

FLP News

Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Periodico d'Informazione Culturale, Politica, Sindacale e Sociale

COMPARTO MINISTERI COMPUTABILITÀ DELL'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

La forte pressione esercitata dalla FLP per il riconoscimento del computo dell'indennità di amministrazione nella base di calcolo della quota "A" della pensione per il personale del comparto Ministeri e degli altri Comparti del Pubblico Impiego ove la stessa è prevista (quali Agenzie Fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri) ha ottenuto già importanti successi, l'ultimo in ordine di tempo è datato 2 dicembre 2004.

In quella data, il consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPDAP ha dato mandato al Presidente di intraprendere presso le competenti sedi istituzionali ogni utile iniziativa volta all'acquisizione del parere definitivo alla luce della nuova situazione venutasi a creare con la sentenza n. 1620/2004 della Sezione Giurisdizionale per la Regione Siciliana della Corte dei Conti e delle verosimili

conseguenze negative per l'Istituto dovute ad un massiccio aumento del contenzioso.

Nonostante, qualche "Cassandra" sindacale ci abbia additato come venditori di fumo, quanto fin qui esposto rafforza il nostro convincimento sulla fondatezza dei motivi che ci hanno spinto a impegnare le nostre risorse per la risoluzione di questo problema che sta a cuore a tutti gli impiegati del comparto Ministeri.

Fondamentale è stato l'apporto del nostro consulente del lavoro, prof.ssa Gencarelli Rosaria che ha predisposto il fac-simile di ricorso da noi diffuso e largamente utilizzato sul territorio nazionale e pubblicato anche nel forum del sito di un'associazione non più aderente alla FLP.

Vi terremo informati sullo sviluppo della vicenda pronti a proseguire, se sarà necessario, la battaglia per il riconoscimento dei nostri diritti.

COORDINAMENTO NAZIONALE FLP BAC NUOVA SQUADRA

In data 12.01.2005, la nuova squadra della FLP-BAC: Pasquale Nardone, Coordinatore Generale; Rinaldo Satolli, Vice Coordinatore e Giovanni Sgambato, Componente del Coordinamento, si sono riuniti in Roma presso la sede della FLP, presente la Segreteria Generale FLP, per dare un assetto organizzativo alla struttura, (tra l'altro si è deciso il trasferimento della sede FLP BAC da Napoli a Roma presso il MIBAC - Via del Collegio Romano 27) ed affinare una linea sindacale vertenziale ed autonoma nel Settore dei Beni Culturali, Settore in questo momento, con il nuovo Codice e la Finanziaria 2005, molto esposto alla "esternalizzazione" delle attività proprie del Ministero ed alla contestuale dequalificazione del personale di ruolo.

Nomine Direttori Regionali e Soprintendenti per Beni Culturali e Paesaggistici

Dopo un rinvio di sei mesi, a seguito della riorganizzazione del Ministero, a fine anno 2004 c'è stato il comunicato stampa del Ministro Urbani per le conferme o gli avvicendamenti (in verità questi ultimi...pochissimi) dei Soprintendenti e Direttori Regionali .

Ancora una volta, in specie nell'archeologia, molti dirigenti sono rimasti al loro posto, nonostante la normativa e la buona gestione della "res publica" impongano gli avvicendamenti automatici dei dirigenti. Forse ancora a Roma non si è in grado di poter valutare annualmente la produttività degli stessi in periferia?

Sommario

COMPARTO MINISTERI: Computabilità dell'indennità di amministrazione	pag. 1
COORDINAMENTO NAZIONALE FLP BAC: Nuova squadra	pag. 1
PRIVACY: Riservatezza del fascicolo del dipendente	pag. 2
FORMAZIONE DIRIGENZIALE: I titoli utili per il Corso-Concorso	pag. 2
DOGANE: A che punto è la notte?	pag. 3
IN SERVIZIO FINO A 70 ANNI: Legge n° 186/04	pag. 3
ESPOSIZIONE ALL'AMIANTO: Circolare INAIL n° 90 del 29/12/2004	pag. 4
FINANZIARIA 2005: Contro i dipendenti pubblici	pag. 5
INPS: I nuovi importi per il 2005	pag. 5
MOBBING: Come si riconosce, danni provocati	pag. 6
FLP TESORO: Istituzione sportello di ascolto Anti Mobbing	pag. 7
LAVORO: Contratto integrativo, nulla di fatto	pag. 8
LIBRI: Un misterioso crogiuolo di visioni oniriche	pag. 8

PRIVACY RISERVATEZZA DEL FASCICOLO DEL DIPENDENTE

La Legge n. 675 del 1996 a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali (della "privacy"), garantisce che il trattamento dei suddetti dati si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche, con particolare riferimento alla riservatezza e all'identità personale.

La sopraindicata Legge ha subito negli ultimi decenni molti approfondimenti e ampliamenti, soprattutto nella direzione di una maggior tutela dei cosiddetti "dati sensibili" o "delicati", a garanzia dei quali è stata prevista l'istituzione di un ufficio ad hoc, costituito dal "Garante della privacy".

In particolare negli ambienti di lavoro pubblici e privati, il Garante per la privacy interviene sulla custodia delle notizie e delle informazioni sensibili relative ai dipendenti, garantendo l'applicazione di misure di sicurezza per la conservazione e il trattamento dei dati dei lavoratori.

Nel caso concreto il garante ha accolto il ricorso di una lavoratrice, dipendente di una società, che lamentava una grave violazione della propria riservatezza personale e familiare. La donna che occupava temporaneamente la scrivania di un collega aveva trovato sulla stessa scrivania la fotocopia di una lettera inviata da lei personalmente al direttore dell'ufficio, nella quale erano riportate, tra l'altro, delicate informazioni sulle condizioni di salute della figlia minore disabile.

L'interessata più volte si era rivolta all'amministrazione chiedendo spiegazioni sull'indebita divulgazione della lettera, spiegazioni che non hanno mai ricevuto adeguate risposte per iscritto.

Il Garante, a cui la donna ha sottoposto il caso, ha innanzitutto ordinato alla società di astenersi dall'ulteriore trattamento illecito dei dati personali della dipendente. Ha, inoltre, imposto alla stessa sia di adottare tutte le misure idonee a prevenire il ripetersi di eventi simili, sia di far conoscere al garante le misure adottate e le disposizioni impartite al personale per una corretta protezione dei dati personali.

La vicenda ha un duplice risvolto.

Da un lato rappresenta una violazione del codice della privacy non avendo avuto, l'azienda, cura di conservare in maniera riservata i documenti delicati sul conto delle persone.

Dall'altro permette di individuare gli accorgimenti da adottare per evitare l'indebita diffusione delle informazioni sensibili dei dipendenti.

Tra le cautele da adottarsi a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, quella principale risulta senz'altro la conservazione separata dei dati sensibili dei lavoratori da realizzarsi attraverso la costituzione di sottofascicoli o buste chiuse accessibili solo al personale autorizzato.

Ora, secondo il Garante, la presenza ingiustificata di documenti contenenti dati sensibili della dipendente e della propria figlia minore al di fuori del fascicolo personale è in netto contrasto con la disciplina sulla protezione dei dati personali e con le disposizioni in materia di misure di sicurezza da adottare, le quali se omesse finiscono per portare il datore di lavoro al risarcimento dei danni anche non patrimoniali provocati ai dipendenti.

FORMAZIONE DIRIGENZIALE I TITOLI UTILI PER IL CORSO-CONCORSO

Definiti i titoli di studio post-universitari considerati utili ai fini dell'ammissione al Corso-Concorso selettivo di formazione dirigenziale. Con un regolamento contenuto nel DPCM n°295 del 29 settembre scorso e pubblicato sulla GU n. 292 del 14-12-2004 viene data attuazione a quella parte del decreto legislativo n. 165 del 2001 che regola l'accesso alla qualifica dirigenziale e, in particolare, che determina le modalità di riconoscimento dei titoli post-universitari, quali la laurea specialistica, il diploma di specializzazione, il dottorato di ricerca, o altro titolo rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private.

Sono considerati utili ai fini dell'ammissione al Corso-Concorso selettivo di formazione dirigenziale i titoli di studio post-universitari rilasciati da università o istituti universitari italiani o di Paesi appartenenti all'Unione europea, riconosciuti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e ottenuti all'esito di corsi su classi di durata almeno biennale che si concludono con un esame finale.

La verifica conclusiva dovrà consistere in una prova scritta e in una prova orale sulle materie di esame e su prove pratiche attitudinali dirette a verificare il possesso delle capacità dirigenziali. Almeno un quinto delle attività formative sarà costituito da stage presso amministrazioni pubbliche o aziende private sia italiane che estere.

Ma di quali requisiti devono essere in possesso le istituzioni formative pubbliche o private affinché siano riconosciuti i titoli che queste rilasciano?: Innanzitutto avere una esperienza decennale in corsi di formazione manageriale e di scienza dell'amministrazione; la docenza deve essere poi di elevato livello professionale e caratterizzata dalla presenza di professori universitari di discipline afferenti alle materie oggetto delle prove di esame per l'ammissione al Corso-Concorso; infine, devono essere dotate di adeguate strutture edilizie, strumentali, didattico scientifiche e di idonei servizi per gli studenti.

DOGANE A CHE PUNTO È LA NOTTE?

Ci eravamo lasciati con la firma sul FSP 2004 (ex-FUA), ai concorsi interni illegali che continuano imperterriti, con i sindacati confederali che prima chiedono incontri al direttore dell'agenzia e poi si rimangiano tutto.

Cosa è successo nel frattempo?

Stanno per arrivare i soldi del FSP 2004 (ma non dovevano essere pagati entro il 31 dicembre?) ed è confermato che il "congruo anticipo" sull'indennità di professionalità sarà del 25%, pari a circa 300-400 euro pro-capite. Il che vuol dire aveva torto chi diceva che non firmando questo accordo volevamo bloccare i pagamenti (ben 300 euro!), che abbiamo fatto bene a non firmare questo vero e proprio accordo-burla e che si rischia, come già accaduto per il Contratto 2002-2003, che questi 300-400 euro saranno le uniche somme ad essere stabilizzate con il contratto integrativo, così saranno contenti quei sindacati che sono convinti che la "perequazione" si faccia togliendo soldi ai doganali e non aggiungendoli ai lavoratori delle altre agenzie.

Inoltre, continua la corsa verso il baratro dei concorsi interni illegali che saranno affossati dai giudici, così saranno contenti quei sindacati che hanno rifiutato l'avanzamento di una posizione economica per tutti i lavoratori, come riconoscimento della professionalità acquisita, e potranno ricominciare a promettere senza mai mantenere.

Intanto, i 50 milioni di euro provenienti dalla Unione Europea e destinati e promessi ai lavoratori doganali, hanno preso altre vie per volere del governo, che un giorno si e un altro pure insulta impunemente i dipendenti

pubblici e quindi avrà pensato bene che questi soldi non li meritavamo.

Però, vi avranno spiegato, il 23 dicembre si è aperto il contratto integrativo di agenzia: ma quale contratto integrativo! C'è stata a stento una riunione preparatoria durante la quale agenzia e sindacati hanno fatto poco più che scambiarsi gli auguri per le imminenti festività e, come usa a fine anno tra bravi bambini, hanno fatto l'elenco dei buoni propositi per l'anno nuovo.

In mezzo a tutto questo stanno i lavoratori doganali che non vedono un passaggio di livello da decenni, ai quali viene chiesto di lavorare sempre più per essere pagati sempre meno, ai quali si fanno promesse che durano lo spazio di un mattino.

Non c'è scampo: o si cambia strada alla svelta o ci ritroveremo di nuovo un contratto con meno soldi per i doganali, nessuna possibilità di carriera (se non per i tanti sindacalisti che sia a livello nazionale che periferico ne stanno facendo tanta), carichi di lavoro crescenti a riconoscimento zero.

La FLP Finanze lavorerà perché ciò non accada ma se saremo soli e i lavoratori non ci daranno forza, potremo fare poco per arginare l'onda consociativa che sta travolgendo l'agenzia delle dogane.

Noi siamo pronti a lottare per evitare che continui lo sport del calcio in....faccia al doganale. Ma voi, lavoratori doganali, non siete stanchi di prendere calci?

Noi il quadro ve lo abbiamo fatto: meditate e, se scegliete di restare ancora fermi, non diteci poi che non vi avevamo avvertito...

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO FINO A 70 ANNI ART.1 QUATER DELLA LEGGE N° 186/04

Ci pervengono richieste di informazioni in merito alla possibilità di trattenimento in servizio offerta dalla legge 27 luglio 2004, n. 186, pubblicata sul supplemento ordinario n. 131 della Gazzetta Ufficiale n. 175 del 28.07.2004.

Come si ricorderà, in base alla norma citata, tutti i lavoratori pubblici, ad esclusione dei lavoratori appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, alle FF.AA., alle Forze di Polizia e ai Vigili del Fuoco, possono richiedere, con apposita domanda, di permanere in servizio fino a 70 anni (prima, il limite era fissato in 67 anni). In caso di favorevole accoglimento da parte dell'Amministrazione interessata, la permanenza in servizio dovrà avvenire senza la corresponsione di alcun incentivo economico e senza alcun effetto sull'entità del futuro trattamento previdenziale. Va infine ricordato come, giusta previsione della legge in argomento, l'Amministrazione interessata, di fronte alla richiesta di un dipendente di permanere in servizio fino a 70 anni, potrà accogliere o meno detta richiesta, anche in ragione delle

proprie esigenze e della professionalità dell'interessato, ma dovrà in ogni caso rispettare le disposizioni per la riduzione programmata del personale di cui alle leggi n. 449/1997, n. 338 /2002 e n. 350/2003.

In merito all'applicazione della norma in questione, si deve segnalare che quasi tutte le Amministrazioni hanno finora sempre rigettato le istanze pervenute, comunicando agli interessati che "...tenuto conto anche delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, tale istanza non può trovare favorevole accoglimento in quanto, fra l'altro, non sussistono i requisiti di carattere finanziario (fondi per la copertura della relativa spesa) necessari per la corretta attuazione del citato articolo 1-quater della Legge 27.7.2004, n. 186 e, inoltre, sono in atto procedure per l'assunzione/assegnazione di nuovo personale".

Allo stato, dunque, per la mancanza dei fondi relativi, tutte le istanze prodotte non trovano favorevole accoglimento: ancora una presa in giro, dunque!

BENEFICI PER ESPOSIZIONE ALL'AMIANTO CIRCOLARE INTERPRETATIVA INAIL N° 90 DEL 29/12/2004

L'INAIL, con la circolare n. 90 del 29 dicembre 2004, ha emanato le istruzioni per la presentazione della domanda per accedere ai benefici previdenziali previsti per i lavoratori che siano stati esposti all'amianto; tale disciplina è stata resa operativa dal D.M. del 27 ottobre 2004.

Le istruzioni dettate dalla circolare dell'INAIL stabilisce chiarimenti sull'applicazione del Decreto attuativo pubblicato il 17 Dicembre 2004 in GU n° 295 e prevede tra le varie cose:

- a) due regimi di rivalutazione a seconda che il periodo lavorativo in esame sia o non sia soggetto ad assicurazione per infortuni sul lavoro, ovvero rispettivamente una rivalutazione con coefficiente pari all'1,5 o pari all'1,25;
- b) la data ultima di esposizione all'amianto, utile ai fini del ricevimento dei benefici, è stabilita al 2 ottobre 2003, indipendentemente dal regime di rivalutazione applicabile.
- c) fissa, per tutti indistintamente i lavoratori, il 15 giugno 2005 (il 15 giugno 2005 è il 180° giorno dalla data di pubblicazione del Decreto interministeriale nella Gazzetta Ufficiale) come data ultima per la presentazione all'INAIL della domanda di rilascio del certificato di esposizione all'amianto (Per data di presentazione della domanda si intende la data di arrivo alla Sede INAIL o la data del timbro postale di invio nel caso di raccomandata, art. 3, comma 2, del Decreto interm.), pena la decadenza dal diritto ai benefici previdenziali

Come anticipato, nella circolare l'INAIL distingue due diversi regimi di applicazione dei benefici previdenziali per esposti all'amianto:

1. Lavoratori che sono stati esposti all'amianto per periodi lavorativi soggetti all'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL

I lavoratori che hanno presentato, o, presenteranno entro il 15.06.2005, domanda di certificazione all'INAIL- e ai quali l'INAIL ha certificato o certificherà l'esposizione ultradecennale all'amianto verificatesi entro il 2 ottobre 2003 per periodi lavorativi soggetti all'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL stesso- continueranno a fruire del coefficiente moltiplicativo di 1,5 del periodo di esposizione, ai fini sia della determinazione delle prestazioni pensionistiche sia della maturazione del diritto di accesso alle pensioni medesime.

2. Lavoratori che sono stati esposti all'amianto per periodi lavorativi non soggetti all'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL

I lavoratori che, alla data del 2.10.2003, sono stati esposti all'amianto per periodi non soggetti all'assicurazione INAIL hanno diritto ai benefici previdenziali se hanno svolto attività lavorativa con concentrazione media annua non inferiore a 100 fibre/litro come valore medio su 8 ore al giorno, per un periodo non inferiore a dieci anni.

Per questi lavoratori il coefficiente è pari a 1,25 ed è utile solo per la misura della pensione e non per il diritto.

La domanda di riconoscimento dell'esposizione deve essere presentata all'INAIL- pena decadenza- entro 180 gg. dall'entrata in vigore del decreto

(entro il 15.6.2005). Anche chi avesse già presentato domanda dovrà ripresentarla.

Rientrano nell'ambito di applicazione delle nuove disposizioni i lavoratori che hanno svolto attività lavorativa che:

- non era, e tuttora non è, soggetta all'assicurazione INAIL come i Vigili del Fuoco, il personale di volo della navigazione aerea.
- E' stata in passato, ed è tuttora, soggetta ad assicurazione gestita da ente diverso dall'INAIL come i Marittimi e i dipendenti, civili e militari dello Stato.

3. Lavoratori che sono stati esposti all'amianto per periodi lavorativi "MISTI", e cioè in parte soggetti e in parte non soggetti all'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL

Rientrano in questa categoria i Ferrovieri, i Postali e in generale tutti i lavoratori che hanno svolto più di una attività lavorative, alcune soggette all'INAIL e altre no.

In questo caso per i periodi di assicurazione INAIL si applicherà il regime previsto per i lavoratori assicurati INAIL, per i periodi senza assicurazione INAIL si applicherà il regime previsto per i non assicurati.

Il D.M. Ministero del lavoro e della previdenza sociale 27/10/2004, G.U. 17/12/2004, n. 295 prevede che per i lavoratori che sono stati occupati, per un periodo non inferiore a 10 anni, in attività lavorative comportanti esposizione all'amianto (coltivazione, estrazione o trattamento di minerali amiantiferi; produzione di manufatti contenenti amianto; fornitura a misura, preparazione, posa in opera o installazione di isolamenti o di manufatti contenenti amianto; coibentazione con amianto, decoibentazione o bonifica da amianto, di strutture, impianti, edifici o macchinari; demolizione, manutenzione, riparazione, revisione, collaudo di strutture, impianti, edifici o macchinari contenenti amianto; movimentazione, manipolazione ed utilizzo di amianto o di manufatti contenenti amianto; distruzione, sagomatura e taglio di manufatti contenenti amianto; raccolta, trasporto, stoccaggio e messa a discarica di rifiuti contenenti amianto), in concentrazione media annua non inferiore a 100 fibre/litro come valore medio su 8 ore al giorno, e comunque valore durata oraria giornaliera prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro, l'intero periodo di esposizione all'amianto è moltiplicato, unicamente ai fini della determinazione dell'importo della prestazione pensionistica, per il coefficiente di 1,25.

I lavoratori interessati devono presentare domanda di certificazione dell'esposizione all'amianto, predisposta secondo lo schema ministeriale, alla sede Inail entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto.

L'avvio del procedimento di accertamento dell'Inail è subordinato alla presentazione, da parte del lavoratore interessato, del curriculum lavorativo, predisposto secondo lo schema allegato al decreto, rilasciato dal datore di lavoro, dal quale risulti l'adibizione, in modo

diretto ed abituale, ad una delle attività lavorative comportanti l'esposizione all'amianto.

La certificazione della sussistenza e della durata dell'esposizione all'amianto deve essere rilasciata dall'Inail entro 1 anno dalla conclusione dell'accertamento tecnico.

Il lavoratore in possesso della certificazione rilasciata dall'Inail può presentare domanda di pensione all'ente previdenziale di appartenenza che provvede a liquidare il trattamento pensionistico con i benefici previdenziali riconosciuti.

Il decreto stabilisce, infine, che ai lavoratori che sono stati esposti all'amianto per periodi lavorativi

soggetti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, gestita dall'Inail, e che abbiano già maturato, alla suddetta data del 2 ottobre 2003, il diritto al conseguimento dei benefici previdenziali di cui all'art. 13, comma 8, della legge n. 257/1992, si applica la disciplina previgente fermo restando - qualora non abbiano già provveduto - l'obbligo di presentazione della domanda di certificazione entro il termine di 180 giorni, a pena di decadenza, dalla data di entrata in vigore del decreto in esame.

FINANZIARIA 2005: CONTRO I DIPENDENTI PUBBLICI

Alla fine dell'anno è stata (purtroppo) approvata la finanziaria per il 2005, una vera e propria legge di bilancio contro i dipendenti pubblici.

L'approvazione di questa finanziaria è la logica conseguenza delle parole (sarebbe meglio dire delle offese) a vanvera espresse da parte di vari esponenti del governo e della maggioranza parlamentare nel corso degli ultimi mesi del 2004: aveva cominciato il ministro Calderoli della Lega Nord ad additare i pubblici dipendenti come mangiapane a tradimento; aveva continuato Brunetta – economista di Forza Italia – a dire che, visto il nostro lavoro, i soldi stanziati per il rinnovo contrattuale dei pubblici dipendenti erano pure troppi; ha terminato Berlusconi, che ha dichiarato recentemente che se noi dipendenti pubblici ci guardiamo allo specchio, dovremmo essere poco contenti di quello che vediamo.

Questa finanziaria, oltre a non dare alcuna prospettiva di sviluppo, blocca il turn-over nel pubblico impiego, stanziando fondi per i rinnovi contrattuali che non bastano nemmeno a recuperare l'inflazione degli anni 2002-2003, blocca qualunque possibilità di stabilizzazione per le migliaia di lavoratori precari che assicurano il buon funzionamento della macchina statale.

Non c'è che dire: si avvicinano le elezioni regionali e le politiche del 2006 e il governo preferisce continuare ad affidarsi al populismo becero e al consenso degli evasori fiscali "condonati" piuttosto che a quanti pagano le tasse fino all'ultimo centesimo.

Qualunque aumento che non consenta il recupero dell'inflazione (il 7%) più un minimo aumento per gli aumenti di produttività (1-2%) sarà un contratto "a perdere".

D'altronde, se si volevano abbassare le tasse, bastava seguire le indicazioni provenienti da quasi tutti i sindacati e varare un piano idoneo di lotta all'evasione fiscale, dare gli strumenti alle agenzie fiscali perché fosse rispettato e far pagare a tutti (e non soltanto a qualcuno) le imposte anziché inventare ogni forma possibile di condono, premiando i furbi e gli amici.

La FLP non ci sta e per questo preannuncia una stagione di mobilitazione per conquistare ciò che ci spetta: aumenti dignitosi che ci permettano di non perdere ulteriore potere d'acquisto, condizioni di lavoro decenti e, soprattutto, una dura contrapposizione con chi tenta di denigrare tutto ciò che è pubblico con l'intento di smantellare lo stato sociale e privatizzare pezzi importanti di pubblica amministrazione.

INPS I NUOVI IMPORTI PER IL 2005

L'INPS, in attesa di emanare la consueta e specifica circolare, con il Messaggio interno n. 41682 del 22.12.2004, ha fornito tutte le tabelle aggiornate per il riallineamento delle prestazioni erogate dall'Istituto in base all'aumento del costo della vita (perequazione automatica) che risulta essere, ai sensi del Decreto 20 novembre 2004 del Ministero dell'Economia, dell'1,9% con decorrenza 1° gennaio 2005.

I nuovi valori sono qui riportati:

- a) il trattamento minimo mensile di pensione per lavoratori dipendenti ed autonomi è pari ad euro 420,02;
- b) l'importo minimo mensile dell'assegno vitalizio è pari ad euro 239,40;
- c) l'importo minimo mensile delle pensioni sociali minime è pari ad euro 309,02;
- d) l'importo minimo mensile dell'assegno sociale è pari ad euro 347,97.

MOBBING COME SI RICONOSCE, DANNI PROVOCATI

Definizione

Termine di derivazione etimologica inglese, il cui significato "to Mob", veniva studiato nei primi anni del '900 in etologia da Konrad Lorenz per spiegare scientificamente, come il comportamento degli animali fosse tanto simile a quello degli uomini.

Un solo individuo veniva aggredito all'interno del gruppo fino ad escluderlo dalla comunità.

Così che più o meno tutti oggi hanno sentito parlare almeno una volta di mobbing nei luoghi di lavoro, alcune volte abusandone altre volte invece, fenomeno effettivamente riscontrato, esistente e denunciato.

Il Mobbing risulta essere quel comportamento adottato da "un gruppo" (branco) o da un singolo per svilire, intimidire e danneggiare un altro soggetto, manifestati in comportamenti lesivi della dignità oppure, compiere una serie di atti vessatori protratti nel tempo e posti in essere nei confronti di quest'ultimo, sul luogo di lavoro o in un gruppo socialmente riconosciuto.

E' una "forma di terrore psicologico" inflitto ad una vittima predesignata in entrambi i casi, con un unico obiettivo: prevaricare, spaventare, usare violenze psicologica, marginalizzare, calunniare, minacciare, attribuire compiti dequalificanti fino ad indurre la vittima alle dimissioni, al licenziamenti o, ancor peggio all'autodistruzione fisica.

Le differenze

Più o meno immediatamente visibilmente, il Mobber (colui che compie gli atti) sceglie il suo soggetto "Mobbizzato", esternandosi nei confronti di quest'ultimo o in maniera latente o direttamente, infliggendo qualsiasi azione in grado di condurre la vittima ad uno stato di degradazione psicologica e fisica.

Quella che definisco azione negativa-attiva: raggiungimento del risultato prepositivo del mobber.

Il comportamento lesivo all'interno di un luogo di lavoro, può essere provocato sia da un superiore gerarchico (cd. mobbing verticale) oppure nei confronti di un pari livello (cd. mobbing orizzontale).

Da non confondere con Bossing (cd. tagliatore di teste, figura dirigenziale o quadro attiva nelle grosse imprese multinazionali) con cui non ha nulla a che vedere, poiché trattasi di una vera e propria scelta strategica aziendale: il soggetto prescelto viene studiato ad hoc secondo parametri ben precisi (in genere si sceglie chi non è più in grado di poter essere collocato come risorsa umana "disponibile attiva", sia per raggiunti limiti di età da non poter essere considerati collocabili in quiescenza; per incapacità di operare secondo piani di rendimento aziendale personalizzati).

Tornando sull'argomento, il Mobbing, questo cresce in maniera esponenziale all'interno dei luoghi di lavoro pubblici e privati, dove per molti aspetti è ancora un fenomeno sconosciuto, difficilmente identificabile e come tale, sottovalutato, a volte del tutto ignorato.

Comunque è un fenomeno sociale negativo, atto ad incidere non solo su un singolo soggetto ma, anche sull'intera collettività come identificativo di un "atteggiamento sociale degradato" e degradante della dignità umana.

Chi è il M&M

Un tempo bisognava risolvere conflitti legati allo sfruttamento ed alla sottomissione della mano d'opera, (dell'era industriale) necessaria al raggiungimento del benessere economico quando i lavoratori operavano in ambienti angusti e malsani.

Oggi si prospettano altre forme di sottomissione e sfruttamento psicologico/fisico legate a relazioni tra più soggetti in ambienti "forse" qualitativamente migliori rispetto al passato.

Pur tuttavia, non esiste una regola per identificarne il fenomeno, la cui assenza non viene associata alla qualità della vita del lavoratore all'interno di un ambiente di lavoro.

Pertanto, l'implicitazione comportamentale assunta dal/dai mobber nei confronti del/dei mobbizzato, fa emergere più di quanto si possa cercare di scoprire come un dato "fenomeno-istintivo-animalesco" riconducibile agli studi etimologici di Lorenz.

E' la violazione della dignità umana anche quando, il fenomeno viene giustificato dalla collettività (che ne ignora l'evidenza) "come reazione del mobber" a problemi conflittuali intercorrenti tra lui ed il soggetto mobbizzato all'interno di un gruppo.

Di solito, infatti, inizia con conflitti che non sempre fanno sempre parte del mobbing, ma possono diventarlo: quando nel quotidiano non si risolvono, se il momentaneo screzio non si chiarisce, allora l'astio, il desiderio di rivalsa da parte di uno o più attori possono perdurare anche per lungo tempo e mina alla base le relazioni sociali, favorendo l'insorgere di una situazione di mobbing.

Pretended Mobbing

Bisogna prestare attenzione nei confronti agli episodi conflittuali di incompatibilità ambientale scaturite da attriti tra colleghi e/o conoscenti.

Non necessariamente infatti, indurre indirettamente o direttamente qualcuno a disporsi in una stanza da solo corrisponda ad "isolarlo"; non parlargli a ignorarlo; non mansionarlo a demansionarlo.

Oppure, soggetti talmente riservati o timidi che si predispongono all'isolamento automaticamente anche se circondati da team di persone che collaborano attivamente tra di loro e dove la struttura organizzativa (su cui regge la strategia aziendale) impone ai soggetti che entrano a farvi parte, un atteggiamento "sociale" più che "a-sociale" all'interno del gruppo teso.

Vi sono poi persone che destabilizzano la tranquillità di un ambiente di lavoro per problematiche e disagi interiori non riconducibili a fattori specifici che ne qualificano il fenomeno.

Reality Mobbing

Il disagio vero è proprio del mobbizzato invece è riconducibile al soggetto "mobber" solo quando l'espressione di volontà diretta o indiretta di quest'ultimo si rapporta in modo provocatorio e continuativo, tanto da indurre il soggetto alla soccombenza psicologica. Il soggetto mobbizzato è spesso un individuo in grado di coltivare buoni rapporti relazionali, lavorativi non conflittuali.

E' solo quando il conflitto perdura nel tempo matura e diventa continuativo, che si può parlare di mobbing.

In questo caso:

- il Mobber attua azioni, sistematiche ed intenzionali, disomogenee, in presenza o meno di testimoni, attraverso attacchi verbali, pettegolezzi, minacce, ingiurie, calunnie e diffamazioni;

Al soggetto passivo Mobbizzato possono essergli applicati demansionamenti, mancata assegnazione di compiti per periodi prolungati, trasferimenti ingiustificati, note di richiamo verbali o scritte, persecuzioni per attività sindacali, apparenti giustificate motivazione di revoca ferie etc.

Il soggetto mobbizzato inizia un'altalenante reazione alla violenza fatta di silenzi, assenze, sensi di colpa, di come e perché una reazione a catena che si ripercuote anche sulle relazioni affettive. Si sente incompreso isolato è demotivato.

Il danno provocato viene analizzato singolarmente caso per caso dagli psicologi solo dopo "postumi effetti" non

"ante-fenomeno" e costituisce onere sia per l'impresa che per la società

Spesso il gravissimo clima di paura, incertezza e ansia che il mobbing è destinato a portare con sé provoca danni irreparabili poiché comportamenti che incidono gravemente sia sulla dignità, sia della reputazione di ogni lavoratore, non in linea con quanto così fermamente proclamato dagli articoli 32 e 41 della Costituzione quale diritto fondamentale sanciti anche negli art. 2, 3 e 4 e dall'ultimo D.lgs. 626/94.

Ma questo rappresenta solo l'inizio di un lungo percorso conoscitivo, esplorativo forse, risolutivo.

Un'analisi puntualizzata del fenomeno, può contribuire a gestire, anche attraverso il monitoraggio sistematico e all'adozione di un codice di comportamento, a migliorare la qualità della vita del lavoratore nei luoghi di lavoro e rimuoverne tutti gli ostacoli alla crescita dell'individuo, nel pieno rispetto (quale diritto tutelato e riconosciuto) della dignità umana.

M.V.G.

FLP TESORO ISTITUZIONE SPORTELLLO DI ASCOLTO ANTI MOBBING

Sono ormai alcuni anni che nella realtà lavorativa italiana si riscontra un fenomeno negativo definito con il termine anglosassone di mobbing, (dal verbo to mob) che tradotto in italiano significa "assalire, circondare, aggredire".

E' un fenomeno relativamente nuovo, ma che trova nel contesto lavorativo attuale numerosi e fertili terreni di "coltura": primo tra tutti la crescente pressione di richiesta produttiva da parte di un mercato, quello della cosiddetta new economy, caratterizzato da alti livelli di tecnologia e soprattutto di competitività e precarietà.

Il lavoratore, considerato una "risorsa umana" capace di produrre beni e servizi, viene completamente spogliato delle sue qualità umane e priorità esistenziali per essere ridotto a mero strumento produttivo.

Il mobbing, in questo scenario lavorativo, si configura come una vera e propria patologia determinata da variabili fortemente dipendenti tra di loro come ad esempio lo stress, o il conflitto generalizzato causato da aggressività e mancanza di tolleranza, o ancora le personalità dei diversi attori che prendono parte a quella che viene definita una vera e propria guerra sul posto di lavoro.

Una guerra fatta di un insieme di ingegnose strategie di attacco, di ricerca di alleanze influenti,

di comportamenti ostili ed aggressivi da parte di una o più persone nei confronti di un singolo tali, da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

In questo panorama lavorativo in cui il fenomeno del mobbing si sta rapidamente espandendo, la FLP si è attivata per creare un punto di riferimento per tutti i lavoratori che si trovano in situazione di difficoltà o di grave emarginazione.

A breve infatti, verrà istituito uno sportello di ascolto anti-mobbing che rappresenta sicuramente un importante strumento di osservazione del fenomeno ma soprattutto, di promozione e di sostegno della salute psicofisica dei lavoratori vittime di abusi nei luoghi di lavoro.

In quest'ottica di prevenzione la FLP si fa carico di tutelare l'ambiente non solo fisico, ma anche psicologico del lavoratore attuando azioni di prevenzione quali appunto, quella dello sportello di ascolto.

Lo sportello di ascolto opererà attraverso l'attività di figure professionali specifiche (psicologi e avvocati) che saranno a disposizione per valutare l'impatto psicologico del fenomeno sul lavoratore e l'eventuale possibilità di rivalsa giuridica.

F. L.

LAVORO CONTRATTO INTEGRATIVO: NULLA DI FATTO

Giovedì 13.01.2005, nella sede del Ministero del Lavoro di Via Flavia a Roma, si è tenuta la riunione tecnica di contrattazione per il rinnovo del Contratto Integrativo del Ministero del Lavoro.

La riunione, sebbene riconfermata dal Dr. Massimo Pianese (subentrato al Dr. Mario Notaro in qualità di nuovo Direttore Generale della riorganizzata DG Risorse Umane e Affari Generali), non ha potuto avere alcun esito concreto sia per via degli avvicendamenti in atto che per l'impossibilità del Dr. Pianese di presenziare all'intera riunione.

Restano comunque aperti i problemi creati dalla Legge Finanziaria con il brutale taglio del 5% sulle dotazioni organiche del nostro Ministero, da realizzarsi entro il 30 aprile con un DPCM, pena la definizione ai valori delle dotazioni organiche vigenti.

Tra l'altro non è chiara la logica di "risparmio" che, mentre si preoccupa di fare economie sull'organico, mantiene poi all'esterno del Ministero (pagando) delle attività che potrebbero restare interne solo ben impiegando l'effettiva risorsa delle nostre professionalità. La data del nuovo incontro sarà decisa solo quando sarà passata la bufera degli avvicendamenti.

È nostra intenzione batterci per sollecitare organizzazioni sindacali ed amministrazione ad arrivare ad un accordo definitivo che migliori le condizioni di lavoro nelle varie sedi del Ministero, per tutti i lavoratori.

Per ogni chiarimento relativo alla materia, siamo a vostra completa disposizione

(anche via cellulare al 392 8836 479 ed al 392 7965 811).
C. S.

LIBRI UN MISTERIOSO CROGIUOLO DI VISIONI ONIRICHE

FOGLIE SECCHIE di Giovanni Capogna

Pagine 163 + 41; € 12,00 – Pericle Tangerine Editrice

L'apparente tranquillità di una piccola comunità religiosa, sperduta tra i monti dell'Appennino umbro, viene bruscamente turbata dall'arrivo di un anziano visitatore che porta con sé i lontani ricordi dell'infanzia, trascorsa proprio lì, nel vecchio monastero. Tutto si complica quando un frate viene trovato assassinato...

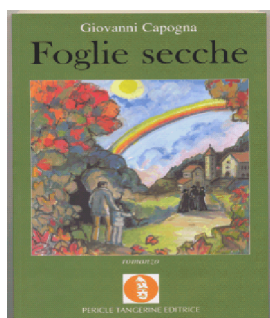
L'autore, partendo da un amarcord letterario, crea un

crogiuolo di oniriche visioni, in cui risaltano i contrasti, le contraddizioni e le ipocrisie di una misteriosa comunità religiosa, in cui il tempo sembra essersi fermato.

"Consideri l'uomo che il suo mondo di oggi può essere il medioevo di domani". Sono i versi iniziali dell'autore che ci introducono in un thriller mozzafiato, in cui i personaggi vagano tra dubbi metafisici ed omicidi misteriosi, sospinti da folli slanci mistico-devozionali. Pagina dopo pagina, la tensione cresce fino a quando si arriva al sorprendente colpo di scena finale...

Un noir ben congegnato che coinvolge ed intriga il lettore. In appendice al romanzo sono raccolti alcuni versi dell'autore.

M. P.



intreccio avvincente in cui uomini e cose, valori e disvalori dell'era moderna sembrano dissolversi in un misterioso

FLP News

DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

Comitato Editoriale

Lauro Crispino, Roberto Sperandini

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it

Redazione

Piazza Garibaldi, 136 – 80100 Napoli

Tel. 06/42000358 fax 06/42010628

Editore

FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Registrazione Tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Progetto grafico e impaginazione

Claudio Spina

Segreteria Generale FLP

Via Piave 61, 00187 Roma

Tel.1: 06/42000358

Tel.2: 06/42010899

Fax: 06/42010628

e-mail: flp@flp.it

Sito internet: www.flp.it

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani.

Ha una diffusione media di 80.000 copie e può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo di e-mail flpnews@flp.it

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.