



DIRIGENZA S.S.N.

La UIL FPL non firma il rinnovo contrattuale



Sciolta la riserva, così come preannunciata sul nostro precedente notiziario, sulla sottoscrizione dei CCNL della Dirigenza delle Aree III e IV per il biennio economico 2008/2009 e per le Code contrattuali con la decisione di non apporre la firma della UIL FPL.

I motivi di questa scelta vanno ricondotti non solo alle questioni di merito, sulle quali vi abbiamo ripetutamente aggiornato, ma anche alla valutazione negativa dei comportamenti tenuti nella gestione del negoziato da parte tanto dell'ARAN che del Comitato di Settore.

Ad entrambi abbiamo fatto presente da subito i rischi che potevano derivare dal mettere sul tavolo, in modo del tutto impreveduto e contrastante con l'assetto individuato per tutte le altre aree e comparti, questioni quali quella dell'indennità di esclusività sulle quali c'era - e c'è - un'acuta sensibilità di tutto il personale.

Ma la nostra contrarietà, riferita non alla volontà di valorizzare le specificità ma ad un modo inadeguato di affrontare la questione, è stata accolta con una noncuranza non sapremmo se definire più superficiale o arrogante.

Le Organizzazioni Confederali, che pure ave-

vano condiviso con il comitato di settore e, più in generale, con l'ARAN a tutti i tavoli per il biennio 2008-2009 un percorso complesso e responsabile, ancorandosi rigorosamente ai valori stabiliti nel nome di un interesse più generale, si sono trovate di fronte all'improvviso alla possibilità che per poche categorie si avviasse una diversa dinamica retributiva.

Sono state alimentate da una parte aspettative che difficilmente potranno trovare soddisfazione e dall'altra malcontento sia per i possibili effetti di accentuazione delle disparità già esistenti all'interno delle stesse aree dirigenziali e della forbice retributiva fra queste ed il comparto, sia per lo svilimento del valore e del significato di questa indennità.

Siamo stati prima messi in mezzo a due fuochi e ora, dopo le modifiche obbligate dalle condizioni poste dalla Corte

dei Conti per la certificazione positiva e che hanno determinato una situazione di maggiore incertezza, avremmo rischiato di trovarci ancora una volta come Sindacato a dover gestire il risentimento del personale tanto per gli impegni e le promesse fatte e non mantenute, ovviamente non da noi, che per le modificazioni comunque apportate.

Per una Organizzazione come la nostra, sempre impegnata a cercare le migliori soluzioni possibili per portare a casa i contratti, quella di non firmare è una scelta sofferta ma riteniamo in questa situazione necessario dare un segnale chiaro a chi ritenesse di poter usare a proprio piacimento il senso di responsabilità del Sindacato Confederale e contemporaneamente fare sponda a pressioni corporative: per quanto ci riguarda, non siamo disponibili.

POLICLINICO DI MODENA



La UIL-FpL riceve


presso la saletta sindacale del Policlinico, tutti i martedì dalle ore 10.30 alle ore 12.30

o, previo appuntamento, il Venerdì per ogni informazione o necessità:

Sede Via Leonardo da Vinci 5 - Modena

Ufficio 059 342506 fax 059 342214

e-mail: modena@uilfpl.it



CONTRATTO DIRIGENZA SSN

LE RAGIONI DEL NO

La UIL FPL non ha firmato il ccnl 2008-2009 perché le scelte fatte in materia di indennità di esclusività:

- aprono la strada a nuove sperequazioni retributive dentro e fuori le aree dirigenziali
- affossano il valore ed il significato della indennità di esclusività
- non rispondono alle necessità vere del sistema sanitario nazionale

L'ARAN E IL COMITATO DI SETTORE AL SINDACATO CONFEDERALE CHIEDONO RISPETTO DELLE REGOLE E SENSO DI RESPONSABILITÀ MA POI FANNO SPONDA ALLE PRESSIONI CORPORATIVE DEI SINDACATI AUTONOMI:

LA UIL FPL NON CI STA!

"LE RAGIONI DEL NO" - DACCI PIU' FORZA PER SOSTENERLE
WWW.UILFPL.IT

Contratti pubblico impiego Il segretario Generale Nazionale UIL FPL dichiara: vengano rispettati gli impegni.

“L’atteggiamento evidenziato in questi giorni dal Governo e le anticipazioni delle misure per la manovra finanziaria 2011-2012, tra cui ipotetici tagli per i rinnovi dei contratti del settore pubblico, stanno alzando la tensione nei luoghi di lavoro.” Così Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FPL.

“Ci rendiamo conto delle difficoltà economiche dell’Eurozona e del nostro Paese, ma non è possibile che le controparti pubbliche non riescano ad immaginare meccanismi di razionalizzazione della spesa pubblica che non vadano a danneggiare costantemente i lavoratori del pubblico impiego. “continua Torluccio, che afferma “si continuano a tagliare servizi essenziali e si interviene di volta in volta con mini-riforme previdenziali senza avere la capacità di recuperare risorse importanti attraverso tagli ai veri sprechi (incarichi di consulenza, enti inutili...) e attraverso una battaglia senza sosta all’evasione fiscale.”

“ Vogliamo ricordare ai Ministri-conclude Torluccio - che, se si prendono degli impegni, è opportuno, poi, onorarli”.

OPERATORI SOCIO SANITARI

prima riunione tavolo di lavoro Ministero-Regioni

Si è insediato in questi giorni presso la Direzione Generale delle Risorse Umane e delle Professioni Sanitarie il tavolo Ministero - Regioni sulle problematiche connesse alla figura dell'operatore socio sanitario.

Insieme alla UIL FPL erano presenti all'incontro tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl 2006 - 2090 del comparto, i rappresentanti del Migep, le Presidenti dell'Ipasvi e della Fnci.

Per la Commissione regionale, appositamente designata, erano rappresentate le regioni Veneto e Lombardia; mancavano la Campania e la Toscana.

Così come concordato con il nostro Coordinamento Professionale, abbiamo cercato di portare subito la discussione su un piano di concretezza, partendo dalla situazione attuale e individuando le criticità che sono andate evidenziandosi nei quasi dieci anni trascorsi dall'accordo istitutivo.

I punti principali dai noi indicati come bisognosi di attenzione sono i percorsi formativi, l'inserimento nelle équipe assistenziali, le competenze, l'aggiornamento, il completamento dei percorsi di riqualificazione.

Abbiamo invece chiarito di ritenere sterile il ripetersi di dibattiti finalizzati a rimettere in discussione, ogni volta, l'esistenza stessa del profilo dell'operatore socio sanitario o a proporre radicali modifiche

legislative quando sulla base dell'attuale regolamentazione non c'è stato ancora il pieno dispiegamento delle potenzialità della figura e un suo omogeneo inserimento nei percorsi assistenziali.

A questo proposito ci è sembrato opportuno ricordare anche la vertenza unitaria che portò col ccnl del 2001 al riconoscimento contrattuale del profilo, scelta della quale riconfermiamo la validità e l'obiettivo, e i recenti lavori del Comitato Nazionale delle Scienze Infermieristiche ed Ostetriche che ponevano "l'inserimento degli operatori di supporto all'assistenza nelle équipe infermieristiche e/o ostetriche" al primo punto nelle linee per la riprogettazione dell'organizzazione assistenziale nelle Aziende Sanitarie come elemento indispensabile "per superare una presa in carico infermieristica e ostetrica oberata a tutt'oggi da prestazioni improprie".

Abbiamo quindi auspicato che i lavori condotti al tavolo possano portare alla condivisione di linee guida che, nel rispetto delle prerogative e dell'autonomia delle scelte regionali, indichino criteri generali per il governo delle questioni più importanti.

Un primo giro di interventi di carattere generale sulle tematiche professionali e organizzative si è svolto in un'atmosfera abbastanza costruttiva, fatta eccezione per qualche sbavatura come l'esigenza che alcuni hanno avuto di

rimarcare la prevalenza della propria figura rispetto alle altre. Segnaliamo, invece, positivamente l'intervento della Presidente dell'Ipasvi che, con riguardo all'inserimento dell'operatore socio sanitario nelle équipe assistenziali, ha ricordato che non tutta l'assistenza è assistenza infermieristica e che le prestazioni di assistenza di base assegnabili all'OSS devono trovare definizione in relazione alla complessità assistenziale.

Nel proseguimento dell'incontro la discussione si è quindi focalizzata sul tema della formazione. La nostra organizzazione si è espressa in ordine all'opportunità di ridare un indirizzo e uniformità ai criteri formativi, troppo sfilacciati e frammentati nelle varie impostazioni regionali e, purtroppo, non sempre come risposta ad apprezzabili specifiche esigenze locali.

Abbiamo anche rappresentato alcune carenze in materia di qualità e controllo, specie quando i percorsi formativi sono stati affidati dalle regioni a soggetti privati. Gli aspetti critici sottoposti per questa parte all'attenzione del dibattito

sono stati sia la predisposizione di percorsi scarsamente qualificati, sia una programmazione delle persone da formare in numeri che vanno ben oltre le reali capacità di assorbimento del mercato.

Su questo ultimo punto abbiamo appreso che l'Antitrust starebbe maturando un orientamento contrario alla predeterminazione di tetti per l'accesso alla formazione; resta comunque, a nostro avviso, la necessità di trovare dei parametri che consentano almeno una correlazione dei flussi formativi ai fabbisogni reali, soprattutto per non alimentare il precariato e lo sfruttamento degli operatori in particolare in alcuni settori del privato e del privato sociale.

Le nostre valutazioni sui temi della formazione hanno riscontrato una buona condivisione dei partecipanti. Segnaliamo in particolare l'intervento della rappresentante della regione Veneto che dava conto della "riappropriazione" da parte del locale Assessorato alla salute delle prerogative in materia di formazione, precedentemente delegate alla formazione professionale, proprio per ovviare alle criticità

sopra evidenziate.

Segnaliamo inoltre di aver appreso che presso la regione Lombardia è già attivo un tavolo di confronto con le OO.SS. sulle tematiche inerenti l'operatore socio sanitario, con il quale il tavolo nazionale potrà stabilire collegamenti per una reciproca sinergia. Siamo certi, quindi, che potremo avere in "anteprima" notizie sullo svolgimento dei lavori dai nostri dirigenti che vi prendono parte.

A conclusione di questo primo incontro le due tematiche che si sono evidenziate come centrali sono quella della formazione e quella dell'organizzazione dell'assistenza, anche se su quest'ultima il Ministero ha espresso qualche preoccupazione in ordine ai profili di competenza del tavolo.

Il primo impegno che ci si è dati è quello di procedere ad una verifica rispetto agli obiettivi formativi dell'accordo Stato/Regioni del 2001 - attualità e realizzazione - ed alla possibilità di definire una "governance" della formazione dell'operatore socio sanitario. Le due regioni presenti si sono impegnate a fare da tramite con il più ampio consenso regionale per la raccolta dei dati necessari e per l'aggiornamento sui lavori svolti in sede ministeriale.

Non mancheremo di tornare sull'argomento nei prossimi numeri. Maggiori informazioni presso i nostri delegati UIL FPL.



AZIENDA USL: LA LUNGA ATTESA DEGLI RLS

Sono ormai anni che i Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza dell'Azienda Sanitaria di Modena, quantomeno quelli nominati dalla UIL FPL, chiedono di ricevere da parte dell'Azienda il documento della valutazione dei rischi. L'ultima richiesta, in ordine di tempo, è stata inviata al dott. Caroli, Direttore Generale dell'Azienda Usl di Modena, che così rispondeva:

In merito alla sua comunicazione via e-mail del 28 aprile u.s., con la quale richiede di ricevere la valutazione dei rischi di tutte le unità operative dell'Azienda, sono a specificarLe che nella giornata di lunedì 10 maggio p.v. presso la Sede del Dipartimento di Sanità Pubblica, in Viale Finzi a Modena è stato convocato uno specifico incontro di consultazione con tutti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendali sul tema analogo.

In quell'incontro nessun documento veniva consegnato agli RLS

Quindi ancora una volta veniva negato quanto richiesto e quanto dovuto dalle normative.

Che cos'è e a cosa serve questo documento della valutazione dei rischi?

La valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del DVR costituisce obbligo non delegabile del datore di lavoro ed è mirato ad individuare e registrare tutti i rischi per la salute, in grado cioè di causare infortuni e malattie professionali, presenti nella propria azienda, definire le modalità adeguate per eliminarli o gestirli (cioè ridurli grandemente), fornire a tutti i suoi collaboratori (Dirigenti, Preposti, Lavoratori) i mezzi, gli strumenti, le innovazioni e l'addestramento adeguati e neces-

sari per tutelare la salute e la sicurezza durante l'attività lavorativa.

Il documento di valutazione dei rischi registra l'organizzazione che il datore di lavoro ha predisposto per controllare l'efficacia e l'efficienza del processo di prevenzione dei danni alla salute, in modo da poter intervenire tempestivamente per modificare ed adeguare tutte le misure (strumentali ed organizzative) predisposte, secondo il metodo della revisione periodica programmata e del miglioramento continuo.

Il DVR deve essere predisposto dal datore di lavoro su misura della sua specifica Azienda, cioè, deve indicare criteri e metodi adottati per l'analisi di ogni tipologia di rischio, contestualizzando tale analisi alle fasi di lavorazione, alle mansioni ed ai lavoratori esposti ai rischi; deve considerare i rischi specifici per le lavoratrici e i lavoratori; deve contenere riferimenti alle specifiche valutazioni previste dalle norme (quali ad esempio agenti chimici; agenti cancerogeni e mutageni, rischio incendio), in rapporto anche ad eventuali disposizioni contenute nella relazione sanitaria redatta dal medico competente.

Il documento relativo alla valutazione dei rischi, obbligatorio per le sole aziende con oltre 10 occupati, è elaborato con il contributo delle diverse componenti presenti in azienda e riporta quanto è stato intrapreso o viene programmato in tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Negare questo diritto, significa in primis eludere uno strumento fondamentale per l'organizzazione della sicurezza e la sua completezza è

elemento essenziale per introdurre nella organizzazione aziendale sistemi innovativi ed efficaci di gestione. La buona qualità dei documenti e delle procedure è indice e pre-

supposto di una buona gestione della sicurezza poiché anche sulla cura impiegata nella definizione dei documenti si fonda la coerenza delle politiche aziendali sul problema. Ma tutte que-

ste cose, per l'Azienda Usl sono forse una sola perdita di tempo. Ci auguriamo che il neo eletto Assessore Regionale alla Sanità, voglia intervenire nel merito.

(A. Malagoli)

AVEVAMO RAGIONE NOI !!! la regione è inaffidabile

Il 16 aprile con il numero 54 del nostro notiziario denunciavamo il grave comportamento assunto dalla Regione Emilia Romagna, in merito al non pagamento per il finanziamento dei progetti (0,80%), previsto dal contratto nazionale di categoria e dall'accordo regionale raggiunto il 17 novembre 2009. Ricordiamo che in tale accordo era previsto il primo acconto fin dal mese di marzo 2010. In data 9 marzo sollecitammo, unitariamente, la Presidenza al rispetto degli accordi e il riconoscimento dei diritti ai lavoratori interessati. Le segreterie regionali furono convocate il 24 marzo, e non per comunicare che avrebbero pagato, ma per comunicarci tutto l'opposto. Ma si sa eravamo in campagna elettorale e rimanemmo

solli nel denunciare questo episodio. In quell'incontro, l'Assessore Bissoni dichiarava che non era possibile procedere al pagamento di quanto concordato, sostanzialmente motivandolo con il fatto che il Ministero dell'Economia avrebbe annunciato di procedere ad una ulteriore verifica specifica in merito ai risparmi delle Aziende generati dall'applicazione dei progetti sullo 0,8%, ben sapendo che, una verifica del genere non sarebbe mai stata possibile.

Il 23 aprile, il Presidente della Regione Emilia Romagna, Vasco Errani, incontrava i sindacati, ed in quella occasione, pur esprimendo la propria disponibilità al pagamento, evidenziava in sostanza di non poterlo fare, adducendo le medesime motivazioni ad-

dotte dall'ex assessore Bissoni con l'impegno che avrebbe tentato di sbloccare la situazione nell'arco di una decina di giorni. Ma il tempo passa e i risultati non si vedono ancora, nonostante le nostre pressioni sull'assessorato, che, notizia recentissima, avrebbe preso tempo sino al 25-26 maggio per tentare la soluzione definitiva.

Nel frattempo però, e questa volta in modo unitario le Segreterie Regionali di - UIL FPL FP CGIL - CISL FP hanno denunciato questa insostenibile situazione e la totale inaffidabilità di chi governa questa Regione rammentando al Presidente Errani e al neo Assessore alla Sanità Dott. Lusi che il lavoro delle persone va rispettato e gli impegni onorati.

**FAI CONOSCERE
IL NOSTRO
NOTIZIARIO
UILFPL INFORMO
INVIACI IL
TUO INDIRIZZO
EMAIL
COLLABORA
INVIANDOCI
TUOI ARTICOLI,
PROPOSTE E
DOMANDE**



Caf Uil, io mi fido!

**Scadenze fiscali?
Le superi con noi!**

Privilegi con fiducia ad uno dei 1200 sportelli Caf Uil in Italia dove troverai assistenza, professionalità ed un

costante aggiornamento della normativa fiscale. Il Caf Uil ti sarà vicino e ti assisterà per: 730, UNICO, RED, ICI, ISE, RED, SUCCESSIONI, COLF e BADANTI e per gli altri adempimenti fiscali.

CAF UIL, puoi fidarti!
CAF UIL, MODENA
Modena: Via Livornese da Vinci 8

059 345777



Sezioni Unite: quantificazione del danno da demansionamento professionale

Studio Cataldi

PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Con la sentenza n. 4063 del 2010 la Suprema Corte ha riconosciuto ad un impiegato amministrativo dell'INPS un risarcimento del danno per "mortificazione professionale" nettamente superiore a quanto prece-

dentemente riconosciuto dalla Corte d'Appello di Firenze. Le difficoltà organizzative che avevano indotto l'istituto di previdenza ad una riorganizzazione dell'attività svolta al suo interno sono state definite dai giudici

di legittimità come di carattere temporaneo e non idonee a giustificare un demansionamento per ben due anni. Il ricorrente era stato l'unico dipendente, a differenza degli altri colleghi, rimasto privo di specifiche mansioni da svolgere per il periodo compreso tra il 1996 ed il 1999. Pur in assenza di specifici intendi discriminatori il comportamento datoriale è stato ritenuto meritevole di censura alla luce della reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale lamentate dal ricorrente. Il lavoratore, che per anni aveva guidato il proprio ufficio si era trovato a dover operare in un locale piccolo, fatiscente e privo di computer. Lo stesso aveva più volte sollecitato l'amministrazione ad ricollocarlo per lo svolgimento di attività che non compromettessero la propria esperienza e la propria qualificazione professionale, prescindendo da possibili aspettative di progressione nella carriera. La Corte nel riconoscere il diritto vantato dal ricorrente, nel cassare con rinvio, ha inoltre affermato come, una volta accertato il demansionamento professionale del lavoratore, spetta al giudice di merito accertare l'esistenza del relativo danno utilizzando tutti i mezzi messi a disposizione dall'ordinamento. Un ruolo decisivo in tal senso viene ad essere assunto dalle presunzioni nonché da una complessa valutazione di tutti gli elementi dedotti quali caratteristiche, durata, gravità e frustrazione professionale.

(Data: 11/05/2010 10.00.00 - Autore: Elisa Barsotti)

Cassazione: parolacce in ufficio? Non sono reato. E qualche volta sono costruttive

Più di una volta la corte di Cassazione è intervenuta per capire se determinate espressioni potessero considerarsi offensive oppure no. Questa volta la Cassazione è tornata sull'argomento ed ha analizzato la valenza offensiva di alcuni insulti in relazione al contesto in cui sono stati pronunciati. In certi casi, secondo la Corte, parolacce e volgarità possono diventare persino costruttive e le si può quindi pronunciare senza commettere reato. E' quello che accade ad esempio quando gli insulti avvengono all'interno di un ufficio. Secondo la Cassazione a prescindere dalla "rozzezza" e "ineleganza" con cui ci si può rivolgere ad un collega o a un superiore, ci sono situazioni in cui la volgarità può diventare un modo per "sollecitare" il dibattito sul lavoro. Anzi, in certi casi l'insulto può essere persino diretto volutamente a migliorare l'organizzazione dell'azienda. Da quanto emerge da una sentenza del palazzaccio (la n.17672/2010) d'ora in avanti un capo troppo burocrate potrebbe sentirsi dare del "pazzo" o dello "scemo" senza che per questo si debba sentire offeso. Anche a livello trasversale ci si potrà concedere l'insulto: ad un critico e che accetta ordini passivamente dalla dirigenza si potrebbe dare dello "yesman" o "per dirla in termini piu' volgari", scrive la Corte del 'leccac.'. La vicenda era nata all'interno di uno studio legale quando durante una discussione un collaboratore dello studio stanco di come veniva portato avanti il lavoro si era sfogato con due colleghe ed aveva detto "basta, ho deciso, io con l'avvocato ci parlo, ci discuto non sono come la collega che dice sempre 'si' avvocato...certo avvocato...Il capo e' un 'pazzo', vuole restare circondato da 'leccac.' bene ci resti pure...". Allo sfogo seguiva anche il mimo dello yesman e il caso finiva nelle aule del Tribunale. Non tanto per i colleghi che comunque avevano deciso di lasciar perdere ma per il titolare dello studio che ha voluto denunciare il collaboratore. Nel dicembre del 2008 la Corte d'Appello accertava la prescrizione del reato ma condannava il collaboratore a risarcire il capo. Il caso finiva poi in Cassazione dove la Corte ribaltando il verdetto assolveva il giovane avvocato "perche' il fatto non costituisce reato" dando a quegli insulti una valenza "costruttiva".

(Data: 08/05/2010 17.16.00 - Autore: Roberto Cataldi)



VIENI A PANTELLERIA

Voli diretti da MILANO, VERONA, BERGAMO, BOLOGNA VENEZIA, ROMA, TOURS. DA MAGGIO A SETTEMBRE, PRENOTA LA TUA VACANZA NELLO SPLENDIDO DAMMUSO SANT'ANNA DOVE IL LUCCICCHIO DEL MARE, L'ODORE DELLA TERRA, IL VERDE DELLA SUA VEGETAZIONE, IL SILENZIO DEL CIELO ILLUMINATO DI STELLE SARANNO, DELLA TUA VACANZA, I VERI PROTAGONISTI. RECENTEMENTE RISTRUTTURATO SECONDO L'ARCHITETTURA LOCALE, E' COMPOSTO DA DUE APPARTAMENTI DOTATI DI OGNI CONFORT FAMILIARE CON TERRAZZE VISTA MARE COPERTE CON CANNE, barbeque. ENTRAMBI SONO CON INGRESSI INDIPENDENTI

1^ APP.TO E' COSTITUITO DA ENTRATA SOGGIORNO CON LETTO SINGOLO, ALCOVA MATRIMONIALE, CUCINA TINELLO, BAGNO.

2^ COMPOSTO DA AMPIA SALA CON ANGOLO COTTURA, SEPRE' CON LETTO MATRIMONIALE, BAGNO. POSSIBILITA' DI AGGIUNTA DI UN LETTO SINGOLO O A CASTELLO.

PER INFORMAZIONI RIVOLGERSI AD ERMINIA

TEL. 3335655008; 0923913622.

SOGGIORNO PER SETTIMANA :

MESE GIUGNO 420,00

MESE LUGLIO 460,00

MESE AGOSTO 560,00

MESE SETTEMBRE 420,00

Approfitta della convenzione UILFPL:

PER TUTTI GLI ISCRITTI SCONTO DEL 10%

ESTATE CALDA IN USL

Accordo difficile per l'estate proclamato lo stato di agitazione



Aria di tensione fra Azienda USL e Organizzazioni Sindacali sul problema delle ferie estive ma ancora di più sulla tenuta dei Servizi, ormai difficile per tutto l'anno.

CGIL CISL UIL e la RSU Aziendale chiedono da tempo di trattare sui carichi di lavoro del personale, sull'organizzazione delle attività e sulle dotazioni di personale, ma l'Azienda non riesce neppure a mettere in campo proposte che abbiano la reale possibilità di risolvere il problema.

Le valutazioni sulla disponibilità di assunzioni aggiuntive, girano invano attorno alla "fantomatica" anticipazione delle riduzioni di attività, sapendo bene che ciò non è praticabile in molte realtà, dove specialmente nel periodo estivo, i bisogni della popolazione aumentano. Lo stesso discorso vale per le pre-

stazioni programmate, che non possono essere compresse più di tanto, senza produrre un allungamento insostenibile dei tempi d'attesa.

Il turn-over non viene più coperto da mesi su tutte le professioni, in particolare per gli Infermieri e per il personale OSS, con la solita giustificazione delle difficoltà di Bilancio, portando anche le OO.SS. all'esasperazione, perché oltretutto i sacrifici vengono ripartiti in modo molto diverso, infatti è certo che soprattutto la parte maggiore continua a gravare sul personale di comparto.

Turni insopportabili, che hanno superato ogni limite di decenza, in particolare nei Servizi territoriali, Case di Riposo in primis, introduzione di turni spezzati, riduzione delle presenze in servizio e modifica delle figure professionali presenti, al limite della legalità.

Accorpamenti di Unità Operative, utilizzo "flessibile" del personale per coprire i buchi che si aprono a ripetizione, testimoniano il fatto che siamo giunti alla "inconsistenza" organica. Il tutto senza un confronto serio con le parti

sociali !!!

Se l'azienda non modificherà al più presto le sue posizioni, dando quella risposta forte che serve per garantire i diritti dei lavoratori e la qualità assistenziale ai cittadini, saremo costretti nostro malgrado, a far scattare lo Stato di Agitazione con contestuale blocco degli Straordinari come prima azione, organizzando Assemblee e Presidi in tutti i posti di lavoro.



E NON VA MEGLIO ALL'AZIENDA POLICLINICO DI MODENA

Stanno circolando strane voci al Policlinico di Modena.

L'Azienda ci ha confermato che intende rinnovare l'accordo dell'EMERGENZA ESTIVA pari pari all'anno precedente. Ora si viene a sapere che la UIL FPL non vorrebbe sottoscrivere tale l'accordo.

Nulla di più falso

In un incontro tra RSU e sigle sindacali sono emerse posizioni diverse tra le sigle. Da un lato la CGIL chiede di firmare, oltre all'emergenza estiva così com'era nell'anno 2009, la revisione di alcuni coordinamenti amministrativi trasformandoli in posizioni organizzative.

Su questo la UIL non è d'accordo, non perché sia contraria che l'Azienda riveda la propria organizzazione rivalutando la professionalità di alcuni coordinatori trasformandoli in PO, ma non è d'accordo perché questo sarebbe fatto con soldi dei dipendenti. Teniamo a precisare che il fondo delle PO è complessivamente di 300.000 euro e che a tutt'oggi sono rimasti solo 3000 euro. Il resto per le ulteriori PO chi lo mette?

Sull'emergenza estiva chiediamo alcune correzioni rispetto all'anno precedente, visto che più volte durante gli incontri abbiamo denunciato che

l'applicazione non era conforme a quanto scritto nell'accordo, perciò coerentemente per l'anno 2010:

- 1) Chiederemo all'Azienda di rivedere il meccanismo della franchigia delle 12 ore.
- 2) Chiederemo all'Azienda che sia estesa l'applicazione anche ai coordinatori.
- 3) Chiederemo all'Azienda che sia riconosciuta a tutto il personale di tutti i servizi.
- 4) Chiederemo all'Azienda che in regime di emergenza estiva siano riconosciute le indennità dell'art. 44
- 5) Chiederemo all'Azienda di rivedere la tariffa oraria

Inoltre, coerentemente con quanto un sindacato deve fare, **CHIEDEREMO ASSUNZIONI DI INFERMIERI ED OSS**, sia per limitare il ricorso all'emergenza estiva e sia per permettere al personale che ha l'obbligo dei crediti formativi di poter partecipare alla formazione evitando di saltare sistematicamente i riposi.

La UIL-FPL di Modena si assumerà, come sempre, la propria responsabilità nella consapevolezza che intende tutelare al meglio gli interessi di TUTTI i lavoratori.

CONCORSI

ASP della Casa Protetta CISA, via Dante Alighieri 4,

Mirandola (Modena)

Bando di selezione pubblica per titoli ed esami per la formazione di una graduatoria finalizzata ad assunzioni a tempo determinato di personale con profilo professionale di "Addetto all'assistenza di

base" cat. prof. B – pos. econ. B1, presso le sedi ASP.

Bando di selezione pubblica per titoli ed esami per la formazione di una graduatoria per l'assunzione di personale a tempo determinato con profilo professionale di "OPERATORE SOCIO SANITARIO - OSS" cat. prof. B – pos. giuridica

B3, da assegnare al servizio presso le diverse sedi dell'A.S.P. Comuni Modenesi Area Nord.

BANDO DI SELEZIONE PUBBLICA PER SOLI ESAMI PER LA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA DA CUI ATTINGERE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO AL PROFILO PROFESSIONALE

D'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO, CATEGORIA PROFESSIONALE C, POSIZIONE ECONOMICA C1 PER L'AREA AMMINISTRATIVO FINANZIARIA, SEDE AMMINISTRATIVA DI ASP.

Le domande di ammissione alle selezioni, redatte su carta

semplice e indirizzate ad A.S.P. Comuni Modenesi Area Nord – via Rotta n.3093, località Pavignane, 41038 San Felice s/Panaro (MO) - devono essere trasmesse entro il giorno **28/5/2010- ore 12,00**. Per ritirare i bandi e copia delle domande rivolgersi direttamente alla sede ASP di Mirandola

Statuto dei lavoratori, conquista riformista

Il 20 maggio lo statuto dei lavoratori ha compiuto quarant'anni, nel corso dei quali ha garantito a tante generazioni, le libertà fondamentali e gli essenziali diritti del lavoro.

Libertà e diritti che tuttora garantisce e che è giusto ricordare e celebrare, come la Uil si appresta a fare.

La Uil ha più di altri titolo a festeggiare, avendo più di tutti lottato e alla fine ottenuto quello statuto dei lavoratori che nei quarant'anni successivi ha rappresentato una "legislazione di sostegno" che ha reso i lavoratori più liberi, i rapporti di lavoro più giusti, il sindacato più rappresentativo.

Nessuno deve dimenticare e gli atti parlamentari sono lì a ricordarlo che le associazioni d'impresa, Confindustria in testa, erano contrarie e prevedevano e minacciavano disastri. La Cisl non nascondeva la sua diffidenza verso una così "massiccio" intervento della legge nelle relazioni sindacali. La Cgil aggiungeva esplicitamente la sua "critica sindacale" all'astensione critica del Pci in parlamento.

Lo Statuto dei lavoratori fu quindi una grande vittoria del riformismo socialista e della Uil contro le remore del comunismo e la contrarietà delle imprese.

La legge 300 del 1970 ha regolato con lungimiranza la condizione del lavoro di quarant'anni fa, quando la globalizzazione degli scambi non era nemmeno all'orizzonte, il mercato unico era in via di laboriosa formazione, si lavorava "normalmente" alle dipendenze, a tempo pieno e indeterminato, la professionalità dei lavorato-



40° ANNIVERSARIO DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Dallo Statuto dei lavoratori
allo Statuto dei lavori

Roma
20 Maggio 2010
Ore 10.00

TEATRO CAPRANICA
Piazza Capranica, 101

ri e la struttura della produzione non erano state ancora investite dallo "tsunami" dell'innovazione tecnologica.

Oggi dobbiamo fare i conti con la circolazione "globale" delle merci, dei capitali e delle conoscenze, con la pressione planetaria dei flussi migratori, con la precarietà elevata a "patologia strutturale" del lavoro, con la finanza che sostituisce l'impresa, con le nuove disuguaglianze che attraversano la società e le nuove discriminazioni che dividono i lavoratori.

Oggi non abbiamo bisogno solo di uno statuto dei lavoratori, dobbiamo trasformarlo in uno statuto dei lavori, per affermare e garantire l'eguale libertà e i comuni diritti anche alla multiforme galassia dei precari e dei collaboratori a progetto, di chi lavora in somministrazione e di chi a più vario titolo presta la

propria opera nell'altrui interesse, pur se non alle altrui dipendenze.

La Uil, esattamente come quarant'anni fa, deve assumersi la grande responsabilità di contribuire in maniera determinante a realizzare questo processo di evoluzione dello statuto dei lavoratori verso un nuovo statuto dei lavori. Perché il riformismo possa anche questa volta vincere, dobbiamo sottrarci alla tentazione, cui altri paiono soccombere, di guardare lo statuto dei lavori con la lente deformante dell'ideologia, che divide invece di unire o col filtro delle occasionali convenienze politiche, il cui "arco di vita" è di quaranta giorni, più che di quarant'anni.

A questo fine va chiesto al governo e alle opposizioni di "lasciare lavorare" le parti sociali, fornendo alla contrattazione collettiva e alla

bilateralità contrattuale i "sostegni legislativi" necessari e sufficienti a garantire gli eguali diritti e a negoziare i comuni interessi dei lavori, ricordando a tutti che il prestatore d'opera è

sempre la parte debole nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e va quindi adeguatamente tutelato.

Il 20 maggio l'assemblea nazionale della Uil ha ascoltato quello che sullo statuto hanno detto illustri e autorevoli personalità. Ascoltare è sempre utile, ma il progetto di riforma dello statuto dei lavoratori, perché abbia successo e trovi i consensi necessari, va elaborato nelle stanze del sindacato e sostenuto con piena e ferma autonomia.

Funzione Pubblica: Protocollo d'intesa tra Lavoro e Funzione Pubblica per l'innovazione tecnologica nella P.A.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e la realizzazione dell'innovazione digitale nella Pubblica Amministrazione. L'impegno riguarda l'incremento dell'accessibilità dei sistemi di e-government per facilitare le relazioni amministrative con i cittadini e le imprese, contribuendo così alla semplificazione delle modalità di svolgimento dei servizi che il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali rende ai propri utenti. La collaborazione tra i due Ministeri riguarderà prioritariamente:

l'attuazione delle disposizioni del decreto legislativo n.150/2009 ("Riforma Brunetta della Pubblica Amministrazione") su valorizzazione del merito, produttività e valutazione della performance individuale e organizzativa;

l'intensificazione dei servizi destinati ai cittadini e alle imprese "Linea Amica", "Reti Amiche" e "Mettiamoci la Faccia";

la piena attuazione del Codice dell'Amministrazione Digitale, in particolare per quanto riguarda le politiche di dematerializzazione, la circolarità della banche dati della PA e l'utilizzo diffuso della PostaCertificat@ come canale di comunicazione esclusivo con le altre Pubbliche amministrazioni e con i cittadini (il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha già attivato 129 indirizzi di PEC);

il potenziamento del controllo di gestione e dell'Operazione Trasparenza;

la misurazione e riduzione degli oneri amministrativi a carico del sistema produttivo (con particolare riferimento alla materia della sicurezza sul lavoro) e del cittadino (in particolare per le procedure per l'accertamento dell'invalideria e dei benefici connessi).

In particolare, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali si impegna a concorrere con le proprie strutture e banche dati all'attuazione degli obiettivi e delle soluzioni identificate nel quadro del Protocollo d'intesa; a offrire supporto per il coinvolgimento delle proprie strutture per l'attuazione e la realizzazione su base centrale e periferica delle iniziative; a dare attuazione, con le risorse finanziarie a disposizione, al Codice dell'Amministrazione Digitale come modificato e integrato dal decreto legislativo di cui all'articolo 33 della legge 18 giugno 2009, n. 69.