



il diario

DEI LAVORATORI DELLA SANITÀ
e DELLE IPAB (VENETO)

USB-Sindacato di Base

IL 20 DICEMBRE LA REGIONE PRESENTA
IL LIBRO BIANCO SULLA SANITÀ.

TAGLI, TAGLI, TAGLI. ???

**DICONO CHE NON CI SONO SOLDI MA L'ADDIZIONALE
REGIONALE IRPEF SUI REDDITI SOPRA 30 MILA**

€

**(CIRCA 130 MILIONI DI € ANNO) CHE
SERVIVANO A FINANZIARE LA SANITÀ REGIONALE
NON LA VOGLIONO REINTRODURRE**

COME SI FA A TAGLIARE LA SANITÀ?

LA RISPOSTA È IMMEDIATA ED È GIÀ EMERSA TRA I
CORRIDOI DI GIUNTA E CONSIGLIO IN QUESTI GIORNI: SI
POSSONO TIRARE VIA I SOLDI DESTINATI DA SEMPRE
DALLA REGIONE AI COSIDDETTI SERVIZI "EXTRA LEA" E
CIOÈ SERVIZI CHE NON RIENTRANO
NEI "LIVELLI ESSENZIALI DI
ASSISTENZA" (LEA). L'OPERAZIONE
È SEMPLICE: SONO SERVIZI "IN PIÙ"
CHE FANNO QUALITÀ.

LA CIFRA È COSPICUA: IN TUTTO,
PROPRIO TUTTO, SONO 190 MILIONI
€. CIOÈ PIÙ DELLA METÀ
DELL'INTERO TAGLIO (-358 MILIONI) A CUI SI DEVE
FAR FRONTE, CON UN BEL SOSPIRO DI SOLLIEVO,
QUINDI, PER GLI ALTRI SETTORI DELLA REGIONE.

SIGNIFICA TAGLIARE GLI ASSEGNI DI CURA CHE LA
REGIONE CONCEDE AD ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI
SEGUITI A CASA DALLE LORO FAMIGLIE (SI PARLA DI 60
MILIONI CIRCA DI EURO). E POI IL SERVIZIO DI
TELESOCORSO-TELEASSISTENZA A CASA (5 MILIONI).
E POI SPARIREBBERO CONTRIBUTI RILEVANTI PER I
DISABILI, SIA PER LE PRESTAZIONI DI CUI GODONO AI
CENTRI DIURNI CEOD, SIA PER IL TRASPORTO DA CASA
AI CEOD STESSI, SIA PER ALTRE INIZIATIVE CHE
MIGLIORANO LA QUALITÀ DI VITA DEI DISABILI E
FAMIGLIE (QUASI 40 MILIONI DI EURO). E POI
PRESTAZIONI DI TERAPIE E RIABILITAZIONE PER GLI
ANZIANI OSPITI DI CASE DI RIPOSO (5 MILIONI). E
INFINE L'ASSISTENZA A COPPIE SEPARATE PER L'AFFIDO
DEI FIGLI. MA CI SONO ANCHE CIRCA 20 MILIONI
DESTINATI A COPRIRE I COSTI DI ANALISI DEL SANGUE
PER CHI HA MALATTIE RARE O PER CHI HA AVUTO DANNI
PER EMOTRASFUSIONI E VACCINI, E POI PER PAGARE I



CIBI SENZA GLUTINE AI CELIACHI. E POI CI SONO 57
MILIONI DESTINATI DALLA SANITÀ ALL'ARPAV, CHE DEL
RESTO È GIÀ IN ROSSO DI SUO. TRA LE SPESE SU CUI
POTRÀ CALARE LA SCURE, C'È ANCHE IL PERSONALE
"ESTERNO" DELLA REGIONE: →

DICEMBRE 2010

VALE A DIRE QUELLO DI AZIENDE COME L'ARPAV, E POI
VENETO STRADE, AVEPA E ALTRE. SARÀ LA FINE DEL
SISTEMA SOCIO SANITARIO DEL VENETO. NEGLI OSPEDALI
CI SARANNO TAGLI DI POSTI LETTO (2000) CI
SARANNO SERVIZI A COSTI STANDARD (DIMISSIONI SUPER
VELOCI, FAMIGLIE CHE DOVRANNO PORTARSI DA CASA
MATERIALE, ESSERE PRESENTI AL MOMENTO DEI PASTI,
ECC.); MINOR QUALITÀ, ESUBERI DI PERSONALE,
SEMPRE PIÙ SERVIZI A PAGAMENTO PER LA GIOIA DI
LIBERI PROFESSIONISTI E CLINICHE PRIVATE.

REINTRODURRE L'ADDIZIONALE IRPEF PER GLI ALTI REDDITI SE NON PAGANO I RICCHI PAGHIAMO TUTTI

TOLTA DA GALAN A SCOPO
ELETTORALE LA NUOVA GIUNTA
REGIONALE NON HA TROVATO IL
CORAGGIO DI REINTRODURLA.

A FRONTE DI UN DEFICIT REALE
E DI MINORI TRASFERIMENTI

NAZIONALI, COME PENSA LA MAGGIORANZA CHE GOVERNA
IL VENETO DI SOSTENERE IL SISTEMA SOCIO SANITARIO
REGIONALE? EPPURE PER I REDDITI OLTRE 30 MILA €
ERANO POCHI SPICCIOLI AL MESE E NON È CERTO CON
QUESTO REGALO CHE GLI ALTI REDDITI DIVENTANO PIÙ
RICCHI.

I 20-30 € AL MESE CHE CI HANNO GUADAGNATO SONO
POCA COSA DI FRONTE AL BUSINESS CHE MOLTI FARANNO
CON I PROJECT FINANCING, ACCREDITAMENTI DI
STRUTTURE PRIVATE, RICOVERI, ANALISI E VISITE A
PAGAMENTO.

CI APPELLIAMO AI LAVORATORI DELLA SANITÀ DELLE IPAB, DEL SOCIALE, AI CITTADINI, PER UNA MOBILITAZIONE A DIFESA DELLA SANITÀ/ASSISTENZA PUBBLICA IMPEDIAMO CHE I TAGLI SIANO APPROVATI IN REGIONE

SOMMARIO:

pag. 2. Da RdB-CUB a USB.
 pag. 2,3. Vertenze da fare.
 pag. 4. Brevi dai posti di lavoro.
 pag. 5. IPAB – saranno dolori ??
 pag. 6,7. Collegato al Lavoro (L. n° 183/2010)
 pag. 8. Disagio - Fasce orarie - Trattenuta.
 pag. 9. Pensioni – Statuto dei Lavoratori.
 pag. 10-11. Sentenze della Cassazione.



Nel maggio scorso il congresso nazionale ha sancito l'unificazione tra diversi sindacati di base. E' nata:

UNIONE SINDACALE DI BASE - USB

Questo sindacato unitario si poggia su due federazioni generali:

Lavoro privato e Pubblico Impiego.

Nel privato in questi mesi c'è stata la trasformazione delle precedenti sigle in USB lavoro privato, ora tocca al pubblico.

Dal 1 Dicembre 2010 la sigla RdB è scomparsa e il nostro nome definitivo è:

USB PUBBLICO IMPEGGO

■ Gli organismi nazionali sono:

Consiglio nazionale, Coordinamento nazionale, Esecutivo nazionale di confederazione più i corrispondenti organismi dei settori Lavoro Privato e Pubblico Impiego.

■ Gli organismi territoriali sono:

coordinamento regionale confederale e del pubblico impiego; coordinamento provinciale del lavoro privato.

14 GENNAIO 2011

CONGRESSO REGIONALE USB PUBBLICO IMPIEGO.

Al pomeriggio, ore 14,30, a Padova. Servirà a discutere le linee politico-sindacali di intervento nella nostra regione ed eleggere il coordinamento regionale, organismo che deve garantire la gestione del sindacato, l'attuazione

delle linee decise dal congresso e il potenziamento del sindacato.

15 GENNAIO 2011

CONGRESSO REGIONALE CONFEDERALE E' IL CONGRESSO DI RITORNO PREVISTO DALLO STATUTO.

Saranno chiamati a discutere le linee generali sindacali ed a confermare o modificare il coordinamento regionale confederale i delegati che hanno partecipato al congresso fondativi.

VERTENZE DA FARE

indennità infermieristica

ART 40 CCNL 7 aprile 1999

da spostare nel fondo per le fasce orizzontali

C'ERA UNA VOLTA L'INDENNITÀ DELLA PROFESSIONE INFERMIERISTICA CHE VENIVA ATTRIBUITA AGLI INFERMIERI AL COMPIMENTO DEL 20°, 25° E 30° ANNO DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO (€ 619.75 AD OGNI SCADENZA).

POI, DAL 2000, CON L'AVVENTO DELLE FASCE ECONOMICHE, NON È PIÙ STATA DATA AGLI INFERMIERI MA, IL CORRISPETTIVO ECONOMICO È STATO DIROTTATO NEL FONDO CHE FINANZIA LE FASCE, LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ECC... DEMANDANDO DI CONTRATTO IN CONTRATTO LA SOLUZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI ALL'ART. 40 CCNL 7-4-1999.

EBBENE LA SOLUZIONE NON È MAI ARRIVATA, LA REGIONE NON SI È MAI PRONUNCIATA, IL CONTRATTO 2010-2012 È STATO SOPPRESSO, LO STIPENDIO INDIVIDUALE PER GLI ANNI 2011-2012-2013 NON PUÒ SUPERARE QUELLO DEL 2010, IL RISCHIO REALE È CHE QUESTE RISORSE SVANISCANO NEL NULLA.

ECCO QUINDI L'IMPEGNO DI TUTTI DI DELEGATI RSU E DEI LAVORATORI, DIRETTO A RECUPERARE IMMEDIATAMENTE NEI FONDI CONTRATTUALI QUESTI SOLDI; CHE VADANO POI A FINANZIARE LA PRODUTTIVITÀ INVECE DELLE FASCE, O GLI STRAORDINARI O ALTRE VOCI STIPENDIALI NON IMPORTA; L'OBIETTIVO DEVE ESSERE DI METTERE IN SACCOCCIA QUESTI SOLDI ANCHE A COSTO DI PROMUOVERE VERTENZE O APRIRE CONTENZIOSI.

■

**STRAORDINARI
 basta lavorare gratis**

TUTTI I LAVORATORI CHE OPERANO IN SANITÀ SANNO CHE FARE STRAORDINARI SIGNIFICA IN BUONA PARTE LAVORARE GRATIS.

A BEN VEDERE, VISTO CHE NON SI INTRAVEDONO SOLUZIONI, STANTE LE SITUAZIONI DI INDEBITAMENTO IN CUI VERSANO LE ULSS, NON RIMANE CHE APRIRE UNA VERTENZA.

PERCHÉ APRIRE UNA VERTENZA?

MA PERCHÉ NON È GIUSTO LAVORARE GRATIS, PERCHÉ GLI STRAORDINARI COL TEMPO PERDONO VALORE (NON RECUPERANO L'INFLAZIONE), PERCHÉ TRASCORSI 5 ANNI VANNO IN PRESCRIZIONE (SI RISCHIA DI PERDERLI), PERCHÉ NON SI POTRANNO MAI RECUPERARE, PERCHÉ AUMENTANO SEMPRE DI PIÙ.

COME SINDACATO ABBIAMO GIÀ AFFRONTATO QUESTO TIPO DI VERTENZA E SE LE AMMINISTRAZIONI NON SCENDONO A PATTI È OPPORTUNO RIPERCORRERE QUESTA STRADA PER ESSERE PAGATI E PER BLOCCARE I TERMINI DI PRESCRIZIONE CHE SONO DI 5 ANNI. ■

IL TEMPO DI VESTIZIONE **e' orario di lavoro**

LA VESTIZIONE/SVESTIZIONE, IN QUANTO ATTIVITÀ AUSILIARIA AL CORRETTO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PRINCIPALE, RIENTRA NELL'ORARIO DI LAVORO DEL LAVORATORE/LAVORATRICE.

LA CASSAZIONE CON SENTENZA NR. 19358/10 HA RIBADITO IL PRINCIPIO PER CUI, RIENTRA NELL'ORARIO DI LAVORO E QUINDI VA RETRIBUITO, IL CD "TEMPO TUTA", OSSIA IL TEMPO IMPIEGATO DAL LAVORATORE PER INDOSSARE LA DIVISA. PER LA CORTE SE L'OPERAZIONE DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE È DIRETTA DAL DATORE DI LAVORO, CHE NE DISCIPLINA IL TEMPO ED IL LUOGO DI ESECUZIONE, TALE ATTIVITÀ RIENTRA NEL LAVORO EFFETTIVO E DI CONSEGUENZA IL TEMPO AD ESSA NECESSARIO DEVE ESSERE RETRIBUITO". SEMPRE LA CORTE: "NELL'ESECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEVE DISTINGUERSI UNA FASE FINALE, CHE SODDISFA DIRETTAMENTE L'INTERESSE DEL DATORE DI LAVORO, ED UNA FASE PREPARATORIA, RELATIVA A PRESTAZIONI OD ATTIVITÀ ACCESSORIE E STRUMENTALI. DI CONSEGUENZA AL TEMPO IMPIEGATO DAL LAVORATORE PER INDOSSARE GLI ABITI DA LAVORO (TEMPO ESTRANEO A QUELLO DESTINATO ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA FINALE) DEVE CORRISPONDERE UNA RETRIBUZIONE AGGIUNTIVA". IL DIRITTO DEL LAVORATORE DEL TEMPO "TUTA" OCCORRENTE AD INDOSSARE E DISMETTERE LA DIVISA AZIENDALE È QUANTIFICATO FINO A 20 MINUTI COMPLESSIVI. QUESTI POTRANNO ANDARE A

RECUPERARE UN DEBITO ORARIO O SARÀ POSSIBILE RICHIEDERLI COME STRAORDINARIO O RIPOSI AGGIUNTIVI.

IL RICONOSCIMENTO DI TALE DIRITTO POTRÀ ESSERE FATTO VALERE CON UNA AZIONE GIUDIZIARIA A SEGUITO DELLA MANCANZA DI VOLONTÀ DA PARTE DELLE AZIENDE AD UN ACCORDO SINDACALE.

INDENNITA' DI CHIAMATA

SEMPRE PIÙ SPESSO IL DIPENDENTE VIENE CHIAMATO IN SERVIZIO PER SOPPERIRE AD UNA ASSENZA IMPROVVISA DEL COLLEGA (SOLITAMENTE MALATTIA) DOVENDO COSÌ RINUNCIARE AL RIPOSO O ALLE FERIE PROGRAMMATE. QUESTO SUCCEDA PERCHÉ I RITMI DI LAVORO SONO FRENETICI E NON CI SONO MARGINI PER "ARRANGIARSI" LO STESSO: I CARICHI DI LAVORO SONO COSÌ ELEVATI CHE È IMPENSABILE NON COPRIRE UN'ASSENZA. NATURALMENTE IL RICHIAMO IN SERVIZIO, OLTRE A IMPEDIRE IL RECUPERO PSICO-FISICO NECESSARIO AL LAVORATORE È PREVISTO ANCHE DALLE NORMATIVE E DAI CONTRATTI E VA AD INGROSSARE IL MONTE ORE STRAORDINARI CHE OGNUNO HA, SENZA POSSIBILITÀ DI PAGAMENTO NÈ TANTOMENO DI RECUPERO.

COME VENIRNE FUORI?

IN ALCUNE ULSS SI È TROVATA LA SOLUZIONE: LE ORE NECESSARIE PER COPRIRE ASSENZE IMPROVVISE E CHE COMPORTANO IL RIENTRO DA UN RIPOSO O DALLE FERIE DEL COLLEGA, VENGONO CONSIDERATE E PAGATE COME ACQUISTO DI PRESTAZIONI E LADDOVE CIÒ NON È POSSIBILE, SI UTILIZZANO ALTRE SOLUZIONI CHE DANNO LO STESSO RISULTATO ECONOMICO.



IN QUESTO MODO, IL DISAGIO DOVUTO ALLA RINUNCIA DI UN DIRITTO, VIENE PERLOMENO REMUNERATO.

APRIAMO QUESTA VERTENZA E DIAMO DELLE RISPOSTE AL DISAGIO E AI CARICHI DI LAVORO SEMPRE CRESCENTI. ■

NON DIMENTICHIAMO

UNA SERIE DI ALTRE VERTENZE CHE STIAMO PERSEGUENDO

- 1. RINNOVO CONTRATTI E PAGAMENTO DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI REGIONALI.**
- 2. NO AL BLOCCO DELLE ASSUNZIONI.**
- 3. RICONOSCIMENTO DEL RUOLO SANITARIO DEGLI OSS E PASSAGGIO IN CATEGORIA C.**
- 4. PARIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI IPAB CON QUELLI DELLA SANITÀ.**
- 5. NO ALLA TRASFORMAZIONI DELLE IPAB IN FONDAZIONI, RICONOSCIMENTO DELLE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI.**
- 6. NO ALLA LEGGE CHE ALLUNGA A 65 ANNI L'ETÀ PENSIONABILE PER LE DONNE.**
- 7. NO ALL'APPLICAZIONE DEL DECRETO BRUNETTA (D.LGS N. 150/2009).**
- 8. ELIMINAZIONE DEL NUMERO CHIUSO PER I CORSI INFERMIERI, TECNICI, ECC.**
- 9. SERVIZI PUBBLICI: NO A PRIVATIZZAZIONI E NO AI PROJECT FINANCING. NO AI TAGLI, ALLA CHIUSURA DI REPARTI, ALLA RIDUZIONE DEI POSTI LETTO.**
- 10. REINTRODUZIONE ALIQUOTA IRPEF PER GLI ALTI REDDITI E AUMENTARE L'IRAP (SE NON PAGANO I RICCHI PAGHIAMO NOI).**
■

USB VENETO

Brevi dai posti di lavoro



**Appalti, lavoro
interinale...**

la nuova frontiera dell'ulss17.

La ulss 17, con i soliti metodi poco trasparenti e senza coinvolgere personale né sindacati, ha preso in appalto il lavoro di due infermieri, da destinare al servizio di dialisi, dalla società Dialpoint s.r.l. (Traversetolo, Parma).

Il costo dell'appalto, quantificato nella delibera, per quattro mesi, è di circa 64.000 euro (di soldi dei cittadini), sufficienti a pagare due infermieri assunti direttamente per circa un anno.

La Direzione si è giustificata adducendo una fantomatica "emergenza", peccato che, per carenza del servizio di trasporto interno gestito da cooperativa, gli stessi infermieri siano rimasti inoccupati in attesa dei pazienti che non arrivavano!

Viene da chiedersi se questo non sia solo la "prova generale" del voler appaltare servizi sanitari con l'occasione, o la scusa, dell'ospedale unico che sarà costruito nei prossimi anni, con un forte apporto di capitali privati (che dovranno rendere agli investitori).

Anche qui si sta tentando di svendere la sanità pubblica a favore di un guadagno sulla salute dei cittadini, soprattutto delle

fasce

più

deboli. ■



Firmato alla ULSS 6 il contratto aziendale 2008-2009.

Con il 1 dicembre è stato sottoscritto il contratto aziendale. Un contratto povero, con un macigno iniziale -800.000 di risorse nel fondo produttività. Voleva dire tagliare la produttività a tutti. Inoltre pochi soldi per i passaggi orizzontali, per lo straordinario.

Dopo varie iniziative si è riusciti a ottenere ulteriori stanziamenti per lo straordinario (1 milione), per la produttività (utilizzando l'art 40), questo permette a far sì che nessuno ci rimetta e che un bel po' di ore straordinarie vengano pagate. Nota dolente e pesante: si comincia anche in questa ulss ad introdurre la pagellina di valutazione. Per il momento senza ricadute economiche. Ma in cambio dei soldi tirati fuori hanno introdotto il principio. Perché ricordiamo la produttività nella ULSS 6 non prevedeva la pagellina. ■

IL 22 DICEMBRE A MONTECCHIO PRECALCINO

VERRA' PRESENTATO IL PIANO SOCIO-SANITARIO DEL VENETO

E' ufficiale dopo anni di assenza, il Duo Coletto-Mantoan rispettivamente Assessore regionale sanità e Segretario generale Sanità, presenteranno alle parti sociali il piano sociosanitario regionale.

Non abbiamo anticipazioni da fare se non riccollegarsi a quanto scritto in prima pagina.

Intanto nei giorni scorsi sui Colli Berici a pranzo con l'assessore, tutti i DG (offerto dall'assessore? pagato di tasca propria?) per annunciare un auto taglio della propria indennità annuale di circa 4 mila euro anno.

Dicono, trattasi di un taglio che andrà in un fondo per il sociale a disposizione della Regione.

Noi siamo andati a trovarli, l'occasione era troppo ghiotta, abbiamo visto il menù (ottimo), il prezzo (45€ escluso il bere): ma abbiamo trovato le porte sbarrate abbiamo chiesto un incontro, esposto manifesti, megafonato... a fine pranzo abbiamo parlato e concordato sull'incontro. ■



SARANNO DOLORI ????

Cominciamo almeno da una notizia non negativa: sono incorse trattative per trovare una soluzione sulla questione economica dei riposi goduti sulle festività prima del 2008.

Si dovrebbe arrivare ad un accordo in cui la Regione sana gli arretrati che in questo caso non dovrebbero più essere pagati dai lavoratori. Non viene risolto il problema del riposo delle festività lavorate.

Nell'incontro con l'assessore Sernagiotto abbiamo chiesto l'attivazione di un tavolo nazionale per la modifica del contratto in modo che sia possibile come nella Sanità avere il riposo compensativo delle festività lavorate.

Prospettiva delle IPAB: non è ancora in approvazione la legge regionale sul riordino delle IPAB ma intanto con altre delibere la Regione mette le mani avanti: oltre a quanto scritto nella PRIMA PAGINA, c'è da aggiungere che nel mese di ottobre con una delibera regionale si apre l'accreditamento generalizzato alle strutture private e in più si aumentano i posti letto per non autosufficienti (7mila a livello regionale) molti dei quali andranno ad appannaggio delle nuove strutture private che stanno sorgendo come funghi in molte province.

In più questi posti avranno una retta maggiore, in quanto alcune cure non sono comprese nella retta, che le famiglie dovranno accollarsi. Sarà pure concorrenza sleale in quanto le private si avvarranno di cooperative che come sappiamo pagano meno i dipendenti.

E ci saranno due risultati: minori ricoveri per il costo oppure, visto il prezzo, il familiare cercherà case di riposo nuove, belle attrezzate ecc. e scarterà le IPAB pubbliche in quanto molte sono vecchie, obsolete ecc... questo non sarà indolore nemmeno per il personale c'è rischio di posti vuoti e personale in esubero.

Personale con limitazioni. Pesante pure questa questione; in molte IPAB decine di operatrici si trovano con limitazioni fisiche, magari acquisite durante il lavoro. Con appalti di reparti o lavoro a somministrazione non ci sono quasi più posti dove far lavorare queste operatrici.

Ci sono rischi di collocazione lavorativa o di esuberi.

Contratti Aziendali. In altre pagine proponiamo alcuni punti specifici da inserire nelle vertenze aziendali, con una precisazione. A tutt'oggi non è applicabile il Brunetta riguardante le valutazioni ecc. (25-50-25). Pertanto vanno respinti i tentativi delle amministrazioni di essere più Brunettiane di Brunetta.

Quanto al collegato al lavoro. Attenzione ai part time. Non è ancora chiaro quali siano i part-time modificabili. Sicuramente devono essere stati concessi prima del giugno 2008 e comunque non possono andare indietro all'infinito.

Nei contratti aziendali è opportuno fare un accordo che regoli la concessione di nuovi part-time e il limite temporale e le motivazioni per cui si possono eventualmente modificare i part-time vecchi.

Inoltre bisogna andare ai passaggi orizzontali. Fermi da anni in molte IPAB. ■

COLLEGATO LAVORO

(Approvata la Legge n° 183/2010 – in vigore dal 24- 11-2010)

La Legge n° 183/2010 (in vigore dal 24-11-2010), garantisce nuove tutele per le aziende ai danni dei lavoratori e riscrive il diritto del lavoro su questioni fondamentali: più difficile vincere cause di lavoro, impugnare licenziamenti ingiusti, ottenere giusti risarcimenti, contrastare e denunciare sfruttamento e lavoro nero.

Mentre i nostri governanti si sollazzano con varie “prostitute” la macelleria sociale si è compiuta.

Lavori usuranti: (ART. 1)

Il Governo è delegato ad emanare entro 3 mesi dall'approvazione della legge i decreti al fine di concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in lavori usuranti il diritto al pensionamento con il requisito anagrafico ridotto di 3 anni, fermo restando il limite minimo di 57 anni di età e 35 anni di contributi e nel rispetto delle finestre di uscita.

L'agevolazione è subordinata alla permanenza effettiva nelle attività considerate usuranti per almeno 7 anni negli ultimi 10 per il periodo transitorio 2008-2017 o per almeno metà della vita lavorativa dal 2018 in poi.

Il concetto di lavoro usurante in sanità si basa unicamente sul numero dei turni di lavoro notturno che deve essere pari ad almeno 80 all'anno (limite riproporzionato in caso di part-time).

E' previsto un meccanismo di priorità qualora gli aventi diritto superassero le risorse economiche stanziare.

Mobilità nella Pubblica amministrazione: (ART. 3)

In caso di trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici o di esternalizzazione di attività/servizi, al personale adibito a tali funzioni, in caso di eccedenza, si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'art.33 D.Lgs. 165/01 che prevede: (trasferimento, mobilità, disponibilità per massimo 24 mesi dopo di che scatta il licenziamento).

Le Pubbliche Amministrazioni possono utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a 3 anni.

Part-time nel Pubblico Impiego: (ART. 13)

Le amministrazioni possono, entro 180 giorni dall'approvazione della legge, sottoporre a nuova valutazione i part-time concessi prima del decreto 112/2008 (luglio 2008), nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza.

Significa che l'amm.ne ti può chiamare e proporti / importi una modifica / revocare il tuo contratto a part-time.

Aspettativa: (ART. 18)

Possibilità per i dipendenti pubblici di ottenere aspettativa, non retribuita, per 12 mesi, per avviare attività professionali o imprenditoriali. Nel periodo non si applicano le disposizioni di incompatibilità.

Congedi, Aspettativa, Permessi: (ART. 23)

Delega il Governo ad emanare, entro 6 mesi dall'approvazione della legge, il riordino della disciplina di tali istituti per i dipendenti pubblici e privati.

Permessi L. 104/1992: (ART.24)

Ridotti i beneficiari dei permessi retribuiti (3 giorni al mese) che possono essere: il genitore, il coniuge, il parente o affine entro il secondo grado; entro il terzo grado solamente se i genitori o il coniuge abbiano compiuto i 65 anni di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona (salvo ai genitori per i figli in condizione di handicap grave).

Il lavoratore decade dal diritto, 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”*. Il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al *“proprio domicilio”*, diventa *“al domicilio dalla persona da assistere”*.

Certificazione dei contratti individuali di lavoro (ART: 30)

La possibilità di assumere lavoratori con un contratto individuale *“certificato”* dove si certifica la *“libera volontà”* del lavoratore di accettare deroghe peggiorative a norme di legge e contrattuali, può essere ottenuta per tutti i contratti.

In questo caso, in caso di controversia, il giudice deve attenersi a quanto accettato dalle parti e verificare unicamente il rispetto formale di quanto sottoscritto e non può entrare nel merito delle questioni.

Con questa legge l'unico diritto è quello del padrone

STANNO PASSANDO NORME DEVASTANTI NEL PIU' ASSOLUTO SILENZIO

Processo del lavoro: (ART.30)

Il giudice non può entrare nel merito delle scelte organizzative e produttive del datore di lavoro, ma deve limitarsi alla verifica dei requisiti di legittimità delle azioni aziendali; limite rafforzato soprattutto nei casi di contratti di lavoro "certificati", dove il giudice non può contestare le deroghe peggiorative degli accordi individuali.

Conciliazione: (ART. 31)

Non è più obbligatorio, ma facoltativo, il tentativo di conciliazione in caso di controversia individuale di lavoro.

Il datore di lavoro può rifiutare la conciliazione e al lavoratore non resta che andare direttamente dal giudice del lavoro. Diventa inoltre oneroso ricorrere in conciliazione e si paga prima, almeno 5 gg. dall'udienza.

Si annulla in questo modo la possibilità per il lavoratore di costringere il datore a sedere al tavolo del negoziato e tentare di comporre bonariamente il contenzioso.

Il tentativo di conciliazione rimane obbligatorio per l'impugnazione di contratti di lavoro certificati.

Arbitrato: (ART. 31)

Le parti (lavoratore e datore di lavoro) potranno sottoscrivere, al termine del periodo di prova o dopo 30 giorni dall'assunzione nel caso non sia previsto periodo di prova, l'adesione all'"arbitrato" rinunciando preventivamente, in caso di controversia in materia di diritto del lavoro, ad andare davanti al giudice del lavoro ed avere la piena tutela delle leggi. In questo caso, il giudice viene sostituito da un collegio arbitrale che può decidere a prescindere dalle leggi e dai contratti. Una bella fregatura per i lavoratori che appena assunti e quindi in una posizione di estrema debolezza contrattuale saranno costretti a firmare la futura rinuncia alla piena tutela legislativa e contrattuale.

È escluso dall'adesione all'arbitrato la controversia relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro (licenziamento).

Licenziamenti individuali: (ART. 32)

l'impugnazione del licenziamento individuale deve avvenire entro 60 giorni dalla comunicazione dei motivi ed è inefficace se non seguita entro 270 giorni dal ricorso al giudice (prima c'erano 5 anni di tempo) o dalla richiesta del tentativo di conciliazione o dell'arbitrato. Il giudice, nelle cause di licenziamento, deve "tener conto" di quanto stabilito nei contratti individuali e collettivi come motivi di licenziamento per "giusta causa" o "giustificato motivo", deve considerare, più che il diritto, la situazione dell'azienda, la situazione del mercato del lavoro, il comportamento del lavoratore negli anni, ecc.

In questo modo il licenziamento diventa facile per il datore del lavoro e più difficile difendersi per il lavoratore.

Contratti di lavoro a termine: (ART. 32)

Mentre prima, in caso di trasformazione/conversione del contratto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato, era previsto che il lavoratore avesse diritto alle retribuzioni maturate dal "licenziamento" fino alla data di "reintegro", adesso si prevede che, in caso di riconoscimento della richiesta (cioè della nullità del termine del contratto), il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento con una indennità onnicomprensiva della misura tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità.

Apprendistato: (ART. 48)

Si può assolvere l'obbligo scolastico iniziando già a 15 anni a lavorare con contratti di apprendistato.



L'UNICO DIRITTO DEL LAVORATORE: LA LOTTA

RIVOLGETEVI ALLE NOSTRE SEDI SINDACALI PER APRIRE VERTENZE

Disagio lavorativo

Benchè venga spesso utilizzato il concetto di mobbing quale espressione per definire ogni situazione di malessere e disagio sul luogo di lavoro, nell'ambito clinico ed anche, più recentemente, nel panorama giuridico, si vanno con sempre maggiore precisione delineando figure differenti e maggiormente specifiche a descrizione delle varie situazioni di conflittualità lavorativa che danneggiano il lavoratore, ma anche l'organizzazione aziendale così come, in senso più ampio, la collettività.

Una tra queste è lo **STRAINING**, così sintetizzabile: mentre il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità, lo straining in via parzialmente coincidente ma in parte diversa, è "una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer). Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante" (Ege, Oltre il mobbing, straining, stalking ed altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, pag. 70 e segg.) Lo straining è stato per la prima volta riconosciuto anche in sede giurisprudenziale con una pionieristica sentenza del Tribunale del Lavoro di Bergamo (n. 286 del 21 aprile 2005).

Quindi lo straining si colloca a metà strada tra il mobbing e lo stress occupazionale. Non è mobbing in quanto manca la sistematicità e la frequenza delle azioni ostili; d'altra parte è qualcosa in più del semplice stress occupazionale, ossia allo stress dovuto al tipo o alle condizioni di lavoro. Le vittime di straining infatti sono oggetto di uno stress che è forzato, cioè superiore a quello normalmente richiesto dalle loro mansioni lavorative e diretto nei loro confronti in maniera intenzionale e discriminante: in sostanza, solo a loro, siano essi una sola persona o un gruppo, viene riservato quel tipo di trattamento illecito e dannoso. Tale stress può derivare dall'isolamento fisico o relazionale o dalla passività generale nei confronti della vittima, dalla privazione, dalla riduzione o dall'eccesso del carico lavorativo. E' innegabile che una persona demansionata e umiliata per un lungo periodo di tempo, soffre a livello di autostima, di socialità e di qualità della vita, riportando un danno esistenziale, oltre che professionale ed eventualmente biologico.

(RLS Berto Claudio)

LE FASCE ORARIE in caso di malattia

Il Dpcm n.206/2009 ha stabilito gli orari di reperibilità in caso di assenza per malattia:

9.00-13.00 / 15.00-18.00

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- infortuni sul lavoro;
- malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;

Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato. ■

TRATTENUTA

nei primi 10 giorni di malattia

Brunetta smentisce se stesso e, con Circolare n° 8/2010, afferma che la trattenuta sulla retribuzione di risultato per i primi 10 giorni di malattia non deve essere fatta.

Le amministrazioni devono quindi adeguarsi tornando alle condizioni previgenti al luglio 2008 per quanto riguarda la liquidazione mensile della quota di "produttività", con il recupero delle trattenute nel frattempo effettuate ■

PENSIONI - 2 anni in più di LAVORO dal 1° gennaio 2011

E' la conseguenza delle ultime riforme e della manovra d'estate, per cui dal 1 gennaio 2010:

- si passa a quota 96 (somma età anagrafica + età contributiva) per la pensione di anzianità;
- finestra di uscita mobile che permette di percepire la pensione dopo 12 mese dalla maturazione dei requisiti; questo vale sia per la pensione di anzianità che per la pensione di vecchiaia;
- **i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori aumentano dello 0,09%**;
- si passa tutti al TFR (Trattamento Fine Rapporto) anche chi è stato assunto prima del 1-1-2001.

REQUISITI MINIMI PER LA PENSIONE dal 1 gennaio 2011

Si può accedere alla pensione se in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- ▶ **QUOTA 96:** data dalla somma dell'età anagrafica + età contributiva, con almeno 60 aa di età e 35 aa di contributi. (es. 60+36 o 61+35).
(dal 1 gennaio 2013 si passa a QUOTA 97 con almeno 61 aa di età e 35 aa di contributi) (es. 61+36 o 62+35).
- ▶ **40 anni di contributi** sia per uomini che per donne indipendentemente dall'età anagrafica.
- ▶ **Pensione di vecchiaia:**
 - 65 anni di età per gli uomini con 20 anni di contributi.
 - 61 anni di età per le donne con 20 anni di contributi (dal 1-1-2012 si passa a 65 anni di età).

N.B.: Raggiunto il requisito minimo, l'accesso alla pensione avviene nel rispetto delle finestre di uscita.

Statuto dei lavoratori **CARTA STRACCIA?**

Il moribondo Governo Berlusconi prova a lasciare ad imperitura memoria il suo segno di classe facendo varare, al suo quasi ex ministro del welfare Sacconi, un disegno di legge di smantellamento dello Statuto dei Lavoratori, che per 40 anni ci ha tutelato dall'arroganza padronale, ricordando a tutti che la situazione è cambiata e che non esiste la possibilità di mantenere una legislazione a tutela della parte più svantaggiata (il lavoro) rispetto agli interessi dei padroni (il capitale).

Per fare questa operazione in "articulo mortis" Sacconi, con il solito veleno nella coda, prefigura un sostanziale smantellamento delle tutele per i lavoratori e soprattutto prevede che tale riforma in pejus sia sostanzialmente affidata alle parti sociali, cioè la Confindustria e le associazioni sindacali "rappresentative", con buona pace di qualsiasi richiesta di normazione sulla rappresentanza e rappresentatività che così viene sepolta per sempre con grande giubilo dei sindacati complici.

Il punto più importante è ovviamente dato dalla previsione che tutti i diritti, salvo quelli definiti indisponibili dalla legislazione europea (sciopero, sicurezza, associazione sindacale, riposo, ecc.

peraltro da tempo in Italia resi praticamente inesigibili) – siano definibili da accordi tra le parti e non attraverso la legge come accade oggi e che tali accordi possano anche derogare le leggi. Insomma gli accordi tra le parti divengono essi stessi legge, ma senza che ci sia la possibilità, ad esempio per la Corte Costituzionale, di verificarne il rispetto della Carta Costituzionale come invece avviene per le Leggi, mentre le parti sociali assurgono all'inedito e incostituzionale ruolo di legislatori.

Risulta chiaro il messaggio politico e cioè che c'è un governo che fa/ha fatto da robusta stampella agli interessi del capitale, che ha reso complici di questo progetto i sindacati concertativi e che, se riconfermato, saprà continuare nella sua missione.

Non è affatto scontato che un governo diverso da questo non persegua lo stesso identico fine anche se a formarlo saranno altre forze politiche, magari le stesse che hanno sostenuto in passato quei governi tecnici che hanno prodotto i più pesanti arretramenti degli ultimi cinquant'anni nelle nostre condizioni di vita e di lavoro. ■



Uso personale del cellulare di lavoro e navigazione in internet per ragioni personali

Il dipendente pubblico che usa il cellulare di lavoro per mandare sms o fare chiamate private e naviga su internet dal pc dell'ufficio per ragioni personali non risponde di peculato o abuso di ufficio, se il danno provocato all'amministrazione è di scarsa entità o nullo.

È quanto sancito dalla Suprema corte nella sentenza 41709 del 25 novembre 2010.

Il dipendente aveva usato il telefono cellulare datogli in dotazione per chiamare amici e famigliari, per un totale di 25 ore a un costo di 75 euro in due anni e navigato su internet per ragioni personali con un costo nullo visto che l'ente pagava un canone fisso mensile di abbonamento per la connessione.

Infortunio sul lavoro e responsabilità datoriale

Con sentenza n. 19280 la Suprema Corte (suffragata dalle precedenti decisioni della Corte di Cassazione nn. 19494 e 22818 del 2009) analizza le responsabilità del datore di lavoro e quelle del lavoratore nei casi di infortunio sul luogo di lavoro. Contestando le motivazioni addotte nel precedente grado dal datore, che imputava buona parte delle responsabilità al comportamento poco attento e avventato dell'infortunato, la Corte giudica invece che, sebbene sia da ammettersi che un comportamento accorto, diligente, esperto e responsabile da parte del lavoratore sia in grado di evitare incidenti, una condizione di lavoro in cantiere che permetta l'adozione di comportamenti adeguati non è quasi mai favorita, prevalendo invece l'inesperienza, la fretta, a volte l'ignoranza, la stanchezza e l'inconsapevolezza del pericolo.

La responsabilità datoriale si pone comunque come centrale in caso di mancata adozione delle protezioni di legge: le norme che regolano la prevenzione degli infortuni sul lavoro hanno lo scopo di tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili a sua imperizia, negligenza ed imprudenza.

Si rende indispensabile quindi, con l'adozione di tali misure, il conseguente controllo della loro osservazione. Il fatto che il lavoratore osservi solo in parte tali prescrizioni non esime il datore di lavoro dalle responsabilità derivanti, tranne che nei casi in cui il dipendente adotti un comportamento anormale, inopinabile ed esorbitante in relazione al tipo di lavoro da svolgere e alle direttive ricevute.

Esercizio abusivo di professione

Chi si improvvisa infermiere senza averne l'abilitazione non commette il reato di esercizio abusivo della professione a patto che si tratti di un'attività saltuaria, non retribuita e svolta solo per sopperire alla carenza di personale infermieristico. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione che ha annullato un doppio verdetto di condanna ed ha assolto una coordinatrice di una casa di riposo che, pur non essendo infermiera, aveva svolto attività tipicamente infermieristiche. Nella sentenza della sesta sezione penale della Corte (n. 14603/2010) i Giudici spiegano che la donna aveva tentato di praticare un prelievo ematico e in altre occasioni aveva effettuato iniezioni insuliniche o intramuscolo ai pazienti ricoverati. Il caso era finito in tribunale e la coordinatrice veniva condannata (in primo e in secondo grado) per esercizio abusivo della professione infermieristica. Ora Piazza Cavour ha ribaltato i verdetti facendo notare che le mansioni esercitate dall'imputata "ove eseguite non a titolo professionale ma per sopperire saltuariamente alla carenza del personale infermieristico, rispettando le cadenze, i tempi e le modalità stabilite dal medico, non integrano il reato" punito dall'art. 348 C.P.. Oltretutto spiegano i supremi Giudici, la coordinatrice aveva svolto queste attività che "generalmente si praticano in via di automedicazione" gratuitamente e "in mancanza temporanea di personale sanitario".

Diritto all'accesso ai documenti di concorso

Con la sentenza n. 32103 il Tar Lazio ha stabilito che, in caso di concorso pubblico, il diritto di accesso ai documenti amministrativi prevale sul diritto alla riservatezza. È questo il principio espresso dai giudici di legittimità di primo grado della regione Lazio con la sentenza depositata lo scorso 3 settembre. In particolare, la seconda sezione quater del Tar ha stabilito che i partecipanti ad un concorso possono accedere ai verbali, alle schede di valutazione ed agli elaborati degli altri candidati senza che il diritto alla riservatezza degli altri candidati ne risulti lesa. Infatti, come si legge dalla motivazione della sentenza "i concorrenti, prendendo parte alla selezione, hanno evidentemente acconsentito a misurarsi in una competizione nella quale la comparazione dei valori costituisce l'essenza". Inoltre questi atti, "una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera personale dei partecipanti

Infortunio in itinere

Con la sentenza n. 10028 del 27 aprile 2010 gli ermellini, confermando la pronuncia resa dal Tribunale di Pesaro, hanno riconosciuto che al lavoratore non spetta alcun risarcimento →

se l'infortunio "in itinere" si verifica sotto casa. Nel caso sottoposto all'esame dei Giudici di legittimità, il lavoratore aveva riportato lesioni, fratturandosi il femore, uscendo dalla propria autovettura, sotto casa dopo essere rientrato dal lavoro. La Corte nella proprie motivazioni ha posto l'accento su come la differente natura, pubblica o privata, del luogo in un sinistro verificatosi possa essere considerato come realizzato in "itinere". La Suprema Corte, allineandosi all'orientamento giurisprudenziale già consolidatosi, ha ritenuto che l'infortunio in itinere per poter essere indennizzato postula il suo verificarsi su strada pubblica mentre l'indennizzo deve essere escluso se si verifica in luoghi di proprietà esclusiva del lavoratore, dell'assicurato o in luoghi di proprietà comune quali scale, portili condominiali, il portone di casa o viali di complessi residenziali. Con la sentenza in esame la Corte ha argomentato come affinché sia possibile profilare un diritto risarcitorio è necessario che il sinistro in oggetto si verifichi "in luoghi in cui la parte non ha la possibilità diretta di incidere per escludere o ridurre i rischi di incidenti".

Costituiscono reato le avances del capo

La Cassazione, sez. pen. sentenza n. 9225/2010, ha spiegato che costituiscono il reato di violenza privata le avances del capo alle sue dipendenti, abusando del ruolo di superiore gerarchico. Il reato di cui all'articolo 610 Cp si configura infatti perché la vittima è costretta a subire ingiuste vessazioni, che inducono non solo sofferenza e malessere ma anche concreti pregiudizi alla sua serenità sul lavoro e alle sue aspirazioni di carriera.

Non è licenziabile chi fa il picchetto durante lo sciopero per impedire ai colleghi di andare al lavoro

Non è licenziabile il lavoratore in sciopero che impedisce ai colleghi non scioperanti di andare al lavoro. Lo afferma la Corte di Cassazione (sentenza n.7518/2010) chiarendo che tale comportamento, pur essendo illegittimo dato che compromette l'altrui diritto all'espletamento della prestazione lavorativa, non lede il rapporto fiduciario che lega il lavoratore all'azienda. I giudici del Palazzaccio hanno così respinto il ricorso di una fabbrica che chiedeva la conferma del licenziamento inflitto ad un dipendente che aveva sostato per due ore davanti all'azienda in una giornata di sciopero tentando in tutti i modi di indurre i colleghi "krumiri" a non andare al lavoro. L'operaio era stato subito licenziato e poi reintegrato dalla Corte d'Appello di Napoli. In Cassazione l'azienda ha sostenuto che il comportamento del lavoratore doveva ritenersi "di assoluta gravità" e tale "da scuotere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che qualifica il rapporto di lavoro". Respingendo il ricorso la Corte ha ricordato che se da

un lato il picchettaggio non poteva non definirsi illegittimo dato che anche in caso di sciopero resta "il diritto della parte datoriale alla prosecuzione dell'attività aziendale", la sanzione del licenziamento risulta eccessiva. La corte territoriale, spiegano gli Ermellini, ha legittimamente reintegrato il lavoratore considerando che "il suo comportamento non era sfociato in atti di materiale violenza ai danni del compagno di lavoro il quale risultava fosse stato stratonato e fatto arretrare rispetto all'ingresso della fabbrica che aveva già varcato, senza che, tuttavia, fosse stato fatto segno di ulteriore violenza fisica". Manca dunque nel caso di specie "la giusta causa di licenziamento".

È reato minacciare il licenziamento al dipendente che non accetta di fare gli straordinari

La Corte di Cassazione, V sez. penale con sentenza n. 11891/2010, ha stabilito che commette un reato il datore di lavoro "che minaccia il licenziamento a un dipendente che non accetta di svolgere l'attività lavorativa fuori del normale orario di servizio". Il caso ha riguardato un capo reparto che, riprendeva un'impiegata per non aver accettato di svolgere l'attività lavorativa fuori dal normale orario di servizio, asserendo che "l'avrebbe messa a fare del lavoro molto pesante o con macchinari difficili da utilizzare di modo che sarebbe stata costretta a licenziarsi per non stressarsi" e prospettandole, con la minaccia di licenziamento, un "ingiusto danno". Secondo la Suprema Corte, tale comportamento, integra i reati di minacce e di violenza privata. Per tale motivo, il capo reparto è stato condannato al pagamento di una multa e al risarcimento dei danni alla lavoratrice.

Uso auto propria per servizio

Lo scorso 22 ottobre il Ministero dell'Economia ha emanato la circolare n. 36, che ha tentato di fare chiarezza, in merito all'applicazione dell'articolo 6, comma 12, L. n. 122/2010.

La disposizione citata ha sospeso la norma che riconosce al dipendente il rimborso di un quinto del costo della benzina, allorché abbia utilizzato l'auto propria, per ragioni di servizio.

Il dipendente dovrà accollarsi per intero le spese di benzina e tutte le spese collegate alla trasferta (pedaggi, parcheggi etc...) ad eccezione della copertura assicurativa, anche se l'uso della propria vettura è dipeso dall'insufficienza del parco macchine dell'Ente di appartenenza. Le uniche categorie cui spetterebbe ancora il rimborso sarebbero il personale non contrattualizzato, nonché tutti i pubblici dipendenti che escano dall'ufficio per "funzioni di verifica e controllo". Una norma aberrante che, allo scopo di contrastare l'abuso dell'"auto blu" sta causando disservizi e sprechi.

Valutazione della Performance

(D.Lgs. 150/2009)

E' vicino il momento dell'entrata nell'era "Brunetta"; dal 1° gennaio 2011 diventa effettiva la valutazione individuale del personale e la suddivisione dei lavoratori in almeno 3 fasce di merito che, in linea generale, vedono una 1^a fascia (25% del personale cui viene assegnato il 50% del salario accessorio), una 2^a fascia (50% del personale cui viene assegnato il rimanente 50% delle risorse) e una 3^a fascia (25% del personale cui non viene assegnata nessuna risorsa).

Le percentuali potranno poi variare in sede aziendale del 5% per la 1^a fascia e la percentuale restante rimodulata tra le altre 2 fasce di merito.

A questo proposito, a inizio 2010, è stata avviata una sperimentazione sulla valutazione in 22 aziende sanitarie ed in questi giorni sono stati pubblicati i risultati che hanno visto per il comparto (infermieri, tecnici, amministrativi) la collocazione del 45% del personale in fascia alta, il 44% in fascia intermedia e l'11% in fascia bassa. Nel contempo sono state riscontrate e riconosciute anche delle criticità:

- le percentuali fissate nelle fasce di merito, difficilmente rispetteranno la realtà (lo dimostra la sperimentazione);
- i dipendenti al limite tra una fascia e l'altra si troveranno collocati ingiustamente da una parte o dall'altra;
- c'è il pericolo di sfaldare in questo modo il lavoro di equipe che è un elemento fondamentale in sanità

A questi elementi già da noi evidenziati se ne aggiungono a nostro parere degli altri:

- il rischio che venga usato il criterio della simpatia/antipatia;
- la valutazione più di aspetti comportamentali che professionali;
- il rischio che sia usato come strumento di ricatto o vendetta contro chi non piega la testa.

La sperimentazione ci dà in parte ragione per cui la nostra battaglia per far fallire l'intero impianto deve continuare in tutte le sedi e in tutti i modi.

Legge 104/1992

A seguito dell'approvazione della L. 183/2010 "Collegato al lavoro" che all'art. 24 apporta modifiche alla L. 104/92, l'INPS ha diramato la Circolare n° 155 del 3 dicembre 2010 che fornisce istruzioni in merito alle disposizioni introdotte.

nuove RSU

L'ARAN, l'Agenzia per la contrattazione della P.A., ha emanato la circolare 10700 del 26-11-2010 con cui afferma che le attuali RSU non decadono ma proseguono lo svolgimento delle loro funzioni fino al prossimo rinnovo elettorale, che non potrà avvenire prima della definizione dei nuovi comparti ed aree previsti dal d.lgs. 150/2009.

NUOVA SEDE A SCHIO



via 29 aprile 31- b zona Fontane

tel: 0445-522827

fax: 0445-520222

caf: venerdì ore 15-19

Patronato: mercoledì ore 15-19

SEDE DI VICENZA

via P.M. ZAGURI, 65

TEL 0444-514937

FAX 0444-316893

EMAIL: vicenza@usb.it

Caf: lunedì - venerdì 9-13.

martedì-giovedì 15-19.

Patronato: venerdì 9-13.

martedì-giovedì 15-19.