UIL FPL InforMo

ANNO IV

64

Anno IVº n. 64 - Quindicinale di informazione politico-sindacale della UIL-FPL di Modena - www.uilfpl.mo.it -28 dicembre 2010
Redazione e Direzione: Via Leonardo da Vinci 5 - 41100 Modena - tel 059/342506 - fax 059/342214 e.mail:uilfpl.mo.it
Registrato al Tribunale di Modena il 14/12/2006 n.1823 - Direttore Responsabile Gennaro Ferrara - Vice Direttore Giovanni Toriuccio - Distribuzione gratuita

Cambio ai vertici aziendali dell'Azienda USL è terminata la fiducia? ma che succede?

Con due deliberazioni del 22 dicembre 2010, il Direttore Generale dell'azienda Usl di Modena, ha sostituito dal 1º gennaio 2011 sia il Direttore Amministrativo - G.Grandi (nella foto), sia il Direttore sanitario. Infatti, non essendoci particolari procedure per la scelta di questi dirigenti da parte della Direzione Generale, se non quello dell'***intuitu personae*** *(la locuzione latina Intuitu personae, da tradurre con l'italiano avuto riguardo alla persona, indica nel linguaggio giuridico quei negozi nei quali è rilevante per il consenso di una parte la fiducia riposta nell'altro contraente)*, con le suddette delibere sono stati sostituiti con il Dr. Gino Gumirato, proveniente nientepodimenoche...dallo staff del presidente degli Stati Uniti Barack Obama. Il dr Gumirato, di origini padovane, è stato direttore generale dell'Asl 8 di Cagliari e proprio per le sue qualità manageriali approda all'Asl di Modena.

Alla guida della Direzione sanitaria viene invece chiamato il Dr. Guido Pedrazzini, proveniente dall'Asl di Piacenza.

Ad ambedue la direzione del notiziario UILFPL InforMO augura un buon lavoro per i prossimi 4 anni.

A chi ci lascia, (ma ci lascia poi davvero?), ringraziamo per la correttezza avuta sempre nei riguardi del sindacato in generale e soprattutto verso la UIL FPL, in particolare modo dalla Direzione Amministrativa, sempre attenta ai suggerimenti che di volta in volta sono stati espressi dai nostri dirigenti.

MA QUANTI SONO I DIRIGENTI IN AZIENDA USL?

Fra i tanti compiti che ci attendono nel 2011, a parte le becere applicazioni della legge Brunetta, stando nella Asl di Modena, occorrerà rivedere certamente le dotazioni organiche del personale del comparto, sempre più attenzionate dal risparmio, e non di meno del personale della Dirigenza. Quanti sono i Dirigenti Amministrativi e Sanitari dell'Azienda Usl? Quali incarichi hanno? Sono tutti giustificati dalla necessità di avere quel posto ricoperto? E quanto costano alla collettività modenese, considerato che per questa Direzione Aziendale, gli unici tagli possibili, sono quelli sui cittadini e sul personale del comparto?

Chiediamo quindi alla nuova Direzione Aziendale, maggiori ragguagli in merito, perchè riteniamo che si possano risparmiare molti quattrini: l'epoca degli sprechi, e del, tanto paga pantalone, è terminata. Forse qualcuno non se ne era ancora accorto, o se ne era accorto e ha fatto finta di voltarsi dall'altra parte. E' giunta l'ora di guardarci bene, perchè non si possono tagliare solo gli stipendi dei dipendenti del comparto e poi lasciare che tutto resti cosi com'è!

Salario di risultato dei dirigenti? e come fanno a raggiungere il risultato se poi i "lavoratori" vengono penalizzati e solo a loro si dice che non hanno raggiunto gli obiettivi?. Saremo molto attenti e critici, anche nelle piccole spese, inziando dalle auto utilizzate dalla dirigenza, siano esse blu o bianche.

AUGURI

Buon Anno Auguri Auguri Auguri a tutti! Il countdown per il 2011 e' iniziato, ancora poche ore ed entreremo nel nuovo anno lasciandoci alle spalle un 2010 con non pochi problemi.

Il nuovo anno si preannuncia anch' esso denso di problemi tuttavia almeno oggi vogliamo pensare in positivo e festeggiare in allegria la fine del 2010.

In ogni bollicina del tuo brindisi ci sono tutti i nostri auguri frizzanti, briosi, leggeri ed affettuosi. Felice 2011 con tutto ciò che più desideri! La Redazione UILFPL InforMO

PREVIDENZA INTEGRATIVA PER SANITA' ED AUTONOMIE LOCALI

una grande opportunità per i lavoratori

Con l'istituzione del "Fondo Perseo", prende il via la previdenza complementare anche per i lavoratori pubblici di Sanità ed Enti locali.

La firma del rogito notarile e la nomina del Cda del Fondo completano infatti il percorso sostenuto dai sindacati di categoria per costruire un sistema pensionistico articolato, in grado di garantire ai lavoratori pubblici un reddito adeguato anche dopo l'uscita dal mercato del lavoro.

Per i segretari generali Rossana Dettori (Fp-Cgil), Giovanni Faverin (Cisl-Fp) e Giovanni Torluccio (Uil-Fpl) si tratta di una grande opportunità che riguarda un milione e 300 mila potenziali iscritti al Fondo.

Un risultato, rimarcano, che viene incontro alle richieste dei lavoratori giustamente preoccupati del loro futuro previdenziale. Tanto più alle soglie dell'andata a regime del sistema contributivo che determinerà una netta riduzione dell'importo della pensione "obbligatoria" erogata anche per i lavoratori pubblici.

Il rapporto tra pensione ed ultima retribuzione, infatti, è destinato a diminuire drasticamente, rispetto al sistema retributivo, scendendo dall'80% fino al 60% o 50%. Un rischio previdenziale che tocca soprattutto i lavoratori più giovani (in particolare nella fascia di età tra i 45 ed i 50 anni) ma che potrebbe non risparmiare coloro che rientrano nel cosiddetto sistema misto (parte retributivo e parte contributivo).

In questo senso, sottolineano Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl, la previdenza complementare è fondamentale sia per garantire un reddito pensionistico aggiuntivo, sia per annullare gli effetti della riduzione dell'importo della pensione.

Oltre ad un rendimento presumibilmente superiore a quello previsto per legge per il Tfr, chi deciderà di aderire al Fondo potrà infatti beneficiare di un versamento contributivo mensile da parte del datore di lavoro, della deduzione Irpef dei contributi versati, della possibilità di richiedere per specifiche esigenze l'anticipo su quanto maturato.

Completata l'istituzione del Fondo, parte ora la fase operativa. A breve inizierà la campagna di adesione tra i lavoratori pubblici di Sanità ed enti locali che vedrà la UIL FPL in prima linea per dare efficacia ad una conquista da lungo tempo inseguita e oggi finalmente realizzata.

Cooperative Sociali Rinnovo CCNL 2010-2012: proclamato stato di agitazione nazionale.

CGIL FP - CISL FP FISASCAT CISL - UIL FPL, a seguito delle manifestazioni svoltesi il 3 dicembre u.s. in tutte le Regioni, che hanno registrato la partecipazione di migliaia di lavoratori, denunciano il perdurante silenzio delle Centrali Cooperative Federsoliadarietà, Legacoopsociali e AGCI-Solidarietà che negano il rinnovo contrattuale agli oltre 250.000 addetti delle cooperative sociali che nell'ambito del settore rappresentano i lavoratori meno retribuiti nel Paese.

CGIL FP - CISL FP FISASCAT CISL - UIL FPL, attendevano una risposta dalle Centrali Cooperative che registrasse un'inversione di tendenza rispetto alle solite logiche dei rinnovi contrattuali basate su una competitività giocata essenzialmente sul costo del lavoro per assumere un nuovo ruolo, etico e propositivo, anche in ordine alla tutela della qualità dei servizi alla persona.

E mentre per decisione responsabile dei lavoratori impegnati in servizi fondamentali a persone e comunità, le mobilitazioni non hanno comportato interruzione delle prestazioni e quindi nessun disagio all'utenza, le Centrali Cooperative rifiutano un confronto puntuale e di merito per la definizione di un percorso sostenibile finalizzato a un rinnovo contrattuale adeguato alla tutela dei lavoratori e allo sviluppo delle imprese .

Nel contempo assistiamo al completo disinteresse delle Istituzioni nazionali e locali, malgrado le nostre sollecitazioni, a ricercare percorsi e strumenti utili a contemperare gli interessi dei cittadini e dei lavoratori con lo sviluppo delle imprese del settore.

Alla luce di questa situazione CGIL FP - CISL FP FISASCAT CISL - UIL FPL hanno dichiarato l'immediato stato di agitazione di tutta la categoria e l'avvio di tutte le iniziative sindacali e vertenziali utili a raggiungere una rapida conclusione della trattativa per il rinnovo del contratto di lavoro scaduto il 31 dicembre 2009.

ACCORDO USL MODENA 20/12/2010 LA UIL CHIEDE IL REFERENDUM TRA I LAVORATORI

Il 20 dicembre si è perpetrato l'ultimo atto a danno dei lavoratori di Azienda USL.
Infatti, con la scusa di dover applicare la legge 150/2010 (Brunetta), a nostro avviso interpretando erroneamente quanto scritto sulla legge, CGIL e CISL hanno firmato un Contratto Integrativo Aziendale accettando di abbattere l'attuale produttività dei dipendenti con punte che in alcuni casi arrivano a oltre il 70%, infatti si prevede un acconto di 60 € per le categorie A – B – BS e di 80 € per le categorie C – D – DS , mentre in Regione si sta discutendo per evitare abbattimenti economici ai dipendenti.
Anche il Policlinico si mette in attesa dell'accordo regionale rinviando di 3 mesi la decisione di disdettare tutti gli accordi. Possibile questa diversità di interpretazione?
Si è così certi che questo accordo sia vera salvaguardia del salario?
E dei diritti che dire?
Cos'ha spinto queste due sigle a firmare? Se per CGIL si può presupporre un fine politico da perseguire anche a scapito dei dipendenti, per CISL proprio non si comprende il voltagabbana. Siamo stati chiamati dalla responsabile della CISL di domenica e in tarda serata per segnalarci le loro preoccupazioni sul testo. E poi!!
A chi ha venduto l'anima? Ci sono state trattative sommerse visti i volantini precedenti?
Sull'accordo chiediamo di indire assemblee, di informare correttamente e di spiegare ora quale sarà il sistema che valuterà la performance dei dipendenti oltre che chiedere chi la farà? Chiediamo di conoscere gli obiettivi strategici individuati e i progetti pluriennali richiamati anche dalla legge 150/2010? Non è possibile firmare queste cambiali in bianco, senza considerare che purtroppo nell'integrativo non ci si ferma solo qui, infatti si avvallano finanziamenti a progetti senza conoscerne l'effettiva applicazione, vedi quello denominato "Progetto Area Infermieristica" che dovrebbe sostituire la PD estemporanea (con un fondo di 400.000 € tarato sullo speso del 2009, ma nel 2010 qual è la proiezione dello speso ad oggi? Si è certi di mantenere lo stesso valore o si diminuisce il valore del gettone?), inoltre si avvalla la tesi che lo straordinario sarà riconosciuto solo dopo aver lavorato 20 minuti e solo se autorizzato preventivamente. Forse è possibile saperlo per il personale amministrativo, ma in un reparto di assistenza? Non è neppure lecito pensare di lasciare un budget alla direzione del S.I.T. per la gestione del monte ore straordinario di detti uffici, quando da tempo abbiamo chiesto all'Azienda di sapere se ci sono progetti speciali e non abbiamo mai ottenuto risposto.
Non parliamo poi delle modifiche messe in atto sull'articolazione dell'orario di lavoro o della sua registrazione.
E tantomeno delle miserevoli briciole messe in campo dall'Azienda per i passaggi verticali.
Ben 15 posizioni da B a BS
Ben altro trattamento è riservato a un qualche dirigente che dopo aver portato l'Azienda al disastro amministrativo nei bilanci, ora si sta pensando di creargli un servizio su misura in azienda per non danneggiarlo troppo economicamente.
Già, poverino, pure lui è un lavoratore con diritto di tutela!!
Ma chi lo sta appoggiando? La politica o il sindacato?
Tornando all'accordo, ritenendo che sia una beffa per i lavoratori di quest'Azienda, chiediamo a CISL e CGIL di sottoporlo a referendum tra i lavoratori in modo democratico.
In USL è ora di cambiare, scegli la UIL

Integrativo Azienda USL Modena

Notiamo con piacere che FP CGIL e CISL FP hanno risposto al nostro volantino mettendo in risalto tutti gli aspetti positivi dell'accordo da loro sottoscritto, peccato che abbiano omesso di dire che per i dipendenti di Policlinico e della SPA di Sassuolo si è firmato congiuntamente un'intesa che fa slittare di 3 mesi l'applicazione della legge 150/2009, mantenendo invariata, per ora, la produttività e gli altri istituti contrattuali, in attesa che la Regione dia indicazioni, a questo punto attese per la metà di gennaio. Proprio non si comprende perché in USL, vista la richiesta della UIL FPL di applicare l'art. 65 comma 4 della sopracitata legge (che prevede per il Comparto della Sanità la possibilità di rinvio fino al 31/12/2011 per adeguare gli accordi integrativi) si sia dovuto firmare immediatamente.
E, sempre per coerenza, come mai FP CGIL e CISL FP in USL ritengono che il lavoro svolto fosse il migliore che si potesse raggiungere? Ci chiediamo inoltre perché mai nelle altre due Aziende non abbiano perseguito lo stesso obiettivo? Forse i dipendenti di USL, che già ora percepiscono una produttività mino-

continua a pag.5

SAGRE E FESTE

FESTA DEL SANTO PATRONO DI MODENA SAN GEMINIANO
31 Gennaio, Vie del Centro storico e Duomo
Bancarelle e stands lungo le vie e sfilata storico-religiosa ore 10.20 ,con Messa solenne in Duomo

FESTA DI SANT'ANTONIO
17 Gennaio,Vie del centro storico e Piazza Grande
Mercato , bancarelle e stand enogastronomici

FIERE, ESPOSIZIONI E MERCATI e SHOPPING

EXPO ELETTRONICA
Dal 22 al 23 Gennaio,ore 9-18,Quartiere fieristico, V.le Virgilio
Mostra mercato dove si può vendere e comprare tutto quanto "fa" elettronica.

COLLEZIOSA
Dal 22 al 23 Gennaio,ore 9-18,Quartiere fieristico, V.le Virgilio
Mostra mercato di collezionismo,curiosità, modellismo

MOSTRA INTERNAZIONALE FILATELICO NUMISMATICA 52^ ed.ne
8 e 9 Gennaio , PalaMolza, h. 9/18-9/16,30
Info: org.:Ass.Filat. Numismatica Modenese tel.059/ 221533

VISITE GUIDATE

VISITE GUIDATE A PALAZZO DUCALE - ACCADEMIA
Domenica 16,23,30 gennaio ore 11,10, Palazzo Ducale, Piazza Roma, appuntamento 10.40 davanti Ufficio Informazioni Turistiche
Info: Euro 7,00, prenotazione obbligatoria entro il giovedì precedente la visita tel. Modenatur 059/220022

VISITE GUIDATE A TEATRO COMUNALE - UN TEATRO DA SCOPRIRE
15 Gennaio ore 11, Teatro Comunale Luciano Pavarotti, Corso Canalgrande 103
Info e prenotazioni:Euro 5,00,Ufficio Promozione del Teatro Comunale Luciano Pavarotti Tel. 059.2033003, promozione@teatrocomunalemodena.it

VISITE GUIDATE AL DUOMO E AL MUSEO LAPIDARIO DEL DUOMO
Domenica 2,9,16,23,30 Gennaio, ore 16,Musei del Duomo,Via lanfranco 6, ore 16.00.
Info e prenotazioni: Musei del Duomo 059/4396969 ,Associazione Arianna 334/8518717,http://www.duomodimodena.it/duomo/duomo.html

RSU: PROROGATE FINO A NUOVE ELEZIONI

L'Aran, con nota del 26 novembre, richiamando l'art.65, comma 3, del d.lgs n.159 del 2009, e più precisamente che le RSU sono prorogate, anche se le relative elezioni siano già state indette. L'argomento è stato affrontato nel corso di alcune riunioni con le Confederazioni sindacali, dalle quali è stato confermato che il CCNQ per i comparti e le aree rappresenta uno strumento essenziale per l'individuazione dei nuovi ambiti di riferimento per la prossima competizione elettorale come, del resto, anche riportato nel verbale della riunione sindacale del 30 agosto 2010.

Pertanto, poichè il suindicato Accordo è ancora in fase di negoziazione, si ritiene che, precisa l'Aran, le RSU vigenti, quale soggetto sindacale necessaario, non decadano alla data del 30 novembre 2010, ma proseguano nello svolgimento delle loro funzioni fino al prossimo rinnovo elettorale, mantenendo, altresì, invariate tutte le prerogative alle stesse riconosciute dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Tassazione agevolata lavoro notturno e straordinario

La recente risoluzione (83/E) dell'Agenzia delle Entrate ha espresso parere sull'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% alle retribuzioni erogate ai dipendenti del settore privato per lavoro notturno e straordinario, di sicuro interesse per i lavoratori dei settori della sanità privata e del socio assistenziale educativo. Pronunciandosi in continuità con le precedenti valutazioni espresse al riguardo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Agenzia chiarisce che per tutte le prestazioni che rientrano nella nozione di lavoro notturno lo speciale regime di tassazione si applica all'intero compenso percepito e non alle sole indennità o maggiorazioni.

In modo altrettanto chiaro viene ribadita l'applicabilità della tassazione agevolata alle erogazioni relative alle prestazioni di lavoro straordinario riconducibili ad incrementi della produttività.

Per entrambi i casi l'Agenzia indica le modalità secondo le quali i lavoratori potranno far valere la tassazione più favorevole per le retribuzioni sottoposte negli anni passati alla tassazione ordinaria.

I lavoratori interessati potranno rivolgersi alle sedi territoriali della UIL-FPL, del CAF-UIL e di ITAL-UIL per informazioni e per avere assistenza nella predisposizione delle istanze di rimborso.

Integrativo Azienda USL Modena

continua da pag.3

re, devono contribuire a pagare i debiti di bilancio di quest'azienda?

Ma rispondiamo punto su punto al volantino:

1. La finanziaria non ha tagliato i fondi, casomai il blocco dei contratti non li aumenta.
2. La produttività erogata come acconto non è una certezza di conservazione. Considerando che il sistema di valutazione ancora non c'è, ci chiediamo come si possa firmare un accordo senza aver definito a priori come verrà applicato. Il confronto proseguirà a gennaio, ma da quale base si partirà? Le somme evidenziate sono una media, e come ben tutti sanno, in quest'azienda la media non ha mai premiato chi è lontano dai posti del potere.
3. Si ritengono paladini della difesa dell'orario di lavoro, ma perchè non dicono che se un dipendente effettua fino a 20' in più non gli saranno conteggiati? O che se hanno effettuato solo 10 ore di straordinario alla fine dell'anno le dovranno recuperare e non potranno chiederle in pagamento? Perchè non si applica la banca delle ore che il CCNL prevede fin dal 2001?

I passaggi verticali del personale:

1. per i 30 posti di coordinatore sanitario da D a DS: da ben 5 anni la UIL FPL chiedeva che fosse applicato il CCNL, richiesta mai condivisa dagli altri. Ci sono i verbali e, a proposito di questo, sarebbe opportuno che venissero pubblicati sull'intranet aziendale, visto che c'è una bacheca sindacale on line mai attivata da quest'azienda, sempre a proposito di trasparenza.
2. per i 15 posti da B a BS non si può certo essere soddisfatti del numero, sappiamo benissimo che tantissimi dipendenti di categoria B svolgono funzioni di mansioni superiori, oppure sono inquadrati in profili diversi dal lavoro che stanno svolgendo e per questo sono stati esclusi dalla possibilità di partecipare negli anni alle selezioni. Da tempo si chiede di sanare queste anomalie, ma finora solo pochi eletti hanno ricevuto questa "grazia". Quale è stato il criterio usato?

Sui progetti non si è voluto chiarire che:

- sulla PD a chiamata: Come sarà la nuova applicazione? Ci sarà un taglio economico al gettone?
- sul front-office: continueranno a rimanere escluse le segreterie di laboratorio, radiologia e portinerie?

Quante promesse son state fatte nelle varie assemblee effettuate ai lavoratori di questi servizi esclusi dal precedente accordo?

- sui RAP e Referenti: forse sono gli unici che conserveranno l'equivalente economico!

Premiata la logica di tagliare a tutti per mantenere a pochi. Non pare il metodo usato dai politici di questo Paese?

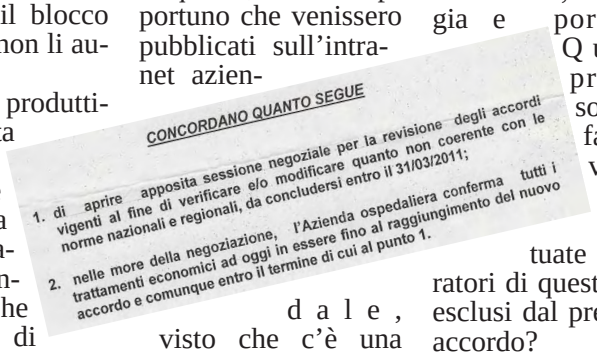
Non ci sfugge nemmeno lo strano accoppiamento sindacale che non più di un mese fa, con reciproci volantini, se le son dette di santa ragione, mentre ora vanno a braccetto contrariamente a quanto avviene in ambito nazionale. Cos'è cambiato ora per la CISL?

In ultimo si dice che la UIL FPL con la mancata firma si è di fatto autoesclusa dalle future contrattazioni, forse qualcuno dimentica che la UIL FPL è firmataria del Contratto nazionale e non è la mancata firma di un accordo aziendale che può escluderla dalla contrattazione.

Comunque siamo disponibili a firmare dopo le assemblee unitarie se i lavoratori daranno la loro approvazione all'accordo con lo strumento del referendum, previsto dalle regole contrattuali.

A tutti i colleghi, forse è giunta l'ora di far sentire la propria voce.

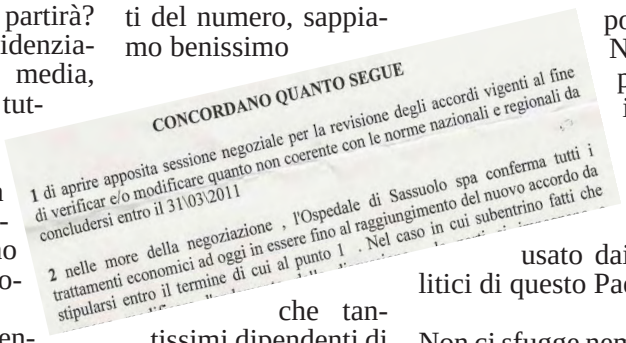
ISCRIVITI ALLA UIL FPL



CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. di aprire apposita sessione negoziale per la revisione degli accordi vigenti al fine di verificare e/o modificare quanto non coerente con le norme nazionali e regionali, da concludersi entro il 31/03/2011;

2. nelle more della negoziazione, l'Azienda ospedaliera conferma tutti i trattamenti economici ad oggi in essere fino al raggiungimento del nuovo accordo e comunque entro il termine di cui al punto 1.



CONCORDANO QUANTO SEGUE

1 di aprire apposita sessione negoziale per la revisione degli accordi vigenti al fine di verificar e/o modificare quanto non coerente con le norme nazionali e regionali da concludersi entro il 31\03\2011

2 nelle more della negoziazione , l'Ospedale di Sassuolo spa conferma tutti i trattamenti economici ad oggi in essere fino al raggiungimento del nuovo accordo da stipularsi entro il termine di cui al punto 1 . Nel caso in cui subentrino fatti che

Integrativi Azienda POLICLINICO E SASSUOLO

A differenza dell'Azienda Usl, sia all'Azienda Ospedaliera che presso l'Ospedale di Sassuolo S.p.a., con le medesime norme legislative in essere, è stato concordata la revisione degli accordi vigenti, da concludersi entro il 31/03/2011, mentre il trattamento economico resterà quello oggi in essere e quindi senza nessuna decurtazione. Certamente l'arte di attendere, in attesa di eventuali accordi regionali e nelle more dell'emanazione degli atti di indirizzo attribuiti alla competenza della Regione, è un atto quanto meno,di buon senso. Ora il fatto che ci sfugge completamente è: perchè CGIL e CISL hanno ceduto alle richieste "padronali" e non hanno voluto applicare lo stesso criterio anche in USL? Ai lavoratori chiederglielo.....

Tornando ai fatti concreti , del fare sindacato, quali sono le richieste formulate in contrattazione e in specifico in Azienda Policlinico, abbiamo chiesto di:

1. Anticipare al 31/12/2010 i passaggi di fascia dei 5-10-15 anni in godimento dal 2011

Inoltre ribadiamo queste nostre proposte:

2. aumento del 20% delle indennità ex 44 commi 1, 3, 4, 6 e 11 a partire dal 2009 utilizzando i resti
3. Mantenimento dell'indennità di turno art. 44 dialisi ed altri, rientranti nei parametri dell'accordo di maggio 2010, non modificabile perché previsto dal CCNL
4. attribuzione di una fascia per tutti, prevedendola anche come "assegno ad personam" per ovviare ai vincoli dei due anni, e maturandola realmente successivamente al raggiungimento dei requisiti a partire dal 2010
5. conferma del fondo della produttività, dei meccanismi di suddivisione delle quote, portare a trimestralità i termini di pagamento, collegando il tutto ai principi della Riforma
6. rivedere l'"accordo in materia di sostituzione di personale assente per breve periodo" e l'"accordo sull'emergenza infermieristica"
7. attribuzione di una ulteriore fascia per tutti sfruttando anche l'eventuale accordo regionale.

TRASPARENZA E INFORMAZIONE NON APPARTENGONO ALL'AZIENDA USL DI MODENA E NON SOLO

Che l'Azienda Usl di Modena, non abbia MAI spiccato per corrette relazioni sindacali, almeno verso la UIL FPL è un fatto, ormai ai più noto. Ma perseverare, fino a toccare ormai il fondo è intollerabile.
Che i vertici Aziendali, siano stati decapitati, lo abbiamo riferito in prima pagina, quindi non si comprende se sia pseudo commissariata, sotto controllo regionale o magari nulla di tutto questo, ma che si continui a non informare le organizzazioni sindacali di fatti che li interessano, che ci interessano e che interessano i lavoratori, è davvero grave.
Siamo venuti a conoscenza che le Aziende Ospedaliere di Parma, Modena e Reggio Emilia,unitamente alle AUSL di Piacenza e Parma, hanno recentemente affidato, a seguito di procedura ad evidenza pubblica gestita da AVEN, alla compagnia Torus Insurance Ltd, il servizio assicurativo di responsabilità civile verso terzi e verso prestatori di lavoro (RCT/O) di secondo rischio, con decorrenza dalle ore 24.00 del 28/10/2010 alle ore 24 del 28/11/2011.
Ora, le condizioni normative sono le medesime del contratto assicurativo precedente, ad eccezione della variazione di massimale che è ora pari ad euro 2.000.000 per sinistro e per sinistro in serie, con il limite massimo di euro 8.000.000 per anno assicurativo.

Ora, al nuovo Direttore Amministrativo chiediamo come mai l'Azienda USL è fuori da questa convenzione? Forse perchè non fa più parte di AVEN? E' evidente che la polizza in essere dell'Azienda USL dovrà avere minor costi e maggiori garanzie per non aver aderito a tale nuova convenzione.
Vorremmo capire bene costi e garanzie per i lavoratori, anche perchè, e qui c'entra anche l'Azienda Ospedaliera di Modena, (ne tantomeno dall'Ospedale si Sassuolo S.p.a.), nessuna informazione ci è stata fornita nel merito, nè verbale nè cartacea... avete forse smarrito la copia dei contratti nazionali per sapere che queste informazioni ci sono dovute?

Perchè dovevamo essere informati: perchè con la medesima polizza, oscura per quanto ci riguarda, i lavoratori dipendenti, possono, se interessati, aderire al separato e personale contratto assicurativo RCT/O colpa grave 2° rischio sottoscrivendo un modulo predisposto dal broker assicurativo Marsh s.p.a. entro e non oltre, cosi prevede la convenzione, il 19 gennaio 2011.
Restiamo in attesa dell'insediamento del nuovo diretoreAmministrativo, anche se, il datore di lavoro è il Direttore Generale Dr. Caroli, che evidentemente ha altro a cui pensare, e in tutti i casi non certamente alla UIL FPL.

"Non più soli": non un buon proposito per il nuovo anno, ma una realtà dal 2011.

Venerdì 7 Gennaio la UIL di Bologna avvia il progetto a carattere nazionale "non più soli", con l'apertura ufficiale, presso i propri uffici ADOC, dello sportello per la tutela dei cittadini
contro fenomeni di mobbing e stalking.
I fenomeni di mobbing sul lavoro e di stalking nella vita privata sono sempre più frequenti, pertanto si allega materiale illustrativo relativo all'assistenza professionale (legale
e psicologica) fornita dall'ADOC.

U.R. UIL Regionale Emilia-Romagna e Bologna - Bologna, Via Serena 2/2 - 40127 BOLOGNA - tel. 051 524231 fax 051 557447

Buon Anno a TUTTE e a TUTTI.

UILFPL InforMO conclude un anno di attività intensa con l'obiettivo – raggiunto - di fornire una costante informazione sulle tematiche di maggiore interesse per chi fa il nostro meraviglioso mestiere di sindacalisti.

UIL FPL InforMO
N. 0 del 31.12.06
L'AZIENDA USL FA RETROMARCIA
promessi nuovi parcheggi e ritirata la delibera sulle risonanze
Editoriale
OSPEDALE DI MIRANDOLA ostetrica reintegrata in azienda
INSEDIATO IL NUOVO DIRETTORE GENERALE DELL'AZIENDA USL
il numero 0 del 31.12.2006

In tutto questo lungo periodo, cercando molto semplicemente di essere uno strumento di lavoro veloce ed agile, abbiamo voluto tenere aperto uno spazio di discussione e confronto riportando con obiettività e nel rispetto delle opinioni di tutti notizie su persone e fatti che in questo anno ci hanno maggiormente colpito.

Un anno di lavoro che ha visto la Redazione di UILFPL InforMO sempre sul "pezzo" come si dice in gergo, sempre attenta a quanto in tema di difesa dei diritti ci veniva dal mondo del Pubblico Impiego.

Doveroso ricordare tutti coloro che hanno collaborato in tutti questi mesi a rendere UILFPL InforMO interessante e sempre attuale.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITA'

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n.13 del 2010 ha emanato le modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza alle persone con disabilità - banca dati informatica presso il Dipartimento della funzione pubblica - legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 24. Questo il testo della Circolare:

Premessa.
Sulla Gazzetta ufficiale del 9 novembre 2010, n. 262, è stata pubblicata la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.". La legge entra in vigore il 24 novembre 2010.
L'art. 24 della nuova legge riguarda le "Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità ". La disposizione innova parzialmente il regime dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili contenuto nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, e nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. La norma inoltre prevede l'istituzione e la gestione di una banca dati informatica per la raccolta e la gestione dei dati relativi alla fruizione dei permessi a fini di monitoraggio e controllo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
Rimane invariato il regime dei permessi, del trasferimento e della tutela della sede per i lavoratori con disabilità che fruiscono delle agevolazioni per le esigenze della propria persona.
La presente circolare è stata elaborata a seguito di un lavoro istruttorio di confronto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le altre amministrazioni istituzionalmente interessate dalla materia, con l'obiettivo di fornire indicazioni di carattere generale omogenee per il settore del lavoro pubblico e privato. La finalità della presente circolare è quella di rendere degli orientamenti per l'interpretazione e l'applicazione della nuova normativa, ferme restando le autonome determinazioni di ciascuna amministrazione nell'esercizio del proprio potere organizzativo e gestionale. Rimane fermo quanto già illustrato dal Dipartimento della funzione pubblica nella Circolare n. 8 del 2008, par. 2.2 e 2.3, a proposito dell'utilizzo frazionato dei permessi.
Prima di affrontare nel merito le questioni, si ritiene necessario compiere una precisazione di tipo terminologico. Come noto, il dibattito circa la terminologia da utilizzare per indicare le persone con disabilità è stato ampio ed è ancora vivace. Lo spirito che anima il dibattito è quello di evitare espressioni o definizioni che possano recare insitamente un'idea di disvalore, promuovendo invece l'uso di termini e concetti che consentano di mettere in risalto il valore derivante dalla diversità. A livello internazionale, è ormai diffuso il concetto di "persona con disabilità", che viene utilizzato nella Convenzione delle Nazioni unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18. Ad oggi, dovendo trattare la materia, la soluzione migliore sarebbe quella di attenersi alle scelte compiute in sede internazionale, con la conseguenza che, anche nell'esame della disciplina contenuta nella l. n. 104 del 1992, che è la legge italiana fondamentale in materia (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), dovrebbe farsi riferimento esclusivamente al concetto di persona con disabilità. Tuttavia, ragioni di chiarezza inducono a seguire nello specifico una strada diversa che, nel rispetto del testo legislativo, utilizza la diversa espressione di "persona in situazione di handicap". Benché questa espressione possa ormai risultare inadeguata alla luce di quanto sopra detto, essa è ancora presente nel testo della menzionata l. n. 104 e serve ad indicare con chiarezza la situazione dei disabili nei confronti dei quali sono stati effettuati gli accertamenti ai sensi dell'art. 4 della legge stessa (Accertamento dell'handicap). Tali accertamenti, dai quali può emergere anche una connotazione di gravità dell'handicap quando ricorrono le condizioni di cui all'art. 3, comma 3 (ovvero "qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione" della persona), rappresentano il presupposto per la fruizione di varie agevolazioni previste nella legge stessa; la situazione certificata di handicap grave costituisce in particolare il presupposto per la fruizione dei permessi previsti nell'art. 33.
Si segnala pertanto che, per maggior precisione e semplicità di esposizione, nella presente circolare e nelle eventuali successive note interpretative verrà mantenuto il riferimento all'espressione "persona in situazione di handicap" e "persona in situazione di handicap grave" pur nella consapevolezza del carattere inadeguato di queste espressioni rispetto all'evoluzione della normativa internazionale e del costume sociale.
Di seguito si procede quindi ad illustrare le novità apportate dall'art. 24 della l. n. 183, che sostanzialmente consistono nella restrizione dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere persone in situazione di handicap grave, nell'eliminazione dei requisiti della convivenza e della continuità ed esclusività dell'assistenza prestata dal lavoratore, nella ridisciplina del diritto al trasferimento, nella previsione della decadenza nel caso di insussistenza dei requisiti per la fruizione delle agevolazioni e

continua a pag.8

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITA'

continua da pag.7

nell'istituzione della banca dati presso il Dipartimento della funzione pubblica.

2. Ridefinizione dei lavoratori legittimati a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 per assistere persone in situazione di handicap grave.

La principale novità della legge riguarda la materia dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave. In proposito, il comma 1, let. a), dell'art. 24 sostituisce il testo dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 e il comma 2 del medesimo articolo sostituisce il comma 2 dell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 e ne abroga il comma 3.

Il nuovo testo del comma 3 dell'art. 33 citato prevede: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente."

Secondo la norma, in linea generale, la legittimazione alla fruizione dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave spetta al coniuge e ai parenti ed affini entro il secondo grado. Rispetto alla normativa previgente, la nuova disposizione da un lato ha menzionato espressamente il coniuge tra i lavoratori titolari della prerogativa, dall'altro ha posto la limitazione dei parenti ed affini entro il secondo grado.

Data la regola generale, la legge ha però previsto un'eccezione per i casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti. In queste ipotesi, stimando eccessivamente onerosa o impossibile l'opera di assistenza a causa dell'età non più giovane o della patologia del famigliare, la legge prevede la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado.

Pertanto, la novità più rilevante rispetto al regime previgente è rappresentata dalla restrizione della categoria di famigliari che possono fruire dei permessi, poiché con la nuova norma si passa dal terzo al secondo grado di parentela, salvo la ricorrenza delle situazioni eccezionali dell'assenza, dell'età anagrafica o delle patologie.

Per comodità, si rammenta che il rapporto di parentela e quello di affinità sono definiti dal codice civile (art. 74 c.c.: "La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite"; art. 78 c.c.: "L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge"). In base alla legge, sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli); sono parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), pronipoti in linea retta. Sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati; sono affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

La legge non ha definito la nozione di "patologie invalidanti". In mancanza di un'espressa scelta sul punto, sentito il Ministero della salute, un utile punto di riferimento per l'individuazione di queste patologie è rappresentato dall'art. 2, comma 1, let. d), del decreto interministeriale - Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità 21 luglio 2000, n. 278 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari), che disciplina le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della l. n. 53 del 2000. In particolare, si tratta delle: "1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;".

In presenza di queste situazioni, che naturalmente debbono essere tutte documentate, la legge consente di allargare la cerchia dei famigliari legittimati a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992, stimando a priori che i soggetti affetti dalle patologie in esame non siano in grado di prestare un'assistenza adeguata alla persona in situazione di handicap grave. Pertanto, nel caso in cui il coniuge o i genitori della persona in situazione di handicap grave siano affetti dalle patologie rientranti in questo elenco, l'assistenza potrà essere prestata anche da parenti o affini entro il terzo grado.

Come detto, si può passare dal secondo al terzo grado di parentela anche nel caso di decesso o assenza del coniuge o del genitore della persona in situazione di handicap grave. Ai fini della disciplina in esame, si ritiene corretto ricondurre al concetto di assenza, oltre alle s tuazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

E' opportuno evidenziare che la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di

continua a pag.9

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITA'

continua da pag.8

assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti), poiché nella diposizione normativa è utilizzata la congiunzione disgiuntiva ("qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti").

3. Individuazione di un referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave.

Come anticipato, l'art. 24 della legge, nell'innovare la disciplina sulla legittimazione a fruire i permessi, non ha menzionato i requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza che quindi non sono più esplicitamente previsti dalle disposizioni in materia. La legge ha però espressamente stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi "non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.". Con tale prescrizione è stato perciò ripreso in parte e tipizzato il concetto di esclusività dell'assistenza, limitandolo alla regola secondo cui i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. In base alla legge, quindi, viene individuato un unico referente per ciascun disabile, trattandosi del soggetto che assume "il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito."(così il Consiglio di Stato, nel parere n. 5078 del 2008).

Considerato che sulla questione sono stati ricevuti numerosi quesiti, è opportuno segnalare che le nuove norme non precludono espressamente la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di handicap grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili. Con l'entrata in vigore della nuova disciplina, si deve ormai ritenere superato il parere n. 13 del 2008 di questo Ufficio (nota n. 8474 del 18 febbraio 2008), pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica.

Analogamente, le nuove norme non precludono espressamente ad un lavoratore in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il famigliare disabile che assiste.

E' chiaro che una tutela più adeguata nei confronti del disabile è realizzabile, almeno in astratto, quando questi può contare sull'opera di assistenza di una persona che si dedichi alle sue cure in maniera esclusiva; infatti, un'attività prestata nei confronti di più famigliari può risultare non soddisfacente. E' evidente inoltre che la fruizione di permessi in maniera cumulativa in capo allo stesso lavoratore crea notevole disagio all'attività amministrativa per la possibilità di assenze frequenti e protratte del lavoratore stesso.

Questi aspetti dovrebbero essere ben valutati dal dipendente che intende chiedere la fruizione dei permessi cumulativamente, limitando la domanda alle situazioni in cui da un lato non vi sono altri famigliari in grado di prestare assistenza, dall'altro non è possibile soddisfare le esigenze di assistenza nel limite dei tre giorni mensili. La sussistenza di tali presupposti, che il dipendente ha l'onere di dichiarare all'atto della presentazione della domanda, non può che essere rimessa alla valutazione esclusiva e al senso di responsabilità del lavoratore interessato, considerato il loro carattere assolutamente relativo e la difficoltà di un eventuale accertamento.

4. La posizione dei genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave.

La nuova legge ha dato rilevanza alla specialità del rapporto genitoriale. Particolari norme sono infatti dettate per i genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave.

Tali norme sono contenute nel testo novellato dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992 e nell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001.

L'assistenza nei confronti del figlio disabile gode di un regime più flessibile e le norme specifiche derogano al "regime del referente unico" che è stato illustrato nel paragrafo precedente. Infatti, secondo quanto previsto dal nuovo comma 3 dell'art. 33, l'assistenza può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori (Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.). Pertanto, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili, i permessi giornalieri possono essere utilizzati dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre per l'assistenza al medesimo figlio. Si segnala peraltro che, in base alla nuova disciplina, i permessi giornalieri possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di handicap grave. Infatti, da un lato, la novella ha soppresso dal testo della previgente disposizione (comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992) le parole "successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino", dall'altro i genitori sono

continua a pag.10

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITA'

continua da pag.9

comunque compresi nella categoria dei parenti legittimati in base al primo periodo del comma in esame, cosicché non sarebbe giustificato un trattamento deteriore o meno favorevole dei genitori del minore di tre anni rispetto al resto dei parenti o affini. Ciò significa che, in un'ottica di ragionevolezza costituzionalmente orientata, la portata dell'art. 33, comma 3, della legge prevale rispetto alla previsione dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001 come novellato.

La possibilità per i genitori di minore di tre anni disabile di prendere i permessi ai sensi dell'art. 33 si aggiunge alle altre prerogative previste nel d.lgs. n. 151 del 2001. Quindi, resta fermo il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di handicap grave di fruire, in alternativa ai permessi giornalieri mensili, del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti di cui all'art. 42 del menzionato decreto.

È opportuno segnalare che, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile, la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese, cosicché nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, entrambi i genitori non potranno beneficiare per lo stesso figlio neppure delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 e viceversa. Infatti, l'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 151 del 2001, richiamando l'art. 33, comma 4, della l. n. 104 del 1992 esprime la regola della cumulabilità dei riposi e permessi con il congedo parentale ordinario e il congedo per la malattia del figlio, escludendo a contrario la cumulabilità tra di loro degli istituti "speciali", che sono disegnati come alternativi (ai sensi dell'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 151 citato, le due ore di permesso al giorno possono essere fruite in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al comma 1 dell'art. 33 del medesimo decreto). Inoltre, il comma 5 dell'art. 42 sul congedo indennizzato prevede espressamente che durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 151 (prolungamento del congedo parentale), né di quelli di cui ai commi 2 (due ore di permesso al giorno) e 3 dell'art. 33 della l. n. 104 (permessi giornalieri).

Alle agevolazioni previste per i genitori dal nuovo comma 3 dell'art. 33 si aggiunge poi la possibilità di fruire dei permessi anche per i parenti e gli affini di cui alla medesima disposizione, naturalmente sempre nel limite dei tre giorni e in alternativa ai genitori.

5. I presupposti oggettivi per il riconoscimento dei permessi:

a) la persona in situazione di handicap grave non deve essere ricoverata a tempo pieno.

Anche a seguito della novella, la legge ha mantenuto il presupposto oggettivo consistente nella circostanza che il disabile da assistere non sia ricoverato a tempo pieno. Si conferma quindi l'interpretazione già fornita sotto il vigore della precedente normativa ribadendo che per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore. Si chiarisce inoltre che il ricovero rilevante ai fini della norma è quello che avviene presso le strutture ospedaliere o comunque le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria. In linea con orientamenti applicativi già emersi anche per il lavoro nel settore privato, si precisa che fanno eccezione a tale presupposto le seguenti circostanze: interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;

ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;

ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un famigliare.

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà naturalmente risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare.

b) l'eliminazione dei requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza.

L'art. 24, comma 2, let. b), della l. n. 183 interviene sull'articolo 20, comma 1, della l. n. 53 del 2000, eliminando le parole da "nonché" fino a "non convivente". A seguito di tale intervento, i requisiti della "continuità" e dell' "esclusività" dell'assistenza non sono più menzionati espressamente quali presupposti necessari ai fini della fruizione dei permessi in argomento da parte dei beneficiari. Inoltre, nella riformulazione dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 non è più presente il requisito della "convivenza", che era necessario per la fruizione dei permessi prima dell'entrata in vigore dell'art. 20 della l. n. 53 del 2000. Analogamente, la legge ha abrogato l'art. 42, comma 3, del d.lgs. n. 151 del 2001, il quale prevedeva che i permessi dei genitori di figlio in situazione di handicap grave maggiore di età potessero essere fruiti a condizione che sussistesse convivenza o che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva.

6. Le prerogative relative alla sede di servizio.

L'art. 24, comma 1, let. b), della l. n. 183 ha novellato il comma 5 dell'art. 33. La nuova disposizione stabilisce: "Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.". Con la modifica è stato previsto opportunamente che l'avvicinamento che si può ottenere mediante il trasferimento non è verso il domicilio del lavoratore che presta assistenza quanto piuttosto verso il domicilio della persona

continua a pag.11

COLLEGATI AL SITO WWW.UILFPL.IT E SCARICA LE ULTIME NOTIZIE

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITA'

continua da pag.10

da assistere. La novella ha eliminato un'incongruenza che era presente nel testo della legge previgente. Il trasferimento e la tutela della sede di lavoro, pertanto, rappresentano uno strumento per la più agevole assistenza del disabile. E' opportuno segnalare che la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, accorda al lavoratore un diritto, che può essere mitigato solo in presenza di circostanze oggettive impeditive, come ad esempio la mancanza di posto corrispondente nella dotazione organica di sede, mentre non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità dell'amministrazione.

7. Oneri del dipendente interessato alla fruizione delle agevolazioni.

Il dipendente interessato ha l'onere di presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni previste dalla legge e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione.

In particolare, il dipendente è tenuto a presentare il verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave, nonché, se del caso, il certificato medico dal quale risulti la patologia invalidante di cui all'art. 33, comma 3, della l. n. 104 e la documentazione medica menzionata al precedente paragrafo 5, let. a).

Inoltre, l'interessato è tenuto a certificare, attraverso idonea documentazione ovvero attraverso apposite dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 2000 ("Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"), la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni. In proposito, si rammenta che, secondo quanto previsto nell'art. 76 del predetto d.P.R. "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (…) nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia.".

Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;

il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza; il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela dei disabile;

il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

A seguito dell'accoglimento della domanda da parte dell'amministrazione, il dipendente dovrà comunicare tempestivamente il mutamento o la cessazione della situazione di fatto e di diritto che comporta il venir meno della titolarità dei benefici e dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta dell'amministrazione.

Ancora una volta, è utile richiamare le previsioni del citato Testo unico secondo cui "L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso. " (art. 76, comma 2, d.P.R. n. 445 del 2000).

Si rammentano anche in questa sede, le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), che nell'ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa prevede la comminazione del licenziamento, e nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

8. Doveri dell'amministrazione.

L'amministrazione che riceve l'istanza di fruizione delle agevolazioni da parte del dipendente interessato deve verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione.

I provvedimenti di accoglimento dovranno essere periodicamente monitorati al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza. Si richiama in particolare l'attenzione sulla necessità di chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di handicap grave rivedibile.

L'amministrazione procederà alla verifica delle dichiarazioni sostitutive secondo le consuete modalità (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000) attraverso i propri servizi ispettivi, costituiti in osservanza dell'art. 1, comma 62, della l. n. 662 del 1996, o comunque su disposizioni impartite dall'ufficio preposto alla gestione del personale. La verifica dovrà essere svolta periodicamente, anche a campione. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'amministrazione provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza.

Naturalmente, ove nell'ambito o a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato. Oltre a richiamare di nuovo le previsioni dell'art. 76 del d.P.R. n. 445 del 2000 sulle dichia-

continua a pag.12

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITA'

continua da pag.11

razioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, si ricordano ancora in questa sede le già citate norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, let. a), e nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Si rammenta che l'avvio e l'esito dei procedimenti disciplinari debbono essere comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica come richiesto dalla Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione del 6 dicembre 2007, n. 8.

L'amministrazione, sotto altro aspetto, dovrà effettuare le comunicazioni dei permessi fruiti dai propri dipendenti per l'inserimento nella banca dati istituita presso il Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 24, commi da 4 a 6, della l. n. 183 del 2010. In fase di prima applicazione, ogni amministrazione dovrà procedere a riesaminare i provvedimenti di assenso già adottati al fine di verificare la sussistenza delle condizioni previste dalla nuova legge. In caso di insussistenza dei requisiti, salvo tempestiva integrazione della documentazione prodotta in passato da parte dell'interessato, l'atto di assenso dovrà essere revocato e le agevolazioni non potranno essere più accordate per effetto della decadenza. Naturalmente, il dipendente che si trovi nella condizione di poter fruire dei permessi a diverso titolo in base alla nuova legge avrà l'onere di produrre una nuova istanza accompagnata dalla documentazione di supporto.

9. La decadenza conseguente all'accertamento dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti.

L'art. 24, comma 1, let. c), introduce un nuovo comma, il 7 bis, nel corpo dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992. La disposizione stabilisce che "Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.". Con la novella è stato reso esplicito che poiché le prerogative spettano solo a coloro che sono legittimati in base alla legge, in assenza dei presupposti legali, viene meno la possibilità di fruizione delle agevolazioni. L'accertamento circa l'insussistenza dei requisiti spetta al datore di lavoro, privato o pubblica amministrazione, e all'INPS per il settore del lavoro privato.

Al di là del dato letterale, che fa riferimento solo al lavoratore di cui al comma 3 (cioè al lavoratore che fruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave) e ai diritti del presente articolo, è chiaro che la regola espressa dalla disposizione ha una portata più ampia, non potendo non riguardare tutte le ipotesi in cui il soggetto apparentemente legittimato alle agevolazioni in realtà non è in possesso dei requisiti legali per la loro legittima fruizione. Infatti, la decadenza, ovvero la perdita della possibilità di continuare ad usufruire dei permessi, rappresenta l'effetto naturale dell'insussistenza dei presupposti per la legittimazione all'istituto e, come tale, essa è prevista nel menzionato Testo unico in materia di documentazione amministrativa a proposito delle dichiarazioni sostitutive non veritiere (l'art. 75 del d.P.R. n. 445 del 2000 stabilisce che "qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provv dimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera.").

Quindi, a titolo di esempio, si può verificare la decadenza anche in capo al lavoratore in situazione di handicap grave che prende i permessi per le proprie esigenze o in capo al genitore che fruisce delle due ore di permesso al giorno ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001.

A titolo di esempio, tra le situazioni che possono dar luogo alla decadenza si menzionano: il venir meno della situazione di handicap grave a seguito della visita di revisione, il decesso della persona in situazione di handicap grave, il sopravvenuto ricovero a tempo pieno del disabile, la circostanza che due lavoratori prendono permessi per assistere la medesima persona in situazione di handicap grave.

10. Banca dati presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

L'art. 24, commi 4-6, della l. n. 183 del 2010 ha previsto l'istituzione presso il Dipartimento della funzione pubblica di una banca dati finalizzata al monitoraggio e al controllo sulla legittima fruizione dei permessi accordati ai pubblici dipendenti che ne fruiscono in quanto persone disabili o per assistere altra persona in situazione di handicap grave. Le informazioni che saranno raccolte nella banca dati saranno utilizzate in forma anonima anche per elaborazioni e pubblicazioni statistiche.

Una volta attivata la banca dati, le pubbliche amministrazioni dovranno effettuare adeguata comunicazione dei dati rilevanti per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno.

L'attivazione della banca dati e le modalità operative da seguire per effettuare le comunicazioni saranno oggetto di successiva circolare del Dipartimento.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE