

# FLP News

**Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**

*Periodico d'Informazione Culturale, Politica, Sindacale e Sociale*

## CONTRATTO 2004-2005

### RAGGIUNTO L'ACCORDO POLITICO PER IL RINNOVO ORA DEVONO PARTIRE SUBITO LE TRATTATIVE ALL'ARAN



Nella tarda serata di venerdì 27 maggio, è stato sottoscritto a Palazzo Chigi da Governo e Parti sociali il "protocollo di intesa" sui rinnovi contrattuali del settore pubblico, che è riferito al secondo biennio economico (2004-2005) e interessa la generalità delle Amministrazioni pubbliche comprendendo dunque il personale dei comparti Ministeri, Aziende autonome, Scuola, PCM, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici, Regioni ed Enti locali, Enti di ricerca, Sanità, Università, Accademie e Conservatori).

Pur ritenendo che l'aumento concordato sia il minimo dovuto ai pubblici dipendenti ed è certo lontano dalle richieste originarie del sindacato, non possiamo dimenticare che l'accordo arriva dopo un duro attacco al pubblico impiego da parte di settori della stessa maggioranza di governo e della Confindustria che, nonostante fosse stanziato in Finanziaria un aumento pari al 4,31%, hanno lavorato perché nessun accordo fosse raggiunto e i contratti slittassero senza che i lavoratori pubblici percepissero alcun aumento salariale.

Con il "protocollo di intesa" di ieri, gli attacchi sono stati respinti al mittente; non sono stati concordati tagli di personale - come ha invece scritto qualcuno - né è stato siglato alcun impegno alla "deportazione" dei lavoratori dal sud al nord del paese.

Detto "protocollo" fissa al 5,01 % la percentuale di incremento retributivo a regime per il personale pubblico, e dunque si colloca dentro quella soglia che FLP aveva

giudicato la linea non superabile per chiudere in modo accettabile questa lunga e faticosa partita dei rinnovi contrattuali (si veda a tal proposito il Notiziario FLP n. 46 del 23 u.s.). Proprio per questo, il raggiungimento dell'accordo rappresenta una evidente sconfitta per tutti coloro (ci riferiamo in particolare alla Confindustria, ma anche ad alcuni settori della stessa maggioranza) che avevano nei giorni scorsi aperto un grande fuoco di sbarramento contro ogni ipotesi di andare oltre le risorse disposte dalla Finanziaria (che, ricordiamo, prevedevano un incremento retributivo del 4,31 %), utilizzando ancora una volta il solito armamentario qualunquista contro il personale pubblico.

L'incremento retributivo del 5,01 % è riferito "esclusivamente" al biennio 2004-2005: chi dunque aveva ipotizzato e lavorato per estendere a tre anni il periodo di copertura (e dunque a far saltare un anno di contratto!) non porta a casa proprio nulla! Le risorse aggiuntive rispetto a quelle già disponibili, quantificate in uno 0,80 % in più, saranno stanziate con la legge finanziaria 2006 (nei calcoli del Governo, serviranno circa 992 milioni di euro in più).

In moneta, l'incremento del 5,01 % si traduce per il personale delle Agenzie Fiscali e dei Ministeri in un aumento medio (coincidente con la posizione economica B3) mensile lordo pari a € 100,20 , che diventa di € 91,51 per i lavoratori delle Regioni e degli Enti locali, di € 102,80 per la Sanità e di € 120,70 per gli Enti pubblici non economici (Parastato) e di € 104,00 per la Scuola.

## Sommario

CONTRATTO 2004-2005: Raggiunto l'accordo; ora subito all'ARAN	pag. 1
MINISTERO DEL LAVORO: È condotta antisindacale	pag. 2
MOBBING: Una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro	pag. 3
AGENZIA TERRITORIO: Il TAR del Lazio annulla i concorsi dall'area B all'area C	pag. 3
INPS: Rivalutazione assegni nucleo familiare e maternità concessi dai comuni	pag. 4
DOCUMENTAZIONE: Il Decreto Omnibus (L. 43 del 31.03.2005)	pag. 5
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: Accessibilità dei portali Web	pag. 6
MINISTERO GIUSTIZIA: Ricorsi al giudice per la tredicesima mensilità	pag. 6
MINISTERO DIFESA: L'incontro fra il sott. Cicu e le OO.SS. nazionali	pag. 7
FLP NEWS: Collabora anche tu alla rivista	pag. 8

L'accordo prevede altresì che il 90 % dell'incremento sia destinato alla retribuzione tabellare e solo il restante 10% alla "incentivazione della produttività": dunque, la stragrande parte dell'aumento contrattuale va ad incrementare il trattamento fondamentale, e cioè gli stipendi, come FLP ha sempre richiesto.

L'ultimo punto del "protocollo d'intesa" contiene un impegno delle Parti ad "avviare un confronto sui temi della mobilità, anche finalizzato ad "attivare un piano di mobilità del personale pubblico": si tratta, a leggere attentamente, di impegni molto generici, che dovranno certo essere definiti nel concreto, ma che proprio per questo appaiono ben lontani dalle cose che si sono sentite e lette in questi giorni (in cambio dell'accordo, taglio di parecchie migliaia posti di lavoro, oltre 50.000 lavoratori in mobilità, etc.).

La sottoscrizione del "protocollo d'intesa" non chiude naturalmente la vicenda contrattuale, ma fa solo da battistrada all'avvio della trattativa vera e propria che, per ciascun comparto, dovrà portare alla sottoscrizione del relativo CCNL da parte dell'ARAN e delle OO.SS., che è la condizione necessaria per percepire gli aumenti.

Proprio per questo, la Segreteria Generale FLP, nel dare un giudizio moderatamente positivo dell'accordo del 27 maggio, chiede la massima sollecitudine per l'emanazione degli atti di indirizzo all'ARAN per l'avvio delle trattative per i singoli comparti; in particolare, FLP chiede al Governo l'emanazione urgente dell'atto di indirizzo per il comparto Ministeri, che è la condizione necessaria per la convocazione delle OO.SS. rappresentative (tra queste, la FLP) e l'avvio del negoziato per il CCNL di quel comparto, che è storicamente il primo a partire.

#### COMPARTO MINISTERI

#### LAVORO

#### IL TRIBUNALE DA' RAGIONE AD FLP: È CONDOTTA ANTISINDACALE



**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

condotta tenuta dal Ministero del Lavoro nei confronti di un suo Dirigente Sindacale in servizio presso la DRL di Bari.

Il Dirigente era stato trasferito ad un'altra unità produttiva (altro incarico con il nuovo ufficio sito in un'altra palazzina), senza l'acquisizione del prescritto nulla osta alla Organizzazione Sindacale di appartenenza (FLP Lavoro); perciò il Giudice ha ordinato la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti, con consequenziale annullamento del trasferimento e l'intimazione alla non reiterazione per il futuro della condotta sanzionata, condannando il Ministero del Lavoro alla liquidazione delle spese e delle competenze del giudizio.

Secondo FLP,

- il trasferimento adottato non rispettava l'art. 22, L. 300/70;
- avrebbe determinato per il nostro Dirigente Sindacale l'impossibilità di continuare a svolgere il proprio mandato sindacale;
- avrebbe determinato per FLP l'impossibilità di continuare ad avvalersi dell'opera del proprio Dirigente;
- il cambiamento di settore sarebbe stato un vero e proprio trasferimento presso un'unità produttiva diversa da quella di assegnazione;
- il Ministero, trascurandone la qualità di Dirigente Sindacale, ne aveva annullato le prerogative sindacali, (fra cui quella che rende necessaria l'acquisizione del nulla osta preventivo);
- la condotta antisindacale descritta e denunciata, contrastando con l'art. 22 L. 300/70, impediva ad FLP, in veste di organismo interno all'unità produttiva, di realizzare con efficacia la propria azione a tutela dei diritti dei lavoratori.

Tra le altre cose, il Giudice ha rilevato che:

Dopo la denuncia di FLP, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Bari ha dichiarato la antisindacalità della

- per il concetto di unità produttiva, "il trasferimento di cui all'art. 22 ricomprende ogni spostamento dei dirigenti sindacali, all'esterno o all'interno dell'unità produttiva, che sia attuato dal datore di lavoro in circostanze di tempo e di luogo o con modalità tali da pregiudicare le finalità cui è ispirata la tutela sindacale dei dirigenti", prescindendo quindi da compiti, mansioni, incarichi e dislocazioni degli uffici;
- per la qualifica di Dirigente Sindacale, "devono essere considerati dirigenti tutti i soggetti che risultano espressione di gruppi di lavoratori organizzati, assolvano la funzione di promozione e guida della relativa attività sindacale, qualificata dal riconoscimento esterno".

La FLP condivide pienamente le motivazioni della decisione, ritenendosi pienamente soddisfatta; ci preme inoltre sottolineare due aspetti importanti che il Giudice del lavoro, tra le altre motivazioni di accoglimento, ha evidenziato con forza e sono:

- la questione, sollevata dal Ministero del Lavoro, di unità produttiva la quale definisce, in maniera inequivocabile, la valenza dello spostamento anche in seno alla stessa unità produttiva. A tal proposito sottolinea il divieto di spostamento del Dirigente sindacale anche all'interno dell'unità produttiva che appaia idoneo a limitare l'esercizio dell'attività sindacale;
- la valenza di leadership del Sindacalista a prescindere dalla qualifica di Dirigente Sindacale, cioè che vadano considerati dirigenti tutti i soggetti che risultino espressione di gruppi di lavoratori organizzati.

La FLP vigilerà su tali questioni, dando sin da ora la propria disponibilità a sostenere ad ogni livello tutti gli eventuali casi analoghi che dovessero malauguratamente presentarsi. Ci auguriamo che questa decisione possa portare chiarezza e serenità nell'ambito delle relazioni sindacali, dando inizio ad una nuova stagione di collaborazione tra Sindacato ed Amministrazione, nel reciproco rispetto delle regole, dei rispettivi ruoli e delle rispettive responsabilità.

Vi ricordiamo che per qualsiasi chiarimento in merito siamo a vostra completa disposizione, anche telefonicamente, al numero 392 7965 811.

C.S.

**MOBBING****UNA FORMA DI TERRORE PSICOLOGICO SUL POSTO DI LAVORO**

Negli articoli pubblicati in precedenza (n° 1 di FLP News 2005), è stato introdotto il tema mobbing accennando a quali possano essere le cause che determinano questo fenomeno, facendo riferimento soprattutto

alla qualità dei contesti lavorativi in cui lo stesso si manifesta.

Considerato che il nostro sindacato si sta attivando in risposta a questo fenomeno (purtroppo già molto diffuso ma forse ancora poco conosciuto), attraverso l'attivazione di sportelli di ascolto per il disagio psicologico ed il danno da mobbing, vorremmo introdurre alcuni concetti che possano facilitare il riconoscimento e la differenziazione di comportamenti paleamente mobbizzanti, dal lecito esercizio del comando sul posto di lavoro.

Il mobbing è un fenomeno complesso che può esprimersi in vari modi e i cui "attori" possono comportarsi secondo canoni diversi; tuttavia, occorre tener presente che nel mobbing esiste una costante: la vittima è sempre in una posizione inferiore rispetto ai suoi avversari.

Nel mobbing, come in guerra, se per mantenere la pace è necessaria la cooperazione di entrambe le parti, per fare la guerra, basta l'intenzione di una sola delle due. Di conseguenza può succedere che uno dei due contendenti non si accorga di essere in "guerra". La vittima è spesso all'oscuro delle macchinazioni ai suoi danni perché le strategie mobbizzanti sono indirette e subdole. La persona che le subisce ha un'enorme difficoltà nel comprendere ciò che le sta accadendo.

**Le azioni mobbizzanti**

Le azioni possono essere palesi e violente, quando ci sono aggressioni verbali e fisiche, urla, commenti palesi alla sfera sessuale e privata; sottili e silenziose quando si verifica l'isolamento della vittima e l'esclusione dal gruppo; disciplinari se la vittima riceve lettere di richiamo ingiustificate; logistiche quando il lavoratore è trasferito in una sede periferica, distante, scomoda e lontana dai suoi affetti; mansionali quando alla vittima si danno da

svolgere compiti al di sopra delle sue competenze e in questo caso è ipotizzabile che la vittima non lo sappia fare e sia quindi messa in una condizione oggettiva di sbagliare.

Proseguendo nell'analogia con la guerra, si può individuare un denominatore comune tra tutte le possibili motivazioni del mobbing: rendere l'altro inoffensivo, ossia costringerlo in una posizione di debolezza e inoffensività. Di fronte ad una persona privata di ogni possibilità di difesa l'aggressore può permettersi di agire e di comportarsi come preferisce.

Nella guerra sul lavoro la posizione peggiore è la completa incapacità di difendersi e reagire. Raggiunto questo stadio il mobbizzato è preda della più profonda disperazione e normalmente è già soggetto a malattie psicosomatiche e crisi depressive. Il mobber (l'aggressore) ottiene la sua vittoria: la vittima si dimette dal posto di lavoro!

Anche il mobbing come la guerra vera, non nasce dal nulla, non è mai un evento isolato, slegato dal contesto, ha sempre una sua storia di precedenti.

Il mobbing deriva (come ho già sottolineato nel precedente articolo) da un contesto di incertezza e di instabilità oppure da una serie di azioni negative che durano da parecchio tempo e si ripetono con una certa frequenza.

Esiste un'altra caratteristica comune tra la guerra vera e la guerra sul posto di lavoro: entrambe non consistono solo di azioni, ma anche di pause e di intervalli. Nel mobbing le interruzioni sono molto frequenti perché consentono al mobber di accettarsi degli effetti dei suoi attacchi.

Nei prossimi numeri descriveremo le fasi cronologiche del mobbing che sono state individuate da due noti esperti mondiali di questo fenomeno e tratteremo, in qualità di psicologi clinici, le conseguenze a livello psicofisico ed i danni causati da una pratica che ormai è definita dalla giurisdizione italiana ed europea, un vero e proprio reato punibile penalmente.

F.L.

**COMPARTO AGENZIE FISCALI****TERRITORIO: IL TAR LAZIO ANNULLA I CONCORSI DALL'AREA B ALL'AREA C  
DOGANE: A LUGLIO NUOVA UDIENZA SUL RICORSO**

Con la sentenza pubblicata il 16 giugno scorso, il TAR del Lazio si è definitivamente

pronunciato sul ricorso presentato da una collega dell'Agenzia del Territorio che chiedeva di annullare le procedure di passaggio dall'area B all'area C, accogliendolo.

Il TAR Lazio, nelle motivazioni, ha rilevato che non è possibile riconoscere i 7 punti di idoneità per coloro che hanno partecipato alla riqualificazione cassata dalla Corte

Costituzionale e ha censurato l'accordo sindacale del 1° agosto del 2003, che nonostante la sentenza della Corte Costituzionale intervenuta, aveva ribadito la piena validità di tutti i criteri fissati nel 2001.

V'è da dire che il TAR non ha argomentato circa il punteggio di idoneità per qualunque concorso ma soltanto sul punteggio di idoneità per i concorsi cassati dalla Corte Costituzionale.

La cosa preoccupante è che sulle altre richieste della ricorrente (esempio contro l'ammissione in soprannumero dei B3 al corso di formazione) non si è pronunciato perché

ha ritenuto che il problema dei 7 punti fosse già sufficiente a travolgere la procedura.

Come riportato nella sentenza:

"Risulta altresì evidente l'interesse della ricorrente a fare valere il vizio in questione e ad ottenere l'annullamento, con efficacia erga omnes, dell'intera procedura, nella prospettiva di poter concorrere ad una nuova selezione, in cui l'idoneità nei predetti concorsi non abbia alcun rilievo.

Sulla base delle pregresse considerazioni, il ricorso in epigrafe deve essere accolto, potendosi ritenere assorbite le ulteriori censure, relative all'ammissione, in soprannumerario, dei concorrenti inquadrati in posizione B3."

Che dire! Sapevamo dell'esistenza del problema e tutti i lavoratori sanno cosa pensiamo dell'accordo sindacale del

1° agosto 2003. Sanno che avremmo preferito che in quella circostanza si fosse colta l'occasione per modificare le procedure in modo da metterle al riparo da qualunque ricorso ma i firmatari (CGIL, CISL, UIL e SALFI più le amministrazioni) decisero altrimenti.

Ora non sappiamo bene ciò che succederà ma quello che sappiamo è che, in ogni caso, come al solito, sono sempre i lavoratori a rimetterci ai quali viene negato ancora il diritto alla carriera.

Ma stavolta le responsabilità crediamo siano chiare e limpide...

Sull'analogo ricorso presentato da un lavoratore delle dogane invece, è stata fissata una nuova udienza per il prossimo mese di luglio ma, con i presupposti della sentenza sulle procedure del Territorio, l'esito appare scontato.

## INPS

### ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE E LA MATERNITÀ

### CONCESSI DAI COMUNI (CIRCOLARE INPS DEL 18.02.2005 N. 32 )

### RIVALUTAZIONE PER IL 2005 DEGLI ASSEGNI E DEI REQUISITI ECONOMICI



Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale

L'ISTAT, con comunicato pubblicato sulla G.U. n 27 del 3 febbraio 2005, ha reso noti gli importi delle rivalutazioni che, a seguito delle variazioni - risultate pari al 2% - dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, ai sensi dell'art. 65, comma 4, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e dell'art. 74 del D. Lgs. 26.3.2001, n. 151 devono essere applicate alle prestazioni in oggetto (assegno per il nucleo familiare e assegno di maternità concessi dai Comuni) per l'anno 2005.

Con la circolare n°32 del 18 febbraio 2005, l'INPS ha comunicato pertanto i nuovi importi degli assegni e dei requisiti economici.

#### ASSEGNO MENSILE PER IL NUCLEO FAMILIARE NUMERO

L'assegno per il nucleo familiare da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2005 è pari, nella misura intera, a Euro 118,38. Per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica, con riferimento ai nuclei familiari composti da cinque componenti, di cui almeno tre figli minori, è pari a Euro 21.309,43.

Ovviamente, per l'assegno per il nucleo familiare da erogare per il 2004, per i procedimenti in corso, continuano ad applicarsi i valori previsti per il medesimo anno 2004.

#### ASSEGNO MENSILE DI MATERNITÀ

A seguito del suddetto incremento ISTAT, l'importo dell'assegno mensile di maternità, spettante nella misura intera, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti dal 1.1.2005 al 31.12.2005 (1), è pari a Euro 283,92 per complessivi Euro 1.419,59. Il valore dell'indicatore della situazione economica, con riferimento ai nuclei familiari composti da tre componenti, da tenere presente per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti dal 1.1.2005 al 31.12.2005 (1), è pari a Euro 29.596,45.

#### COME FARE I CONTI

Le operazioni di riparametrazione dell'I.S.E. dei nuclei familiari con diversa composizione e il calcolo della misura delle prestazioni da erogare sono effettuati secondo le procedure di cui all'allegato A al decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452 come modificato dal decreto del Ministro per la solidarietà sociale 25 maggio 2001, n. 337.



NON FARE COME LUI:  
TIENI D'OCCHIO I TUOI DIRITTI  
**ISCRIVITI ALLA FLP**

tutte le indicazioni sono sul sito internet [www.flp.it](http://www.flp.it)

C.S.

## DOCUMENTAZIONE

### LA LEGGE N°43 DEL 31 MARZO 2005 (DECRETO OMNIBUS)



Il Testo del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7 (c.d. DECRETO OMNIBUS) coordinato con la legge di conversione 31 marzo 2005, n. 43, contenente le modifiche introdotte dal Parlamento ed approvate definitivamente al Senato il 23 marzo 2005, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n°75 del 1° aprile 2005 ed è in vigore dal 2 aprile scorso.

Numerose sono le modifiche e soprattutto le integrazioni fatte al decreto legge nel corso del suo iter parlamentare. Si riportano di seguito alcune delle disposizioni contenute nel provvedimento:

Disposizioni per l'università: obbligo di adottare programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite dal Ministro dell'istruzione e della ricerca scientifica al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti. Per i ricercatori resta confermato il periodo di prova, ma dopo il primo anno di servizio spetterà loro una retribuzione pari al 70% del trattamento economico previsto per il docente universitario.

Contributi in favore delle università e degli istituti superiori non statali: viene incrementata la spesa di euro 8.709.610 per l'anno 2005, euro 8.646.470 per l'anno 2006 e euro 8.675.520 per l'anno 2007.

Adeguamento ai nuovi ordinamenti didattici: erogazione alle Accademie di belle arti non statali, finanziate in misura prevalente dagli enti locali, della somma di euro 1.500.000 per l'anno 2007.

Interventi per la tutela dell'ambiente e dei beni culturali, nonché per lo sviluppo economico e sociale del territorio: autorizzata la spesa di euro 65.000.000 per l'anno 2004, di euro 10.230.000 per l'anno 2005, di euro 23.755.000 per l'anno 2006 e di euro 2.600.000 per l'anno 2007 per la concessione di ulteriori contributi statali per il finanziamento di questi interventi.

Valorizzazione del sistema museale archivistico e bibliografico nazionale: Autorizzata la spesa pari a 12 milioni di euro per l'anno 2005.

Autorità portuale di Genova: E' autorizzato un limite di impegno di tredici anni di 2.940.000 euro per l'anno 2005 quale concorso dello Stato a favore dell'Autorità portuale di Genova.

Fondo per il personale delle Ferrovie dello Stato: E' istituito, a decorrere dall'anno 2005, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con dotazione, per ciascuno degli anni del triennio 2005-2007, pari a 8 milioni di euro.

Nuovi incarichi di preside scolastico: A decorrere dall'anno scolastico 2006-2007 non sono più conferiti nuovi incarichi di presidenza. I posti vacanti di dirigente

scolastico sono conferiti con incarico di reggenza. I posti vacanti sono riservati in via prioritaria ad un apposito corso-concorso per coloro che abbiano maturato, entro l'anno scolastico 2005-2006, almeno un anno di incarico di presidenza.

Italia Lavoro Spa: Per ciascuno degli anni 2005, 2006 e 2007, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali assegna a Italia Lavoro Spa, 10 milioni di euro quale contributo agli oneri di funzionamento ed ai costi generali di struttura.

Mobilità dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (modifiche ed integrazioni ad alcuni articoli del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165): sono previste per la dirigenza, misure che consentono alle Amministrazioni di disporre la mobilità temporanea dei dipendenti presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private, sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato. Inoltre, per tutti i dipendenti pubblici, sono previste: misure atte ad agevolare la mobilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, per consentire un più efficace e razionale utilizzo delle risorse umane esistenti e misure atte ad agevolare la ricollocazione del personale in disponibilità, iscritto in appositi elenchi (formati e gestiti dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali) secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro. Le amministrazioni, pertanto, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, DEVONO attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 dell'art. 30 del D.Ivo 165/01 provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.

Spese notarili: rincari significativi sono stati previsti per le imposte di registro, ipotecarie e catastali.

Pirateria informatica: rivisitate le norme. Il file sharing, pur rimanendo reato perseguitabile d'ufficio, viene sanzionato con un'oblazione pecuniaria.

Appalti pubblici: vengono previsti nuovi obblighi a carico dell'appaltatore in caso di risoluzione del contratto d'appalto pronunciata dal commissario straordinario.



NON FARE COME LUI:  
TIENI D'OCCHIO I TUOI DIRITTI  
ISCRIVITI ALLA FLP

tutte le indicazioni sono sul sito internet [www.flp.it](http://www.flp.it)

C.S.

## PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ACCESSIBILITÀ ALL'INFORMAZIONE DEI PORTALI WEB



Trasparenza: quale miglior occasione la comunicazione e la pubblicazione sul sito? E' stato di recente emanato il regolamento di attuazione n. 75 del 01 Gennaio 2005 della legge 9 Gennaio 2004 n. 4 che definisce i criteri e principi generali per l'accessibilità e l'usabilità dei siti istituzionali per le persone diversamente abili.

Partendo da una imposizione normativa, abbiamo elaborato, analizzando alcuni siti istituzionali, una serie di critiche sulla grafica, link e accessibilità degli stessi.

In questa prima fase anticipiamo il lavoro di ricerca sull'innovazione, quale input iniziale per migliorare la qualità dei servizi e rompere le barriere che separano le istituzioni dal cittadino. Innovazione tecnologica non necessariamente legata a fattori produttivi come quello delle imprese, dove comunque la posta in gioco è, non solo la competitività, ma anche la trasparenza sulla qualità del servizio reso alla collettività.

Non si tratta esclusivamente di criteri e linee guida che la PA dovrebbe adottare come riferimento per la costruzione del sito, è un cambiamento necessario per l'interruzione delle barriere che separano amministrazione e cittadino ed eliminare il divario tra abili e diversamente abili. Lentamente, forse inconsapevolmente si sta insinuandosi nella riorganizzazione delle istituzioni la consapevolezza "attraverso l'innovazione tecnologica esistente" che le

barriere vanno abbattute per sempre. In questo momento la PA si guarda allo specchio e nel riconoscersi, lentamente cerca di curare i difetti per lungo tempo ignorati.

Come ogni era la Net - Economy rappresenta il "passaggio evolutivo dal cartaceo alla Net - Graphic per la comunicazione e la pubblicazione della Pubblica Amministrazione".

Il cartaceo è stato l'unico mezzo per colloquiare a "distanza con l'utente" ma anche la "prova" delle risposte alle richieste e delle richieste senza risposta (anche se con i tempi e nei modi che gli addetti funzionari conoscono bene, vedi Legge 241/90).

Costa più una e-mail o una lettera raccomandata A.R.?

La riduzione degli sprechi dovuti al costo del cartaceo, è elemento caratterizzante per un maggiore sprone all'innovazione attraverso l'utilizzo di tutti i sistemi e i mezzi tecnologici offerti ed a disposizione.

Esiste un grafica appropriata, coerente, leggibile, che consenta l'accessibilità ad un sito istituzionale, ed una usabilità finalizzata ad interrompere per sempre le barriere della diversità?

La distanza si accorcia e la trasparenza delle azioni diventa il nucleo intorno alla quale ruotano nella "RETE" visibilmente efficace, tutti gli attori, con le loro azioni, quali informatori e gli informati, quali utenti-clienti che si inseriscono attivamente.

M.V.G.

Per chi vuol saperne di più:

Il World Wide Web Consortium (W3C), è un consorzio internazionale il cui obiettivo è di sviluppare tecnologie per guidare il World Wide Web fino al massimo del suo potenziale agenda da forum di informazioni, comunicazioni e attività comuni.

In particolare, il W3C ha elaborato delle linee guida per l'accessibilità ai contenuti del Web, che sono state anche tradotte in Italiano: ecco dove sono pubblicati:

Ufficio italiano del W3C: <http://www.w3c.it/>

Traduzioni accessibilità Web: <http://www.robertoscano.info/files/atag10/atag10.html>  
<http://www.cblue.org/traduzioni/atagit.html>  
<http://www.aib.it/aib/cwai/cwai.htm>

C.S.

### COMPARTO MINISTERI

## GIUSTIZIA

### TREDICESIMA MENSILITÀ: AL VIA I RICORSI AL GIUDICE



Con la sentenza n. 736/03 depositata in data 9.1.2004, il Tribunale di Pisa ha riconosciuto il diritto dei ricorrenti, dipendenti del Ministero della Giustizia, a "veder inserita nel calcolo della 13<sup>^</sup> mensilità l'indennità di Amministrazione" e ha condannato quella Amministrazione a pagare le relative "differenze retributive".

A seguito di detta sentenza, la FLP si è fatta promotrice di una "convenzione" con il noto Studio legale degli Avv. Amato e Pieretti di Roma, allo scopo di fornire la necessaria assistenza legale a tutti gli iscritti e

simpatizzanti interessati ad intraprendere una analoga iniziativa giudiziaria nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza (si vedano, a tal proposito, i Notiziari FLP n.10 del 19.02.2004, n.11 del 27.02.2004 e n.12 del 19.03.2004 disponibili sul sito [www.flp.it](http://www.flp.it)).

L'iniziativa della nostra Federazione ha riscosso un notevole successo tra i lavoratori, che vi hanno aderito in modo largamente superiore alle aspettative di partenza. Migliaia sono stati, nelle diverse città e per le diverse Amministrazioni, le lavoratrici ed i lavoratori che hanno richiesto il "tentativo obbligatorio di conciliazione" ai sensi degli artt.65 e 66 del D.lgs 165/2001, che, come noto, costituisce il primo e necessario passo per portare in giudizio l'Amministrazione.

Lo Studio degli Avv. Amato e Pieretti ci ha ora informato che, a distanza oramai di molti mesi, i "tentativi obbligatori di conciliazione" si sono finalmente esauriti, e pertanto, ora sta procedendo alla presentazione dei ricorsi ai Tribunali competenti in funzione di Giudici del Lavoro, affinché fissino le relative udienze per arrivare al pronunciamento richiesto.

A tal proposito è utile segnalare agli interessati:

- il ricorso è stato predisposto dai legali tenendo conto della sentenza della Corte di Appello di Firenze del giugno 2004;
- il ricorso al Tribunale ricomprende tutti i lavoratori ricorrenti delle diverse Amministrazioni che ricadono sotto la giurisdizione di quel Tribunale;
- la rappresentanza legale e la difesa vengono assunte dallo Studio legale degli Avv.ti Amato e Pieretti di Roma

che si avvalgono di domiciliari diversi per le diverse sedi, che vengono indicate nel ricorso stesso;

- lo Studio Amato-Pieretti trasmetterà a questa Federazione, pur ovviamente con tempi diversi, copia di tutti i ricorsi proposti per le diverse Sedi, non appena approntati (per ora ci sono stati consegnati quelli presentati ai Tribunali di Trento, Verona, Padova, Messina ed Anzio);
- questa Segreteria Generale provvederà quindi a inoltrare alle strutture sindacali interessate i ricorsi di loro pertinenza, ai fini delle opportune verifiche sui nominativi dei ricorrenti e della successiva informazione ai lavoratori interessati.

Si ringraziano i lavoratori che hanno partecipato alla nostra iniziativa e tutti i dirigenti sindacali che, ai vari livelli, si sono impegnati per la sua migliore riuscita.

#### COMPARTO MINISTERI

#### DIFESA

#### L'INCONTRO FRA IL SOTT. CICU E LE OO.SS. NAZIONALI



Ministero  
della Difesa

Il 23 giugno 2005, si è svolto un nuovo incontro con il Sott. On. Salvatore Ciccione, avente, all'ordine del giorno, il confronto sindacale in merito a tre provvedimenti

legislativi in itinere connessi con la presenza del personale civile nella Difesa; è stata anche l'occasione per fare il punto di situazione su altri argomenti rimasti in sospeso nell'ambito della nutritissima agenda dei problemi che come OO.SS. Autonome abbiamo posto all'attenzione dell'Autorità Politica del nostro Ministero.

In premessa, il Sott. Cicu ha richiamato due argomenti oggetto della precedente riunione e specificatamente il trasferimento delle Direzioni Generali di Persomil e di Levadife dalle attuali sedi a quella della Cecchignola e la vicenda del Polo di Mantenimento Nord di Piacenza caratterizzata da una delicatissima fase di relazioni sindacali che ha portato la nostra O.S. ad interessare del caso direttamente il Ministro della Difesa.

Per ambedue i problemi di scottante interesse sia locale che nazionale e dopo le valutazioni fatte dalla stessa Autorità Politica nella precedente riunione, il Sott. Cicu ha confermato per la prima situazione – trasferimento Persomil e Levadife – l'avvio di una ulteriore fase concertativa a livello territoriale con specifica convocazione da parte di Segredifesa e, per la delicatissima situazione del Polo di Piacenza, ha comunicato l'altrettanto specifica convocazione di una conferenza interattiva alla presenza delle varie parti oggetto della vertenza, Amministrazione Difesa ai vari livelli e OO.SS. nelle loro diverse articolazioni, per affrontare e risolvere i problemi sul tappeto che oramai avevano drammaticamente superato il livello di guardia.

Su questi due argomenti e, soprattutto, per il tipo di approccio prospettato da parte del Sottosegretario, la nostra Organizzazione Sindacale ha espresso la propria disponibilità, riconoscendo alla Autorità Politica di essersi fatta carico dei problemi ma, al contempo, rimandando il giudizio complessivo nel merito delle soluzioni che

verranno definite in sede di confronto, sia tecnico che politico.

Passiamo ora alla disamina dei provvedimenti trattati in sede di confronto:

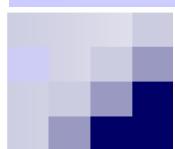
- Schema di DM della struttura ordinativa, delle competenze e delle articolazioni dell' Ufficio Centrale per le Ispezioni amministrative: l'A.D. ha recepito alcune modificazioni richieste da parte sindacale in merito alla riequilibrio di ruolo e funzioni fra personale civile e militare all'interno della stessa Ispedife;
- Schema DPCM concernente regolamento di sicurezza nucleare e protezione sanitaria per l'Amministrazione della Difesa: le OO.SS. Autonome, nel condividere l'impostazione del regolamento, atteso dagli operatori di tale settore, ha sottolineato come indispensabile un ulteriore confronto con le OO.SS. in merito alle istruzioni tecniche per l'organizzazione operativa discendenti da detto regolamento.
- Schema di Decreto Interministeriale relativo alle attività che non sono consentite ai pubblici dipendenti con rapporto di lavoro part time al cinquanta per cento: la nostra O.S. ha dato il proprio parere positivo alla schema di D.I. di cui sopra, che formalizza quanto già praticamente in essere nella nostra Amministrazione per quanto concerne gli ambiti entro i quali possono essere rilasciate le autorizzazioni a svolgere attività di lavoro autonomo in costanza di rapporto part time al cinquanta per cento.

La delegazione della FLP Difesa, a nome del tavolo autonomo, ha poi richiamato la necessità di riprendere il confronto politico sulle problematiche ancora in sospeso; nel merito le OO.SS. Autonome faranno pervenire al Sott. Cicu una ulteriore, specifica nota prima della pausa estiva per un possibile confronto di carattere generale, propedeutico alla ripresa delle trattative ai primi di settembre.

Con riserva di ulteriori, tempestive informazioni al riguardo.

## FLP NEWS

### COLLABORA ANCHE TU ALLA RIVISTA



Come già sapete, FLP News è il periodico di informazione culturale, politica, sindacale e sociale del sindacato 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 anche essere scaricato gratis dal sito internet [www.flp.it](http://www.flp.it) (tale sito è costantemente aggiornato anche con le informazioni relative ai singoli settori sindacali, e contiene tutte le indicazioni per potersi iscrivere alla FLP).

Chiunque lo desideri, può collaborare con la redazione inviando notizie, commenti, articoli, immagini, vignette, disegni od altro, da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it), chiedendone esplicitamente la pubblicazione su FLP News.

Gli articoli dovranno pervenire esclusivamente via e-mail in formato Word (doc); saranno eccezionalmente ammessi anche formati di tipo testo (ad es. Blocco Note (txt), OpenOffice (sxw) ecc.), mentre saranno inevitabilmente cestinati tutti quei formati che richiedano una nuova digitazione del testo (come ad es. articoli inviati ad uno scanner e salvati in un formato di tipo immagine).

Inoltre, essendo il periodico regolarmente registrato presso il Tribunale, in base all'attuale legislazione sulla stampa, gli articoli dovranno essere sempre corredati dai dati anagrafici riguardanti gli autori, e da una copia del codice fiscale e di un documento di identità.

Invitandoti a partecipare alla realizzazione del giornale, ti auguriamo un buon lavoro ed una...  
...BUONA LETTURA con FLP News!!

c.s.



#### Aperta una nuova sede FLP in Sardegna

È stata recentemente aperta la nuova sede FLP di Cagliari, nella quale saranno a breve resi operanti alcuni dei servizi che la FLP già offre ai lavoratori; la sede ospiterà da subito i coordinamenti territoriali di FLP Scuola, FLP Difesa ed FLP Beni Culturali. Cogliamo l'occasione per dare un forte augurio, ed un in bocca al lupo dal "continente", ai nostri colleghi "isolani".

Coordinatore Territoriale: Pietro Corona

Cell 349 7817 137

Vice Coordinatore Territoriale: Maria Antonietta Fadda

Cell 329 9069 059

Vice Coordinatore Territoriale: Antonio Perra

Cell 338 8694 227

FLP Cagliari – Via Roma, 72 – 09123 Cagliari

Tel: 070 6402 488; Fax: 070 6402 488

c.s.

## FLP News

### DIRETTORE

Marco Carломagno

### DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

### Comitato Editoriale

Lauro Crispino, Roberto Sperandini

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto: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](mailto:flp@flp.it)

Sito internet: [www.flp.it](http://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](http://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](mailto: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.