relazione ai criteri di qualificazione delle imprese. Da un lato, modificando l'art. 6, comma 8, lett. g, d.lgs. n. 81/2013, l'art. 32, comma 1, lett. b, d.l. n. 69/2013 stabilisce che la Commissione si limiti solo a discutere su tali criteri senza poterli più definire. Da un altro lato, in base all'art. 32, comma 1, lett. a-bis, d.l. n. 69/2013, che modifica l'art. 27, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, non è più nell'ambito della predetta Commissione, bensì in virtù del decreto presidenziale (di cui all'art. 6, comma 8, lett. g, competente a disciplinare il sistema di qualificazione delle imprese, acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni) che vengono individuati i settori, ivi compresi quelli della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e i criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione

TANTE OMBRE E POCHE LUCI SULLE MODIFICHE AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Una delle innovazioni più discutibili si rinviene nell'art. 32, comma 1, lett. a, d.l. n. 69/2013 che modifica il comma 3 dell'art. 26 d.lgs. n. 81/2008. Quest'ultimo, come è noto, prevedeva che in caso di appalto, il datore di lavoro committente fosse tenuto ad assolvere i propri obblighi di cooperazione e di coordinamento elaborando il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI). Ora, invece, alla luce del nuovo primo periodo dell'art. 26, comma 3, il committente potrà in alternativa individuare, peraltro limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'art. 29, comma 6-ter, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, con obbligo di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento. Poiché i settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali saranno individuati dal decreto di cui all'art. 29, comma 6-ter 10, come introdotto dall'art. 32, comma 1, lett. b, d.l. n. 69/2013, la possi-

bile sostituzione del DUVRI con l'incaricato potrà avvenire solo quando tale decreto sarà emanato. Dell'individuazione dell'incaricato o della sua sostituzione deve essere data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera. Come è stato condivisibilmente rilevato, stante la difficoltà in molti casi di individuare l'incaricato già nel momento d'inizio del rapporto contrattuale, pare ragionevole interpretare l'evidenziazione de qua come realizzabile anche mediante un'integrazione del contratto precedente all'avvio dell'esecuzione dell'opera. Molti dubbi affiorano sulla possibile sostituzione del DUVRI con l'incaricato, non essendo chiaro come l'operato di quest'ultimo possa contribuire fattivamente alla valutazione dei rischi interferenziali che è oggetto del DUVRI, nel qual caso si potrebbe evidenziare il rischio di un abbassamento delle tutele per quelle piccole attività in cui assai spesso si verificano infortuni, come dimostrano le statistiche degli infortuni che, quand'anche le attività siano a "basso rischio", la contemporaneità delle fasi lavorative possono innescare situazioni complesse e non facilmente gestibili al momento dell'accadimento. Diversa sarebbe la gestione del rischio se fosse valutata e pianificata nel ventaglio delle possibili occasioni d'infortunio. D'altro canto, nebulose sono le attribuzioni dell'incaricato, al

quale non sembrano spettare poteri come ad esempio, quelli del coordinatore per l'esecuzione (interruzione dei lavori in occasione di uno scenario di rischio immediato), così come incerti appaiono i rapporti tra lo stesso incaricato e gli altri attori della prevenzione come il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione. Il secondo periodo dell'art. 26, comma 3, d.lgs. n. 81/2008 conferma che il DUVRI deve essere allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture, ovviamente con la precisazione che ciò vale nelle ipotesi in cui l'adozione del DUVRI sia obbligatoria o sia stata prescelta dal datore di lavoro ove sussista l'alternativa con l'individuazione dell'incaricato. Il successivo terzo periodo prevede poi che «a tali dati» accedono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. La disposizione presenta due novità: una riguarda il coinvolgimento, accanto al RLS, delle organizzazioni sindacali, l'altra ha a che fare con l'oggetto dell'accesso (i "dati"). A tal proposito, occorre considerare che il d.lgs. n. 81/2008 già prevede in due sue norme l'accesso al DUVRI: da un lato, nell'art.

TANTE OMBRE E POCHE LUCI SULLE MODIFICHE AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

50, comma 5, in virtù del quale l'RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del DUVRI; dall'altro lato, nell'art. 18, comma 1, lett. p, in base al quale il datore di lavoro, su richiesta dell'RLS e per l'espletamento della sua funzione, consegna tempestivamente a quest'ultimo copia del DUVRI, peraltro consultabile esclusivamente in azienda.

Orbene, se l'art. 26, comma 3, terzo periodo, d.lgs. n. 81/2008 riguardasse esclusivamente l'accesso al DUVRI, così come è scritto sarebbe superfluo per quanto attiene all'RLS, mentre se la sua novità consistesse solo nell'estensione alle organizzazioni sindacali del diritto di accesso al DUVRI, sarebbe stata più opportuna una previsione in tal senso di diverso tenore. Se appare indiscutibile che l'accesso ai "dati" di cui si parla riguarda soltanto i profili connessi alla sicurezza sul lavoro, e non altri dati come quelli contrattuali, pare altrettanto ragionevole sostenere che non soltanto il DUVRI costituisca oggetto dell'accesso, ma questo concerne anche tutti i dati relativi ai requisiti dell'incaricato menzionati nel primo periodo della norma. Una simile interpretazione appare non solo più coerente con la trama testuale e sistematica delle disposizioni in esame, ma anche più convincente per quanto attiene alla novità "dell'incaricato" che è in tal modo assoggettata

agli stessi criteri di trasparenza che già emergono per il DUVRI. Per quanto attiene al coinvolgimento degli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le perplessità avanzate, dalle organizzazioni datoriali, sulla esatta identificazione di tali organismi sono pretestuose e facilmente dissipabili, se si fa riferimento, per analogia, all'interpretazione invalsa a proposito degli omonimi soggetti titolari della legittimazione attiva ad agire ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Quanto agli eventuali dubbi sollevati – in riferimento agli artt. 3 e 39, comma 1, della Costituzione sulla legittimità del riconoscimento della prerogativa in esame soltanto ad alcune organizzazioni sindacali, non può escludersi che, alla luce dei noti orientamenti della giurisprudenza costituzionale, la scelta legislativa possa ritenersi "ragionevole", come già accaduto in altre occasioni, non dovendosi peraltro trascurare che il diritto di accedere ai dati in questione è comunque riconosciuto in primis all'RLS che è pur sempre espressione dei lavoratori dell'azienda. Peraltro, se, come pare, la finalità dell'innovazione era quella di sostenere, mediante il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, l'azione degli RLS (non sempre adeguata) sarebbe stato forse più opportuno chiamare formalmente in causa le istanze locali delle organizzazioni com-

parativamente più rappresentative a livello nazionale firmatarie dei contratti collettivi attuativi di quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 in materia di RLS (art. 47 e ss.); e non è da escludersi che proprio in questo senso sia corretto interpretare le parole del legislatore del 2013. Più condivisibile appare l'ulteriore innovazione – subito efficace – contenuta nello stesso art. 32, comma 1, lett. a, d.l. n. 69/2013 là dove si sostituisce parte del comma 3-bis dell'art. 26 d.lgs. n. 81/2008. Il nuovo testo di quest'ultimo conferma l'inapplicabilità dell'obbligo di cui al comma 3 – e, quindi, sia dell'elaborazione del DUVRI sia (là dove sarà possibile) dell'incaricato, ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore a cinque uomini-giorno (laddove in precedenza si faceva discutibilmente riferimento ad una durata non superiore a due giorni), sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati, o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'Allegato XI d.lgs. n. 81/2008.

Fine prima parte. La seconda ed ultima sul numero 70 in uscita il 30 gennaio 2014.

NOTIZIE DAI TERRITORI

FP-Cgil FP-Cisl Uil-FPL Liguria

Ipotesi di piattaforma per il riordino delle presenza istituzionale sul Territorio

Premessa

Le scriventi OOSS rivendicano l'attivazione di una cabina di regia regionale composta dalle Istituzioni liguri e dalle parti sociali, volta alla semplificazione e all'integrazione dei livelli istituzionali, con l'obiettivo di riorganizzare la presenza dello Stato, in una logica di sistema e di sostenibilità economica.

Consideriamo perciò non corretto un approccio parziale come quello finora seguito, che interviene su una porzione residuale e scarsamente incidente sulla spesa pubblica.

Appare del tutto evidente che la sola abolizione delle Province non corrisponde in alcun modo all'obiettivo di ottenere rilevanti risparmi della spesa pubblica, sulla quale inciderebbero meno del 5% del totale. A ciò si aggiunge che, eliminando uno solo dei pilastri dell'architettura istituzionale, si genera uno squilibrio anche nelle parti restanti mettendo a rischio i servizi erogati e la tenuta occupazionale e professionale dell'intero settore pubblico in Liguria.

Siccome la presenza della P.A. deve essere economicamente sostenibile, non si può prescindere dalla riconsiderazione complessiva di dimensioni e tipologia delle Autonomie Locali (Comuni, Province e Regioni).

Il costo del sistema Paese deve essere improntato su criteri che tengano conto della quantità di cittadini amministrati, avu-

to riguardo del flusso turistico, e dell'estensione territoriale dell'ente considerato. L'estensione territoriale è elemento che giustifica politiche e gestioni su area vasta (ad esempio ente intermedio, come le attuali Province, e Città metropolitane); il numero di cittadini e soggetti economici amministrati determina economicità ed efficienza degli enti di prossimità (Comuni e delle Regioni).

L'obiettivo di questo lavoro di riforma deve considerare necessariamente il tasso di fiscalità locale generata in ragione di percentuali di Pil aggregate su ogni singolo ente. Questo processo, aggregando i nuovi Comuni, Regioni ed Enti intermedi secondo parametri utili a creare una massa critica di cittadini e territorio tali da generare fiscalità sufficiente a sostenere i costi ed erogare i servizi, può determinare una nuova distribuzione geografica e territoriale del sistema delle Autonomie più adeguata e sostenibile.

In tal senso assumerebbe rilievo il superamento delle odierne Regioni con due obiettivi: il primo chiudere l'esperienza -oggi antistorica ed economicamente insostenibile- delle Regioni a Statuto Speciale e delle Province Autonome. In secondo luogo la ridefinizione di meno Regioni, più ampie e più solide sul piano economico e della gestione, in grado di produrre un immediato effetto riduttivo sia sui costi dei livelli politici (Presidenze, Asses-

sorati, Giunte, Consigli) che su quelli riguardanti l'omogeneizzazione della spesa sanitaria e della manutenzione infrastrutturale del territorio secondo i principi di costo standard ed economie di scala.

In linea generale si tratta di materie che indichiamo ad altri livelli d'interlocuzione, in particolare la Conferenza Stato-Regioni, di cui la Liguria è autorevole rappresentante.

Proposta

La definizione degli enti intermedi deve seguire lo schema indicato in premessa, concorrendo alla gestione di politiche e di servizi di area vasta.

A questo livello poco interessa la natura dell'organo politico di gestione (a elezione universale oppure ente di secondo livello): l'ente intermedio gestisce servizi che non sarebbero compatibili con l'estensione territoriale ampia della regione, così come non lo sarebbero in una logica gestionale e dimensionale di Comune. Anche i Comuni devono superare l'attuale frammentazione per tendere alla fusione per incorporazione di quelli più piccoli e alla gestione associata dei servizi propri in forma di Unione di Comuni per tutti gli altri.

Un riordino di questo tipo può incidere significativamente su alcune delle criticità odierne:

- a) Gettito fiscale delle autonomie: un maggior numero

Continua a pag.25

Ipotesi di piattaforma per il riordino delle presenza istituzionale sul Territorio

di contribuenti a favore di meno enti (anziché i molti di oggi) garantirebbe maggiormente le risorse necessarie al loro mantenimento.

- b) Minori costi dei livelli politici di funzionamento: molti meno Presidenti, Sindaci, Giunte, Consigli e conseguenti costi diretti e indiretti.
- c) Maggiori economie di scala nel reperimento di beni con un evidente aumento del potere contrattuale con i fornitori.
- d) Omogeneizzazione dei servizi e dei costi unitari, attraverso l'applicazione dei costi standard.
- e) Razionalizzazione delle risorse umane dedicate al funzionamento dei nuovi enti, che consenta il mantenimento e, in prospettiva, l'incremento dell'attuale base occupazionale, con il conseguente effetto della valorizzazione delle professionalità impiegate e del miglioramento dei servizi;
- f) I processi di razionalizzazione permetteranno di diversificare e arricchire le competenze dei lavoratori, ai quali andrà corrisposto, oltre al necessario supporto formativo, il riconoscimento economico legato all'efficientamento dei servizi;
- g) Tale processo, ricondotto a livello nazionale, consentirebbe di liberare le risorse necessarie a rinnovare finalmente i CCNL dei lavoratori pubblici, ormai insopportabilmente bloccati dal 2009.

Visto che l'iniziativa governativa, portata avanti attraverso il Disegno di Legge n. 1542 del 20 agosto 2013, si con-

centra sulla creazione delle Città Metropolitane e sulla riorganizzazione di Province e Comuni, le scriventi OOSS esprimono osservazioni puntuali per ciascuno dei livelli istituzionali considerati, ricomprendendo in queste anche ipotesi di lavoro sulle funzioni regionali e statali e strumenti specifici per la gestione del personale.

Regione

Considerato che nell'attuale connotazione, la Liguria, come le altre Regioni, ha funzioni legislative e programmatiche e non gestionali, si afferma la necessità che governi ed accompagni il processo di riordino, a prescindere dalle soluzioni che verranno adottate, avuto riguardo delle espressioni delle comunità locali e dei vincoli normativi centrali.

D'altra parte vi sono oggettivamente funzioni di gestione riferibili all'attuale dimensione regionale, quali ad esempio:

- Trasporto pubblico locale, rispetto al quale si condivide l'opportunità di integrazione tra gomma e ferro;
- Promozione turistica, che a fronte della dimensione mondiale degli interlocutori non può essere lasciata ai singoli territori;
- Ambiti di acqua e rifiuti, che richiedono una gestione unitaria a livello regionale.

Viceversa enti regionali che svolgono funzioni di area vasta dovrebbero essere ricondotti a tale ambito.

Città Metropolitana

Il riconoscimento di Genova come una delle dieci Città Metropolitane può costituire un'op-

portunità per lo sviluppo sociale ed economico della Liguria tutta integrando competenze storicamente divise in un unico soggetto (pianificazione territoriale, sviluppo economico, lavoro e formazione).

Tale integrazione multiplichebbe l'efficacia di ogni singola funzione ed offrirebbe la possibilità di attrarre risorse, in quanto l'Unione Europea ha individuato le CM come target prioritari delle erogazioni di Fondi nel settennato 2014-2020.

È peraltro chiaro che lo sviluppo di tale nuova realtà sarà possibile solo sciogliendo il nodo fondamentale delle risorse che ad essa saranno assegnate, anche in considerazione del fatto che la CM mantiene tutte le precedenti funzioni della Provincia che va a sostituire aggiungendone di nuove.

Le risorse in questo momento disponibili non consentono alla Provincia di svolgere le funzioni, proprie e delegate, ora assegnate, né tanto meno svolgerne ulteriori. Ciò comporta un evidente rischio sia per la qualità e quantità dei servizi ai cittadini, sia per l'occupazione del personale dipendente.

È del tutto evidente come la sostenibilità di tale operazione sia in capo alla Regione, che deve opportunamente legiferare per ridurre le sovrapposizioni tra Enti e canalizzare le risorse necessarie. Sarebbe quindi opportuno integrare le competenze decisionali e talune funzioni finora esercitate da Provincia e Comune capoluogo, ascrivendole alla Città Metropolitana.

Consideriamo inoltre, nella logica

NOTIZIE DAI TERRITORI**Ipotesi di piattaforma per il riordino delle presenza istituzionale sul Territorio**

della prevalente funzione di programmazione della Regione, che questa deleghi alla CM alcune delle funzioni più strettamente operative, attualmente esercitate, come la pianificazione territoriale di dettaglio e le attività svolte da Enti strumentali. Infine le disposizioni del ddl prevedono l'opportunità dell'elezione a suffragio universale del Sindaco Metropolitano dal 2017 qualora il Comune capoluogo si articoli territorialmente in diversi Comuni. Si tratta di un'ipotesi di lavoro per la quale esistono margini temporali di approfondimento, anche nel quadro di un'attenta valutazione dei processi di decentramento fin qui sperimentati. Essa deve essere perseguita con l'obiettivo di una ricomposizione più efficiente e non in una logica di ulteriore dannosa frammentazione del territorio.

Province

Il ddl in esame limita in modo sostanziale le funzioni delle attuali province di IM, SV e SP, prevedendo che si occupino solo di: pianificazione territoriale di coordinamento, tutela e valorizzazione dell'ambiente; trasporti e viabilità; programmazione della rete scolastica (non è citata la manutenzione degli immobili). In generale si rileva la forte disparità di considerazione che il ddl riserva alle Province rispetto alle CM, con forti rischi per la continuità di erogazione dei servizi e per la garanzia occupazionale. Facendo seguito alle considerazioni generali svolte a proposito della sostenibilità economica del-

le istituzioni nella nostra Regione, è difficile immaginare nel futuro la presenza di una Città metropolitana e tre Province.

D'altra parte il governo delle funzioni di area vasta è una necessità inderogabile cui occorre dare soluzione. Ciò comporta un poderoso processo di riordino, non breve né semplice, che la Regione deve governare, sia esercitando la funzione di stimolo e coordinamento nei confronti dei Comuni che la legge le riconosce (art. 15 Tuel), sia garantendo il personale nella fase transitoria.

La strutturazione della C.M. dovrebbe favorire il superamento delle odierne Province di Savona, Imperia, La Spezia e porzioni di aree del Tigullio a favore di due soli enti intermedi: uno per il Ponente ligure e uno per il Levante cui affidare, in analogia alla C.M., funzioni simili a quelle oggi individuate per quest'ultima.

La sostenibilità economica dei due nuovi enti deve essere garantita assegnando a questi molte delle funzioni di area vasta oggi delegate dalla Regione a diverse Agenzie. Ciò consentirebbe un avvicinamento al territorio del livello di governo e gestione dei servizi favorendone l'omogeneizzazione e l'introduzione di economie di scala.

L'adeguamento del sistema istituzionale deve essere sufficientemente flessibile per mantenere efficacia nel tempo, anche di fronte a nuovi scenari economici e sociali. Deve perciò tenere conto dell'esperienza che deriverà dall'interazione tra Comuni, Unioni e attuali Province, seppur ridimensionate e previste dal ddl

come transitorie.

Unioni di Comuni

L'impianto normativo che propone un avvio immediato alla costituzione di Unioni di Comuni, anche per quelli oltre i 5.000 abitanti, pare condivisibile per più ordini di motivi:

- Potrebbe consentire la salvaguardia, se non il miglioramento, dei servizi al cittadino che, viceversa, nell'ottica di contrazione delle risorse per i piccoli Comuni, potrebbero risultare fortemente a rischio;
- La costituzione di contesti operativi più ampi può meglio consentire la tutela dei livelli occupazionali e delle professionalità esistenti e, nel generare economie di scala, permettere il mantenimento o l'eventuale potenziamento dei servizi erogati;
- Le Unioni di Comuni costituiscono garanzia di rappresentatività politica dei territori, giacché il ddl 1542 prevede la presenza nel Consiglio della CM, per almeno un triennio, di tutti i Presidenti delle Unioni.
- Infine le Unioni, libere dal vincolo del Patto di stabilità, si troverebbero nella possibilità di utilizzare risorse in questo momento esistenti ma bloccate, portando una "boccata d'ossigeno" all'economia dei territori.

Tuttavia evidenziamo alcune criticità che deriverebbero da una gestione non corretta di questo processo.

NOTIZIE DAI TERRITORI

Ipotesi di piattaforma per il riordino delle presenza istituzionale sul Territorio

In primo luogo il bilancio dell'Unione dei Comuni deve essere autonomo e non la somma di parti variabili dei bilanci dei Comuni costituenti. In questo senso è evidente come la tassazione locale finalizzata ai servizi svolti deve confluire direttamente nelle casse dell'Unione dei Comuni. La costituzione dell'Unione dei Comuni non deve diventare infine il pretesto per implementare esternalizzazioni generalizzate e ingiustificate.

Riteniamo infine che le Unioni di Comuni dovranno coprire l'intero territorio regionale, aggregando piccoli e grandi Comuni, di costa e di entroterra, attorno a un piccolo numero di Capofila riconosciuti dalle comunità locali come centri naturali di scambio e concentrazione di attività produttive di sistema.

Per evitare eccessive ridondanze e dannose duplicazioni di funzioni, proprio come si prevede per Genova, l'apparato dell'Unione dovrà essere integrato con quello del Comune capofila.

Riteniamo che le Unioni di Comuni siano un primo passaggio, peraltro obbligato, che non ne esclude la fusione.

Funzioni statali

Innanzitutto anche il riordino delle amministrazioni centrali non può essere fatto prescindendo dagli assetti istituzionali delle amministrazioni locali: il rischio è, infatti, quello di un assetto a geometria tanto variabile da non garantire i servizi e il loro coordinamento in tutti i territori. Immaginiamo un più avanzato equilibrio nella distribuzione dei poteri

fra funzioni centrali statali (per la determinazione dei livelli minimi di adeguatezza, di omogeneo indirizzo politico e di controllo) e pubbliche funzioni periferiche di governo e gestione dei servizi, imperniati sulle Regioni e sulle Autonomie locali.

Con particolare riferimento ai servizi sul territorio la ridefinizione della rete territoriale di una singola amministrazione non può prescindere da un disegno organico che riguardi la razionalizzazione degli uffici periferici di tutte le amministrazioni centrali attraverso l'individuazione di poli in cui convergano le funzioni dello Stato sul territorio cui i cittadini possono rivolgersi. E' necessaria insomma, più tutela della condizione dei cittadini a partire dai posti di lavoro e, infine, un intervento della Pubblica Amministrazione meno vessatorio e più vicino agli interessi delle imprese.

Personale e sistema delle relazioni sindacali

E' evidente che il processo di riordino delle Amministrazioni coinvolge direttamente il tema della gestione del rapporto di lavoro del personale interessato per quanto riguarda la posizione occupazionale e la valorizzazione della professionalità.

L'insieme dei provvedimenti adottati e da adottare non deve svilire la principale risorsa organizzativa e funzionale dei servizi pubblici e non può in alcun modo generare licenziamenti di personale.

È necessario negoziare a livello di cabina di regia regionale e a livello della singola Amministra-

zione, con il contributo delle RSU interessate, i processi di riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni derivanti dai percorsi di riordino istituzionale.

Riteniamo fin d'ora evidenziare alcune questioni fondamentali per garantire un'adeguata efficacia dei servizi sul territorio:

- Introdurre delle deroghe alle normative attuali sui tetti di spesa del personale, per meglio gestire gli eventuali processi di mobilità e riqualificazione professionale;
- Rafforzare il sistema di relazioni sindacali, individuando un livello di confronto che affronti le problematiche legate ai processi di riorganizzazione e di mobilità, nonché le situazioni di crisi che stanno emergendo in questi mesi nell'ottica della salvaguardia dei livelli occupazionali e dei livelli retributivi nonché utilizzi a fini contrattuali, recupero di risorse finanziarie derivanti dai tagli di sprechi e spesa improduttiva;
- Offrire una prospettiva di stabilità dei rapporti di lavoro, a garanzia dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi erogati e per la soluzione dei problemi del precariato. A questo fine occorre impedire l'accensione di nuovi lavori precari.

Approvato unanimemente nelle assemblee dei componenti rsu di FP-Cgil-FP-Cisl-Uil FPL delle Autonomie Locali di Genova, Savona, La Spezia e Imperia.

Genova, 14 gennaio 2014.

NOTIZIE DAI TERRITORI

Accordo Quadro tra la Regione Liguria e le Organizzazioni Sindacali Cgil - FP , Cisl - FP, Uil -FPL in materia di individuazione delle modalità di applicazione del “Dividendo dell’efficienza” per il Comparto del Sistema Sanitario Regionale della Liguria.

Premessa

In data 17 dicembre 2012 la Regione Liguria e le OO.SS. CGIL, CISL, UIL, sottoscrivevano un Accordo sullo sviluppo dei servizi sanitari territoriali, le azioni per la non autosufficienza e il riconoscimento del ruolo del personale del comparto sanità;

- al punto 4) comma 3) del summenzionato Accordo si prevedeva la *“definizione di un percorso di avvio del dividendo dell’efficienza di cui art.16 del D.L. 98/2011, quale strumento utile per favorire l’innovazione, nell’ambito degli interventi di riorganizzazione straordinaria in corso e futuri;*
- con D.G.R. n.354 del 28 marzo 2013 la Regione Liguria ha elaborato il proprio - Piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento,- provvedendo ad inviarlo agli Enti del SSR, allo scopo di fornire una base di lavoro per adozione dei relativi Piani d’Ente e/o d’Azienda;
- nel corso di successivi momenti di confronto tra Regione Liguria e OO.SS, da parte di quest’ultime è emersa la richiesta di sottoscrivere un accordo recepito con Delibera di Giunta Regionale vincolante nei confronti delle Aziende e degli Enti del SSR al fine di dare corpo al dde;
- considerato che con Delibera della Giunta Regionale n. 1408 dell’ 8 novembre 2013, vengono assegnati ai Direttori Generali gli obiettivi per il triennio 2013-2014-2015, individuando in modo specifico l’obiettivo denominato “ Adempimenti attuativi di cui all’art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, ai fini della destinazione alla contrattazione integrativa delle economie conseguite in esito ad azioni di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione

NOTIZIE DAI TERRITORI

amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi di funzionamento (c.d. "dividendo dell'efficienza")."

Si conviene e si stipula quanto segue:

1) la definizione di un sistema partecipativo dei lavoratori (bottom up) che consenta una diffusa generazione di azioni e buone pratiche, tese alla realizzazione di risparmi e miglioramento dei servizi resi all'utenza, in grado di contribuire al risanamento del SSR e ad individuare-in sede di Aziende e/o enti del Sistema Sanitario Regionale risorse "salariabili"

2) la già citata costruzione di un atto amministrativo vincolante della Regione Liguria verso le Aziende e gli Enti del SSR contenenti Linee guida concertate, di cui il presente Accordo Quadro costituirà parte integrante;

3) l'individuazione di alcune aree di intervento su cui costruire il dde (logistica-servizi territoriali distrettualizzati - efficientamento nell'utilizzo delle risorse umane);

4) di individuare nelle Rappresentanze Sindacali Territoriali e Aziendali o di Ente del SSR, i soggetti deputati a realizzare il dividendo dell'efficienza, attraverso la previsione e la sottoscrizione di specifici accordi.

5) la costituzione a livello aziendale o di ente del SSR, di una Commissione Paritetica (sindacato-azienda/ente), finalizzata alla verifica dell'ammissibilità dei progetti, da sottoporre successivamente al Nucleo di Valutazione.

6) la predisposizione all'interno degli obiettivi delle Aziende e degli Enti del SSR dell'obiettivo denominato " Adempimenti attuativi di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, ai fini della destinazione alla contrattazione integrativa delle economie conseguite in esito ad azioni di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi di funzionamento (c.d. "dividendo dell'efficienza")."



NOTIZIE DAI TERRITORI

- 7) l'istituzione di un Tavolo tra Regione Liguria e OO.SS. dedicato:
- al monitoraggio dell'applicazione del "dividendo dell'efficienza" nel ssr ;
 - alla determinazione del valore minimo e massimo percentuale da attribuire alla quota del dde, rispetto alla consistenza dei risparmi effettivamente conseguiti in seno alle aziende ed enti del ssr;
 - alla predisposizione di un modulo standard, finalizzato a consentire la partecipazione dei lavoratori di cui al punto 1) del presente accordo.

Genova,

27 NOV. 2013

Letto e sottoscritto

Per la Regione Liguria



(Claudio Montaldo)

Vicepresidente e Assessore alla Salute
della Giunta Regionale della Liguria

Per la CGIL - FP Liguria



(Vladimiro Furini)

Segretario Generale Regionale FP CGIL Liguria

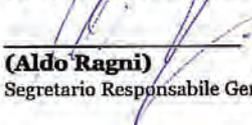
Per la CISL - FPS Liguria



(Gabriele Bertocchi)

Segretario Generale Regionale FPS CISL Liguria

Per la UIL - FPL di Genova e Liguria



(Aldo Ragni)

Segretario Responsabile Genova e Liguria UIL FPL

Il Natale dei dirigenti

► La Provincia sta per scomparire, le società partecipate licenziano ma i quadri dell'ente trovano il modo di erogarsi 13mila euro a testa di premio produzione

Alessandra Lancia

La Provincia è moribonda ma i dirigenti in compenso stanno bene: tra il 12 e il 19 dicembre scorso hanno trovato il tempo per liquidarsi l'indennità di risultato del 2012. Lo ha «scoperto» quasi per caso la Uil, all'indomani del licenziamento dei 22 precari che per oltre dieci anni hanno lavorato al Centro per l'impiego (sic), salvo poi essere dirottati con contratti a tempo determinato in Risorse Sabine e da qui essere mandati a casa. «Viceversa - scrive Walter De Santis - lo sforzo del segretario generale e dei dirigenti, il loro attaccamento al

lavoro è stato giustamente ripagato. Alle già laute retribuzioni di dicembre - stipendio e tredicesima, che si aggirano da un minimo di 12mila a un massimo di 14mila euro circa per i dirigenti mentre per il segretario-direttore generale si avvicina ai 20 mila euro - hanno abbinato anche l'indennità di risultato del 2012». Il nucleo di valutazione si è riunito il 12 dicembre e già il 19 la segretario e direttore generale si è trovato un accredito di 13mila euro, quasi 11mila euro a testa sono andati a Lorella Beccarini e a Fabio Barberi.

Continua a pag. 34



Gli immigrati sfrattati scrivono al Pontefice

Non sapendo più a che santo votarsi, hanno scritto a Papa Francesco i 42 giovani immigrati arrivati a Rieti dall'Africa e dal Bangladesh nel 2011.

Continua a pag. 35

La Provincia è moribonda i dirigenti stanno benissimo

► Le società partecipate licenziano ma i quadri si sono versati il premio produzione

segue dalla prima pagina

Mentre Anna Maria Catino, Pellegrino Bosco e Carmelo Tulumello si sono dovuti accontentare di 7.587 euro; Pasquale Zangara di 6.186 euro, Sabrina Ferroni di 5.621 euro, Carlo Abruzzese di 5.487 euro e infine Maurizio Rosati di 1.893 euro, ma solo perché è rientrato in Provincia dopo gli anni ruggenti all'Ater nell'ottobre 2012, quindi quello è quanto ha maturato in due mesi.

«Che dire? Non ci sono parole», continua Walter De Santis. «Intendiamoci, l'indennità di risultato è una voce prevista dal con-

tratto. Solo mi chiedo se in una situazione eccezionale come quella che sta vivendo la Provincia, con il bilancio 2013 chiuso solo grazie a un finanziamento straordinario della Provincia, con la prima gente mandata a casa, con tutta una serie di servizi che probabilmente l'ente non riuscirà a garantire se questa mossa, oltre che legittima, fosse anche opportuna. Tutto qui».

Non proprio tutto: si sa che il 2014 si apre, per la Provincia, all'insegna della più totale incertezza. Si sa che della miriade di settori in cui l'ente negli anni aveva esteso la sua influenza ne resteranno pochi e tra questi la manutenzione delle strade provinciali. Ecco, alzi la mano chi in queste giornate di nebbia fittissima non ha rischiato di lasciare l'auto se non addirittura la pelle

su strade senza più l'ombra della segnaletica orizzontale. Centinaia di km di rete stradale che non è più sfiorata da anni da quella vernice bianca o gialla che in situazioni-limite come quelle di queste giorni e queste notti diventano un'ancora di salvezza.

«Quello è un problema nel problema - dice ancora De Santis - la Provincia ha passato la manutenzione stradale a Risorse Sabine. Risorse Sabine non ha soldi e ha messo quasi tutto il personale in cassa integrazione e le strisce per strada non le fa più nessuno. E pensare che lo stipendio base di un cantoniere non supera i mille euro al mese. Pensate quanti cantonieri, anche a tempo determinato, con le indennità di risultato dei dirigenti...».

Alessandra Lancia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Rieti

Il Messaggero

rieti@ilmessaggero.it
www.ilmessaggero.it

Martedì 24
Dicembre 2013

NOTIZIE DAI TERRITORI

LA SICILIA

GIOVEDÌ 2 GENNAIO 2014

28. CATANIA

IL SINDACATO DIBATTE SULLA QUESTIONE DEGLI UFFICI REGIONALI

La Uil alla Regione: «Serve più chiarezza sui precari»

L'organizzazione degli uffici regionali e la difficile situazione dei lavoratori precari sono stati i temi al centro del dibattito dell'assemblea dei dipendenti regionali voluta dalla Uil Fpl che da tempo si batte affinché dal governo regionale arrivi una chiara presa di coscienza sui problemi che attanagliano la nostra terra e che vengono poco attenzionati.

«La Regione siciliana è parecchio assente e i vari tavoli tecnici che facciamo non sembrano portare ai risultati che la Uil Fpl auspica - ha detto il segretario Stefano Passarello aprendo i lavori -. Sulla vicenda dei precari c'è poi molta confusione se si considera che ci sono 22.000 lavoratori siciliani che attendono una risposta che ormai tarda da troppo tempo ad arrivare. Noi adesso diciamo basta perché non si può più giocare sulla pelle di questi padri e madri di famiglia che vivono quotidianamente nell'incertezza. Dobbiamo trovare una soluzione perché

questi precari permettono il proseguo dell'attività di molti uffici».

Dunque, secondo la Uil, il dipendente regionale diventa fondamentale per portare avanti una Regione che stenta a decollare, come fa notare Luca Crimi dirigente regionale Uil: «il dipendente, essendo un cittadino, rappresenta la vera sentinella dei cittadini nella pubblica amministrazione. A loro si deve dare un ruolo diverso rispetto a quello che l'opinione pubblica erroneamente gli attribuisce. E rivalutare anche la loro posizione economica e la loro dignità. Da qui ne scaturisce anche una riorganizzazione degli uffici regionali che devono diventare più snelli, utilizzare i mezzi informatici nuovi e devono essere vicini alle esigenze dei cittadini. Una nuova organizzazione che deve avere una guida, una direttiva politica seria - che per adesso manca - capace di garantire una efficienza vera di una credibile amministrazione».



UILFPL FEDERAZIONE POTERI LOCALI

LE VERTENZE NAZIONALI UIL FPL

scarica dal sito: www.uilfpl.it

**LA VOLONTÀ
E
IL CORAGGIO
di cambiare**

NOTIZIE DAI TERRITORI



**FEDERAZIONE POTERI LOCALI
SEGRETERIA PROVINCIALE LATINA**

04023 FORMIA (LT) – Via Vitruvio, 55
Tel. e Fax 0771. 790280
E-mail: latina@uilfpl.it



La UIL FPL Latina lotta insieme ai lavoratori precari della pubblica amministrazione..... “dopo 36 mesi di precariato il contratto deve essere convertito ad indeterminato”.....

La pubblica amministrazione, ma soprattutto la sanità nella nostra regione, si basa su immorali contratti di lavoro, definiti come precari e che di temporaneo non hanno nulla se non il nome!

La UIL FPL Latina mette a disposizione per i suoi tesserati il proprio ufficio legale, per poter eccepire in sede giurisdizionale e qualora ne ricorrano i presupposti la trasformazione del contratto precario a contratto a tempo indeterminato.

La Corte di giustizia Europea in maniera piuttosto costante, sta dando torto all'Italia, costringendo gli Enti a trasformare i contratti.

Crediamo che questa sia una campagna di civiltà e vogliamo essere concretamente vicini ai lavoratori in questa battaglia.

A tutti coloro che fossero interessati e ne avessero i presupposti, chiediamo di rivolgersi negli orari di apertura presso i nostri uffici di Latina e di Formia, onde poter avviare le pratiche.

Per ulteriori informazioni rivolgersi ai seguenti contatti:

Giancarlo Ferrara (per le pratiche di pertinenza sanità) cell.3348574903

Ida De Masi (per le pratiche di pertinenza autonomie locali) cell.3494011101

Email: latina@uilfpl.it

NOTIZIE DAI TERRITORI

6 PRIMO PIANO

La Città - QUOTIDIANO DELLA PROVINCIA DI TERAMO

MARTEDÌ 7 GENNAIO 2014

L'Intervista

redazione@lacittaquotidiano.it
www.quotidianolacitta.it

IL BILANCIO Negli enti pubblici con diritto privato le situazioni più complicate e gli sprechi che pesano di più sul sistema sociale teramano

«No alla macelleria sociale negli enti pubblici»

Provincia, Teramo Lavoro, Regione, Ruzzo, Asl: il sindacato Uil in prima linea nelle vertenze più dure. Il segretario Di Giammartino fa il bilancio del 2013 dell'organizzazione e delle vertenze ancora aperte

TERAMO - Teramo Lavoro, Provincia, Ruzzo, Asl di Teramo, Regione, ma anche costi della politica e della burocrazia. Da un anno a questa parte in prima linea con battaglie mirate c'è sempre stata la Uil. Un sindacato che si è profondamente rinnovato, per stare al passo dei tempi, declinando l'impegno sindacale contro le nuove forme di "macelleria sociale". Il contrasto alle inefficienze nei nuovi settori misti del pubblico privato. Ne abbiamo parlato con Antonio Alfiero Di Giammartino, segretario provinciale di Uil - Fpl.

Da diversi anni lei ricopre questo ruolo. Come definirebbe l'operato svolto da dalla sua segreteria?

«In questi anni la Uil, FPL, ha conosciuto margini di sviluppo inaspettati, straordinari, sia in termini di rappresentanze che di adesioni. Il Direttivo Provinciale è composto da giovani molto motivati e preparati che danno vita ad un rapporto dialettico davvero proficuo che ci consente, fra l'altro, di individuare le varie problematiche e le relative prospettive e, soprattutto, cosa studiare e le iniziative per tentare di cambiare le negatività e correggere gli errori. Un gruppo di giovani lavoratori che crede nella funzione sociale che viene dalle idee, dai progetti, dalle idealità e dallo studio per tentare di rivendicare l'equità sociale, ma anche per indicare un orizzonte di aspirazione e promozione del lavoratore. Sono tutti orgogliosi di appartenere ad un Sindacato libero da ogni visione ideologica e dogmatica e svincolato da qualsiasi logica politica e partitica, ove esprimere liberamente le proprie opinioni e le rispettive potenzialità. L'aver dato vita a questa sorta di "Tucina di Idee" è la cosa che più mi ha gratificato».

Uil FPL è stata spesso protagonista di azioni di particolare rilevanza sociale e sindacale. Quali ritiene le più importanti e, soprattutto, le più riuscite?

«Si è veri, abbiamo lavorato non solo per contrastare chi vorrebbe ridurre il peso ed il ruolo del Sindacato (forse l'ultimo soggetto reale di partecipazione, di confronto e di democrazia), ma, soprattutto, per riaffermare, con determinazione, l'impegno di farsi carico dei problemi derivanti dalla Pubblica Amministrazione, in particolare, le cosiddette "aziende pubbliche", sottoposte, ormai da tempo, a processi di "liberalizzazioni" e "privatizzazioni" che stanno comportando ricadute negative sulle tariffe, sulla qualità dei servizi e sull'occupazione. La Uil, FPL, lungi dall'ostacolare questi processi naturali in un'economia di mercato, come Sindacato, avverte, però, l'esigenza ed il dovere di tentare di evitare che si



Antonio Alfiero Di Giammartino, segretario provinciale della Uil - Fpl

trasformino in una generale macelleria sociale, oltreché in una moltiplicazione delle occasioni di spreco, di malaffare, se non peggio. Ma, per rispondere alla precisa domanda, riassumo le iniziative indicando le vertenze aperte con la Asl: la Provincia; la società in house "Teramo Lavoro" srl; la società in house "Ruzzo Reti" spa; la Regione Abruzzo. Tutte sono state importanti e per diverse ragioni, ma la più riuscita, anche se ancora non si intravedono risultati tangibili, è quella collegata alla "Ruzzo Reti", perché riteniamo che il nostro tentativo (la denuncia, ndr) abbia in qualche modo favorito la curiosità e l'interesse della popolazione sulla maniera, davvero singolare, di amministrare un servizio pubblico per eccellenza: l'acqua. Va precisato che, prima di ogni vertenza, anche per quelle più dure, abbiamo sempre cercato un possibile confronto.

Quali sono i nuovi orizzonti dell'azione sindacale della Uil?

«Bisogna rivendicare una società delle Regole, dei Diritti, e dei Doveri. Dobbiamo indignarci quando un giovane non trova lavoro o trovandolo viene licenziato, quando viene licenziato un lavoratore, quando muore una persona sul lavoro, quando un anziano non sa come vivere, quando vengono sperperati i soldi pubblici, quando il malaffare prevale sulla politica, quando un amministratore non si preoccupa dei suoi concittadini, quando un politico non rispetta le regole e fonda la propria azione sull'illegalità, quando tutto viene lasciato al caso.

Dobbiamo indignarci in presenza degli esempi di mala gestione ad opera della Pubblica Amministrazione ed in particolare dalle società pubbliche "partecipate", spesso fonti di sprechi, malaffare e corruzione le cui negative ricadute, in ragione della loro sistematicità, ormai sono diventate davvero perniciose al punto, forse, da rappresentare un'emergenza sociale a valenza nazionale, alla quale bisogna trovare opportuni ed urgenti rimedi, soprattutto di tipo culturale, primo fra i quali quello collegato al rispetto del principio di legalità. Diversamente, vale a dire in assenza di un qualsivoglia intervento capace di invertire la tendenza sulle modalità gestionali, allegre e pittoresche, nonché sui processi in atto nelle società pubbliche attualmente in auge, non rimane che assistere all'incipiente sconquassamento della Pubblica Amministrazione nel suo complesso intesa, con riverberi assai negativi sull'intera Società».

La Uil si definisce il sindacato dei cittadini. La Federazione di Teramo come considera debba attuarsi in concreto questo concetto?

Stiamo vivendo in uno dei momenti più delicati della nostra storia repubblicana. La qualità dell'offerta politica allontana oggi un gran numero di cittadini dalla partecipazione attiva, tant'è che le forme di astensione al voto sono aumentate e con esse il senso di sfiducia verso le istituzioni; in un siffatto contesto noi della Uil, siamo persuasi che il Sindacato, mediante buone prassi, buoni esempi e buone intelligenze, debba rilanciare la crescita com-

plexiva della società e ridare un senso diverso ed originale a termini come Democrazia e Partecipazione. Praticandole e diffondendole quotidianamente ed in ogni luogo, attraverso il coinvolgimento e l'inclusione di ciascuno e di tutti e con un senso alto e nobile del significato.

Ma il Sindacato dei Cittadini?

«La situazione sociale italiana è in forte difficoltà: è aumentata la povertà, l'emarginazione e molte famiglie non riescono ad arrivare alla fine del mese. Tutto ciò ha alimentato il disagio e la sfiducia verso le istituzioni, in particolare nei confronti della politica e dei poteri pubblici, i quali, spesso, si sono dimostrati distanti, distratti ed incuranti dall'emergenza sociale in atto. In questo momento storico, riteniamo che l'idea del "Sindacato dei cittadini" debba, con tangibili esempi, promuovere la cultura della Legalità anche attraverso l'attivazione di funzioni di vigilanza e controllo sull'operato degli Enti Pubblici, allo scopo di incentivare le migliori iniziative che possano, innanzitutto, assicurare il rispetto delle regole, nonché fare dei Servizi Pubblici un laboratorio inedito capace di coniugare le esigenze di efficienza delle pubbliche amministrazioni con gli interessi dell'utenza e dei lavoratori, proprio al fine di fornire servizi sempre all'altezza delle aspettative ed a costi davvero "netti" e giusti, e, cosa più importante, riguadagnare la perduta fiducia nei confronti della Pubblica Amministrazione. Insomma, riteniamo che i cittadini abbiamo il sacrosanto diritto di usufruire di

servizi pubblici di qualità, sempre più efficienti e sempre più corrispondenti alle esigenze della collettività. I cittadini hanno diritto di sentirsi garantiti e tutelati, di talché ciascuno possa esprimere la propria capacità di intraprendere. In altri termini riteniamo che sia giunto il momento di ridisegnare gli ambiti operativi e le dinamiche gestionali della cosa pubblica, al fine di ristabilire un minimo di certezze giuridiche e, da parte degli attori pubblici, l'applicazione di consoni comportamenti, improntati al rispetto delle regole, alla correttezza ed alla buona fede; ovviamente, per conseguire un qualche risultato, occorrerà chiamare a raccolta tutti i protagonisti, per la parte di propria competenza, ad un'assunzione diretta di responsabilità per un cambiamento radicale e di prospettiva».

Come confrontarsi con i nuovi scenari?

«La grave congiuntura economica deve essere l'occasione per ripensare in profondità al nostro modello di sviluppo, al fine di renderlo più equo nella distribuzione della ricchezza, oggi fortemente sbilanciata a favore dei salari e delle rendite a scapito dei lavoratori. Occorrerà più solidarietà verso quanti hanno perso il lavoro o ancora non lo hanno trovato. Occorrerà un Sindacato lontano dal potere, ma vicino ai lavoratori, distante dai potenti ma adiacente ai cittadini, con particolare riguardo a quelli che più soffrono gli effetti della crisi».

La vostra Federazione si occupa delle tematiche sugli Enti Pubblici Locali e alla Sanità. Quali è il livello delle relazioni sindacali negli enti pubblici? E quali sono i tavoli istituzionali su cui siete maggiormente impegnati?

«In ragione delle difficoltà complessive e di carattere generale in avanti accennate, al di là di tutto, riteniamo che una ripresa della credibilità delle relazioni sindacali sia essenziale per ravviare un circolo positivo, entro il quale il Sindacato, attraverso tangibili esempi, dovrà essere capace di far riflettere la Politica e la Burocrazia sulla necessità di rivendicare un modello di sviluppo disegnato sull'equità, su diritti e regole ben chiare. Regole che dovranno provenire da un'autorità etica, prodotte da un confronto di relazioni sindacali e non da scelte unilaterali. Diritti che favoriscano la meritocrazia, lo sviluppo competitivo, senza per questo scivolare nel lassismo e nello spreco delle risorse pubbliche. Attualmente la Segreteria Provinciale di Teramo è impegnata su tutti i tavoli degli enti locali territoriali, incluso quello regionale in quanto appositamente incaricata dalla Segreteria regionale della Uil FPL».

NOTIZIE DAI TERRITORI

SEGRETERIA REGIONALE MOLISE

VIA CONTE ROSSO, 3

CAMPOBASSO

0874.412914 - 339.3515875

COMUNICATO STAMPA UIL- FPL Enti locali e Sanità Breve analisi della Sanità Molisana

Del Segretario Regionale Uil-Fpl Tecla Boccardo

E' proprio il caso di dire che è arrivato il "PACCO" di fine anno per la sanità Molisana. Peccato che oltre alle premesse, non ci sono contenuti che migliorano la qualità dell'offerta sanitaria Molisana. Mi riferisco al Piano di riorganizzazione Aziendale prodotto dall'ASREM e trasmesso alle Organizzazioni sindacali il 30 dicembre che non poche polemiche ed allarmismi ha generato, un atto che promana dalla sola ASREM e ad oggi non conosciamo il propeudeutico atto di indirizzo della struttura Commissariale né se esiste.

Riteniamo però che l'esigenza di riorganizzazione non può passare né attraverso uno "**Piano-scoop di fine anno**" che non passi attraverso il confronto vero con i territori e le parti sociali coinvolte né l'esigenza di ridurre il deficit può essere attuata a danno del diritto universale di tutela della salute del cittadino molisano o che penalizzi alcuni territori come quello basso Molisano che considera il bacino d'utenza è già carente di posti letto e inoltre privo di strutture private accreditate.

Non servono Piani per i tagli, ma, una "buona spesa pubblica, tagli alla spesa inappropriata e a tutte quelle strutture e sovrastrutture" che nessun contributo utile fin'ora hanno dato ad un'offerta sanitaria di qualità.

Che fine ha fatto la struttura

Commissariale che ha un ruolo di responsabilità nella stesura del Piano operativo e dell'atto aziendale??

Negli ultimi tempi si assiste, purtroppo, ad un lavoro autonomo e disgiunto tra struttura commissariale e direzione ASREM che di fatto ha prodotto un mix poco virtuoso in termini di risultati positivi per la sanità Molisana, a discapito del cittadino, infatti, per ridurre il disavanzo il risultato è stato:

l'aumento dell'addizionale IRPEF portandolo dallo 0,50 al 2,03%, l'introduzione del super ticket di €10,00 oltre ad altri 4,00 euro per tutti i pacchetti ambulatoriali, tutto questo però non ha migliorato l'offerta sanitaria, non ha ridotto le liste d'attesa anzi ha reso economicamente più vantaggioso il ricorso alle strutture private o alle strutture fuori regione incrementando la mobilità passiva.

Oggi con il Piano proposto dalla struttura ASREM più che rispondere in modo appropriato ai bisogni di cura e di salute utilizzando in maniera razionale le risorse a disposizione, cancella posti di lavoro, penalizza interi territori, non si attivano servizi d'eccellenza ma si smembrano attività efficienti con probabile incremento della mobilità passiva.

La UIL ritiene che se non si interviene sulle cause strutturali

dell'inefficienza, non si inciderà né sulla qualità del servizio né su un risparmio vero. Pertanto la UIL Fpl torna a chiedere alla struttura commissariale nella persona e alla direzione ASREM alla quale ha inviato già una nota nei giorni scorsi, l'apertura di un tavolo di confronto per riscrivere, un vero **PATTO PER LA SALUTE**, attraverso un percorso di democrazia partecipata, coinvolgendo le Organizzazioni Sindacali e le Comunità locali per riorganizzare e motivare le future scelte dell'offerta sanitaria, partendo dalla prevenzione e passando per l'integrazione socio sanitaria, i servizi territoriali e l'assistenza domiciliare integrata.

Sottolinea inoltre che se fino ad oggi il sistema sanitario ha in parte retto è stato solo grazie all'abnegazione, al sacrificio e al senso di responsabilità degli operatori sanitari, molti dei quali ancora precari, che di fatto hanno garantito l'assistenza al malato in un sistema gravemente MALATO. Così il Segretario Regionale UIL FPL sanità . Dott. Tecla Boccardo "Il percorso è certamente complesso ma ora all'accordo devono seguire atti concreti e quindi l'impegno della Regione Molise e del Commissario ad acta, che auspichiamo ci sarà, per la definizione di un percorso che possa dare certezza al lavoro e qualità alla Sanità Molisana".

I PROBLEMI DELLA SANITÀ IN UNA FASE IN CUI LA SPENDING REVIEW IMPONE SEMPRE MAGGIORI ECONOMIE, AGGRAVANO LE CONDIZIONI STRUTTURALI PER LA GARANZIA DEI LIVELLI ESSENZIALI DI ASSISTENZA, PONENDO LA PROFESSIONE MEDICA “ NEL MIRINO ” DI RESPONSABILITÀ FONDATA NON SU OGGETTIVI EPISODI DI MALASANITÀ, MA ANCHE DI UNA CONDIZIONE UMANA SEMPRE CRESCENTE NEL RICERCARE UNA COLPA PER ALLONTANARE L'INELUTTABILE PERCORSO DELLA VITA.

TALI CONDIZIONI DETERMINANO UNA PRATICA MEDICA PIÙ ORIENTATA A CALCOLARE LE POSSIBILI DENUNCE CHE A COMPRENDERE LA NECESSITÀ DI DIAGNOSTICARE BENE E CURARE AL MEGLIO.

MEDICINA E RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE IN SISTEMI SANITARI, COME QUELLI DELLA CAMPANIA DOVE LE “STRUTTURE “ SONO SEMPRE PIÙ RIDOTTE E DOVE LA PRESENZA DI RAPPORTI DI LAVORO PRECARI, INCIDONO FORTEMENTE SULL'AMPLIAMENTO DEL FENOMENO.

NE DISCUTIAMO, CONSAPEVOLI DELL'INSIEME E DELLA COMPLESSITÀ DEL FENOMENO, MA ANCHE CON UNA RIFLESSIONE SULL'INCIDENZA SUI RAPPORTI DI LAVORO, IN UNA FASE DI COMPRESSIONE DEI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI A GARANZIA DEL LAVORO E DELLE PROFESSIONALITÀ.

RIFLESSIONI E CONTRIBUTI CHE AIUTINO A DARE RISPOSTE ADEGUATE AD UN ESTESO DISAGIO DELLA CATEGORIA MEDICA, AFFINCHÈ SI POSSA TORNARE PROTAGONISTI E SVOLGERE IL RUOLO CHE GLI COMPETE DI DIAGNOSI E CURA.



NAPOLI e CAMPANIA

MEDICINA DIFENSIVA E RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

- Presiede:** OSVALDO NASTASI - Segretario responsabile UIL FPL Napoli e Campania
- Saluti:** ANNA REA – Segretario Generale UIL Campania
- Introduce:** Dott. RAFFAELE TORTORIELLO – Responsabile area medica UIL FPL Napoli e Campania
- Ne discutono:** Dott.ssa PAOLA LOMBARDI - Magistrato Tribunale Santa Maria Capua Vetere
- Prof. CLAUDIO BUCCELLI – Docente Ordinario Facoltà di Medicina e Chirurgia Università “Federico II”
- Avv.to DOMENICO DI CRISIO – Penalista
- Dott. ARMANDO MASUCCI – Responsabile Nazionale Area Medica UIL FPL
- Dott. MARIO MORLACCO – Sub Commissario ad acta piano di rientro sanità campana
- Prof. ANTONIO VISCOMI - Docente Ordinario Facoltà di Giurisprudenza Università “Magna Grecia” Catanzaro
- Conclude:** GIOVANNI TORLUCCIO – Segretario Generale UIL FPL

Napoli 14 gennaio 2014

Ore 9.30

Sala “E. Festa” UIL Campania

P.le Immacolatella Nuova, 5 - Napoli