



## RAGGIUNTA IPOTESI DI INTESA SU INCENTIVI 2012 IN AZIENDA USL



Nella giornata di venerdì 14 dicembre si è raggiunta una preintesa con l'Azienda USL sulla produttività da riconoscere ai dipendenti del Comparto per l'anno 2012. Pur non avendo completamente soddisfatto le nostre richieste, abbiamo ritenuto di firmare perché, anche se non scritto da nessuna parte, si riconosce che il CCA firmato il 7/3/2011 ha generato manifeste iniquità di trat-

» continua pg. 2

## PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: QUESTIONE SALARIALE presentato il rapporto sul lavoro pubblico.

Uno degli apparati pubblici meno ingombranti d'Europa, quello italiano, in costante riduzione negli ultimi dieci anni e con un peso sempre minore per le casse dello Stato, con salari morsi dall'inflazione e ades-

so persino bloccati per legge. Sono alcuni dei dati emersi dall'analisi elaborata da Fp-Cgil, Uil-Fpl e Uil-Pa, "E" questione salariale! Il lavoro nei servizi pubblici fra blocco dei contratti e

tagli", e presentata stamane presso l'Hotel Nazionale in Piazza Montecitorio a Roma.

In soli 10 anni il numero di dipendenti pubblici ogni 100 abitanti è pas-

» continua pg. 2

## NUOVI DIPARTIMENTI IN AZIENDA USL E AZIENDA OSPEDALIERA

Lunedì 10 dicembre, al termine della trattativa aziendale, è apparso il Direttore Generale dell'Azienda USL per informarci delle modifiche che vorrebbero apportare all'Atto Aziendale.

Va vista positivamente questa modalità di comunicazione, delegata da tempo in Azienda, ma è solo un piccolo passo

verso una normalizzazione delle relazioni sindacali che tarda ancora a venire.

Veniamo alla informativa ricevuta. Il Direttore Generale, dr.ssa Martini, ci ha informato che è in corso una revisione dell'Atto Aziendale congiuntamente all'Azienda Ospedaliera e all'Università. La proposta è di co-

stituire altri Dipartimenti che tengano conto di nuove collaborazioni con altra Azienda e l'Università, pertanto si pensa a Dipartimenti Aziendali ad attività integrata, Dipartimenti Interaziendali ad attività integrata ed a Dipartimenti interaziendali.

Fino qui potrebbe apparire molto sensato combinare

» continua pg. 2

tamento economiche tra i dipendenti, anche considerando che nessun sistema di valutazione è ancora stato attuato. Non a tutti è noto questo, ma con l'attuale accordo si è difatto riportato il valore della quota di produttività alle somme percepite nel 2010. Altra cosa che si è ottenuto è una rivisitazione dei progetti che dovranno essere ridiscussi integralmente. Solo quello del rientro da casa del personale turnista continuerà fino a marzo 2013, ma con l'impegno a rivedere la discrezionalità della sua applicazione, senza rinunciare anche ad un possibile diverso accordo.

## LA SORVEGLIANZA SANITARIA ED IL GIUDIZIO DI IDONEITA'



a pag.3

## E' QUESTIONE SALARIALE!

**AGD**  
il lavoro  
nei servizi pubblici  
fra blocco dei contratti e tagli

« Condono delle retribuzioni fatte negli anni negli ultimi 10 anni. »

Presentazione del rapporto Fp Cgil, Uil Fpl e Uil PA sull'andamento dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori dei servizi pubblici negli ultimi 10 anni.

Presentazione  
Sergio Cappelletti, presidente Agd  
Pellegrino Ferraro, segretario nazionale Cgil

Conferenza  
Nadia Dehni, segretario generale Fp Cgil,  
Giovanna Feltrin, segretario generale Uil Fpl,  
Bernadette Anzi, segretario generale Uil Pa

Roma, Venerdì 7 Dicembre 2012  
Hotel Nazionale ore 16.30/18.00 Piazza Montecitorio 131



# RAGGIUNTA IPOTESI DI INTESA SU INCENTIVI IN AZIENDA USL

» continua da pg. 1

Purtroppo in questo accordo non è stato inserito nulla per quanto riguarda il riconoscimento del disagio subito dai dipendenti in occasione del sisma, non perché non fosse nei nostri pensieri, ma perché ancora una volta la politica non ha mantenuto le promesse e

## NUOVI DIPARTIMENTI

» continua da pg. 1

tutte una serie di attività coordinandole tra loro, ma a noi sorge anche il sospetto che si stia pensando a nuove poltrone dirigenziali, mentre sul lato del personale ci sono in vista delle contrazioni con modelli organizzativi che imporranno sacrifici a chi eroga assistenza. Se così fosse non saremmo assolutamente d'accordo, anche perché una domanda sorge spontanea.

Perché con una crisi così accentuata e con i tagli che si prospettano molto pesanti sui cittadini e con forti ricadute sui lavoratori della sanità, non si pensa a riordinare tutto il sistema sanitario provinciale (ma con tempi che non dovrebbero essere quelli dell'Area vasta Romagna)?

Sono davvero necessarie 3 aziende sanitarie in questa Provincia? È necessaria un'area vasta di cui non si comprende bene la mission? Sono necessarie tutte queste poltrone?

Come UIL dal 2006 abbiamo iniziato la battaglia sugli sprechi della Pubblica Amministrazione e sui costi della politica e cercheremo di vigilare e, nel caso, denunciare agli organi competenti tutto quanto si dovesse configurare non appropriato al servizio del cittadino.

non ha messo sul piatto i soldi necessari per premiare chi con abnegazione, in quei giorni, pur avendo subito danni, si è messo a disposizione per garantire tutti i servizi ai cittadini terremotati.

Tutti si ricorderanno le visite e le promesse del Presidente del Consiglio Monti e dei vari politici, ma ad oggi, a 7 mesi dall'evento, continuiamo ad

essere gratificati da tutti solo a parole.

Abbiamo attivato diversi canali di confronto con le istituzioni e seguiamo l'evoluzione degli incontri. Manterremo alta l'attenzione per trovare una giusta soluzione per garantire ai dipendenti il giusto riconoscimento e impegno profuso al servizio dei cittadini.

## PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: QUESTIONE SALARIALE presentato il rapporto sul lavoro pubblico

» continua da pg. 1

sato da 6,4 a 5,8, in controtendenza con tutti gli altri Paesi presi a confronto, Francia esclusa, dove però il rapporto è del 9,4 e la flessione di appena lo 0,1. Un dato che nel nostro Paese è destinato a peggiorare a causa di un'accelerazione delle fuoriuscite (quasi 160mila nel solo 2010) e della mancata sostituzione del personale causata dal blocco del turn over. Per trovare un paese più virtuoso bisogna guardare alla Germania, poco distante con 5,4 lavoratori ogni 100 abitanti, o alla Grecia. Non diversa è la situazione salariale, con un rapporto tra spesa per redditi e abitanti che si attesta poco sopra l'asticella dei 2800 euro, in linea con i 2700 euro della media europea. Salari sempre più magri, morsi da un'inflazione che negli ultimi 12 anni ha superato di ben 7,6 punti percentuali la crescita dei livelli stipendiali. Un aggregato, quello dei redditi da lavoro dipendente, in caduta libera: nel 1991 rappresentavano il 12,5% del pil italiano, oggi 10,6%. Con il permanere del blocco dei contratti nel 2015 giungerà al 9,7%. A pagare di più sono i dipendenti contrattualizzati, quelli con un sistema contrattuale simile al privato, con una crescita poco superiore al 30% in 10 anni, mentre per magistratura, carriera prefettizia e diplomatica, i cui contratti vengono stabiliti per legge, gli aumenti vanno dal 44 al 71%.

“È necessario spiegare alle persone che il lavoro pubblico, il settore più colpito dai tagli, non è la causa dei mali del Paese ma l'antidoto – dichiarano in una nota Rossana Dettori, Segretaria Generale Fp-Cgil, Giovanni Torluccio, Segretario Generale Uil-Fpl e Benedetto Attili, Segretario Generale Uil-Pa - che i servizi pubblici aiutano a vivere meglio e a non affrontare la crisi in solitudine. Questo rapporto può essere un modo per sfatare i miti circolati in questi anni. Mentre assistiamo alla decadenza del nostro sistema dei servizi non possiamo che lanciare un grido d'allarme e rimettere al centro il lavoro”.

(le tabelle sono consultabili sul sito [uilfpl.it](http://uilfpl.it) e pubblicate sul n.45 del 30 dicembre 2012 di Effepielle)

# La sorveglianza sanitaria ed il giudizio di idoneità

Il D.Lgs. 81/2008 prevede, in continuità con la precedente normativa, l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela

dei lavoratori nei confronti del rischio lavorativo, e, dunque, la sorveglianza sanitaria è solo uno dei momenti, pur

se il più noto, di tale coinvolgimento.

Ricordiamo che per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria in materia di lavoro notturno, gravidanza, disabilità e minori si continua a far riferimento alle normative specifiche.

Essa comprende:

- visita preventiva da espletare preventivamente per stabilire se le condizioni di salute del lavoratore gli consentono di essere esposto ai rischi presenti nella sua mansione e sul suo luogo di lavoro. Essa deve essere effettuata prima che il lavoratore inizi a lavorare.

- visite periodiche, cioè ad intervalli di tempo, mirate a controllare che l'esposizione a tali rischi non abbia prodotto dei danni o provocato l'insorgenza di malattia, ma anche per evidenziare effetti precoci sulla salute correlati all'esposizione professionale e a confermare l'idoneità del lavoratore a svolgere la sua mansione.

- visita straordinaria su richiesta del lavoratore se correlata al rischio o se il lavoratore ritiene che le sue condizioni di salute siano suscettibili di peggioramento a causa

dell'attività lavorativa. Spetta al medico competente decidere se la richiesta è giustificata o no.

- visita alla cessazione del rapporto di lavoro prevista nel caso che il lavoratore sia stato esposto a particolari rischi (es. amianto)

- visita al rientro al lavoro che a seguito di una assenza dal lavoro per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni consecutivi, il lavoratore debba essere, prima di riprendere il lavoro, sottoposto a visita medica ad opera del medico competente per verificare la idoneità alla mansione.

La normativa indica che l'assenza dal lavoro deve essere stata motivata da problemi di salute e dunque l'accertamento da parte del medico competente deve essere effettuato dopo assenza per malattia comune, infortunio, malattia professionale, incidente grave.

La visita dopo "lunga malattia" presuppone, quindi, necessariamente una delle ipotesi di sorveglianza sanitaria, in assenza di tale presupposto tale visita dovrà essere considerata illegittima.

La visita ed eventuali esami aggiuntivi, si conclude con l'espressione di un giudizio di idoneità che deve essere consegnato in forma scritta al lavoratore e al datore di lavoro. Esso può essere:

- idoneo alla mansione specifica

- temporaneamente non idoneo alla mansione specifica (significa che le condizioni di salute che non consentono di



dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

In pratica si tratta di un'attività complessa, che prevede un coinvolgimento globale del medico-competente, che è nominato dal datore di lavoro, volta a tutelare la salute dei lavoratori e a prevenire l'insorgenza di malattie professionali.

Si può definire come la somma dei sopralluoghi annuali, delle riunioni periodiche, delle relazioni sanitarie annuali, delle visite mediche, delle indagini specialistiche e di laboratorio, delle informazioni sanitarie, dei programmi di promozione della salute e dei provvedimenti adottati dal medico competente, al fine di garantire la protezione sanita-



## La sorveglianza sanitaria ed il giudizio di idoneità

» continua da pg. 2

adibire il lavoratore alla sua mansione sono solo temporanee, cioè è previsto un miglioramento nel tempo).

- idoneo con prescrizioni o limitazioni (il lavoratore può svolgere la sua mansione ma con particolari accorgimenti, come evitare alcune

manovre o alcune fasi dell'attività lavorativa oppure riducendo il ritmo di lavoro).

- non idoneo alla mansione specifica in questo caso il medico competente ritiene che le condizioni cliniche del lavoratore non gli consentono di svolgere la mansione per la quale è stato assunto, in questo caso il datore di lavoro deve adibire il dipendente ad altra mansione concordata con il medico, ricordiamo però che se può essere dimostrato che non ci sono mansioni alternative la non idoneità può essere causa di licenziamento.

Il giudizio di idoneità deve essere consegnato in forma scritta al lavoratore, il quale se non lo condivide può fare ricorso.

Deve essere chiaro che la visita medica non è diretta a selezionare soggetti superdotati e che in nessun modo essa può ridurre l'impegno a realizzare le migliori condizioni di sicurezza, igiene e benessere sul posto di lavoro. L'obiettivo prospettabile deve essere il pieno e proficuo inserimento nel proprio lavoro anche dei soggetti portatori di ridotte capacità lavorative, posto che le condizioni lavorative siano idonee o che vengano rese tali ad accogliere tutti i lavoratori. Questo è auspicabile soprattutto nel caso di inidoneità parziale, sia temporanea che permanente, dove il medico competente deve indicare

quali siano i compiti e (o le esposizioni) che vanno evitate e, dunque, quale è il campo delle residue idoneità. Inoltre per pervenire a tale risultato occorre che il medico competente attui ogni sforzo per uscire dalla consuetudine di formulare giudizi generici e, invece, pervenga ad adottare espressioni del tipo "idoneo limitatamente a.." seguite dall'elencazione dei compiti ancora possibili o dall'espressione delle condizioni di rischio ancora accettabili.

Ricordiamo che i lavoratori in tema di sorveglianza sanitaria hanno il diritto di:

- fare ricorso contro il giudizio del medico competente qualora il lavoratore stesso lo ritenga immotivato o ingiustificato in relazione al suo stato di salute.
- poter accedere ai dati sanitari che lo riguardano.
- avere spiegazioni ed informazioni dal medico competente sul proprio stato di salute.
- ricevere copia del documento sanitario e di rischio ed essere sottoposto a visita qualora ritenga di avere problemi sanitari connessi con la sua attività lavorativa.

Il lavoratore deve essere cosciente del fatto che la sorveglianza medica è uno strumento di tutela della propria salute; pertanto deve collaborare con il medico competente fornendogli tutte le informazioni richieste sul proprio stato di salute. Ricordiamo che l'obbligo per il lavoratore di sottoporsi, con le periodicità che gli vengono comunicate, alle visite ed alle indagini che il medico competente ritiene necessarie è contenuto nel

D.Lgs 81/08 (art. 20 comma 2 lettera i).

E' auspicabile, inoltre, che i dirigenti preposti al coordinamento dei lavoratori siano tempestivi nel prendere visione della documentazione della Sorveglianza Sanitaria e del certificato di idoneità, e solerti nel ricollocare, eventualmente ve ne siano le condizioni, il lavoratore ad adeguati luoghi di lavoro e/o ad adeguata organizzazione del lavoro.

### RIORGANIZZAZIONE AMBULANZE EMERGENZA AREA NORD

Ai primi di novembre, senza nessuna preventiva comunicazione, l'Azienda ha sostituito, dal venerdì al lunedì successivo, l'ambulanza del 118 presente a San Felice s/P con un equipaggio composto da volontari. (Questo è uno dei comuni dove il sisma del 20 e 29 maggio ha colpito più pesantemente poiché entrambe le scosse erano a meno di 10 km di distanza dal Paese)

Come UIL FPL riteniamo grave questa "esternalizzazione" del servizio in quanto in primis viene a togliere personale altamente specializzato da un territorio già gravemente provato e dove i servizi, in questo momento, sono ancor più carenti. Inoltre non è un servizio che viene fatto gratuitamente, infatti pare che in cambio l'USL pagherà "solo" 230000 euro. Forse, con queste somme, si poteva attendere e cercare soluzioni diverse anche perché, se si deve razionalizzare, sarebbe stato utile rivedere tutti i servizi presenti nel territorio integrandoli tra loro, ma lasciando tutto ciò che è emergenza nelle mani di chi è altamente specializzato a farla, mentre ai volontari si doveva lasciare l'attività dei trasporti intra ed extra ospedalieri. Dopo il sisma, i cittadini di questo territorio non si meritavano un altro taglio dei servizi.



## OPES Formazione

### **Master Universitario di 2° livello in Direzione delle Aziende Sanitarie**

organizzato in convezione con la Facoltà di Giurisprudenza della Università di Siena, il Master si propone di formare manager in grado di orientare ed innovare la gestione delle aziende sanitarie e delle strutture socio-sanitarie, fornendo le competenze riferite alle logiche, alle metodologie e agli strumenti di direzione e governo aziendale. L'ammissione al Master Universitario di secondo livello è riservata ai soggetti in possesso di Diplomi di Laurea Specialistica, Magistrale o del vecchio ordinamento, affini al percorso formativo (Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia, Medicina, ecc.).

### **Master e Corso Universitario per la Polizia Locale (IV edizione)**

organizzato in convezione con la Facoltà di Giurisprudenza della Università di Siena. Il percorso formativo è congiunto ma l'ammissione al Master Universitario di primo livello è riservata ai soggetti in possesso del Diploma di Laurea.

### **Master Universitario per il Coordinamento delle Professioni Sanitarie (VII edizione)**

svolto in modalità telematica in convezione con l'Università delle Scienze Umane "Niccolo Cusano" di Roma. Abilita alle funzioni di Coordinamento previste dall'art. 6 della Legge n.43 del 2006.

### **Master Universitario in Infermieristica Legale e Forense**

svolto in modalità telematica in convezione con l'Università delle Scienze Umane "Niccolo Cusano" di Roma. Il master ha lo scopo di formare esperti in "Infermieristica forense", fornendo competenze nei campi della medicina legale, della criminologia, della tutela e sicurezza dei dati sanitari, della responsabilità professionale e delle problematiche assicurative connesse, del risk management.

### **Master Universitario in Infermieristica Territoriale**

svolto in modalità telematica in convezione con l'Università delle Scienze Umane "Niccolo Cusano" di Roma. Il Master ha lo scopo di formare un infermiere professionista in possesso delle competenze per gestire la continuità assistenziale tra le strutture ospedaliere e quelle territoriali, garantendo un'alta qualità nell'assistenza domiciliare o residenziale e una specifica attenzione ai bisogni della persona. Il Master è rivolto ai laureati in infermieristica ed ostetricia che vogliono specializzarsi per operare nell'ambito dei servizi sanitari territoriali.

**ulteriori informazioni su [www.opesformazione.it](http://www.opesformazione.it)**



## **IPOTESI DI ACCORDO RELATIVA ALLA SESSIONE ANNUALE DI VERIFICA DEI FONDI 2011 E DEI FONDI PROVVISORI 2012 E ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

Il giorno 14 dicembre 2012 presso i locali della sede legale della Direzione Generale ha avuto luogo l'incontro tra le Delegazioni trattanti - aziendale e sindacale, al termine del quale le parti,

### **PREMESSO CHE**

L'art. 2, comma 2 del vigente CCIA prevede la verifica annuale, a seguito di definizione dei relativi conti economici, del fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. L'art. 22, comma 4, ultimo alinea, del vigente CCIA stabilisce che l'individuazione e l'utilizzo delle risorse da destinare alla produttività collettiva siano determinati, in apposita sessione annuale di verifica della consistenza dei fondi, nel rispetto delle modalità di cui al suddetto comma 2 dell'art. 2.

### **CONCORDANO CHE**

a) è stato definito l'ammontare dei fondi dell'anno 2011 nel rispetto del disposto del comma 1, secondo periodo, dell'art. 4 del CCNL 19/04/2004, ed in coerenza con le indicazioni contenute nella delibera di Giunta della Regione Emilia Romagna nr. 1783 del 28/11/2011 e nr. 108 del 6/2/2012 che nello specifico hanno definito le modalità applicative dell'art. 9, comma 2 bis del d.l. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, come

risulta dai relativi allegati (A,B,C);

b) hanno individuato, nel rispetto del disposto del comma 1, secondo periodo, dell'art. 4 del CCNL 19/04/2004, le risorse economiche da utilizzare nel corso dell'anno 2012 per quanto concerne i fondi per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. Le parti hanno anche verificato, in modo contestuale, lo stato di utilizzo dei fondi relativi al 2012. Pertanto si ritiene conclusa la sessione fondi per l'anno in corso, come risulta dai relativi allegati (D,E,F);

c) per l'anno 2012 sono stati determinati, altresì, l'ammontare complessivo delle quote incentivanti da rapportare all'effettiva presenza in servizio, a valere sul fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, l'ammontare delle singole quote di riferimento da riconoscere su base annua e dei progetti relativi a specifici percorsi finalizzati al miglioramento dei servizi, come risulta dalla tabella allegata (G). Eventuali economie, derivanti dall'applicazione delle quote di cui all'allegato G, verranno destinate, nell'ordine:  
- a incrementare, ad esclusione delle posizioni organizzative e dei coordinatori, in modo proporzionale tutte le quote delle categorie A, B, BS, C, D, DS indicate nell'allegato di cui sopra fino a concor-

## **IPOTESI DI ACCORDO RELATIVA ALLE RISORSE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

» continua da pg. 6

renza, per la categoria DS della quota di produttività/risultato dei coordinatori;  
- a specifici progetti da definirsi in apposita sessione, ivi compreso quello relativo all'attività di supporto alla libera professione, così come disciplinato dal regolamento del 25/08/2010;

d) il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per l'anno in corso, e per quelli successivi di vigenza del CCIA dell'area contrattuale in questione, verrà alimentato, in coerenza con l'ordinaria disciplina contrattuale, dalle "risorse variabili" derivanti da economie di gestione nelle spese di personale realizzate anche mediante una puntuale applicazione degli istituti della flessibilità, dell'orario di lavoro e del lavoro straordinario;

e) il presente accordo è parte integrante del vigente CCIA e, pertanto, non si introducono modifiche alla disciplina degli istituti già normati e non si determinano costi economici aggiuntivi, rispetto a quelli complessivamente previsti, in quanto le integrazioni qui dettagliate trovano un corretto finanziamento nei fondi contrattuali di riferimento. La sessione fondi 2013 avrà inizio immediatamente dopo il perfezionamento della sessione fondi 2012. Nella sessione fondi 2013 verrà prioritariamente affrontata la tematica relativa alla progettualità, ivi compresa quella relativa all'attività di supporto alla libera professione, così come disciplinata dal regolamento del 25/08/2010. Il progetto front-office e il progetto organizzativo area tecnica-amministrativa-sanitaria, nelle more della definizione del nuovo assetto progettuale, non produrranno più effetti a decorrere dall'1/1/2013;

f) Il progetto dell'area infermieristica sarà oggetto di rivisitazione relativamente alle modalità applicative entro il mese di marzo 2013, ferma restando la possibilità di un suo aggiornamento;

g) I resti del fondo fasce relativi al 2012 verranno portati sul fondo della produttività 2013, nel rispetto della vigente disciplina legislativa, contrattuale e delle indicazioni regionali. Il loro utilizzo sarà oggetto di approfondimento nella sessione fondi 2013.

### **NOTA A VERBALE DELLA UIL FPL**

La UIL FPL, pur non avendo sottoscritto l'accordo del 7 marzo 2011 e non condividendone tuttora diversi punti, ma consapevole della crisi economica in atto, ritiene di firmare l'accordo 2012 perché nella sua applicazione recupera in parte il valore economico della produttività 2010. Chiede che, a partire dal 2013, l'Azienda renda trasparenti i dati permettendo alle OO.SS. di verificare analiticamente lo speso nei fondi del Comparto al fine di un costruttivo confronto utile a mantenere corrette relazioni sindacali. Chiede inoltre, rispetto al punto D dell'accordo di aprire un confronto sui modelli organizzativi, anche in considerazione delle modifiche già in atto in diverse realtà aziendali tramite un forte utilizzo della flessibilità e dello straordinario.

Sottoscrivono la nota a verbale anche altre RSU non appartenenti alla nostra sigla



## Cassazione: si può parlare di lavoro notturno solo dopo 80 giorni in un anno

“In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all’anno”. E’ quanto stabilisce la Corte di Cassazione con sentenza n. 37903/2012 specificando che detto limite di giorni avendo riguardo alla durata complessiva del rapporto di lavoro, non potendosi ad esempio prendere in considerazione la “concentrazione delle giornate di lavoro notturno alla fine dell’anno lavorativo e all’inizio dell’anno lavorativo successivo”.

La sentenza impugnata riguardava gli amministratori di una società che erano stati condannati per il reato di cui agli artt. 14, comma 1 e 18-bis del decreto legislativo n. 66 del 2003, per avere adibito al lavoro notturno due lavoratrici, senza aver effettuato i prescritti accertamenti preventivi periodici volti a constatare l’assenza in capo alle stesse di controindicazioni al lavoro notturno.

La difesa degli imputati aveva evidenziato da un lato che le due dipendenti non avevano svolto lavoro notturno dato che l’art. 2, comma I, lettera a), del decreto legislativo n. 532 del 1999 definisce “lavoro notturno” l’attività svolta nel corso di un periodo di

almeno 7 ore consecutive comprendenti l’intervallo fra la mezzanotte e le 5 del mattino. Dall’altro lato avevano evidenziato che “in difetto di disciplina collettiva, deve essere considerato lavoratore notturno colui che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all’anno”.

Il primo motivo è stato ri-

tenuto infondato dalla Corte (per i dettagli si veda la motivazione della sentenza qui sotto allegata) mentre ha accolto il secondo motivo di ricorso confermando che è da considerarsi lavoratore notturno colui che lo svolga per un minimo di 80 giorni all’anno.

Fonte: Cassazione: si può parlare di lavoro notturno solo dopo 80 giorni in un anno (StudioCataldi.it)



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

### **Elenco dei corsi prorogati al 31 dicembre 2013**

**Per Tutte le Professioni del Comparto:**

**Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, criteri e metodologie**

Accreditato con n. 267/27231 Crediti 4

**Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo: la gestione efficace del team sanitario**

Accreditato con n. 267/34377 Crediti 8

**Empowerment, motivazione, coaching, analisi di clima. Parole che assumono significato**

**e importanza in un'équipe di lavoro**

Accreditato con n. 267/43565 Crediti 4

**Professioni : Infermiere**

**L'assistenza al paziente cardiopatico**

Accreditato con n. 267/26409 Crediti 5

**Professioni: Infermiere – Infermiere pediatrico – Ostetrica/o – Educatore professionale**

**L'operatore socio-sanitario: profilo, responsabilità, ruolo all'interno dell'équipe assistenziale**

Accreditato con n. 267/37264 Crediti 6

**ulteriori informazioni su [www.opesformazione.it](http://www.opesformazione.it)**

