

# 21 MAGGIO A ROMA ASSEMBLEA CONGIUNTA UIL-CISL

Le Segreterie Confederali di Cisl e Uil dopo un confronto congiunto sulle problematiche più rilevanti del mondo del lavoro, determinate da una situazione economica che vede la ripresa ancora troppo fragile per determinare conseguenze positive sull'occupazione e il prolungarsi di una disoccupazione giovanile sempre



più preoccupante hanno ribadito la necessità di proseguire nell'azione sindacale portata avanti congiuntamente in questi anni per impegnare il Govern-

no, oltre che al mantenimento degli impegni europei in materia di stabilità del bilancio, sui temi della crescita dell'economia, del rilancio degli investimenti (infrastrutture, energia, sud), delle politiche attive per l'occupazione.

In questo senso valutano positivamente come primi passi nella giusta direzione l'introduzione del credito d'imposta per le assunzioni nel Sud, la riforma dell'apprendistato ed esprimono particolare soddisfazione per la stabilizzazione di 65.000 posti di lavoro nella scuola, dopo anni di tagli di risorse ed organici.

E' ora necessario che il Governo metta in campo azioni più decise per lo sviluppo, soprattutto utilizzando con più rapidità e con maggio-

re qualità le risorse nazionali e dei fondi europei disponibili e approvi rapidamente la legge per la riforma fiscale, come previsto dal PNR, che abbia al centro la riduzione dell'imposizione fiscale sui redditi da lavoro, sulle pensioni, sulle famiglie e preveda un forte contrasto all'evasione fiscale, una maggiore tassazione delle rendite sulle transazioni finanziarie e dei consumi pregiati, una riduzione della cattiva spesa pubblica, originata dai livelli elevati di spreco ed inefficienza e dai costi anomali della politica.

Interventi coraggiosi e di vera riforma in materia di qualità della spesa pubblica sono imprescindibili da un lato per reperire le risorse necessarie per ridurre il peso fiscale sui lavoratori e sui pensionati, dall'altro per salvaguardare i livelli essenziali dello stato sociale, chiamato a fronteggiare esigenze di tutela sociale sempre più ampie, come ad esempio nei confronti della non-autosufficienza. Su questi obiettivi le Segreterie Cisl

e Uil hanno deciso di indire l'Assemblea Nazionale delle strutture e dei quadri sindacali, Sabato 21 maggio presso il Palazzetto dello Sport di Roma, per varare la piattaforma che verrà definita, nei prossimi giorni, in preparazione della MANIFESTAZIONE NAZIONALE di Lavoratori e Pensionati programmata per Sabato 18 Giugno a Roma per ottenere:

1. Legge di Riforma Fiscale

2. Misure per la riduzione degli sprechi e dei costi della politica

3. La legge quadro per la Non-Autosufficienza

4. Misure più efficaci per lo sviluppo ed il lavoro e la riaffermazione della contrattazione nelle pubbliche amministrazioni

Le Segreterie di Cisl e Uil hanno inoltre deciso di istituire una sede di confronto congiunto mensile sui temi sindacali, sviluppando la discussione anche in sede territoriale. Hanno sottolineato l'importanza di un livello sempre più avanzato di relazioni sindacali e contrattuali di tipo partecipativo, come indicato dalla riforma della contrattazione del 2009, ai fini della migliore tutela del reddito di lavoratori e della crescita della produttività delle aziende. In questo ambito è stata ribadita l'esigenza di pervenire rapidamente all'accordo interconfederale sulla rappresentanza, come previsto dall'intesa tra Cgil Cisl e Uil del 2008.



#### Servizi forniti:

- Dichiarazioni dei redditi (mod. 730 e unico)
- Dichiarazioni ISE - ISEE - ISEU
- Bonus Gas
- Bonus Energia Elettrica
- Compilazione I.C.I.
- Compilazione successioni
- Compilazione modelli RED
- Compilazione modelli detrazioni
- Assistenza per contratti lavoro domestico (Colf-Badant)
- Assistenza 36% e 55%
- Consulenze fiscali

#### Tariffe scontate del 50% agli iscritti

Via Leonardo da Vinci, 5 - 41126 MODENA  
 Tel. 059.346.060 - Fax 059.346.006 • [caafuilm@tin.it](mailto:caafuilm@tin.it)  
 Corso Cavour, 1 - 41034 FINALE EMILIA  
 Tel. 0535.91.512  
 Via Cesare Battisti, 47/4 - 41058 VIGNOLA  
 Tel. 059.345.777  
 Via Mazzini, 22 - 41049 SASSUOLO  
 Tel. 331.12.50.361

## Casse automatiche Call center libera professione

Ogni tanto succedono disservizi e probabilmente è arduo imputarli a qualcuno in particolare ma, nel caso succeda come una mattina di maggio che tutte le casse automatiche risultavano essere fuori servizio, allora per l'utenza diventa una gara dura cercare di pagare la prestazione e inizia il calvario del cittadino.

Purtroppo in questi casi non si trova neppure un dirigente responsabile che intervenga a metterci la sua faccia per ricevere le lamentele dell'utenza inviperita e, inevitabilmente, ci prende sotto qualsiasi dipendente che si affacci ad uno sportello.

Nella faticosa mattina, chi si recava al CUP per pagare si è trovato con oltre 40 persone in attesa del proprio turno, anche perché erano aperti solo 2 sportelli. Questi poi tornavano in ospedale esasperati e abbiamo sentito tutte le possibili imprecazioni che ben si possono immaginare. Certo che alle 7.30 del mattino non si può nemmeno immaginare di inviare i cittadini presso le banche, la coop o le farmacie, anche perché a quell'ora c'è per la maggior parte degli utenti la necessità di fare presto per raggiungere il posto di lavoro. Non c'è che dire, quest'azienda sa come organizzare la riscossione dei ticket, infatti ha chiuso tutti gli uffici cassa per risparmiare sul personale amministrativo, ma poi

abbiamo amministrativi che controllano le pratiche fatte un paio d'anni prima per vedere se erano soggetti al pagamento dei ticket. A noi ci pare una evidente disorganizzazione, ma siamo rimasti inascoltati quando abbiamo espresso ad USL il nostro parere.

Non parliamo poi degli appuntamenti della libera professione. Da inizio d'anno è partito un call center per la prenotazione delle attività libero professionali, anche qui chiudendo i vari uffici che c'erano nelle varie strutture sul territorio. Oltre a smaterializzare il rapporto tra il dipendente e l'utente, che a nostro avviso era anche indice di qualità, ora apprendiamo che quest'attività è passata dal 2 maggio al Tele & Prenota, società esterna già presente nelle prenotazioni istituzionali. Anche qui però raccogliamo la grande insoddisfazione della gente che resta in attesa per prendere la linea, ma si viene anche invitati a riprovare in altro orario perché c'è molta attesa. Ovviamente l'azienda pensiamo si sia premunita di informare le OO.SS. di questa ulteriore modifica organizzativa. È forse un ampliamento ulteriore del Tele & prenota? Chiediamo pubblicamente di capire le ragioni e i dettagli di questa operazione, come previsto dal CCNL. Ancora una volta abbiamo ragione, quest'azienda non è più credibile.

### Segnaletica Ospedale Mirandola



Ormai gli utenti che si recano in ospedale a Mirandola sono rassegnati. Infatti ad oltre un anno dal termine di una parte dei lavori non si è ancora provveduto a definire i nuovi percorsi con adeguata cartellonistica e questo arreca disagi a chi è costretto a recarsi in ospedale. A onor del vero un ampio cartellone è stato posizionato, ma purtroppo è stato collocato in modo tale che, chi percorre l'ingresso dell'ospedale, non può vederlo, ma se anche lo vedesse e si fermasse, diventerebbe di intralcio ai passanti. A nulla sono valse le osservazioni inviate per dire che quella collocazione non era funzionale. Il problema principale è che non si sa più con chi parlare in quest'azienda per segnalare le cose che non vanno. La responsabilità non è mai di nessuno, mentre lo scadimento è sempre più percepito da chi è in prima linea. (foto cartellone)

## Fatti e misfatti.

Ogni giorno che passa nell'Azienda USL di Modena avvengono cose che sono borderline con le regole contrattuali. Alcuni giorni fa, in un reparto di Carpi, è accaduto che mancando la figura dell'OSS nel reparto si è chiesto al responsabile dell'ufficio infermieristico di cercare qualcuno, almeno per aiutare l'infermiera a fare il giro letti.

Certamente la decisione presa dalla responsabile è influenzata dalle disposizioni che, causa bilancio disastroso, arrivano dalla direzione aziendale, fatto sta che nel reparto sopradetto, invece di chiamare un OSS da casa, è stata mandata una barelliera che lavora presso il PS, nulla contro questa figura, ma abbiamo appreso che non è dipendente dell'azienda ma bensì della PEDUS (ditta che ha in gestione le pulizie dei reparti), e non ha nessuna formazione specifica per aiutare l'infermiere nell'igiene del paziente. Purtroppo non pensiamo rimarrà l'unico caso visto che le criticità dovute alla mancata sostituzione del personale assente per maternità o lunghe malattie si stanno facendo sempre più frequenti, anche se, come da tempo sta avvenendo, ci vengono negati i dati e solo le segnalazioni che ci arrivano dai dipendenti ci fanno pensare che può solo peggiorare.

# le...pillole amare !!!

## Orario di lavoro. Effetto applicazione integrativo

Stiamo assistendo al tentativo dell'azienda USL di Modena di modificare l'orario di lavoro di buona parte dei dipendenti. La motivazione è che dal 2003 in Italia è stata recepita con D.L. vo. 66 una direttiva europea che dispone che i dipendenti che lavorano più di 6 ore consecutive devono effettuare una pausa di mezz'ora, inoltre, che ci sia tra la fine di un turno e l'inizio di quello successivo un periodo di riposo di almeno 11 ore. Queste le cose principali a cui si può derogare con accordo sindacale.

Com'è noto, diversi dipendenti hanno già ricevuto "imposizioni"

di adeguarsi alla circolare aziendale n°105/P0003 di dicembre 2010 a firma dell'ex direttore amministrativo. Unitariamente le OO.SS. hanno chiesto all'azienda di attendere l'esito del confronto, visto che si è chiesto di riaprire la discussione su questo delicato tema. Abbiamo sottolineato la volontà di riaprire il confronto in quanto l'azienda avrebbe le sue buone ragioni per applicare le modifiche perché tutto ciò che ci sta proponendo è già scritto nell'integrativo del 7 marzo 2011 firmato da CISL e CGIL, ma lasciando alle spalle le polemiche e cercando di rimanere su cose concrete e che servono ai dipendenti, come UIL FPL

ci batteremo perché la legge venga applicata a tutti, turnisti compresi, e non solo al personale individuato dall'azienda nella soprascritta circolare, volta soprattutto a togliere ulteriori diritti a chi in quest'azienda fa più ore che nella propria famiglia.

Noi pensiamo che in questa azienda ci sia stato qualcuno che si è dimostrato troppo zelante nei confronti del personale del Comparto, ma osiamo anche dire che forse un qualche sindacato gli ha dato troppo credito e ora stiamo subendone

tutte le conseguenze. Il tema dell'orario di lavoro è solo un'ulteriore parte dell'applicazione dell'integrativo, dopo la decurtazione della produttività, l'immediato recupero della stessa nel caso di fruizione di permessi retribuiti, ora si sta provando a limitare il diritto alla mensa. Infatti nella bozza inviataci c'è scritto che il dipendente dopo 6 ore effettua la pausa, al suo rien-

tro, per aver diritto alla mensa deve effettuare un'ora e mezza di lavoro, perciò dovendo fare 7,12 minuti sarebbero esclusi da questo diritto. Chissà cosa ancora dovremo aspettarci prima del risanamento dei conti di bilancio?



La **UIL-FPL**  
assicura gli iscritti

**RESPONSABILITÀ  
CIVILE  
PROFESSIONALE  
e TUTELA LEGALE**

**Un aiuto  
concreto**

## Medico si allontana da ambulatorio? Scatta interruzione di pubblico servizio anche se pazienti non sono gravi.



Anche se non c'è urgenza, il medico non può lasciare i pazienti con l'infermiere. In caso contrario, si pone una ipotesi di interruzione di pubblico servizio. È questo il principio di diritto contenuto in una recente sentenza della Suprema Corte con cui è stato rigettato il ricorso di un medico, condannato per interruzione di pubblico servizio, di cui all'art. 340 del codice penale (Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità). Nel caso di specie, dalla sentenza di legittimità si apprende che un medico, data non la non gravità delle patologie riscontrate nei pazienti, si allontanava dall'ambulatorio, lasciando i pazienti con gli infermieri. Dopo una prima imputazione per omissione di atti di ufficio, il medico è stato poi condannato per il reato previsto dall'art. 340 c.p. La Corte, rigettando il ricorso del medico, ha in proposito stabilito che la mancanza di urgenza non esclude la responsabilità (di cui all'art. 340, c.p.) del medico che si assenta dall'ambulatorio, lasciando i pazienti con gli infermieri. Tale circostanza ha impedito ai pazienti di rinunciare alla prestazione medica loro garantita. (Autore: Luisa Foti)

---

## In Gazzetta il decreto legislativo sulla fiscalità delle Regioni e sui costi standard nel settore della sanità (D.Lgs. 68/2011)

È giunto alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale (la n. 109 di ieri) il quinto decreto di attuazione della legge sul federalismo fiscale: si tratta del D.Lgs. 6 maggio 2011, n. 68 recante Disposizioni in materia di autonomia di entrata delle regioni a statuto ordinario e delle province, nonché di determinazione dei costi e dei fabbisogni standard nel settore sanitario.

Il provvedimento accorpa tre decreti che in origine dovevano viaggiare separatamente: quello sulla fiscalità delle Regioni, quello sul fisco delle Province e quello sui costi standard di Aziende sanitarie locali e ospedali.

Il testo si compone di 41 articoli (nello schema iniziale erano solo 27).

Il Capo I detta le regole sulla fiscalità delle Regioni, prevedendo la scomparsa, dal 2012, della compartecipazione Irpef, anche se dal 2014 aumenterà in modo corrispondente l'addizionale Irpef; sempre dal 2014, la compartecipazione Iva sarà stabilita dal Governo così da garantire il finanziamento delle spese essenziali di ogni Regione.

Gli altri Capi di cui si compone il decreto affrontano il nodo dei tributi provinciali (Capo II), del fondo perequativo per gli enti locali (Capo III) e dei costi standard per le spese sanitarie delle Regioni (Capo IV); il Capo V, infine, prevede l'istituzione della Conferenza permanente per il coordinamento della finanza pubblica.

---

## Publicato il decreto su lavori usuranti e accesso al pensionamento anticipato (D.Lgs. 67/2011)

Con la pubblicazione nella Gazzetta ufficiale n. 108 dell'11 maggio si è concluso l'iter del decreto legislativo che regola l'accesso al pensionamento anticipato per lavoratori con mansioni particolarmente faticose (D.Lgs. 21 aprile 2011, n. 67); si tratta di una prima attuazione delle numerose deleghe contenute nel cosiddetto collegato lavoro (L. 183/2010), in questo caso quella riportata all'articolo 1 e che doveva essere esercitata entro 3 mesi dall'entrata in vigore della citata legge.

Il provvedimento individua come usuranti, fra gli altri, i lavori in gallerie, cave e miniere, in cassoni ad aria compressa, in spazi sottomarini, quelli eseguiti ad alte temperature, in spazi ristretti, per asportazione dell'amianto (già presenti nel precedente decreto sui lavori usuranti, il cosiddetto decreto Salvi del 1999); a questi si aggiungono quanti eseguono lavori notturni (almeno 64 notti per chi matura i requisiti dal luglio 2009, 78 per chi li ha maturati tra il 2008 e la prima metà del 2009), gli addetti alla cosiddetta linea catena (la catena di montaggio) e i conducenti di veicoli con capienza non inferiore ai 9 posti (conducenti di autobus, pullman turistici ecc.).

Il pensionamento anticipato è previsto per chi ha svolto attività usuranti per almeno 7 anni negli ultimi 10, nel caso di decorrenza entro il 31 dicembre 2017; dal 2018 occorrerà aver effettuato lavori faticosi per metà della propria vita lavorativa.

Dal 2013, quando le nuove disposizioni andranno a regime, i lavoratori individuati dal decreto potranno andare in pensione con un'età anagrafica inferiore di 3 anni rispetto a quella prevista per la generalità dei lavoratori (oppure tre punti in meno se si considera la quota tra età e anni di contribuzione, 94 invece di 97 e un'età anagrafica minima di 58 anni). Fino alla data del 2013 l'anticipo per l'accesso alla pensione varierà da 1 a 3 anni. *(Sul n.8 di Effepielle del 15 maggio 2011 - troverete la scheda riassuntiva, le tabelle e i requisiti per il pensionamento anticipato - scaricatelo dal sito [www.uilfpl.it](http://www.uilfpl.it))*

# UIL E CISL CHIEDONO DI INCONTRARE IL PRESIDENTE DELLE REGIONI OLTRE CHE ANCI E UPI



Egredi Presidenti, in data 4 Febbraio c.a. è stata raggiunta e sottoscritta col Governo, presso la Presidenza del consiglio dei ministri, una “Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego”.

L’intesa rappresenta un intervento necessario a garantire, nell’attuale contesto normativo, la difesa del potere d’acquisto delle retribuzioni, dando un’ineludibile risposta alle aspettative dei lavoratori pubblici italiani.

E’certo pleonastico ricordare a Loro come questi svolgano – spesso in condizioni difficili – un lavoro insostituibile.

I lavoratori del pubblico impiego devono, certo, contribuire ad affrontare il complicato momento economico nazionale, e del pari devono contribuire ad uscirne, senza però doverne e poterne portare il peso pressoché da soli.

L’intesa è anche importante per una ripresa delle relazioni sindacali che sia alla base di un vero e proprio rilancio del Paese che veda l’ausilio di pubbliche

amministrazioni che assicurino efficienza e qualità delle prestazioni, e pertanto necessita della più ampia convergenza, trovando piena applicabilità anche per i lavoratori delle realtà da Loro rappresentate.

Siamo certi che sarà compresa la rilevanza della questione e, quindi, troverà favorevole accoglienza la proposta di un incontro con le organizzazioni scriventi, con l’obiettivo di verificare le condizioni per raggiungere tale convergenza sulle tematiche sopra accennate.

## Non vi può essere discrezionalità nella concessione del part time

Una volta che il datore di lavoro abbia ritenuto sussistenti, in una determinata unità produttiva e con riguardo a specifiche mansioni, l’esigenza di prestazioni a tempo parziale, la decisione di concedere o negare la trasformazione del rapporto a part time non è discrezionale, ma vincolata ai criteri prestabiliti in sede di accordo collettivo, ai quali il datore di lavoro deve conformarsi nella regolamentazione dei singoli rapporti, facendo applicazione dei criteri di buona fede e correttezza che debbono ispirare l’esecuzione del contratto (ex artt. 1175 e 1375).

Accogliendo questa tesi nella sentenza 4 maggio 2011, n. 9769, la Corte di cassazione ha sottolineato come, pur essendo sempre ‘escluso il diritto del dipendente di sindacare le decisioni datoriali in ordine alla sussistenza o meno delle esigenze organizzative e produttive compatibili con prestazioni rese in regime di tempo parziale’, si può ravvisare ‘in capo al dipendente una posizione di diritto soggettivo suscettibile di tutela risarcitoria relativamente alle modalità di esercizio di quel potere, e, quindi, relativamente al potere del datore di scegliere a chi accordare il part time tra quei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta’.

Fermo restando, quindi, la piena discrezionalità del datore di lavoro nella scelta se concedere o meno il part time nell’ambito dell’impresa (che non può essere contestata dal dipendente in quanto attinente a valutazioni relative ad esigenze organizzative e produttive aziendali), una volta che sia stata assunta tale decisione il lavoratore ha il pieno diritto di chiedere che siano rispettati i criteri di priorità eventualmente stabiliti dall’accordo di categoria o aziendale.

Cari iscritti, gentili lettori da lunedì 17 gennaio 2011 è uscito il primo numero del foglio di informazione online Nazionale dal titolo “**Effepiella - UIL FPL Informa**”.

La sua distribuzione avverrà esclusivamente per via telematica, tramite l’invio in posta elettronica e la pubblicazione sul sito [www.uilfpl.it](http://www.uilfpl.it).

Per facilitare la sua divulgazione la segreteria nazionale ci comunica la disponibilità ad inviare il giornalino direttamente agli iscritti che ne faranno richiesta.



## CARTA D'IDENTITA' RILASCIATA SENZA LIMITE DI ETÀ

Mantiene fede ai propri impegni il ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta: come auspicato, l'ambiziosa manovra di sviluppo economico presentata nel decreto legge del 5 maggio prevede, all'art. 10, disposizioni in materia di innovazione e digitalizzazione concernenti la carta di identità

elettronica (Cie), che diventa documento obbligatorio di identificazione.

Il suo processo di emissione riservato al Ministro dell'interno è finalizzato a semplificare l'intero sistema del rilascio e a ridurre i costi – ha spiegato il ministro Brunetta –; sfruttando le potenzialità della tecnologia si verrà, di fatto, a formare un documento unificato, anche progressivamente, con la tessera sanitaria. Non solo. Il nuovo documento funzionerà anche come carta di servizi, grazie alla quale, in futuro, sarà possibile prenotare visite ai musei, pagare multe, e, ancor di più, votare,

La disposizione citata inoltre aggiorna e integra l'articolo 3 del Testo unico delle leggi di Pubblica Sicurezza contenuto nel regio decreto n.773 del 18 giugno 1931. In particolare le

modifiche prevedono:

a) l'eliminazione del limite di età ai fini del rilascio della carta d'identità (attualmente fissato a 15 anni);

b) nuove durate di validità della carta di identità: per i minori di età inferiore a tre anni, la validità è di tre anni; per i minori di età compresa fra tre e diciotto anni, è di cinque anni;

c) l'obbligo in capo al Sindaco di rilasciare a persone aventi nel comune la residenza o la loro dimora

una carta d'identità conforme al modello stabilito dal Ministero.

Ancora, si stabilisce l'obbligo di rilevamento delle impronte digitali per i minori a partire dai 12 anni di età (in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento Ce n. 444/2009 del 6 maggio 2009) e vengono disciplinate le modalità di espatrio dei minori di 14 anni muniti di carta d'identità. Ad essi è richiesta la condizione che viaggino in compagnia di uno dei genitori o di chi ne fa le veci, o che venga menzionato su una dichiarazione rilasciata da chi può dare l'assenso o l'autorizzazione, convalidata dalla questura, o dalle autorità consolari in caso di rilascio all'estero, il nome della persona, dell'ente o della compagnia di trasporto a cui i minori medesimi sono affidati.



## Il compenso per il lavoro straordinario nel pubblico impiego

Il diritto del dipendente pubblico al compenso per il lavoro straordinario prestato può essere riconosciuto solo in presenza di una preventiva, e formale, autorizzazione della P.A..

Secondo il consolidato orientamento interpretativo facente capo alla giurisprudenza amministrativa, nell'ambito del rapporto di pubblico impiego, il diritto del dipendente al compenso per il lavoro straordinario prestato può essere riconosciuto solo in presenza di una preventiva, e formale, autorizzazione. Questa ha lo scopo precipuo di controllare, nel rispetto del principio di buon andamento della pubblica amministrazione, la sussistenza di effettive ragioni di interesse pubblico alla prestazione e di risorse finanziarie a tal fine destinate.

In circostanza straordinarie, peraltro, la detta autorizzazione può intervenire ex post, a sanatoria, quando lo svolgimento della prestazione sia dovuto ad eccezionali ed improcrastinabili esigenze di servizio, ma comunque non può mai essere esclusa.

La sussistenza di autorizzazione implicita è stata eccezionalmente riconosciuta in casi, od eventi, straordinari in cui la prestazione sia avvenuta nell'ambito di specifiche ed individuate attività cui il dipendente doveva obbligatoriamente partecipare ovvero nel caso di un servizio indispensabile che l'amministrazione pubblica era obbligata a garantire trattandosi di compiti irrinunciabili di assistenza. Quindi, cari colleghi, state attenti, e a parte i casi eccezionali, ogni qualvolta vi verrà richiesto di fare dello straordinario, **pretendete** l'autorizzazione scritta e conservatela...

## LA UIL FPL ASSICURA TUTTI GLI ISCRITTI CON LA POLIZZA RESPONSABILITA' CIVILE E PROFESSIONALE E NON SOLO...

La UIL-FPL è il primo sindacato che ha pensato ad una tutela assicurativa complessiva dei propri iscritti. Questa opportunità è stata realizzata per far fronte alle crescenti sollecitazioni, in particolar modo provenienti dalle Aziende Sanitarie, che, non essendo più in grado di coprire i costi, da alcuni mesi stanno incalzando i propri dipendenti a provvedere personalmente alla stipula di forme assicurative per il rischio professionale.

Di conseguenza, la UIL-FPL, che si è sempre contraddistinta come "sindacato dei cittadini", nell'ottica di venire incontro alle esigenze dei propri iscritti e per evitare un ulteriore costo aggiuntivo a spese dei lavoratori, in convenzione con Le Risorse di Noè e primarie Compagnie di Assicurazioni offre ai propri iscritti gratuitamente alcune importanti garanzie.

Ogni iscritto sarà coperto gratuitamente da una polizza assicurativa per rischi professionali che prevede un massimale di € 150.000,00 a persona senza limiti e franchigia. La responsabilità civile copre l'assicurato quando questi sia tenuto a pagare in quanto civilmente responsabile ai sensi di legge, a titolo di risarcimenti danni involontariamente cagionati a terzi per: morte e lesioni personali e distruzione o deterioramento di cose. Citiamo altri esempi: la colpa grave (rivalsa dell'Ente Ospedaliero o altra amministrazione locale), la Rivalsa assicurativa dell'azienda Sanitaria e la richiesta risarcimento diretto di terzi. L'Assicurazione R.C.T. comprende i danni da attività di dialisi e dalla responsabilità derivante da distribuzione ed utilizzazione del sangue e sono inclusi anche gli atti invasivi.

Inoltre l'iscritto sarà tutelato legalmente con una garanzia di € 2.000,00 per ogni sinistro, con

il sottolimito di € 1.000,00 per i sinistri che si definiscono in sede stragiudiziale: la garanzia viene prestata senza alcuna franchigia. Le due garanzie offrono un quadro completo di tutela per il cittadino lavoratore in quanto esaurito il compito della responsabilità civile possono sempre rimanere strascichi di carattere legale: la somma di Rc professionale e tutela legale, con libera scelta dell'Avvocato, accompagna l'iscritto in tutto l'iter procedura-

le del sinistro.

La Rc professionale esclude le categorie dei dirigenti, dei medici, per i quali verranno stipulate convenzioni esclusive a parte entro i primi mesi dell'anno 2011; la tutela legale invece comprende i Dirigenti.

Sono inoltre previsti massimali integrativi a carico del lavoratore con adesione volontaria sia per la Responsabilità Civile Professionale che per la Tutela Legale.

### ESTESA ANCHE AI MEDICI LA POLIZZA PER LA TUTELA LEGALE

E' stata estesa anche ai Medici iscritti alla UIL FPL la polizza base gratuita per la tutela legale. Le formule assicurative sono le stesse previste dalla polizza base per tutti gli iscritti.

Ai Medici è riservata l'opzione di aumentare il massimale fino a 30.000 euro per sinistro, con l'adesione volontaria dell'interessato, tramite il versamento aggiuntivo di un premio diversificato a seconda che trattasi di medici generici o di medici chirurghi che effettuano interventi.

Ulteriori dettagliate informazioni e le modalità di adesione possono essere reperite sul sito della UIL FPL.



Un aiuto concreto

## APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10% SUL SALARIO DI PRODUTTIVITA' AGENZIA DELLE ENTRATE: PREMI DETASSATI ANCHE SENZA ACCORDO SCRITTO

La circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.3/E del 14 febbraio 2011 ha precisato che l'accordo o il contratto collettivo, comunque necessario al riconoscimento dell'agevolazione prevista dall'articolo 1 comma 47 della legge di stabilità 2011, non debba però avere necessariamente forma scritta in forza della libertà di forma sancita dalla giurisprudenza di Cassazione.

L'Agenzia risponde così ai dubbi emersi in questo periodo circa l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti salariali legate agli incrementi di produttività – ed incentrate in modo particolare sull'obbligatorietà o meno, ai fini del riconoscimento del beneficio, della sottoscrizione del contratto o accordo collettivo previsto dall'art.53 del d.l. n. 78/2010.

L'Agenzia delle Entrate, in virtù del fatto che per la detassazione non è necessaria un'istanza e un'ammissione allo sgravio, non ritiene quindi in questo caso estendibile la prassi regolatoria in uso per la decontribuzione ma dà una lettura più ampia ed estensiva del requisito dell'accordo collettivo normativamente previsto.

In virtù di quanto sopra la Circolare chiarisce che ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è sufficiente che vi sia un'attestazione da parte datoriale, all'interno del CUD, che le somme oggetto di agevolazione:

- sono correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa
- sono erogate in attuazione di quanto previsto da specifici accordi/contratti territoriali o

aziendali (in forma anche libera)

Confermando precedenti orientamenti, inoltre, l'Agenzia ribadisce che tali somme possono essere oggetto di agevolazione anche quando non siano formalmente classificate dall'accordo/contratto come finalizzate ad incrementi di produttività.

Basta semplicemente che siano corrisposte in attuazione di accordi o contratti collettivi, non cristallizzati appunto in un documento cartolare, che prevedono modalità di organizzazione del lavoro tali da essere valutate – dal datore di lavoro – idonee e funzionali comunque al perseguimento di risultati di maggiore competitività e produttività aziendale.

*Ma, pur felici per questi chiarimenti, che si rivolgono unicamente al mondo del lavoro privato, quindi,*

*per i nostri settori soprattutto alla Sanità privata e alle cooperative sociali, la domanda che ci sorge spontanea è: ma perchè il pubblico impiego debba prendersi tutto il peggio del peggio? Perchè questa norma non deve essere applicata a tutti noi? Ma è mai possibile che tutte le centinaia di ore di lavoro straordinario di un infermiere o di un operatore socio sanitario, che lavorano garantendo, spesso in condizioni non ottimali, 24 ore su 24, non debbano godere degli*

*stessi benefici giustamente riconosciuti, ad un collega di una qualsiasi casa di Cura Privata? Assistiamo ancora una volta a inique sperequazioni tra lavoratori. E' la storia del passaggio da TFS a TFR. Continuiamo a pagare sullo stipendio una tassa del 2,50%, mentre il settore privato non lo paga, perchè è tutto a carico del datore di lavoro (e noi non siamo d'accordo che ciò avvenga e in tal senso ci stiamo muovendo per rimuovere questa ingiustizia) e dall'altro non ci viene consentito, come accade nel privato, di poter attingere, durante il rapporto di lavoro, alla nostra liquidazione.*

*Crediamo che queste ingiustizie debbano finire quanto prima e che il Ministro Brunetta riveda i suoi slogan contro il pubblico impiego, perchè tali sono rimasti.*

