



Con noi verso il futuro!

UNIONE NAZIONALE SINDACATI AUTONOMI



1861 > 2011 > >

150° anniversario Unità d'Italia

numero 1 - anno II - del 03-03-2011

Consiglio Generale 23 febbraio 2011, Roma



Il punto .

A cura del Segretario Generale - Massimo Battaglia

Carissimi iscritti e simpatizzanti, il 23 febbraio u.s. si è riunito a Roma il Consiglio Generale della Federazione Confsal-Unsa, sotto la presidenza di Giuseppe Conti.

Nella relazione che ho presentato, ho voluto prima di tutto tracciare la cornice politica sindacale in cui si muove la nostra attività, per poi ripercorrere in un secondo momento tutte le iniziative intraprese dalla Confsal-Unsa nell'ultimo anno.

Ho voluto esprimere ai Consiglieri presenti l'apprezzamento per il lavoro sindacale svolto anche a livello confederale, che ha portato alla sottoscrizione dell'Intesa del 4 febbraio u.s., con la quale si garantisce l'applicazione delle differenze retributive tra i dipendenti ai sensi del D. Lgs. n. 150/09 solo e soltanto utilizzando le risorse aggiuntive del dividendo dell'efficienza. Un risultato, questo, raggiunto grazie al nostro modo di fare sindacato, capace di evitare derive demagogiche e di mantenere un confronto costante con le autorità al fine di limitare gli effetti negativi della crisi economica globale sulle categorie dei lavoratori pubblici. Certo, **la nostra posizione è e rimane quella, come ripetuto sin dall'emanazione del D.L. 78/10, della richiesta di rinnovare i contratti scaduti** e di destinare a tale

scopo le maggiori entrate fiscali risultanti da una seria lotta all'evasione e all'elusione fiscale. A fronte delle resistenze governative su questo punto, riteniamo in ogni caso un ottimo risultato, anche se parziale, quello di aver tutelato i livelli di reddito dei lavoratori.

Nella relazione ho anche riaffermato un'altra rivendicazione sulla quale non indietreggiamo: riteniamo fondamentale l'adozione di concrete misure di defiscalizzazione dei salari dei pubblici dipendenti per sostenere i redditi e la domanda interna del paese .

Ritengo inoltre, e il Consiglio Generale con me vista l'approvazione all'unanimità della relazione presentata, sia necessaria una nuova politica di gestione del personale pubblico, puntando su formazione (intesa come leva strategica per migliorare la produttività) e ricambio generazionale.

Nel ringraziare i Consiglieri per i numerosi e partecipati interventi e chi ci legge per l'attenzione, rivolgo a tutti voi un caro saluto e l'assicurazione che la Federazione Confsal-Unsa continua giorno dopo giorno a lavorare per la difesa dei diritti dei lavoratori. E i risultati lo dimostrano.

Giuseppe Conti Presidente del Consiglio Generale

D. Presidente, per la futura attività della Federazione Confsal-Unsa, quali novità emergono da questo Consiglio Generale?

R. Questo Consiglio segna un momento importante lungo la strada dello sviluppo della Federazione, sia sul piano della definizione della politica sindacale nazionale, sia per quanto riguarda il piano dell'organizzazione interna. Da quest'ultimo punto di vista apprezzo la linea del Segretario Generale, condivisa sia dalla Segreteria che da questo Consiglio, che ha preso misure tangibili per rafforzare le strutture territoriali della Federazione Confsal-Unsa. Importante, anzi direi fondamentale, è anche l'idea di avere una sede unica per tutta la nostra Federazione, accorpando le direzioni dei diversi Coordinamenti in una sola struttura, in modo da potenziare le sinergie e ottimizzare le risorse. La sede unica può essere, come ha giustamente sottolineato il Segretario, una conquista concreta da lasciare in eredità alle future generazioni. Voglio inoltre aggiungere che anche in questo Consiglio è emersa la necessità di proseguire sulla strada, già intrapresa da anni, dell'offerta di servizi ai nostri iscritti. Siamo soddisfatti della rete di assistenza fiscale Caf-Confsal che già esiste, e che puntiamo ad estendere. Tra l'altro proprio il 4 e 5 marzo ci sarà un corso di formazione a Formia per i referenti della Confsal-Unsa, provenienti da tutta Italia, che offriranno questo servizio. Accanto a questo, vanno segnalati altri servizi offerti dalla famiglia Confsal, quali il Patronato Inpas per l'assistenza previdenziale e sociale e la ConfsalForm impegnata nel campo della formazione.



Rita Cipolla Segretario Nazionale Coordinamento Trasporti

D. Alla luce del costante sviluppo tecnologico, vi è stata una corrispondente innovazione dei processi lavorativi nella tua amministrazione? Se sì, ritieni che la produttività dell'amministrazione possa essere migliorata puntando su formazione e sui giovani?

R. L'amministrazione trasporti, e nello specifico la motorizzazione, ha avviato il processo informatico già alla fine degli anni '70. L'evoluzione del settore ha comportato una frequenza di contatto con l'utenza sempre maggiore e una conseguente costante modifica dei processi lavorativi. Purtroppo la strategia adottata dalla amministrazione è stata l'esternalizzazione di molti servizi, quali la digitazione dati dell'ufficio centrale operativo dove affluiscono i dati da tutto il paese, o i servizi di contatto con l'utenza.

Tali scelte, seppure motivate da un contingente di personale largamente insufficiente, hanno di fatto distolto fondi che avrebbero potuto confluire nel capitolo per la formazione del personale, che, ad esempio, nell'anno 2009 aveva una dotazione **pro capite pari ad 1 euro**. Qualora invece si investisse sulla formazione interna le risposte ai cittadini potrebbero essere complessivamente fornite da un "addetto ai lavori", offrendo un servizio di maggiore qualità e che soddisfi pienamente l'utenza. Sarebbe pertanto importante puntare su un progetto di formazione di contenuti specifici e di utilizzo delle tecnologie ora in uso, avendo cura di alfabetizzare coloro che sono entrati nella pubblica amministrazione utilizzando la mitica "Olivetti 88" senza dimenticare di affiancarli con i futuri funzionari del paese. **Perché le tecniche si studiano, l'esperienza si condivide.**



Giuseppe Urbino Segretario Nazionale Coordinamento Beni Culturali



D. Come valuti la firma dell'Intesa del 4 febbraio u.s. a Palazzo Chigi?

R. Il Pubblico Impiego, fin troppo maltrattato agli occhi dell'opinione pubblica e dalle severe "Norme Brunetta", ha avuto, con questa Intesa, una sferzata di energia ed una boccata d'ossigeno perché, in mancanza di tale accordo, ci sarebbero state effettive e sostanziali difficoltà nel coniugare l'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 soprattutto riguardo alla cosiddetta "Premialità" rispetto al blocco del rinnovo dei Contratti Nazionali per il triennio 2010/2012, dovuto alla manovra finanziaria.

Come sappiamo, l'Intesa garantisce il mantenimento dei livelli retributivi accessori e l'esercizio di "adequate" relazioni sindacali sia a livello nazionale che nei luoghi di lavoro.

Non voglio comunque entrare ulteriormente nel merito dell'Intesa, già ampiamente pubblicizzata nei Notiziari CONF.SAL e CONF.SAL-UNSA, anche attraverso un chiaro e sintetico volantino. Quello che a me preme sottolineare è il risultato politico ottenuto.

Infatti, nonostante siano tempi duri per il Pubblico Impiego, come già accennato in precedenza, la Pubblica Amministrazione resta un caposaldo fondamentale del sistema di erogazione di servizi. Non rispondono quindi al vero le affermazioni di chi, strumentalizzando, si oppone "tout court" ad ogni proposta di ammodernamento della Pubblica Amministrazione paventando scenari apocalittici. Naturalmente l'Intesa siglata il 4 febbraio tra Governo, CONF.SAL, CISL e UIL è solo un primo passo, seppur importante, verso una serie di provvedimenti che, se discussi e condivisi civilmente tra Governo e Parti Sociali, possono dare buoni frutti per il beneficio dei lavoratori del settore e, naturalmente, degli utenti, ovvero i cittadini italiani.

Francesco Cavallaro Segretario Nazionale Coordinamento Interno



D. La Confisal-Unsa si è impegnata per difendere i lavoratori precari, tanto che a fine dicembre scorso abbiamo scongiurato l'interruzione del loro rapporto di lavoro. La situazione però non è ancora del tutto risolta. Il Coordinamento Interno cosa si propone di fare a tutela dei colleghi?

R. L'anno appena trascorso ha visto un'intensa attività sindacale a tutela dei 650 lavoratori a tempo determinato presenti nel Ministero dell'Interno, con tutta una serie di manifestazioni in diverse province, tra le quali va evidenziata quella svolta nel dicembre scorso a Milano (3 giorni di assemblea e l'inizio anche di uno sciopero della fame) che ha visto coinvolti i lavoratori precari della città e delle province limitrofe; il tutto documentato da alcuni servizi del TG 3 della RAI.

Anche se l'azione del sindacato è riuscita a bloccare il cupo disegno che dopo 8 anni di ininterrotto rapporto di lavoro voleva il licenziamento degli interessati, va rilevato che l'aver ottenuto una proroga di un anno attraverso la stipula di un contratto ex novo, non può creare le condizioni di certezza indispensabili a garantire continuità ai lavoratori, né tantomeno favorisce l'espletamento delle pratiche relative alle sanatorie dei flussi immigratori che periodicamente si susseguono.

La definitiva stabilizzazione dei lavoratori precari, eviterebbe di conseguenza che il personale appartenente alla Polizia di Stato provveda alla loro sostituzione nell'espletamento delle mansioni burocratiche, con la distrazione di forze operative addette al controllo del territorio; tutto ciò mentre ci si avvale anche dell'ausilio dell'Esercito.

Considerato inoltre, che le condizioni di temporaneità sottoscritte a suo tempo, tese all'impiego limitato di questi lavoratori sono venute meno, gli stessi sono stati invitati nello scorso mese di gennaio ad impugnare, nei tempi previsti, il precedente contratto scaduto nel dicembre scorso, dando mandato al nostro ufficio legale di verificare tutte le condizioni che mirino alla loro effettiva stabilizzazione.

Iris Lauriola Segretario Nazionale Coordinamento Esteri



D. Com'è possibile garantire la tutela sindacale a lavoratori che prestano servizio in oltre 150 Paesi nel mondo ?

R. Indubbiamente non è facile far sentire la presenza ed il sostegno del sindacato anche in sedi lontane migliaia di chilometri e con diversi fusi orari. Tuttavia, la criticità più eclatante è rappresentata dai diversi regimi contrattuali del personale del Ministero Affari Esteri che dà origine, in molti casi, a clamorose disparità di trattamento. Tra queste, quella più sentita è senz'altro **l'esclusione di ca. 1.400 dipendenti dalle prerogative sindacali**. Questi dipendenti, assunti a tempo indeterminato tramite concorso pubblico dalle singole sedi diplomatico-consolari e dagli Istituti Italiani di Cultura, non possono infatti ad oggi esprimere il loro voto né essere eletti durante le elezioni RSU. Non hanno voce, quando all'interno delle sedi vengono definiti l'orario di lavoro, l'organizzazione e la sicurezza sul posto di lavoro. In altre parole, **questo personale è escluso da un diritto indisponibile previsto dalla stessa Costituzione italiana**. Il nostro Coordinamento, con il sostegno della Federazione, si sta battendo da anni per ottenere una legge che estenda questi diritti anche al personale finora escluso. Attualmente, la Commissione Esteri del Senato sta discutendo un apposito disegno di legge – il quale ha già superato il vaglio da parte di tutte le Commissioni della Camera –, che potrebbe finalmente porre fine all'attuale situazione di **"apartheid sindacale"**, fortemente alimentata, peraltro, da CGIL, CISL e UIL che in più occasioni hanno manifestato la loro contrarietà (sic!) a questo provvedimento legislativo.

Oltre a questa problematica, è da sottolineare che le condizioni, nelle quali opera quotidianamente il personale del Ministero degli Affari Esteri, sono molto diverse tra loro e nonostante la grande capacità di adattamento dei lavoratori, possono sorgere criticità strettamente connesse alle realtà locali, con un impatto diretto sulla vita lavorativa dei dipendenti. Proprio in questi giorni la nostra attenzione è particolarmente focalizzata sul personale in servizio nei Paesi in cui vi sono situazioni interne estremamente critiche – come ad esempio la Tunisia, l'Egitto e la Libia – in cui la priorità è rappresentata dalla sicurezza dei dipendenti e delle loro famiglie. Nonostante la Farnesina abbia autorizzato il personale a rientrare in Italia, molti dipendenti di ruolo e a contratto hanno deciso volontariamente di rimanere in servizio per prestare assistenza ai nostri connazionali. **A loro e a tutti i lavoratori che prestano servizio in situazioni di estremo disagio, va il nostro più sincero ringraziamento e più affettuoso saluto.**



Roberto Martinelli Consigliere Generale



D. Qual è stato l'impatto delle nuove assunzioni degli ultimi due anni nell'amministrazione penitenziaria? La P.A. ha bisogno di nuove energie?

R. Dopo diversi anni finalmente l'Amministrazione penitenziaria, grazie anche alle battaglie sindacali, ha potuto immettere in servizio alcune professionalità fondamentali per la propria mission istituzionale. Parliamo di educatori, contabili, ingegneri, geometri e collaboratori. Certamente il numero non è sufficiente a garantire né il ricambio generazionale (blocco del turn over), né il soddisfacimento dell'enorme carico di lavoro che investe l'intero sistema penitenziario per la ben nota questione del grave sovraffollamento dei ristretti negli istituti penitenziari e della insufficienza delle strutture sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, con dannose ripercussioni anche per il personale che opera nelle carceri. E' ancora particolarmente da evidenziare la carenza di assistenti sociali per i quali non si svolge un concorso da più di dieci anni.

La Pubblica amministrazione ha sempre più bisogno di nuove energie per far fronte ad un nuovo sistema di gestione delle procedure sempre più legato alla tecnologia informatica e alla sperimentazione di nuovi modelli organizzativi.

Posso confermare che l'immissione di nuovo personale preparato e motivato sta dando buoni risultati, alleviando il notevole carico di lavoro esistente; il sindacato pertanto sta chiedendo con forza l'espletamento di nuovi concorsi per sopperire a quella carenza strutturale di personale, così come testimonia la distanza numerica tra posti previsti in pianta organica e presenza effettive in servizio.

Salvatore Miragliotta Segretario Nazionale Coordinamento Comunicazioni



D. Qual è la priorità per il Coordinamento Comunicazioni nel 2011?

R. Prima di rispondere alla domanda posta è bene accennare brevemente al processo di accorpamento dei tre ex Ministeri (Comunicazioni, Commercio Estero, e Attività Produttive) avvenuto con D.P.R. n.197 del 28/11/2008 che ha visto nascere il Dicastero del Ministero dello Sviluppo Economico, MISE.

Come avvio ciò ha comportato enormi problemi riguardanti il personale, le strutture logistiche e le competenze. Primo difficile problema affrontato è stato quello di riallocare il personale secondo il dettato del D.P.R. Ciò ha richiesto massimo impegno e lunghe trattative tra le componenti ministeriali anche per la ripartizione delle competenze. In ordine alle strutture logistiche si è dovuto affrontare il problema della **mobilità interna** che non è ancora concluso per carenza di fondi, motivo per il quale siamo ancora impegnati a portare a compimento questo processo per alleviare il disagio dei lavoratori e rendere funzionali le strutture.

L'impegno per l'anno in corso è, oltre a concludere la mobilità, la realizzazione di un trattamento omogeneo per tutti i lavoratori, oggi diversificato perchè ogni ex Ministero aveva i propri contratti integrativi e quindi regole diverse.

Tra i temi che più stanno a cuore a tutti i lavoratori e che costituiscono una forte rivendicazione per il nostro sindacato rientrano quelli riferiti **all'equiparazione dell'Indennità di Amministrazione** che ancora oggi discrimina fortemente i lavoratori, i quali a parità di livello e di mansioni svolte, percepiscono trattamenti diversificati e addirittura particolarmente penalizzanti per alcune categorie di lavoratori.

Ciò richiede, oltre all'impegno costante da parte sindacale, anche e **soprattutto una volontà politica di recuperare risorse economiche per rendere "reali" gli accorpamenti voluti dal legislatore.**

Altro tema è quello riferito all'**equiparazione dei profili professionali** che, per via dei differenti integrativi dei tre ex Dicasteri, collocano il personale in posizioni talmente assurde e a volte incompatibili tra loro.

Su questi argomenti la Confsal-Unsa si sta impegnando costantemente per tutelare le rivendicazioni patrimoniali e di disciplina giuridica del rapporto di lavoro dei dipendenti del Ministero.

Gianfranco Braconi

Segretario Nazionale Coordinamento Difesa



D. Quali sono gli aspetti più critici dell'applicazione della Riforma Brunetta nel ministero della Difesa?

R. Gli aspetti più critici dell'applicazione della Riforma Brunetta nel Ministero della Difesa risiedono proprio nell'applicazione della stessa.

Il 23 dicembre 2010 il Ministro della Difesa On. Ignazio La Russa ha sottoscritto le Direttive relative alla "Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Organizzativa del Personale Civile" predisposte dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Ministero stesso.

La filosofia della Riforma Brunetta è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche fissando dei criteri di valutazione che favoriscono la messa in moto di corrispondenti comportamenti virtuosi, da parte dei lavoratori, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia della stessa amministrazione. Nell'amministrazione difesa, invece, si applica il D.lgs 150/09 solo nella parte che riguarda la valutazione del personale civile, esentando, nello stesso tempo, la componente militare dalla valutazione e dal raggiungimento degli obiettivi creando una disparità di trattamento unica ed imbarazzante.

Alcune amministrazioni hanno riconosciuto il loro "personale dipendente" come atipico e pertanto, lo "esentano" dall'applicazione della riforma; nella difesa, **il ministero atipico per eccellenza**, invece si esenta la componente militare, che per ironia della sorte al 90% è quella che valuta quella civile, sia dalla valutazione e sia dal raggiungimento degli obiettivi, facendo venir meno proprio il criterio essenziale attorno a cui ruota la riforma Brunetta, che è quello di vincolare sia i valutatori (i dirigenti) che i valutati (i dipendenti) al raggiungimento degli obiettivi, poiché la valutazione di entrambe le figure dipende dai risultati complessivi raggiunti dalla struttura. Senza considerare, poi, che nelle direttive emanate dall'O.I.V. le schede di valutazione allegate sono mal congegnate, proprio per la disparità di status che c'è tra i valutatori e i valutati. Tali schede rappresentano però un elemento centrale nel processo di valutazione poiché vanno ad influenzare il salario accessorio e la carriera del lavoratore, ma alla fine, proprio in virtù della citata tipicità dell'amministrazione, esse individuano quale unico "criterio oggettivo" per la valutazione del personale la mera "presenza in servizio", il che è in totale contraddizione con la 150/09.

Nell'incontro avuto il 21 febbraio con il Sottosegretario di Stato On. Giuseppe COSSIGA la nostra Federazione ha affermato che alla luce dell'Accordo Governo-Sindacati del 4 febbraio, dovrà seguire, immediatamente dopo la definizione del DPCM in questione, un nuovo incontro dove saranno recepite le novità introdotte che, conseguentemente, rivedranno quanto sino ad oggi emanato.

Claudio Pedi

Segretario Nazionale Coordinamento Presidenza del Consiglio dei Ministri



*Parlando della Presidenza del Consiglio dei Ministri si rischia sempre di rimanere impantanati nel ginepraio dei problemi di strutture e di organizzazione di uno dei più qualificati (super!) Ministri (si fa per dire) dove si decide la politica e il futuro dell'Italia. A noi invece, preme far capire a chi guarda la P.C.M. come questa sia strutturata, quali mansioni svolge e quali sono le persone che vi prestano servizio. **Ne parliamo con Claudio Pedi.***

D.: Perché è così importante questo sindacato autonomo?

L'importanza della presenza della Confisal-UNSA nella P.C.M. attraverso il proprio Coordinamento deriva dal fatto di aver sempre mantenuto e rispettato gli impegni assunti con tutti i lavoratori della P.C.M. con coerenza e fermezza. Occorre poi tener presente che tutti gli iscritti alla Confisal-UNSA appartengono esclusivamente al personale di ruolo previsto dalla legge 400/88 e non a quegli Uffici e Dipartimenti istituiti successivamente alla predetta legge che non dovrebbero rientrare nel progetto di riordino della Presidenza del Consiglio.

D.: Quale futuro ha la P.C.M. con tutti i suoi Dipartimenti?

Per quanto riguarda il futuro della Presidenza del Consiglio dei Ministri il nostro sindacato ha sempre sostenuto la necessità di una struttura organizzativa più snella e funzionale, depurata di tutte le competenze e attribuzioni dei Ministeri e Enti territoriali, che nel tempo sono confluite per effetto di leggi successive alla legge 400/88.

D.: Quale futuro per i dipendenti che prestano servizio nella P.C.M.?

Per quanto concerne invece, il personale che dovrebbe far parte della nuova organizzazione della P.C.M., riteniamo essenziale che non si possa prescindere dal personale di ruolo che già vi opera, perché ha già da tempo superato procedure concorsuali ed acquisito professionalità ed esperienza.

D.: Molti dicono che la P.C.M. sia uno dei posti più ambiti dove poter lavorare, è vero?

Che la Presidenza del Consiglio sia uno dei posti più ambiti dove poter lavorare è dimostrato dal numero elevato di risorse umane che è confluito nel tempo, a vario titolo, nelle relative strutture. Ma questa è più una questione di prestigio che di sostanza, infatti a tutt'oggi la Presidenza del Consiglio, nonostante la faticosa e giusta conquista del Comparto autonomo di

contrattazione che ha visto il nostro sindacato battersi con tenace fermezza e in prima linea, non ha ancora raggiunto l'obiettivo, per i propri dipendenti, di un trattamento contrattuale al pari degli omologhi colleghi che prestano servizio alle dipendenze degli altri Organi Costituzionali.

Il riconoscimento alla P.C.M. della titolarità di determinate prerogative ordinamentali senza dubbio differenziate rispetto a quelle degli altri ministeri, si riflette sulle varie ipotesi di salvaguardia del disegno organizzativo previsto dalla legge 400/88, nel quale si rileva che la posizione della peculiare amministrazione dello Stato che è la P.C.M. va considerata specifica e speciale, "diversa" quindi dalle altre amministrazioni.

Per tali motivi, a nostro parere, la P.C.M. è assimilabile agli altri organi costituzionali.

Un rafforzamento della specialità ordinamentale è stata ancora una volta acclarata con l'introduzione normativa intervenuta con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5/11/2010 n.226 che regola l'attuazione della previsione dell'art.74, comma 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 per cui alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche con riferimento alla definizione del comparto autonomo di contrattazione collettiva, in considerazione della peculiarità del relativo ordinamento, che discende dagli articoli 92 e 95 della Costituzione.

L'obiettivo sindacale della Confisal-UNSA è il raggiungimento del giusto riconoscimento professionale al personale della Presidenza del Consiglio quale organo costituzionale, ragion per cui è ineludibile la crescita sempre più importante della Confisal-UNSA sia di iscrizioni che di amici simpatizzanti quale garanzia di una presenza forte e responsabile, di un sindacato che ha chiaro davanti a sé gli impegni che si assume nei confronti dei lavoratori.

Damiano Mele

Segretario Nazionale Coordinamento Corte dei conti



D. Anche nel 2010, come tua abitudine, hai realizzato molte riunioni su tutto il territorio nazionale. Cosa chiedono al sindacato i lavoratori che hai incontrato?

R. Un tempo l'attività sindacale si concretizzava principalmente in un'attenta gestione dei CCNL, demandando alla trattativa territoriale e alle RSU gli argomenti definiti nei CCNI. Attualmente questo procedimento non è più praticabile in quanto le nuove leggi (normativa Brunetta) impongono cambiamenti radicali e comportamenti adeguati ai tempi e alle nuove attività lavorative.

Per fornire risposte concrete occorre intervenire direttamente sul posto di lavoro cercando soluzioni condivise con i lavoratori. Consapevoli del non facile ruolo che ci attende, anche per la pesante crisi economica, il Coordinamento Corte dei conti della Federazione Confsal-Unsa è da tempo vicino agli iscritti ed ai lavoratori della Corte attraverso incontri e assemblee regionali. Questi, tenuti da ottobre 2010 presso le sedi di Napoli, l'Aquila, Trieste, Trento, Cagliari, Venezia, Palermo, Torino e Milano, hanno interessato tematiche sia di carattere strettamente locale, quali gli orari di lavoro, la banca delle ore, ecc..., risolvibili con la parte datoriale, sia quelli comuni a tutte le P.A..

Quello che più emerge da questi incontri è:

- il rispetto della dignità per chi ogni giorno svolge il proprio lavoro con dedizione senza che questo venga calpestato con campagne diffamatorie;
- il riconoscimento delle professionalità acquisite e dei relativi trattamenti economici;
- la salvaguardia del potere di acquisto degli stipendi che, a causa del blocco dei contratti e dell'inflazione, diminuisce ogni giorno di più;
- una più rispondente applicazione alla reale attività svolta dal dipendente nella definizione delle percentuali di merito attualmente stabilite dall'art. 19 del d.lgs n.150/2009.

Abbiamo sempre rilevato grande partecipazione e apprezzamento per la nostra continua presenza sul territorio e per le positive soluzioni attuate dalla Federazione Confsal-Unsa e dai suoi Coordinamenti.

SENTENZE



Cassazione- Sezione Lavoro – sentenza n. 3042 /2011

No al licenziamento disciplinare per l'offesa “una tantum” al superiore gerarchico

L'offesa al proprio superiore gerarchico, a seguito di un diverbio, non può determinare la sanzione del licenziamento disciplinare, a patto, però che l'offesa scaturisca da un episodio sporadico e sia pronunciata da un dipendente che non è mai stato coinvolto in situazioni simili.

Così si è pronunciata la Corte Suprema di Cassazione, con sentenza n.3042 dell'8 Febbraio 2011, secondo cui *“la pronuncia di frasi offensive da parte del lavoratore nei confronti del superiore gerarchico non possiede il carattere di particolare gravità tale da legittimare il licenziamento laddove la condotta del dipendente ha carattere episodico e proviene da un lavoratore che mai ha dato luogo a censure comportamentali”*.

Conseguentemente bene ha fatto il giudice di merito a reintegrare il dipendente al proprio posto di lavoro, condannando, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in suo favore.

Nella condotta del lavoratore non si può rinvenire quella particolare gravità che legittimi un licenziamento che, conseguentemente, diventa una sanzione sproporzionata all'episodio verificatosi.

Cassazione penale, sezione VI – sentenza n.256/2011

Non sussiste il reato di peculato se la telefonata del dipendente è di breve durata

La Cassazione, dopo aver sdoganato la navigazione di internet negli uffici pubblici – vedi sentenza n..41709 del 25/11/2010, che sancisce che non risponde di peculato il dipendente che naviga su internet dal pc dell'ufficio per ragioni personali -, ha ribadito che anche la telefonata di breve durata, fatta dal lavoratore per motivi personali, rappresenta un danno di tale scarsa entità ai danni dell'Amministrazione da non far sussistere il reato di peculato.

E' consolidata giurisprudenza, che *“danni al patrimonio della pubblica amministrazione di scarsa entità finiscono per essere irrilevanti”* e pertanto vengono considerate *“condotte inoffensive del bene giuridico tutelato”*.

Si evidenzia, infatti, che affinché sussista l'elemento materiale del reato di peculato è necessario che i beni sottratti all'amministrazione posseggano un significativo rilievo economico.

SENTENZE



Tar Puglia – sezione 3 - sentenza n.63/2011

Pubblico impiego Forze armate - permessi retribuiti - requisito “continuità” assistenza non significa assistenza quotidiana ma assistenza secondo criteri di sistematicità e adeguatezza.

Il TAR della Puglia ha accolto il ricorso di un dipendente della Guardia di Finanza a cui era stata rigettata l’istanza, volta ad ottenere i 3 giorni di permesso mensile, ai sensi dell’art.33, comma 3, Legge 104/92, per mancanza del requisito della continuità che non sussisterebbe a causa dell’eccessiva distanza intercorrente tra la sede di servizio e la località di residenza del soggetto portatore di handicap.

Il Collegio ha ritenuto che il requisito della continuità dell’assistenza non possa farsi coincidere con una quotidianità dell’assistenza medesima, essendo sufficiente che tale assistenza si svolga secondo criteri di sistematicità e di adeguatezza (orientamenti giurisprudenziali recepiti anche dall’INPS).

Alla luce di quanto sopra, la distanza non può in sé rappresentare elemento dirimente della mancata concessione del beneficio, infatti rientra nelle valutazioni personali del lavoratore che assiste la persona handicappata trovare la soluzione organizzativa possibile per dare l’ottimale assistenza alla persona handicappata stessa, compatibile con la lontananza e le specifiche esigenze della persona assistita.

Cassazione , sezione lavoro – sentenza n.24796 /2010

Timbratura cartellino collega assente – giusta causa di licenziamento

Se un lavoratore dipendente effettua la timbratura del cartellino al posto di un collega assente, può essere licenziato per giusta causa.

La giusta causa, nella fattispecie, è rappresentata dal venir meno del rapporto di fiducia fra impresa e dipendente.

La Corte Suprema, quindi, confermando la sentenza della Corte d’Appello, ha definitivamente ribadito che *“questo tipo di condotta è idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario caratterizzante il rapporto fra le parti, evidenziando il deliberato volontario tentativo di trarre in inganno la datrice di lavoro.”*

E’ ammesso, invece, uno sconto di pena al dipendente pubblico che timbra e poi esce per qualche ora. (cfr.Cassazione Civile)

SENTENZE



Cassazione – sentenza n.3043 del'8/2/2011

Contestazione disciplinare tardiva - Licenziamento illegittimo

La Corte Suprema di Cassazione ha sancito il principio secondo cui se la contestazione disciplinare arriva dopo due mesi e, quindi, non tempestivamente, il licenziamento è illegittimo.

Infatti, la tardività della contestazione costituisce lesione delle garanzie procedurali disciplinate dall'art.7 dello Statuto dei diritti dei lavoratori e motivo di illegittimità del licenziamento disciplinare *“perché il ritardo realizza sempre e comunque una ingiustificata dilatazione del tempo che il lavoratore dovrà attendere prima di conoscere gli esiti delle determinazioni datoriali”*.

Il principio di tempestività della contestazione degli addebiti non risiede solamente nella necessità di salvaguardare il diritto di difesa del lavoratore, ma si fonda, soprattutto, sull'esigenza di evitare l'incertezza sulla sorte del rapporto di lavoro e dell'affidamento che il lavoratore deve poter riporre circa la sua prosecuzione.

Cassazione – sezione seconda penale – sentenza n.6461 /2011

Dipendente pubblico che si allontana dall'Ufficio per motivi di lavoro – accusa di allontanamento anche per motivi personali deve essere provata –

Nella fattispecie si è trattato di un dipendente del Comune di Firenze che si allontanava dall'Ufficio per ragioni lavorative – con compiti in materia edilizia -, ma che era stato visto spesso assentarsi anche per motivi personali.

Da qui era scattata la denuncia.

Il Tribunale di Firenze ha ritenuto, però, che il sospetto di truffa non era stato suffragato da alcuna prova che l'imputato si allontanasse dall'Ufficio per motivi personali.

Contro questa decisione il P.M. di Firenze ha presentato ricorso in Cassazione, ma anche quest'ultima ha respinto i motivi del ricorso per mancanza di prove.

Di conseguenza l'accusa di truffa, ai sensi dell'art..640, c.1 e 2 del codice penale, deve essere provata e *“non può risolversi in generiche censure in punto di fatto che tendono unicamente a prospettare una diversa ed alternativa lettura dei fatti in causa”*.