



CONTRATTO INTEGRATIVO DI NUOVO IN PIAZZA

La CONFSA/UNSA-Interno si accinge a tornare in piazza a breve sempre per manifestare il proprio convincimento a sottoscrivere un contratto integrativo che fissi la priorità a dare avvio ad un processo di riqualificazione a favore del personale che finora non ha beneficiato, a qualunque titolo, di alcuna progressione economica e di carriera, nonché l'applicazione dell'articolo 36 del contratto di comparto 2006-2009 (14 settembre 2007), concernente i passaggi nella seconda area (ex area B) dei lavoratori attualmente inquadrati nei profili professionali della posizione economica A1S+.

Rinnoviamo l'invito a tutte le OO.SS. di avviare percorsi di lotta unitaria sulle tematiche di particolare rilevanza, che investono aspetti generali e di comune interesse per tutti i nostri colleghi, abbandonando schemi, frammentazioni e strategie che appartengono ad altri tempi.

ALL'INTERNO

| | |
|---|--|
| 1 | CCI - 3° APPUNTAMENTO IN PIAZZA |
| 2 | CONVENZIONE TIM |
| 3 | VALUTAZIONE PERFORMANCE |
| 4 | LEGGE 104/92 È DOPPI PERMESSI |
| 5 | ULTERIORI TAGLI DEL PERSONALE |
| 6 | MONITORAGGIO LAVORO FLESSIBILE |
| 7 | IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE |
| 8 | COMUNICATI DALLA PERIFERIA |



CONVENZIONE TIM MINISTERO INTERNO

La CONFSA/UNSA-Interno ritorna sull'argomento "Convenzione TIM" per portare a conoscenza tutto il personale che l'Amministrazione entro il mese di marzo 2010 dovrebbe effettuare una convenzione con la CONSIP.

Al riguardo, abbiamo inviato la allegata lettera al Capo Dipartimento, Prefetto Amoroso, con la quale si chiedono chiarimenti in merito. Vi terremo informati.



COORDINAMENTO NAZIONALE
 MINISTERO INTERNO
 SEGRETERIA PROVINCIALE DI ROMA
 Piazza Viminale, 1 - 00184 Roma - Tel. 06 46538292 - Fax 06 4740921
 e-mail: nazionale@unsainterno.it - www.unsainterno.it



- Al Capo del Dipartimento per le Politiche del Personale e delle Risorse Strumentali e Finanziarie
 Prof. G. Amoroso
- All' Ufficio Relazioni Sindacali
 Vic. Prof. G. Marani

Oggetto: Convenzione telefonica TIM.

Il 24 gennaio 2007 L'UNSA INTERNO, venuta a conoscenza della convenzione telefonica TIM stipulata per gli operatori della Polizia di Stato, aveva richiesto l'estensione a tutti i lavoratori del Ministero dell'Interno delle agevolazioni previste in quella convenzione.

Da quella, ormai remota data, più e più volte abbiamo richiesto e sollecitato l'Amministrazione all'emanazione di un atto che, a costo zero, avrebbe consentito equiparazione ed omogeneità tra le componenti dell'Amministrazione dell'Interno ed un beneficio per tutti i dipendenti.

Di fronte al perdurare del silenzio dell'Amministrazione e delle pressanti richieste che le giungono dal personale, la scrivente O.S. chiede di conoscere la situazione attuale e le eventuali problematiche che ancora ostacolano l'avvio della convenzione telefonica e nel contempo sollecita l'Amministrazione per la conclusione di questo processo ormai a disposizione di **TUTTO IL PERSONALE APPARTENENTE AL COMPARTO MINISTERI** tramite la convenzione Consip "Telefonia Mobile 4".

Nell'attesa di un sollecito riscontro, s'invisano distinti saluti.

Roma, 2 febbraio 2010
 Prot. n. 23

Il Segretario Nazionale Aggiunto



Renato Brunetta

Ecco i valutatori interni dei travet della riforma Brunetta

Il 2011 sarà l'anno della svolta, cioè l'anno in cui dovrebbe decollare la nuova valutazione delle performance che avrà effetti nelle buste paga dei valutati, ovvero impiegati e dirigenti dovranno funzionare a pieno regime.

E così, la commissione nazionale di valutazione presieduta da Antonio Martone, a cui spetta il compito di indirizzare e vigilare l'attività degli organismi interni di valutazione delle singole amministrazioni, ha inviato una dettagliata nota con cui detta requisiti e termini di operatività dei nuovi giudici del merito che dovranno essere nominati dai ministri entro il 30 aprile: età media non oltre i 50 anni (a garanzia del connubio di esperienza e capacità di innovazione), buone conoscenze informatiche e linguistiche, un certo tipo di percorso formativo.

Inutile dire che un valido sistema di valutazione del rendimento degli impiegati pubblici sarà un'impresa titanica, in quanto si dovrà tener conto della specificità del lavoro e della diversa organizzazione, anche sul territorio.

I componenti potranno essere scelti tra dirigenti interni, ma anche esterni alla P.A., senza costi aggiuntivi.

Gli organismi interni di valutazione dovranno essere allocati preferibilmente fuori dall'amministrazione, al fine di garantirne l'imparzialità, anche se dovranno essere a stretto contatto con l'organo di indirizzo politico.



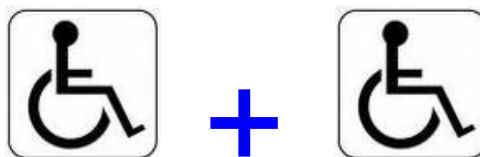
TAGLI DEL PERSONALE

Le amministrazioni pubbliche si preparano ad un ulteriore taglio del personale, nella misura non

inferiore al 7% per i dirigenti non generali e sempre di una misura non inferiore al 15% per il personale non dirigente.

Eqmacroscopica la contraddizione da parte del Governo, in quanto da un lato sta avviando un profondo sistema di rinnovamento basato sul merito e sulla premialità per il personale, dall'altro attua vistosi e ripetuti tagli delle risorse umane provocando non poche difficoltà alla Pubblica Amministrazione erogatore di servizi.

«Come Federazione Confsal-Unsa» conclude Battaglia «ci auguriamo un ripensamento generale della materia delle dotazioni organiche, auspicando che il miglioramento dell'efficienza della PA passi dall'ottimizzazione dei processi lavorativi interni, rifuggendo da facili tagli del personale che porteranno a necessarie e costose esternalizzazioni dei servizi».



CUMULO BENEFICI LEGGE 104/92 Parere Dipartimento Funzione Pubblica

L'Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni - Servizio Trattamento del Personale del Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n.13 del 18 febbraio 2008, ha espresso il proprio parere in merito ad un'interpretazione letterale dell'art. 20 della L. 53/2000, che ha innovato la disciplina della L. 104/1992, in base alla quale non pare configurabile la cumulabilità da parte dello stesso lavoratore delle agevolazioni previste dall'art. 33, comma 3, della L.104/92 per assistere più persone disabili in stato di gravità esistenti nello stesso nucleo familiare. Infatti, ad avviso dello scrivente Dipartimento i congedi possono essere fruiti in riferimento ad un'unica persona disabile. Da questo punto di vista il Dipartimento non vuole escludere che un lavoratore possa/debba adoperarsi per prestare assistenza a più soggetti disabili, ma legare logicamente i due requisiti legali propri dell'assistenza, visto che un'assistenza resa con continuità è logicamente prestata in favore di una sola persona.

Si segnala, comunque, che sulle delicate e complesse questioni illustrate si è in attesa di una pronuncia da parte del Consiglio di Stato il quale è stato investito di apposita richiesta da parte del Ministro dell'economia e delle finanze.

PERMESSI RETRIBUITI L.104/92
Le richieste di assistenza a parente
disabile non devono essere corredate
da documentazione

La Legge 104/1992, benché meno i successivi decreti legislativi emanati in materia (compreso il n. 112/2008), non richiede né un piano preventivo e né un calendario, mensile o annuale che esso sia per ottenere la fruizione dei permessi retribuiti per assistere un familiare disabile (non più di tre giorni al mese). Quindi, è necessario effettuare la relativa richiesta in tempo utile, al fine di permettere al dirigente di prendere le eventuali precauzioni affinché non si interrompa il ciclo lavorativo, quindi almeno due giorni prima della fruizione. Al riguardo, è da tener presente che in certi casi non è nemmeno possibile effettuare la preventiva comunicazione dell'assenza, ad esempio quando l'interessato deve affrontare emergenze familiari o necessità straordinarie di assistenza, che non si possono programmare o prevedere quando insorgono. Infine, è da sottolineare che per la fruizione dei permessi retribuiti disciplinati dalla Legge 104/92, alcune amministrazioni pubbliche, erroneamente, prendono a riferimento le disposizioni impartite dall'Inps, le quali istituiscono la modalità di fruizione previa istanza documentata. Tale procedura ha una sua ragione funzionale, in quanto è riferita al diverso regime previdenziale e assistenziale dei lavoratori privati, ma l'Inps non gestisce anche il trattamento giuridico ed economico del personale dei dipendenti pubblici e perciò le sue disposizioni interne e le conseguenti modulistiche non sono utilizzabili sic et simpliciter, perché eccedenti rispetto alle esigenze che devono soddisfare l'ambito del pubblico impiego.



LAVORO FLESSIBILE
(MONITORAGGIO)

Il Dipartimento della funzione pubblica, con la direttiva n.2/2010, obbliga le pubbliche amministrazioni a monitorare le tipologie di lavoro flessibile e quanti rapporti di lavoro flessibile utilizzano così come prevede l'articolo 36 del decreto legislativo n.165/2001, con le modifiche apportate dal recente intervento operato con il decreto legge n.78 del 2009.

La direttiva ha una duplice finalità. Da un lato va la esigenza di rafforzare la responsabilità della dirigenza attraverso un processo di verifica degli atti gestionali posti in essere, dall'altro la conoscenza del fenomeno potrà favorire l'adozione di misure «mirate» sotto l'aspetto normativo, organizzativo e di controllo.

Per l'invio dei dati occorrerà però attendere il varo di una apposita piattaforma informatica, che lo stesso dipartimento metterà a breve a disposizione sul proprio sito internet. Il monitoraggio sul lavoro flessibile nella p.a. esclude il personale del comparto scuola e il personale in regime di diritto pubblico (professori universitari, magistrati, carriera prefettizia, ecc.), in ragione della specifica disciplina che caratterizza il loro settore.

| | |
|------|------------------------|
| FOTO | NOME: |
| | COGNOME: |
| | INDIRIZZO: |
| | CITTA': |
| | TELEFONO: |
| | DATA DI NASCITA: |

Dipartimento Funzione Pubblica
Identificazione del personale
circolare n. 3/2009

Il Dipartimento della F.P. con la circolare n. 3/2010 ha dato seguito all'art. 69 del D.lgs. n. 150 del 2009, il quale prevede che "i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro. Da questo obbligo sono esclusi i magistrati, gli avvocati dello Stato, i professori universitari, il personale appartenente alle forze armate e alle forze di polizia, il corpo nazionale dei vigili del fuoco, il personale delle carriere diplomatica e prefettizia.

Nel merito la disposizione, che va conciliata con la esigenza di protezione dei dati personali del personale, riguarda ogni dipendente che svolge attività a contatto con il pubblico, intendendosi per tali tutte quelle attività svolte in luogo pubblico o aperto al pubblico nei confronti di un'utenza indistinta.

NOTIZIE DALLE SEGRETERIE
PROVINCIALI

SEGRETERIA PROVINCIALE
CONFSAL/UNSA-INTERNO DI ROMA



La CONFSAL/UNSA-Interno sarà presente a breve in piazza del Viminale, per manifestare il proprio convincimento a sottoscrivere un contratto integrativo che fissi delle priorità nei nuovi processi di riqualificazione.

Anche in questa occasione la

CONFESAL/UNSA-Interno rinnoverà l'invito a tutte le OO.SS. finalizzato ad avviare percorsi di lotta unitaria.



Pensione ed esonero nel pubblico impiego

(Riceviamo e pubblichiamo un articolo del collega Dario Vallefucio, Dirigente sindacale nazionale)

Fino al 2011, il dipendente pubblico che ha maturato 35 anni di anzianità di servizio può chiedere di essere esonerato dal lavoro nei 5 anni precedenti al momento di andare in pensione con 40 anni di anzianità contributiva.

E' quanto prevede l'art.72 del decreto legge 112/2008, le cui modalità applicative sono state illustrate con la circolare n.10/2008 del Ministro Brunetta.

Il nuovo istituto dell'esonero dal servizio, introdotto dall'art.72, ha come obiettivo la progressiva riduzione del numero dei dipendenti pubblici.

L'art.72 prevede anche importanti novità in materia di trattenimento in servizio dei pubblici dipendenti e sempre nello stesso articolo viene disciplinata la risoluzione del contratto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva.

Le innovazioni contenute nell'articolo 72 sono dunque 3:

1. l'esonero dal servizio (commi da 1 a 6);
2. il trattenimento in servizio per un biennio (commi da 7 a 10);
3. la risoluzione del rapporto di lavoro per chi ha 40 anni di servizio (comma 11).

La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno, a condizione che entro l'anno solare venga raggiunto il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto. La domanda non è revocabile.



LA CULTURA DELLA SICUREZZA

(Riceviamo e pubblichiamo un articolo del collega Giorgio Dalla Massara, Dirigente sindacale nazionale)

Nel settore privato, soprattutto nelle grandi aziende, si va affermando l'idea di sicurezza sul posto di lavoro come investimento e leva di

successo dell'organizzazione aziendale.

Al contrario, nella P.A. la prospettiva di una nuova organizzazione del lavoro, fondamentale per lo sviluppo di una corretta gestione della sicurezza, implica un cambiamento culturale che si rivela molto impegnativo e trova notevoli ostacoli. Tuttavia anche nella P.A. l'introduzione del D.lg. 626/94, ed in seguito l'emanazione del decreto n. 81 del 2008, hanno costituito un punto di svolta nell'attenzione ai problemi inerenti la salute e sicurezza, istaurando l'avvio di un processo di consapevolezza dei dirigenti in merito alle varie problematiche della materia.

L'esigenza di uno sviluppo della qualità, intesa come servizio reso ai cittadini, risulta sempre più legata ad una visione globale della sicurezza che diviene elemento di sviluppo ed obiettivo strategico per la realizzazione della partecipazione attiva dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi previsti. Il D.lg. 81/08 ha integrato le normative precedenti con la creazione di un clima partecipativo e di responsabilità di tutti per la difesa della salute e della sicurezza, consentendo il superamento del concetto di sicurezza come imposizione per arrivare alla consapevolezza di come questa possa essere strumento di gestione e di programmazione delle attività di una moderna organizzazione del lavoro intervenendo sulla formazione continua del personale e dell'innovazione tecnica e strutturale.

Da qui nasce l'esigenza di creare la "cultura della sicurezza sul lavoro", che rappresenta un aspetto essenziale di qualsiasi sistema basato sulla qualità.

Sicuramente non basta l'emanazione di normative specifiche per far sì che si modifichino automaticamente le logiche e le culture organizzative, infatti all'commissione sul mercato di macchine e tecnologie più sicure ed efficienti, grazie anche a norme più rigorose, non sempre corrispondono procedure di lavoro e formazione del personale adeguate e si assiste così ad una diminuzione degli infortuni da macchine e ad un aumento di quelli per comportamento errato. L'avvento delle tecnologie informatiche ha comportato ad esempio l'aumento dello stress e carenze ergonomiche con conseguente sviluppo di patologie muscoloscheletriche. Un'indagine della Fondazione di Dublino del 1996 indica in queste patologie la causa delle assenze correlate al lavoro pari al 17% nello stato italiano, con un'aggravante per i lavoratori con rapporti di lavoro precario ed i lavoratori con contratti a termine o interinale che sono maggiormente esposti al lavoro ripetitivo e a posizioni dolorose e stancanti. Al più presto

dovrà essere realizzato il superamento dello schema di sicurezza fondato, sulle norme e sulla vigilanza nella loro applicazione, attuando una formazione relativa alla salute e sicurezza costante, una costruzione di sistemi nazionali e locali per il raccordo delle conoscenze e delle esperienze, un'assistenza da parte delle istituzioni qualificata ed accessibile.

La Comunità Europea ha ribadito che le condizioni di lavoro debbano rientrare tra le priorità del dialogo sociale. In quest'ottica si dovrà attuare quel modello partecipativo previsto dal Decreto 81/08, con la consapevolezza che la consultazione e la partecipazione nel sistema prevenzione non sono formule astratte. Questa linea di partecipazione trova enormi difficoltà in una realtà quale quella della P.A., dove la stessa figura degli R.L.S., per i quali uno dei compiti fondamentali è quello di attivare la partecipazione consapevole dei lavoratori su tutte le questioni che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro, non trova ancora spazio in maniera completa. Diverrà essenziale per lo sviluppo di una cultura della sicurezza la valorizzazione della figura e del ruolo dell'R.L.S., che non dovrà più essere visto come elemento conflittuale, bensì come collaboratore e propulsore per la realizzazione dell'organizzazione e della gestione delle attività lavorative finalizzate sia alla sicurezza sul posto di lavoro che alla funzionalità della P.A..

La progettazione socio-technica con i rappresentanti dei lavoratori risulta il presupposto che può garantire l'efficacia delle scelte, il ritorno degli investimenti e la prevenzione dei conflitti.

SEGRETERIA PROVINCIALE CONFSAL/UNSA-INTERNO MILANO



Il dirigente regionale della Lombardia, Mario Curcio, ha chiesto con una nota al Sig. Questore di Milano un incontro urgente per comprendere alcuni adempimenti, quali:

a) cedolino on line . il cedolino stipendiale cartaceo, come è noto, è stato abolito lo scorso autunno e sostituito con la versione on-line. Sono diversi, a tutt'oggi, i dipendenti dell'Amministrazione Civile che hanno difficoltà per prenderne visione non potendo disporre né di un pc in ufficio né di connessione internet presso la propria abitazione. Riteniamo indispensabile, a questo proposito, conoscere gli strumenti predisposti

dall'Amministrazione per rimuovere tale discriminazione;

b) passaporto elettronico . l'adozione, da parte dell'Unione Europea, di nuove disposizioni in materia di passaporti esige una procedura innovativa la cui attuazione prevede la formazione di personale qualificato appartenente sia alla Polizia di Stato sia all'Amministrazione Civile dell'Interno. Si richiede, in proposito di conoscere i criteri previsti per la partecipazione ai corsi formativi, le effettive modalità di selezione, specie nelle articolazioni sezionali e distaccate, e l'elenco, per posizione economica e profilo professionale, del personale dell'Amministrazione Civile coinvolto;

c) cartellino identificativo - le recenti disposizioni della Funzione Pubblica in materia di identificazione del personale addetto al rapporto con il pubblico costituiscono l'occasione per sostituire i vecchi cartellini caratterizzati dall'arcaica dicitura impiegati civili. Si richiedono, in proposito, elementi informativi sulle eventuali iniziative per dotare tutto il personale di uno strumento identificativo adeguato, e aggiornato, con i profili professionali previsti nel Contratto Integrativo ormai prossimo alla sottoscrizione.



ASSEMBLEA QUESTURA MILANO

Mercoledì 10 febbraio si è svolta un'assemblea dei lavoratori presso la Questura di Milano promossa da CONFSAL/UNSA, CISL, UIL, CGIL e dalla RSU, in merito all'attuazione di prestazioni di lavoro straordinario destinate alle attività connesse all'emersione del lavoro irregolare da parte di extracomunitari.

SEGRETERIA PROVINCIALE CONFSAL/UNSA-INTERNO DI TORINO

(Riceviamo e pubblichiamo un articolo del collega Antonio Panico, Dirigente sindacale nazionale responsabile delle problematiche degli uffici di P.S.)



Una collega in servizio presso una sede di Milano ci pone il quesito se sia possibile per il personale civile provvedere alla rilevazione delle impronte nella nuova procedura per il rilascio dei passaporti.

Risposta:

Cara collega, come in molti altri campi dove c'è commistione di funzioni amministrative e di polizia, anche nel caso non esiste una norma chiara. Però, la circolare che illustra i passaggi per l'attivazione della procedura e la gestione del software dedicato, nella parte dedicata alle attività preliminari recita testualmente: «La normativa europea prevede che il personale da adibire alla procedura di acquisizione delle impronte sia qualificato e debitamente abilitato allo svolgimento di tale attività. Ne consegue che l'impiego del personale, anche dell'Amministrazione Civile dell'Interno con idonea qualifica, dovrà essere specificatamente designato con apposito provvedimento scritto entro la data prevista per l'avvio».

Da ciò si può pertanto argomentare, cara collega che il Ministero se non ha espressamente indicato la possibilità dell'utilizzo di personale civile per tale procedura, non la esclude e soprattutto non esprime riserve o perplessità su tale utilizzo.

SEGRETERIA PROVINCIALE CONFSAL/UNSA-INTERNO DI VICENZA



ASSEMBLEA QUESTURA VICENZA

Nell'Assemblea dei lavoratori del 2 dicembre 2009, è stata portata all'attenzione dei colleghi il resoconto dell'ultima riunione tra la RSU, le OO.SS. più rappresentative ed i rappresentanti dell'Amministrazione Prefettura di Vicenza, svoltasi il 24.11.2009, concernente l'organizzazione del lavoro e la sicurezza sul lavoro. La problematica emersa è quella di avere una migliore organizzazione del lavoro e di un costante controllo della sicurezza sul lavoro (controllo che l'Amministrazione unitamente alla R.S.U. sta effettuando, compatibilmente con la natura dello stabile).

Inoltre, è stata evidenziata la proposta pervenuta

da tutto il personale concernente una gestione più trasparente ed organizzata del lavoro straordinario nel periodo elettorale e di richiedere all'Amministrazione una perizia tecnica sulla staticità dell'immobile adibito a sede della Prefettura.

CONTRATTAZIONE:

Un prossimo appuntamento è previsto per martedì 9 marzo, presso la Questura, ove si discuteranno i seguenti argomenti: Archivio generale ed immigrazione; assetto organizzativo degli uffici; sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro.



SENTENZE

VADEMECUM - INCIDENTE IN ITINERE

Un vademecum su come comportarsi quando si incorre in un infortunio sul lavoro.

La normativa di riferimento è contenuta nel decreto del presidente della repubblica 461/2001. E che importanti chiarimenti sulla sua applicazione sono contenuti nella circolare Inpdap n.19 del 2 aprile 2003.

Infine, l'attività preparatoria relativa al procedimento di riconoscimento dell'infermità per causa di servizio è di competenza dell'Amministrazione. Le domande, dunque, devono essere presentate presso il proprio ufficio, unitamente alla documentazione di supporto (la certificazione sanitaria, la relazione del dirigente, l'elenco delle assenze per salute dell'interessato ed eventuali testimonianze). Il termine per la presentazione è fissato in 6 mesi dalla data in cui si sia verificato l'evento dannoso o da quella in cui si abbia avuto conoscenza della infermità o della lesione. Se la domanda viene presentata dopo lo scadere dei 6 mesi, la dipendenza dell'infermità da causa di servizio può ancora essere formalmente riconosciuta, ma non produce i benefici relativi all'equo indennizzo. L'aggravamento, invece, può essere fatto valere entro i 5 anni successivi all'attribuzione dell'equo indennizzo, così da ottenerne uno di maggiore entità. Qualora l'infermità denunciata dovesse risultare dipendente da infortunio in itinere e cioè sia avvenuta durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di abitazione (entro un'ora e che non sia dipeso da dolo o colpa grave del dipendente), l'interessato

dovrà allegare l'eventuale verbale redatto dalla polizia, eventuali prove testimoniali e dovrà precisare se il tratto di strada in cui si è verificato l'infortunio rientra nel percorso abitazione-ufficio: il tutto per provare al meglio i fatti. Infine dovrà evidenziare se la data e l'ora dell'infortunio sono coerenti con il servizio che l'interessato si apprestava a svolgere o aveva svolto. Inoltre, secondo quanto chiarito dalla Corte di cassazione con la sentenza n. 15068/2001 l'interessato deve spiegare se la strada percorsa presenti rischi diversi da quelli delle vie ordinarie di comunicazione. Per esempio se si sia trattato di una strada di montagna.

IL DIPENDENTE PUBBLICO CHE CADE PER LE SCALE, PER MOTIVI DI SERVIZIO, NON SEMPRE HA RAGIONE

Il Consiglio di Stato, con Sentenza del 5 febbraio 2010, ha sancito che il dipendente pubblico non ha diritto ad essere risarcito per i danni riportati a seguito di una caduta, nonostante lo abbia fatto per motivi di servizio, in quanto ha utilizzato le scale perché l'ascensore non era funzionante. Il Consiglio di Stato ha deciso che il dipendente avrebbe dovuto usare un normale buon senso per percorrere le scale che non erano pericolose, rimanendo irrilevante l'eventuale carattere meramente occasionale di detto rischio, dal momento che va ritenuto estraneo alla nozione legislativa di occasione di lavoro il carattere di normalità o tipicità del rischio protetto.

Nonostante questo, spiegano i giudici, è necessario che la caduta "sia in collegamento con situazioni rinvenibili nell'ambiente di lavoro" come è per esempio quando l'infortunio si sia verificato a causa della "pavimentazione insidiosa dei locali" che il dipendente è costretto a percorrere per "l'espletamento della sua attività professionale". Ma nel caso sottoposto all'esame del Consiglio di Stato questo non si è verificato, in quanto il ricorrente non ha dimostrato, né allegato, che le scale ove si verificò l'infortunio fossero in condizioni tali da rendere insicuro il transito delle persone, circostanza che d'altronde non può certamente essere desunta in modo automatico, come invece implicitamente sostenuto dal ricorrente, dall'assenza di dispositivi antisdrucchiolo".

In assenza di particolari fonti di pericolo (gradini consunti, resi scivolosi dall'uso o dalla presenza di particolari sostanze, presenza eccezionale di ostacoli, ecc.), deve ritenersi sufficiente un livello assolutamente minimo di attenzione per evitare ogni tipo di lesione, sicché va esclusa la dipendenza dell'infortunio da un rischio specifico, pure inteso in senso esteso, come sopra illustrato.



DONNE DISCRIMINATE (Sanzioni più severe)

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio 2009 il Decreto Legislativo attuativo della Direttiva CE/54/2006

Per chi discrimina le donne sul lavoro le sanzioni si inaspriscono. Infatti, è entrata in vigore il 20 febbraio scorso il decreto di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il Decreto legislativo rafforza il principio antidiscriminatorio di genere ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti in particolare in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe. Sanzioni più pesanti per i datori di lavoro che discriminano, con ammende fino a 50 mila euro e anche arresto fino a sei mesi. Estensione di tutti i diritti relativi alla maternità ed alla paternità anche in caso di adozioni nazionali ed internazionali. Introduzione del divieto di discriminazione anche nelle forme pensionistiche complementari e collettive. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro.



SPORTELLI MOBBING - PARI OPPORTUNITA' FORMAZIONE - SICUREZZA

I quesiti, per i quali si assicura la massima discrezionalità, possono essere inviati al seguente indirizzo di posta elettronica: nazionale@unsainterno.it

SPAZIO PER LA SOLIDARIETÀ



La ferita di Haiti

Qualche giorno dopo il dramma di Haiti abbiamo scritto un comunicato che in via eccezionale ha aperto una parentesi sul dolore di migliaia e migliaia di esseri umani, un dolore che non si estingue certamente dopo poche settimane e che ha cambiato per sempre la vita di un'intera popolazione. Lo riportiamo integralmente perché ad Haiti il dramma continua e durerà per tanto e tanto tempo ancora.

Una pausa di riflessione su una catastrofe immane. Ormai da giorni si susseguono le immagini strazianti di ciò che nelle più diverse espressioni descrive lo stesso dramma. Non è difficile restare senza parole davanti a così tanto ed inimmaginabile dolore, così come emotivamente anche molto semplice provare sconcerto ed impotenza.

Migliaia di persone che hanno perso la vita a causa di un cataclisma che indistintamente ha ucciso giovani, vecchi e bambini. Centinaia e centinaia di corpi abbandonati ed accatastati in un'immagine che sembra irreali ma che purtroppo è la triste realtà di un evento che ci lascia senza respiro, e che a molti fa pensare a quanto sia incerta, difficile e purtroppo cruenta la vita. **In questo momento produrre comunicati su norme, contratti ed avanzamenti professionali, diventa quasi paradossale;** riteniamo invece utile aprire una parentesi non solo sul dolore ma soprattutto sulla speranza, sulla forza di chi in questo momento agisce per aiutare concretamente chi soffre; vogliamo ricordare ed esprimere la nostra vicinanza ai medici, ai militari, a tutti i volontari ed a quelli che ad ogni livello sono ora impegnati e fanno il possibile per aiutare coloro i quali sono coinvolti nel disastro.

Riportiamo i numeri della solidarietà, per chiunque volesse aiutare la popolazione di Haiti, un elenco con diverse organizzazioni a cui affidare le proprie donazioni.

- CARITAS ITALIANA, C/C postale n.347013, causale Emergenza terremoto Haiti, oppure tramite altri canali quali:
- Unicredit Banca di Roma Spa, via Taranto 49,

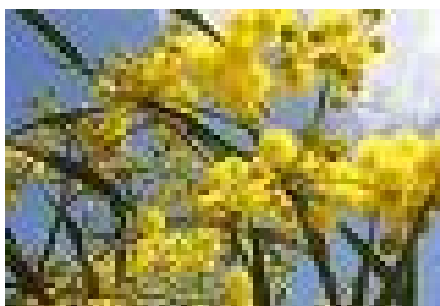
- Roma - Iban: IT50 H030 0205 2060 0001 1063 119;
- Intesa Sanpaolo, via Aurelia 796, Roma - Iban: IT19 W030 6905 0921 0000 0000 012;
- Banca Popolare Etica, via Parigi 17, Roma - Iban: IT29 U050 1803 2000 0000 0011 113;
- CartaSi e Diners telefonando a Caritas Italiana tel.06.66177001 (orario d'ufficio).
- CROCE ROSSA ITALIANA, causale Pro emergenza Haiti, tramite: - sms 48540 per donare 2 euro da numero "Wind" e "3"; - bonifico bancario causale "Pro emergenza Haiti" Iban: IT66 - C010 0503 3820 0000 0218020; - donazione online causale "Pro emergenza Haiti", www.cri.it; - numero verde tel.800.166.666.
- UNICEF ITALIA, tramite: - C/C postale n.745000, causale "Emergenza Haiti"; - C/C bancario Banca Popolare Etica, Iban: IT51 R050 1803 2000 0000 0510 051; - carta di credito online su www.unicef.it, oppure chiamando il numero verde 800.745.000; - comitati locali Unicef in tutta Italia, www.unicef.it.
- AGIRE, attraverso: - C/C postale n.85593614, intestato ad Agire onlus, via Nizza 154, 00198, Roma, causale "Emergenza Haiti"; - bonifico bancario sul conto BPM - Iban: IT47 U05584 03208 000000005856, causale "Emergenza Haiti"; donazione di due euro tramite sms al 48541 da cellulari TIM o Vodafone oppure chiamando lo stesso numero da rete fissa Telecom; - donazione online www.agire.it.
- UCODEP e OXFAM, con: - donazione online con carta di credito sul sito www.ucodep.org; - telefonando al numero verde 800.99.13.99; - C/C postale n.14301527 intestato a Ucodep, causale "Emergenza Haiti".
- AVSI, causale 'terremoto Haiti': - Credito artigiano, sede Milano Stelline, Corso Magenta 59 IBAN: IT68Z0351201614000000005000 - Conto corrente postale n. 522474.
- MEDICI SENZA FRONTIERE, con carta di credito al numero verde 800.99.66.55 oppure lo 06.44.86.92.25; - bonifico bancario IBAN IT58D0501803200000000115000; - c.c. postale 87486007; - donazione On-line sul sito www.medicisenzafrontiere.it.

ULTIM'ORA

GRADUATORIE TRASFREIMENTI

Il Direttore Centrale per le risorse umane, Prefetto Mozzi, del Dipartimento per le politiche del personale dell'Amministrazione civile per le risorse strumentali e finanziarie, con la circolare n.7 dell'8 marzo 2010 ha diramato la notizia inerente la pubblicazione delle %Graduatorie trasferimenti provinciali e comunali del personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile, valide dal 1° gennaio 2010.

Le stesse possono essere consultate all'indirizzo internet: <http://politichepersonale.interno.it> e intranet: <http://intrapersciv.interno.it>.



8 marzo 2010

*Auguri a tutte le donne per l'8 marzo
... come per ogni giorno.*

Pari opportunità ... sempre.



COMUNICAZIONE

Cari lettori, se volete periodicamente ricevere e far ricevere ad altri colleghi i nostri notiziari, è sufficiente inviare le relative e-mail ai nostri indirizzi, al fine di permettere la scrivente di inserire i nominativi ricevuti nella mailing-list della CONFISAL/UNSA-Interno, assicurando risposta e massima discrezionalità.

Invece, chiunque voglia contribuire a scrivere le pagine de "L'Informatico telematico", potrà farlo inviando articoli, notizie sindacali, riflessioni su situazioni locali o nazionali e quanto altro si ritenga utile.