

RSU- SI VOTA A MARZO 2012

FINALMENTE AL VOTO I LAVORATORI DEL PUBBLICO IMPIEGO



“ Lunedì 11 Aprile u.s. è stato firmato unitariamente all'ARAN un protocollo d'intesa per il rinnovo delle RSU dei lavoratori del p u b b l i c o

impiego. Oltre tre milioni di lavoratori andranno a votare i propri rappresentanti il 5-6-7 marzo del 2012.” Così Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FPL. “Un accordo importante perché finalmente sblocca lo stallo della trattativa al tavolo dell'ARAN, garantendo in tempi brevi il diritto di voto delle RSU. L'accordo che si inserisce nell'ottica politica sinora portata avanti dalla UIL-FPL, prevede entro dicembre 2011 la definizione dei nuovi comparti, che la Legge Delega 15/2009 riduce al numero di quattro rispetto al numero attuale di dodici, per garantire che la rappresentanza che uscirà dal voto deve essere chiaramente riconducibile agli ambiti settoriali definiti prima del voto stesso.” Prosegue il Segretario che afferma “abbiamo inoltre concordato la necessità di revisione dello stesso regolamento delle RSU, ormai datato e

non più rispondente al nuovo modello contrattuale”.

“Siamo soddisfatti che si sia compreso che il quadro normativo con cui si sarebbero affrontate le RSU, senza la chiarezza delle regole elettorali, avrebbe prodotto solamente confusione. Senza le necessarie modifiche di regolamento e di gestione per il rinnovo delle RSU, avremmo rischiato di illudere i lavoratori eletti di gestire delle funzioni inesistenti a causa della sospensione della negoziazione contrattuale fino al 2013.” Daremo voce ai lavoratori attraverso il voto, con regole certe e dopo aver revisionato l'impianto delle relazioni sindacali nel pubblico impiego. Questa era la strada che avevamo intrapreso e che porteremo avanti. Ancora una volta si conferma la strada giusta perseguita dalla UIL di rifiutare la polemica sterile strumentale, perseguendo con successo la via più difficile degli accordi nell'interesse dei lavoratori”.

CARDIOLOGIA POLICLINICO DI MODENA



Nell'esprimere la piena solidarietà ai cittadini coinvolti in «lesioni in

conseguenza di errori»subiti presso le strutture sanitarie modenesi, non vorremmo che da una vicenda gravissima come quella accaduta al Policlinico di Modena, i cui protagonisti sono stati sanzionati, lo stesso Policlinico si trasformasse in un mostro inefficiente. Non possiamo e non dobbiamo generalizzare, seppur con gli evidenti limiti citati.

La campagna mediatica, in atto da più di un mese, risulta assolutamente denigratoria e non corrispondente alla realtà sanitaria della Clinica Cardiologica e del Policlinico in toto, quasi mirata a screditare uno dei centri di eccellenza che è stato da sempre il fiore all'occhiello della Sanità Modenese.

Tutto ciò sta creando, inevitabilmente, un'ingiustificato allarmismo tra gli utenti Modenesi e non, **minando nelle fondamenta il rapporto fiduciario Medico-Paziente** non solo nel reparto di Emodinamica cardiologica (che pur è un centro di assoluta visibilità in campo nazionale) da cui è nato il motivo del contendere , ma anche gli altri servizi della cardiologia (reparto, UTIC, Aritmologia e ambulatori) che svolgono tutti i giorni un riconosciuto servizio di eccellenza e apprezzato.



SEDE PROVINCIALE DI MODENA

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-Badanti)
- 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

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

FANTASCIENZA

IL TELELAVORO

Cos'è il telelavoro?

Si tratta di un'attività lavorativa svolta in prevalenza presso l'abitazione del lavoratore. E' la forma che comporta la maggiore dispersione dei lavoratori rispetto alla sede aziendale e può essere realizzata con modalità differenti fra loro: in merito alla formula contrattuale (lavoro dipendente, lavoro parasubordinato, prestazioni di liberi professionisti), con riferimento alle modalità di collegamento con l'ufficio centrale (connessione telematica o meno), in relazione al contenuto della prestazione (basso o alto contenuto professionale), riguardo i vincoli spaziali (lavoro solo a domicilio o alternanza con la presenza in sede) e temporali (orari e giorni di lavoro rigidamente fissati o gestione flessibile del tempo).

Consulta: parto prematuro e diritto al congedo obbligatorio

Con sentenza n. 116 del 7 aprile 2011, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

Il ricorso a forme di telelavoro può avvenire sulla base di un progetto generale in cui siano indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessario, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.

Questo in generale. Ma cosa occorre perché possa essere utilizzato dai dipendenti? Innanzi tutto, e nonostante le numerose richieste avanzate nel tempo dalla UIL FPL, un accordo sindacale nel quale stabilire regole e criteri per poi programmare, in maniera chiara e trasparente, obiettivi di gestione per migliorare e razionalizzare l'organizzazione del lavoro, ed ovviamente, non come si pensa di fare, utilizzabile da parte delle Aziende in maniera del tutto discrezionale ed in aperta violazione della normativa esistente.

Per l'Amministrazione dell'Azienda Usl di Modena, lo ribadiamo, le relazioni sindacali sono solo un appesantimento e che tutto è risolvibile con la normale accortezza del "buon padre di famiglia", magari concedendo il permesso al telelavoro, anche senza accordi, a chi abita in Spagna o in Svezia!!!

Governo: lo schema di Decreto Legislativo per la pensione anticipata dei lavoratori addetti ad «attività usuranti»

Il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva, nella seduta del 13 aprile 2011, lo schema di Decreto Legislativo recante norme in materia di accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, attuativo della delega conferita dall'articolo 1 della legge 183/2010 (c.d. Collegato lavoro) e dell'articolo 1, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

“ZELANTI” FUNZIONARI DELL'AZIENDA DI MODENA E LA LEGGE 104

Ormai in questa Azienda non vige più una regola sola, ma tante interpretazioni da parte di chi sarebbe preposto a fare altro e ci spieghiamo. In USL ci sono funzionari che utilizzano ancora una circolare interna del 2008 (la 1974/P24) come regolamento per far fruire i permessi al personale. A noi pervengono diverse segnalazioni dai dipendenti che ci chiedono in che modo possono fruire dei 3 giorni per assistere i famigliari disabili in quanto gli viene chiesto di indicare già dal mese precedente quali saranno i giorni in cui si assenteranno successivamente dal lavoro. Noi intendiamo chiarire che se può essere corretto da parte aziendale formulare questa richiesta per poter predisporre i turni, dall'altro la legge non obbliga i dipendenti a tutto ciò, tanto più che andrebbe contro a una logica di buon senso, considerato certamente che non si può prevedere il futuro e tantomeno prevedere quando necessiterà il bisogno di assistenza, infatti non si possono programmare in autonomia le visite, gli esami, ecc ecc.

Inoltre ci segnalano anche che al dipendente che “BENEFICIA” dei 3 giorni viene poi chiesto di fare dei turni di sabato e domenica (quasi che assistere un disabile sia paragonabile a fruire di giorni di ferie).

Abbiamo inviato ad USL una lettera in data 18 marzo 2011 dove chiedevamo il ritiro di questa circolare e di fornire nuove e aggiornate indicazioni agli uffici, ma a tutt'oggi noi non abbiamo avuto risposta, ma anche questo non è più una novità in quest'Azienda. Invitiamo i dipendenti a segnalarci eventuali forzature che fossero fatte sulle loro richieste di giorni di permesso. Acclarato che la normativa è stata modificata, come UIL forniremo tutta l'assistenza necessaria a perseguire questi insopportabili comportamenti di “zelanti funzionari”

le...pillole amare !!!

PERSONALE INFERMIERISTICO DELLE ASP

Dopo aver segnalato a più riprese da giugno 2010 in poi che era necessario affrontare il problema del personale infermieristico che lavora presso le ASP, finalmente giovedì 14 aprile è stato presentato alle OO.SS. Confederali il piano di rientro in USL di questo personale. Il tempo previsto per il rientro è sviluppato su 3 anni e i vari Uffici di piano stanno decidendo quali saranno le prime strutture che si priveranno del personale infermieristico dell'USL.

Presenti all'incontro il Direttore Generale USL, Dr. Caroli, la Dr.ssa Guidetti come direttrice delle attività socio sanitarie e il Dr. Milani, direttore dell'ufficio infermieristico e tecnico.

Come OO.SS., oltre ad esprimere le nostre criticità dovute al ritardo dell'informazione, sapendo che in una struttura si è già provveduto a far rientrare 3 delle 4 dipendenti presenti, si è manifestata la preoccupazione su quanto potrà avvenire sul fronte della qualità dei servizi, con ricadute sull'ospite anziano, visto che si avvierà certamente un turn-over di questo personale dovuto a una ricerca di posti stabili e con un più favorevole contratto di lavoro.

Ora il confronto si sposta sul tavolo negoziale dei sindacati del Comparto e dell'USL, dove si dovranno concordare i criteri e le tutele di questo personale rientrante, e siccome non siamo, come qualcuno fa, "il portavoce" dell'Azienda Usl, con l'appoggio dei colleghi interessati, attiveremo TUTTE le forme e le iniziative necessarie a garantire sedi e ruoli posseduti dai colleghi "perdenti" posto Anche in questo caso, la demagogia di qualche sindacato massimalista, non ci interessa, noi i DIRITTI dei lavoratori li garantiamo a prescindere da chi abbiamo di fronte.

ASP Area Nord

Intendiamo rettificare quanto scritto sul numero precedente del notiziario, dove poteva interpretarsi che le scelte di ASP di emettere un bando per assumere infermieri di Synergie fosse poco pubblicizzato o trasparente, non volevamo alimentare nessun tipo di sospetto, ma certamente se ci avessero informati, come previsto dai CCNL, probabilmente non sarebbe stato scritto nulla, fermo restando che siamo e rimarremo sempre contrari a questa tipologia di contratti. La nostra intenzione era di evidenziare la latitanza di USL, come scritto precedentemente.

Rimanendo sul tema di ASP Area Nord abbiamo incontrato il Sindaco di Mirandola, nella veste di capo distretto, presenti anche il Presidente e il Direttore di ASP Area Nord.

Anche in questo incontro abbiamo espresso le preoccupazioni dovute ad un diverso modo di applicare quanto espresso dall'Ufficio di piano rispetto a quanto sta proponendo ASP. Abbiamo saputo che si sta proponendo una nuova riorganizzazione degli orari del personale OSS. Noi temiamo che questa decisione potrebbe peggiorare la qualità del servizio erogato intervenendo su minori presenze di personale in certe fasce orarie. Anche qui l'invito del Sindaco a trovare soluzioni condivise in ambito negoziale.

Come UIL riteniamo di poter dire che il sistema dell'accreditamento in questa Regione sulle ASP non sta portando ai risultati attesi, accentuato forse dalla crisi, ma a nostro avviso calibrato principalmente solo sulla riduzione dei costi delle attività prevalenti. Forse è opportuna una riflessione.

Ma è solo...memoria "corta" ???

Appare sempre più sorprendente come CGIL e CISL si prodigano ad evidenziare di essere gli unici paladini a difesa dei diritti dei lavoratori. Infatti, nemmeno il tempo di firmare l'intesa per il rinnovo delle RSU che entrambe sono uscite con un volantino millantandola come una loro vittoria. A noi pare che non fossero da soli a firmare!! Basta leggere l'intesa sottoscritta per capirlo.

Inoltre la CISL approfitta ed esce anche con un proprio volantino sul part-time, tema certamente molto sensibile visto che interessa circa 1/5 dei dipendenti in Azienda USL di Modena.

Peccato che queste 2 sigle si siano già dimenticate di aver firmato un integrativo (!) che, come conseguenza immediata ha portato alla riduzione della produttività ad oltre il 90% dei dipendenti, ma al proprio interno contempla pure una forte revisione di tutte le regole esistenti precedentemente, come l'orario di lavoro e certamente anche la revisione del part-time, senza dimenticare il sistema di valutazione. Forse era meglio non aver fretta di sottoscrivere un integrativo così controverso, dove 1/5 dei lavoratori firmando una petizione ne ha chiesto il ritiro, che recepisce molte parti della tanto contestata legge Brunetta (ma CGIL non fa sciopero contro questo? E come mai in USL ha firmato?).

Ricordiamo anche cosa è avvenuto nel resto delle altre aziende sanitarie di questa Regione, dove, recependo pienamente quanto sottoscritto nell'incontro regionale con le OO.SS., non solo non si è decurtata la produttività, ma si utilizzerà tutto l'anno 2011 per definire un integrativo con regole condivise. Non vogliamo insegnare niente a nessuno, ma da sempre i migliori risultati si ottengono prima della firma di un accordo. Come dice il detto "chiudere la stalla dopo che sono usciti i buoi".

Cassazione: no al licenziamento per giusta causa del lavoratore che si azzuffa con un collega

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

“L’elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza di una giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento, con apprezzamento di fatto del giudice di merito non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.” Ribadendo tale principio la Corte di Cassazione, con sentenza n. 6500/2011, ha respinto il ricorso di una azienda che aveva licenziato due dipendenti che, in sala mensa, in presenza di altro personale, si erano impegnati in un diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, reiterato successivamente in prossimità dello spogliatoio. Sia il Giudice di primo grado che la Corte di Appello avevano dichiarato l’illegittimità dei licenziamenti ed il datore di lavoro aveva allora proposto ricorso in Cassazione deducendo in particolare violazione dell’art 55 del ccnl applicabile in relazione all’art 2119 cc. A tal proposito, la Suprema Corte precisa che “la nozione di giusta causa è nozione legale e il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi; tuttavia ciò non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità; il relativo accertamento va, però, operato caso per caso valutando la gravità in considerazione delle circostanze di fatto e prescindendo dalla tipologia determinata dai contratti collettivi, sicché il giudice può escludere che il comportamento costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato come tale nei contratti col-

lettivi solo in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato.” Gli Ermellini confermano quindi la sentenza dei giudici d’Appello, supportata da una motivazione congrua e priva di salti logici con corretta applicazione della normativa, sostenendo che il

Cassazione: illegittimo il licenziamento del lavoratore che durante la malattia esce di casa su prescrizione del medico

Non è licenziabile il lavoratore che, durante un periodo di malattia, esce di casa, a piedi e in auto per le normali incombenze della vita quotidiana, seguendo le prescrizioni del medico curante. E’ quanto affermato dalla Sezione Lavoro della Corte di Cassazione che, con sentenza n. 6375 del 21 marzo 2011, ha respinto il ricorso di un’un’azienda - che aveva fatto pedinare e aveva poi licenziato un dipendente - avverso la sentenza della Corte d’appello di Torino. Questa aveva infatti dichiarato l’illegittimità del licenziamento con reintegrazione e risarcimento danni per il lavoratore. La Suprema Corte ha confermato la decisione dei Giudici d’appello in quanto “sorretta da una motivazione adeguata e logica, oltre che immune da errori di diritto circa la mancanza di prova di una violazione disciplinare a fondamento del licenziamento intimato”; ha inoltre precisato come nessun addebito poteva essere mosso al lavoratore adeguatosi alle indicazioni del suo medico curante, che gli aveva prescritto di “compiere del movimento e, in particolare, di camminare”. Gli Ermellini, affermando che riprendere la vita normale non ritarda la guarigione, hanno sottolineato inoltre che, dalle indagini investigative, non era emerso lo svolgimento da parte del dipendente di altre attività lavorative bensì “la ripresa di alcune attività della vita privata cioè di attività di una gravosità di cui non è evidente la comparabilità a quella di un’attività lavorativa a tempo pieno”.
(Data: 23/03/2011 10.30.00 - Autore: L.S.)

diverbio era avvenuto per questioni non connesse alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, durante una pausa lavorativa e lontano dai reparti produttivi, per cui non si era avuta alcuna interruzione dell’attività lavorativa nè azioni delittuose connesse con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
(Data: 29/03/2011 10.30.00 - Autore: L.S.)

Cari iscritti, gentili lettori da lunedì 17 gennaio 2011 è uscito il primo numero del foglio di informazione on-line Nazionale dal titolo “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.

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





ERRANI BRILLA PER L'ASSENZA DI RISPOSTE

Urgente convocare il tavolo di confronto con Governo e Associazioni Enti Locali.

L'accordo con il governo del 4 febbraio 2011 è stato senza ombra di dubbio un risultato importante poiché ha posto le basi per un sistema di relazioni sindacali in grado di armonizzare il D.Lgs. 165/2001, l'accordo sul nuovo modello contrattuale del 30 aprile 2009 ed il D.Lgs. 150/2009. Di fatto, nel ribadire il ruolo fondamentale della contrattazione, l'accordo ha riaffermato la funzione fondamentale delle organizzazioni sindacali nel definire le condizioni per accrescere produttività, efficienza della PA coniugando la qualità dei servizi con la valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori pubblici. Senza soffermarci sui contenuti dell'accordo, va innanzitutto evidenziata la necessità, alla luce del blocco della contrattazione nazionale (introdotto dalla legge 122/2010), di rilanciare pienamente la contrattazione aziendale e territoriale, con il pieno coinvolgimento di Regioni, Province e Comuni, snodo indispensabile per poter realizzare un rapporto sinergico tra Stato, Regioni ed Enti Locali e le funzioni fondamentali di questi Enti. Proprio in virtù dei recenti accordi sulla riforma del modello contrattuale e dell'accordo del 4 febbraio, è essenziale, a nostro giudizio, che il sistema della contrattazione decentrata si strutturi con regole e procedure condivise con il Sindacato, nell'ambito di intese specifiche sulle relazioni sindacali. E' proprio partendo da questo assunto che appare inaccettabile il silenzio di Conferenza delle Regioni, UPI e ANCI che, a fronte di un profondo processo di trasformazione del sistema-Paese, che

sposta sempre di più dal centro al territorio decisioni importanti nella gestione dei servizi pubblici, si contraddistinguono per la capacità sistematica di sottrarsi al confronto per costruire un adeguato sistema di relazioni sindacali, in grado di rilanciare la riforma di una Pubblica Amministrazione, pronta ad affrontare le sfide del futuro.

In occasione del recente convegno organizzato dalla UIL-FPL a Roma il 28 febbraio u.s., abbiamo apprezzato l'impegno del Sindaco di Roma, Gianni Alemanno, che si è impegnato a porre sul tavolo dell'ANCI la questione della sottoscrizione del nuovo modello contrattuale e dell'accordo sul pubblico impiego, ma complessivamente non vi è una chiara assunzione di responsabilità da parte delle Associazioni degli Enti Locali. Ancora più stridente la posizione del Presidente della Conferenza delle Regioni, Vasco Errani, che invece di piccarsi per le critiche mosse da una parte consistente delle Organizzazioni Sindacali, farebbe bene ad interrogarsi per comprenderne le ragioni ed uscire da una posizione che brilla per l'assenza di risposte. A cosa serve continuare con il gioco al massacro del rimpallo delle responsabilità, senza affrontare il vero nodo della condivisione delle regole fondamentali per far ripartire la contrattazione decentrata in tutti gli Enti, ribadire il valore della produttività pubblica, dei servizi ai cittadini, della valorizzazione professionale e dei salari dei lavoratori? E' stato sottoscritto dall'ANCI un Protocollo di Intesa con il Ministero della Pubblica Amministrazione ed Innovazione per la valorizzazione

ne del merito e della produttività del lavoro pubblico, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 150 ancor prima dell'entrata in vigore della riforma e poi ci si sottrae alla possibilità concreta di costruire un percorso partecipato e condiviso con le parti sociali che permetta di avere strumenti e procedure chiare per tutti i cittadini, i lavoratori e gli Enti. Se non si affronta in maniera seria il tema della lotta agli sprechi nella PA, la questione dei costi della politica che grava pesantemente sui bilanci degli Enti (circa il 12,6% del gettito IRPEF, incluse le Addizionali Locali) come è possibile parlare di risparmi di gestione e della possibilità di utilizzarli come leva per rilanciare i servizi pubblici e valorizzare le professionalità dei lavoratori? E' possibile poter immaginare un Paese con 15-16 milioni di lavoratori contrattualizzati con un modello ed un milione con un altro? La UIL-FPL ritiene che non si possa continuare a procrastinare le risposte a tali domande e per queste ragioni chiediamo che al più presto si convochi il tavolo con il Governo e le Associazioni degli Enti Locali per risolvere con serietà e senso di responsabilità le questioni più urgenti. Non è possibile continuare con la politica delle dilazioni e dei rinvii ed in mancanza di risposte diventeranno inevitabili iniziative sindacali nei confronti di ANCI, UPI e Conferenza delle Regioni perché assumano posizioni chiare e coerenti, in un quadro corretto di relazioni sindacali.

da Effepielle n.5 del 30 marzo 2011

CAMPAGNA UIL

MENO COSTI DELLA POLITICA - MENO TASSE

«Meno privilegi alla politica e meno tasse ai cittadini»



Luigi Tollari (Uil- Modena)

I risultati dello studio coordinato dalla Uil a livello nazionale sui costi della politica è sotto gli occhi di tutti. In

Emilia

Romagna, ad esempio i costi, diretti e indiretti, della politica ammontano ogni anno a quasi 570 milioni di euro. Come segretario provinciale della Uil di Modena, dunque, giro l'invito dei colleghi, alle amministrazioni locali modenesi, affinché anche nella nostra provincia di possa procedere ad alleggerire i conti pubblici, anche alla luce di una crisi pesante che continua a farsi sentire sui teste dei cittadini.

Qualche dato aiuterà a capire la portata della problematiche che con forza abbiamo sollevato come organizzazione sindacale. I costi di funzionamento per giunte e consigli nella provincia di Modena arrivano a toccare una cifra pari a 2.896.566 euro. Per quanto riguarda invece il funzionamento dei comuni (in regione se ne contano 348) la spesa ammonta a quasi 148 milioni di euro, dove il comune di Modena conta 4.833.082 euro nel 2008.

Cifre insostenibili che trovano le loro basi su una burocrazia asfissiante. Chiediamo, dunque, alla politica di rinunciare a qualche privilegio di troppo e tornare ad essere un valore percepito con rispetto da ogni cittadino.

Tagliare i costi è possibile e dovrà essere fatto, perché la buona politica non dipende da quanti assessori si possiede in giunta, o da quanti privilegi gli stessi possiedono per poter esercitare la professione politica. Dipende da qualità e proposte messe in campo.

Si potrebbe ad esempio risparmiare facendo operazioni oculate di accorpamento, aggregando e mettendo a rete costi e servizi, consentendo magari, con il risparmio conseguente, anche la riduzione di tasse ai cittadini, in particolare sui redditi da lavoro e da pensione.

LA UIL PER LA RIDUZIONE DEI COSTI DELLA POLITICA

**25% IN MENO DI ASSESSORI
CONSIGLIERI E CONSULENTI**

=

**30% IN MENO DI TASSE
COMUNALI**



LA UIL FPL ASSICURA TUTTI GLI ISCRITTI CON LA POLIZZA RESPONSABILITÀ 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 procedurale del sinistro.

La Rc professionale esclude le cate-

gorie 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.



Un aiuto concreto

Circolare UIL-FPL sull'armamento della polizia locale

Recentemente il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, ufficio per gli Affari della Polizia Amministrativa e Sociale del Ministero dell'Interno, ha emanato, in data 29 marzo 2011, la circolare n. 557/pas. 12982 avente per oggetto: "Chiarimenti in ordine alle modalità di espletamento del servizio da parte degli operatori della Polizia Locale ed alla dotazione delle mazzette da segnalazione".

Sostanzialmente la circolare, nel richiamare quanto disposto dalla legge quadro 65/86 e dal D.M. n. 145/87, sottolinea che la disciplina delle caratteristiche e degli strumenti operativi in dotazione ai Corpi o ai Servizi è demandata alle Regioni (art. 6 comma 2, n. 5 legge 65/86), fatto salvo l'armamento che la stessa legge quadro rimanda ad un apposito Regolamento approvato con Decreto del Ministero dell'Interno (D.M.145/87)

La circolare, citando l'art. 4 del Regolamento ministeriale, elenca le armi di cui la Polizia Municipale può dotarsi esprimendo parere contrario sull'utilizzo di "oggetti", definiti manganello o sfollagente, trattandosi di armi il cui porto è espressamente vietato dall'art. 4 della legge 110/75.

Partendo da tale assunto, il Ministero ritiene che analoghe considerazioni debbano farsi per la mazzetta di segnalazione o bastone distanziatore e per i prodotti antiaggressione, i cosiddetti "spray al peperoncino", per cui tali strumenti rientrano nel generale concetto di armi proprie. Il Dipartimento della pubblica sicurezza rafforza tali concetti ritenendo che la materia in esame sia di competenza esclusiva della legge statale, in virtù di quanto previsto dall'art. 117 della Costituzione in merito ad armi, ordine pubblico e sicurezza.

In relazione poi alle modalità di espletamento dei servizi di Polizia Locale il Ministero ritiene che laddove l'amministrazione non abbia ritenuto di dotare di armi il personale dei corpi e servizi di Polizia Locale, gli stessi siano, comunque, tenuti ad assicurare tutti i servizi

propri d'istituto, come individuati dalla legge quadro 65/86.

E' bene tuttavia sottolineare come negli ultimi anni diverse Regioni sono intervenute, sul piano normativo, con leggi di riordino sulla Polizia Locale e con la conseguente emanazione di appositi Regolamenti, a livello comunale, che prevedono, oltre l'armamento, l'adozione di dispositivi di tutela dell'incolumità personale, nell'ambito di un quadro normativo di riferimento che ha, ormai di fatto, posto la Polizia Locale come figura strategica per la sicurezza urbana sul territorio. Da una parte quindi si chiede che la Polizia Locale diventi elemento integrante delle politiche per la sicurezza dall'altra si continua con la politica del rinvio in merito all'approvazione della legge di riforma sulla Polizia Locale, ormai ineludibile. Anche in merito all'armamento, è da tempo che la UIL FPL chiede di fare chiarezza sulle problematiche legate all'armamento della Polizia locale, attraverso l'emanazione di un apposito Regolamento che disciplini i requisiti psico-fisici per la dotazione delle armi, la custodia delle stesse, la tipologia d'armamento, i criteri d'addestramento, ricomprendendo anche i cosiddetti strumenti di autotutela.

A nostro giudizio appare ormai indispensabile:

- riavviare l'iter di approva-

zione della legge di riforma della Polizia Locale;

- definire un apposito Regolamento sull'armamento con conseguente adeguamento normativo a livello regionale.

È una scelta importante, perché l'esigenza di un nuovo assetto normativo per la Polizia Locale è il risultato di profonde trasformazioni in atto nelle nostre città e di una ormai diffusa domanda di sicurezza da parte delle comunità locali.

L'esigenza da parte dei cittadini di un controllo sempre più capillare del territorio e di un'ordinata e civile convivenza nelle complesse realtà urbane, amplia notevolmente le competenze della Polizia Locale e rafforza la necessità di ricondurre in maniera più compiuta, il quadro normativo, in materia di sicurezza, nell'alveo istituzionale nazionale e locale per un corretto ed equilibrato controllo del territorio.

Il tema centrale non è attribuire nuovi compiti alla Polizia Locale, quanto disegnare un quadro giuridico univoco valido su tutto il territorio che consenta, da un lato, un efficace coordinamento tra ordine e sicurezza pubblica, di competenza dello Stato e polizia amministrativa locale, di competenza delle Regioni e dall'altro, una piena collaborazione tra le Forze di Polizia nazionali e la Polizia Locale, sulla base del resto di quanto previsto dall'art. 118 della Costituzione.

BANDO DI SELEZIONE

E' indetta una pubblica selezione, per soli titoli, per la copertura di posti, mediante stipulazione di contratti individuali di lavoro a tempo determinato, del **RUOLO TECNICO, PROFILO PROFESSIONALE: OPERATORE TECNICO CATEGORIA: B QUALIFICA: OPERATORE TECNICO DI MAGAZZINO**, presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza.

Le domande datate e firmate, devono pervenire entro le ore 12 del 15° giorno non festivo successivo alla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna.

Per le informazioni necessarie gli aspiranti potranno rivolgersi all'U.O. Risorse Umane dell'Azienda Unità Sanitaria Locale con sede in Piacenza - Corso Vittorio Emanuele II, 169 - Tel. 0523/301111, o consultare il sito www.ausl.pc.it nella sezione: Assunzioni e collaborazioni.

