

FLP

News

**Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**

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

COMPARTO AGENZIE FISCALI

## ENTRATE

### I VERTICI DIFENDONO L'AGENZIA DAI TAGLI DEL MINISTRO SINISCALCO

**Ora aspettiamo fatti concreti con l'integrativo**



Avevamo chiesto ai vertici delle agenzie una reazione chiara contro i tagli del governo alle agenzie fiscali ed in difesa non soltanto dei lavoratori ma dello stesso principio di equità fiscale.

Evidentemente il messaggio è arrivato: alla presentazione della relazione annuale, presente il Ministro dei tagli Siniscalco, i vertici dell'agenzia hanno preso una forte posizione contro i tagli.

Prima il direttore del personale, dott. Pastorello, ha ricordato che gran parte del merito per i risultati raggiunti è da ascrivere ai 35.000 dipendenti che ora aspettano riconoscimenti tangibili e investimenti sul personale; poi, il direttore dell'Agenzia, avv. Ferrara, dopo aver ricordato i lusinghieri risultati raggiunti in questi anni, ha rivendicato il ruolo dell'agenzia delle entrate non soltanto per i livelli di gettito raggiunti ma anche per le funzioni di rispetto dei valori costituzionali di equità fiscale, di imparzialità e di buon andamento della pubblica amministrazione.

Poi, rivolgendosi direttamente al Ministro Siniscalco, seduto in prima fila, ha ricordato che, dalla sua nascita, l'agenzia ha dovuto sopportare 370 milioni di euro di tagli e che ulteriori tagli sarebbero insopportabili.

*"C'è invece bisogno di investimenti – ha affermato l'avv. Ferrara – in tecnologia, in aggiornamento delle banche dati e, soprattutto, sulla valorizzazione del personale. Abbiamo dimostrato con i fatti di non essere tra le amministrazioni pubbliche dedite allo spreco di risorse. Per questo motivo, non stiamo a chiedere risorse aggiuntive anche se le meriteremmo, ma almeno il ripristino delle somme spettanti senza dover subire ulteriori tagli".*

Un discorso che alla **FLP Finanze** – solitamente non molto tenera con i vertici delle agenzie - è parso stavolta convincente e coraggioso.

Ora però chiediamo all'agenzia che alle parole seguano fatti concreti già dal prossimo 13 luglio, data in cui riprenderà il confronto sul contratto integrativo di agenzia. Vedremo se vi saranno aperture sulla valorizzazione del personale perché non è possibile un giorno all'anno elogiare i lavoratori per i risultati raggiunti e poi dimenticarli per il resto dell'anno.

Insomma, non vogliamo che il giorno della presentazione della relazione annuale da parte dell'agenzia diventi la Festa Nazionale del lavoratore finanziario fesso e contento.

Ma questo, come già detto, lo vedremo presto...

## Sommario

ENTRATE: I vertici difendono l'agenzia dai tagli del ministro	pag. 1
ENTRATE: CAM - La diffida di flp finanze	pag. 2
COMPARTO SCUOLA: Intervista di RaiUno al presidente di FLP – ANAAM	pag. 2
DOGANE: Firmato l'accordo sul fondo accessorio 2005	pag. 3
BENI E ATTIVITÀ CULTURALI: Buoni pasto: tra i due litiganti, il terzo... paga	pag. 3
TERRITORIO: 2000 euro per tutti - l'apertura dell'integrativo	pag. 4
PATENTE A PUNTI: Ricorsi contro ogni atto	pag. 4
DOCUMENTAZIONE: Disabili - Dirigenti - Congedi Parentali	pag. 5
DIFESA: Riqualificazione interna alle aree	pag. 5
DIPARTIMENTO FORMAZIONE: Concluso il primo ciclo per quadri sindacali	pag. 6
SCUOLA: Il precariato ata: numeri, problematiche e proposte	pag. 8
MOBBING: Sentenza di risarcimento nella p.a. per danno esistenziale	pag.11
CINEMA E DVD: Mi piace lavorare (Mobbing)	pag.11

COMPARTO AGENZIE FISCALI

ENTRATE

**CENTRI DI ASSISTENZA MULTIMEDIALE - LA DIFFIDA DELLA FLP FINANZE**  
Con una semplice informativa, l'Agenzia cerca di introdurre le aree tematiche



Questo notiziario è dedicato a tutti quei sindacati - CGIL, CISL, UIL,

SALFI, RDB ed Intesa (cioè tutti tranne la FLP Finanze) - che hanno voluto l'istituzione del Comitato Congiunto sui CAM ed alle RSU che hanno appoggiato questa soluzione quando noi dicevamo che era semplicemente il "cavallo di Troia" per bloccare sul nascere gli stati di agitazione, far calmare le acque e poi partire con nuove iniziative che aumentassero ancora i carichi di lavoro dei CAM.

Ci è giunta oggi la seguente informativa da parte dell'Agenzia delle Entrate:

**AGENZIA DELLE ENTRATE - Informativa sindacale**

*Si comunica che nell'ambito della evoluzione dei servizi di assistenza forniti dai CAM, l'Agenzia intende effettuare una sperimentazione di offerta del servizio per aree tematiche.*

*L'area tematica oggetto di sperimentazione sarà quella relativa alle "Informazioni sulla trasmissione delle dichiarazioni via Internet".*

*Dopo questa informativa, verrà data comunicazione ufficiale ai direttori dei CAM.*

*Il servizio di informazione sulla predetta materia verrà svolto dai consulenti telefonici individuati all'interno di ogni CAM, nel rispetto delle norme che regolano le relazioni con le OO.SS.*

*Ai consulenti riconosciuti dal sistema, purché presenti in servizio, verranno recapitate le richieste di informazione sulla specifica materia, attraverso l'offerta dell'area tematica all'utente.*

*Questa procedura consentirà una riduzione dei tempi d'attesa.*

*Qualora i tempi d'attesa dovessero protrarsi il sistema non offrirà l'area tematica ed il servizio si svolgerà con le attuali modalità.*

*Della questione sono stati informati i componenti del Comitato sui CAM.*

**UFFICIO RELAZIONI SINDACALI**

Come al solito non ci volevano le "Cassandre" per indovinare che ciò sarebbe successo e sarebbe ora che,

soprattutto, le RSU dei CAM si rendessero conto che sono state prese per il....naso da qualcuno.

La FLP Finanze comunque non è stata con le mani in mano ed ha inviato subito una lettera di diffida all'Agenzia delle Entrate.

Siamo però stanchi di dover rincorrere l'amministrazione perché ogni volta che il pallino è nelle mani dei lavoratori ci sono sindacati, o pseudo-tali, che vanificano sul nascere qualunque vertenza.

Riportiamo di seguito il testo della lettera:

**Roma, 18 luglio 2005**

All'Agenzia delle Entrate - Ufficio Relazioni Sindacali

p.c. All'Agenzia delle Entrate - Direzione Centrale del Personale

p.c. All'Agenzia delle Entrate - Direzione Centrale Gestione Tributi

p.c. Ai Direttori dei Centri di Assistenza Telefonica

**Oggetto: Richiesta di concertazione.**

La scrivente federazione, ricevuta in data odierna l'informativa circa l'intenzione di codesta agenzia di predisporre, in forma sperimentale e limitatamente alle informazioni sulla trasmissione delle dichiarazioni via internet, il servizio per aree tematiche nei Centri di Assistenza Multimediale (CAM), chiede l'immediata attivazione della procedura di concertazione.

Nelle more della conclusione di detta procedura, la scrivente DIFFIDA codesta agenzia dal prendere unilateralmente un'iniziativa non concertata dai legittimi rappresentanti dei lavoratori e che, certamente, aggraverebbe i carichi di lavoro già insostenibili dei lavoratori dei CAM.

Riguardo all'informazione data ai componenti di parte sindacale al Comitato tecnico, rileviamo che il suddetto tavolo non ha natura di contrattazione e che pertanto è scorretto fornire informazioni di natura squisitamente sindacale in sede di Comitato congiunto senza che prima dette informazioni siano state fornite alle Organizzazioni Sindacali.

Pertanto, la scrivente federazione si riserva di verificare se il comportamento dell'agenzia possa prefigurare gli estremi di atto di natura antisindacale.

**La Segreteria Nazionale FLP Finanze**

**INTERVISTA DI RAI UNO AL PRESIDENTE DELLA FLP - ANAAM**

**Visibilità agli amministrativi e ai loro problemi**



Giovedì 28 luglio ore 9.50, presso gli studi di Saxa Rubra Roma, ospiti del programma "Dieci minuti di..." sono stati presenti il Presidente Nazionale FLP-ANAAM Giuseppe Mancuso ed il responsabile della comunicazione Giovanni Sempreviva, in merito alla problematica del riconoscimento professionale degli assistenti amministrativi e alla loro dignità professionale.

La FLP-ANAAM, attraverso i suoi rappresentanti, si fa promotrice di portare a conoscenza il disagio della categoria per sensibilizzare gli organi di governo ad attivare con urgenza le procedure che riordinano le qualifiche.

COMPARTO AGENZIE FISCALI

DOGANE

FIRMATO L'ACCORDO SUL FONDO ACCESSORIO 2005

Poste le basi per lo svuotamento dell'area A,  
un passaggio economico per tutti e 2.200 euro di indennità di professionalità



Dopo mesi di sospensione delle trattative, a causa dei ritardi di Siniscalco nel firmare il decreto di sblocco per i fondi di cui all'articolo 3,

comma 165, legge 350/2003, è ripreso il confronto sul contratto integrativo dell'agenzia delle dogane.

Ed è stato subito un incontro proficuo: abbiamo infatti siglato l'accordo sul F.P.S. (ex-FUA) per l'anno 2005.

L'accordo è stato firmato da tutte le Organizzazioni Sindacali presenti al tavolo e recepisce pressoché tutte le richieste unitarie fatte nei mesi scorsi.

Si pongono le basi per:

- lo svuotamento dell'area A – vi è nelle premesse dell'accordo un espresso rimando all'articolo 100 del CCNL che la prevede;
- sono stati stanziati i soldi sufficienti per un passaggio economico a tutto il personale che non risulterà vincitore delle procedure di passaggio entro le aree;
- siamo riusciti a bloccare il tentativo dell'agenzia di riproporre nuovamente tutta la pletora di indennità degli anni scorsi ed abbiamo stabilito **(a differenza di quanto pubblicato erroneamente sul proprio sito da una sigla sindacale)** soltanto i fondi genericamente destinati ai budget di sede che, nella nostra intenzione, dovranno essere inviati in periferia ed ivi contrattati senza alcun vincolo da parte nazionale;

• abbiamo rifinanziato l'indennità di professionalità, che è nostra intenzione stabilizzare con il biennio economico, e sarà esattamente quantificata quando arriveranno materialmente le somme del comma 165, ma non sarà inferiore ai 2.200 euro medi pro-capite previsti per l'anno precedente.

Insomma, abbiamo fatto un primo passo verso la conclusione di un contratto integrativo di agenzia che dia le giuste risposte a lavoratori che da troppo tempo non vedono riconosciuta in modo tangibile la loro professionalità; quel che più conta è che questo cammino sta procedendo in modo unitario tra i sindacati e, si sa, l'unità è una buona garanzia di successo.

Nel corso della riunione l'agenzia ci ha fornito due importanti informazioni:

- è stata inviata una lettera che sollecita tutte le commissioni di esame dei concorsi interni a terminare le procedure nel più breve tempo possibile;
- riguardo alla situazione non più sostenibile dell'aeroporto di Malpensa, sono previste a breve assunzioni e, nelle more di queste, si sta valutando in tempi stretti di inviare personale in missione per i mesi estivi. Un primo passo incoraggiante per risolvere una situazione che la **FLP Finanze** da anni denuncia quasi inascoltata.

L'accordo sul F.P.S. 2005 è reperibile sul nostro sito internet [www.flp.it/finanze](http://www.flp.it/finanze).

COMPARTO MINISTERI

BENI E ATTIVITÀ CULTURALI

BUONI PASTO: TRA I DUE LITIGANTI, IL TERZO... PAGA!



Come è noto è iniziata la protesta degli esercenti contro i Buoni Pasto, lamentando commissioni troppo alte

(fino al 12%) richieste dalle Ditte che li emettono e il pagamento, udite, udite, troppo lento delle stesse nei confronti degli esercenti che li presentano all'incasso.

Due domande sorgono spontanee: ma quanto ci vogliono guadagnare le Ditte che emettono i Buoni pasto? E sulle tasche di chi?

Stiamo assistendo ad una levata di scudi (giusta, per carità) degli esercenti, con notizie contrastanti sugli aderenti a questa iniziativa, lasciando noi possessori di Buoni Pasto senza certezze ed alla mercé di qualsiasi **valutazione del cambio del buono-pasto**.

Già dall'anno scorso le strutture territoriali FLP di Taranto e Napoli avevano denunciato una serie infinita di irregolarità dei negozi convenzionati con la Società

aggiudicataria dei tickets nel meridione, con l'irrogazione di due multe, che comunque a nulla son servite.

Dai quotidiani apprendiamo dichiarazioni e interviste che potrebbero alla fine giustificare un aumento del prezzo del **"panino"**, se pagato con il buono pasto, sempre più eroso nel valore nominale!

Ma chi pagherebbe, secondo voi, le conseguenze di questa diatriba? Il dipendente ??

Il Codacons ha presentato esposto alla Magistratura, ma noi ci chiediamo e ritorniamo su un nostro vecchio pallino: **perché non i contanti ?**

E poi, quanto costa far stampare questi tickets (girano anche quelli fasulli...) che hanno un valore nominale monetario, mentre abbiamo l'Euro?

Attendiamo novità dagli organi competenti, ma... siamo e siate pronti a farvi sentire.

Mandateci ogni utile informazione per eventuali irregolarità e situazioni estorsive.

COMPARTO AGENZIE FISCALI

**TERRITORIO: 2000 EURO PER TUTTI E L'APERTURA DELL'INTEGRATIVO**

**Firmato l'accordo sull'indennità professionale**

**Aperto il confronto sull'integrativo**



agenzia del  
Territorio

Due incontri di trattativa all'Agenzia del Territorio: nel primo è stato firmato l'accordo sulla

ripartizione del F.S.P. (ex-FUA) e quello che rifinanzia l'indennità professionale.

**La FLP Finanze, come è già successo negli ultimi 4 anni non ha firmato il primo, quello sulla ripartizione del fondo, in quanto per l'ennesima volta, nella ripartizione i soldi che vanno ai dirigenti sono infinitamente superiori in percentuale a quelli destinati ai livellati ed anzi, quest'anno sono persino superiori a quelli stanziati negli anni precedenti ed ammontano a quasi 18.000 euro per ogni dirigente.**

**Purtroppo anche quest'anno CGIL, CISL, UIL e SALFI hanno fatto questo bel regalo alla dirigenza sottraendo risorse ai livellati.**

Abbiamo invece condiviso, anzi proposto, la firma del secondo accordo che fissa a 2.000 euro medi pro-capite (lo scorso anno erano 1.500) le somme del fondo

destinate all'indennità di professionalità, **quindi a tutti i lavoratori**; queste somme sono ovviamente quelle che ci proponiamo di stabilizzare con il contratto integrativo del biennio economico.

L'Agenzia si è impegnata a corrispondere i 2.000 euro entro settembre prossimo.

Inoltre, si è aperto ufficialmente il confronto sul contratto integrativo di agenzia. È stato un incontro assolutamente interlocutorio durante il quale però, l'agenzia ci ha fornito un'importante informazione: sarà presentato un ricorso al Consiglio di Stato contro l'ordinanza del TAR Lazio che cassa i concorsi interni dall'area B all'area C.

L'intento è quello di avere almeno una sentenza che limiti i danni, simile a quella del TAR sulle procedure delle Entrate, e che, pur cancellando i 7 punti per le idoneità ai corsi di riqualificazione, non annulli definitivamente le procedure.

Ci asteniamo volontariamente dal commentare quest'ultima iniziativa dell'agenzia.

Gli accordi citati sono disponibili sul nostro sito [www.flp.it/finanze](http://www.flp.it/finanze).

**PATENTE A PUNTI  
RICORSI CONTRO OGNI ATTO**

Due interessanti sentenze amministrative depositate il 23 marzo 2005 (pubblicate entrambe su [www.poliziamunicipale.it](http://www.poliziamunicipale.it))



hanno previsto quanto segue:

- un automobilista multato può ricorrere al Tar contro tutti i provvedimenti

sfavorevoli conseguenti alla decurtazione di punti errata o troppo tempestiva;

- la comunicazione di penalità inviata dal Ministero per posta può essere impugnata con successo e comportare la condanna alle spese della Pubblica Amministrazione;

- la decurtazione errata può sempre essere rettificata tempestivamente, a titolo di autotutela, dallo stesso organo di polizia che ha accertato l'infrazione evitando l'esperimento di costose pratiche giudiziarie.

Delle due sentenze molto innovativa è, in particolare, quella del Tar Puglia, Lecce, sez. I, n. 1592, che ha ammesso la possibilità per il conducente di ricorrere al Tar anche contro la semplice lettera di comunicazione che

il Ministero dei Trasporti invia per posta al trasgressore alla fine del procedimento sanzionatorio.

**I rimedi**

La decurtazione di punti conseguente a una delle violazioni previste dal codice stradale deve essere necessariamente indicata nel verbale di contestazione.

In mancanza o errore può essere proposto immediato ricorso al prefetto oppure al giudice di pace competente.

La comunicazione delle penalità al Ced degli abilitati alla guida avviene con modalità informatiche solo dopo che il procedimento sanzionatorio è stato definito.

Se la comunicazione è troppo tempestiva o palesemente errata può essere chiesta la rettifica a titolo di autotutela alla polizia.

Dopo la registrazione al Ced nazionale della penalità la direzione generale della motorizzazione di Roma comunica al trasgressore con lettera, l'avvenuta annotazione della decurtazione.

Contro l'eventuale comunicazione errata del ministero e ogni provvedimento sfavorevole è possibile ricorrere con successo al Tar anche per la condanna alle spese della P.A..

**I numeri arretrati di FLP News sono  
disponibili su Internet all'indirizzo:  
[www.flp.it/notiziari/periodico\\_flp\\_news](http://www.flp.it/notiziari/periodico_flp_news)  
**ISCRIVITI ALLA FLP****



## DOCUMENTAZIONE

### Illiceità del patto di prova per i disabili

#### Benefici contributivi per dirigenti privi di occupazione - Congedi Parentali



#### Disabili: illiceità del patto di prova

La Corte di Cassazione, con la **Sentenza 01/04/2005, n. 6826**, ha statuito che: *"Ai sensi della disciplina dettata dalla legge 2 aprile 1968 n. 482 non è ammissibile l'utilizzazione dei contratti di lavoro a termine per*

*la quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio di lavoratori invalidi. La liceità del patto di prova comporta la liceità del recesso manifestato durante il periodo ricompreso nell'esperimento della prova e la conseguente inapplicabilità della tutela reale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e del vincolo contrattuale assunto in virtù dell'obbligatorio avviamento al lavoro. Viceversa, l'accertata illiceità del patto di prova comporta ipso iure l'assunzione dell'invalido senza patto di prova e a tempo indeterminato e la conseguente applicabilità al rapporto di lavoro così instaurato della tutela reale ex art. 18 della legge 300/1970."*

Nel caso di specie la società datrice di lavoro impugnava la sentenza di appello che aveva dichiarato illegittimo, reputandolo come licenziamento, il recesso per mancato superamento del periodo di prova, comunicato dalla ricorrente ad un lavoratore assunto con contratto a termine come invalido ai sensi della legge 2 aprile 1968 n. 482.

**Dirigenti privi di occupazione: benefici contributivi**  
L'INPS, con il **Messaggio 24/06/2005, n. 23786**, in relazione agli incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale (art. 20 legge n. 266 del 7 agosto 1997), specifica che, per il versamento del contributo aggiuntivo dell'1% ex art 3-ter legge 438/1992 a totale

carico del dirigente, i datori di lavoro dovranno riportare il relativo importo, al netto della quota agevolata (50%), con il codice di nuova istituzione "M95R" e considerare i soli campi del DM10/2 "numero dipendenti" e "retribuzioni".

Tale contribuzione, quindi, non deve essere più compresa nell'ambito delle partite poste a conguaglio con il codice "R410".

#### **Congedi Parentali: Sentenza Corte Costituzionale del 16 giugno 2005 n°233**

Potranno beneficiarne anche i fratelli o le sorelle dei bambini portatori di handicap con genitori inabili.

Il diritto al congedo straordinario remunerato riconosciuto dalla legge a tutela e sostegno della maternità e della paternità (art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001) alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre ma anche, dopo la loro scomparsa, a favore di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi per l'assistenza al bambino portatore di handicap deve essere esteso, sul presupposto dell'identità di ratio, ai fratelli e alle sorelle nel caso di presenza di genitori totalmente invalidi e privi di autonomia.

La Corte Costituzionale ha dichiarato **"l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151** (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), **nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili."**

## COMPARTO MINISTERI

### DIFESA

#### RIQUALIFICAZIONE INTERNA ALLE AREE

#### Circolare Persociv n. 45107 del 13.07.2005



Ministero  
della Difesa

Facendo seguito al nostro precedente Notiziario n. 63 del 7/7/2005 (consultabile sul sito [www.snad.info](http://www.snad.info)) si comunica che Persociv ha emanato la

circolare n. 45107 che è stata oggetto di concertazione con le OO.SS. Nazionali (il verbale di concertazione è già stato trasmesso a tutte le nostre Strutture).

Rispetto alla bozza da noi inviata in allegato al Notiziario n. 63/2005, la circolare di cui sopra risulta totalmente confermata nell'impianto ancorché modificata in alcuni punti, anche in accoglimento di alcune osservazioni che FLP ha proposto al tavolo.

Nelle more della emanazione dei bandi di concorso, che potrà avvenire solo dopo la entrata in vigore delle nuove dotazioni organiche del personale civile della Difesa così come rideterminate in applicazione della legge finanziaria 2005 (art. 1, comma 93, DPR n. 311/2004), **la circolare di cui sopra definisce preliminarmente alcuni**

**aspetti procedurali ed interpretativi legati alle selezioni interne, e dunque consente al personale interessato di conoscerne da subito le "regole"** (titoli valutabili e relativi punteggi; durata, contenuti e programmi dei corsi di riqualificazione; Commissioni esaminatrici; etc. etc.), per potersi così preparare meglio all'appuntamento.

**Dunque, allo stato, non ci sono domande da presentare o altre incombenze da soddisfare;** i colleghi interessati (*solo quelli inquadrati in pos. ec. B1, B2, C1 e C2*) debbono per il momento solo comprendere bene "cosa serve" per partecipare ai concorsi interni e iniziare a organizzarsi in tal senso e a preparare e predisporre il "necessario".

Raccomandiamo pertanto alle nostre strutture sindacali **la massima diffusione della circolare Persociv e ai colleghi interessati la lettura completa ed integrale.**

## DIPARTIMENTO NAZIONALE PER LA FORMAZIONE DELLA FLP Concluso il primo ciclo di corsi di formazione per quadri sindacali



Con il corso di Pescara si è conclusa la prima fase del progetto di formazione per i quadri sindacali della FLP, predisposto dal Dipartimento Nazionale per la Formazione ed approvato dalla Segreteria Generale.

Il modulo realizzato in questa prima fase è stato proposto a 9 strutture periferiche FLP di tutta

Italia, dal Nord al Sud, nel periodo compreso tra il 17 marzo ed il 24 giugno 2005, ed è stato interamente gestito dallo staff dei formatori del Dipartimento, nei periodi indicati nella tabella sottostante.

### I NUMERI INNANZITUTTO:

Complessivamente sono stati formati 197 dirigenti sindacali FLP di posto di lavoro (aventi la carica di RSU, di rappresentante FLP di posto di lavoro, oppure entrambe), provenienti da realtà lavorative diverse ed in prevalenza dei comparti Ministeri ed Agenzie Fiscali. Apprezzabile è stata anche la partecipazione di altri attivisti provenienti dai comparti della Scuola e degli Enti Locali.

Il corso è stato aperto anche a lavoratori iscritti ad altre OO.SS. oppure non iscritti ad alcuna O.S., i quali, avendo saputo dell'iniziativa e manifestando un sincero interesse a parteciparvi, hanno chiesto ed ottenuto di prendervi parte. In entrambi i casi ciò ha favorito la scelta degli stessi, manifestata alla chiusura del corso, di aderire alla FLP.

Così come indicato nel progetto, il I modulo constava di n. 3 unità di lavoro (della durata di circa 3-4 ore cadauna) che sono state proposte:

- la prima, il giovedì pomeriggio, a partire dalle ore 15;
- la seconda, il venerdì mattina, a partire dalle ore 9;
- la terza, il venerdì pomeriggio, a partire dalle ore 14,30.

Il numero totale dei partecipanti ai vari corsi, come detto, è stato di 197, distinti per località secondo l'ultima colonna della tabella a fronte; sempre in tale tabella, sono riportate le varie provenienze amministrative dei 197 dirigenti sindacali interessati al I modulo.

### VALUTAZIONI GENERALI

Dal punto di vista politico va innanzitutto chiarito che non vi è stata, da parte della committenza, una specifica consegna che si doveva illustrare o "far passare", poiché il corso nella sua ideazione e nella sua realizzazione, ha mostrato, in modo eloquente, come la FLP non usa la formazione per effettuare operazioni di indottrinamento o per irreggimentare in modo ideologico i propri quadri, al contrario la FLP punta sulla formazione perché crede in se

stessa, scommettendo sul suo stesso futuro e proponendosi come "risposta" capace di cogliere il sempre più diffuso bisogno di avere un sindacato nuovo nel mondo del lavoro pubblico, più libero, più autonomo e più indipendente.

Quella quindi che è stata programmata e realizzata, è stata un'iniziativa pienamente ed effettivamente libera, scevra da ogni condizionamento capace di inficiarne i caratteri di indipendenza e professionalità, che sempre ed in tutte le fasi lo staff di formazione ha garantito e cercato di rendere tangibili.

Con l'avvio del piano nazionale di formazione e con la realizzazione del suo I modulo, la F.L.P. ha inteso dimostrare che non lascia "per strada" i propri quadri dopo averli indotti a candidarsi alle scorse elezioni per il rinnovo delle RSU, ma che al contrario provvede concretamente alla loro formazione sindacale, in modo puntuale e qualificato.

Tutto questo non è stato solamente dichiarato, ma è stato anche praticato.

Rilevante è stato innanzitutto il dato che l'esperienza ha posto in essere in modo indiretto, ma non per questo meno importante: l'aver fatto cioè conoscere le varie cellule che compongono il tessuto della FLP di ciascun realtà territoriale.

I corsi infatti, hanno propiziato "l'incontro" e quindi la possibilità di conoscersi tra quadri F.L.P. appartenenti allo stesso territorio ma in servizio in Enti diversi; i corsisti hanno potuto sperimentare come i problemi vissuti nei rispettivi posti di lavoro, che si ritenevano essere problemi tipici del proprio ufficio o della propria realtà lavorativa, erano in realtà problemi comuni ai colleghi di altre amministrazioni.

Un'impressione inoltre che non può essere taciuta è quella che riguarda l'entusiasmo con cui sono stati accolti un po' tutti i corsi, a riprova del fatto che quello della formazione è un bisogno urgente, diffuso e consapevole.

### VALUTAZIONI DIDATTICO-PEDAGOGICHE

Dal punto di vista didattico il percorso che si è inteso svolgere puntava a sollecitare e stimolare i principali elementi culturali che il dirigente sindacale di posto di lavoro deve possedere in ordine ad una buona conoscenza delle norme e ad una buona capacità di intervento a tutela dei diritti dei lavoratori rappresentati, mediante la formalizzazione di richieste o di prese di posizione ovvero mediante il confronto negoziale di posto di lavoro.

In questa direzione va collocato il "Formulario" che è stato consegnato a ciascun corsista ed a ciascuna struttura

<i>Corso di</i>	<i>Periodo del corso</i>	<i>N° partecipanti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Età media</i>
Roma	17-18 marzo 2005	32	21	11	49 anni
Napoli	19-20 aprile 2005;	22	17	5	47 anni
Venezia	28-29 aprile 2005	16	11	5	42 anni
Taranto	19-20 maggio 2005	25	22	3	48 anni
Genova	5-6 maggio 2005	22	12	10	44 anni
Torino	26-27 maggio 2005	17	11	6	40 anni
Palermo	14-15 giugno 2005	26	21	5	43 anni
Agrigento	16-17 giugno 2005	14	11	3	48 anni
Pescara	23-24 giugno 2005	23	14	9	45 anni
<b>Totali</b>		<b>197</b>	<b>140</b>	<b>57</b>	<b>45 anni</b>

territoriale FLP, un compendio di facile consultazione per la formalizzazione sotto forma di istanze-tipo dei principali diritti dei lavoratori, ma anche delle prerogative sindacali, e quindi un efficace e pratico strumento di lavoro ("cassetta degli attrezzi") a disposizione di ciascun dirigente sindacale FLP.

La tutela dei diritti è stata così vista sia sotto il profilo storico-formale (corretta e puntuale analisi delle problematiche), sia sotto il profilo burocratico-procedurale (corretta formulazione di una istanza), sia infine sotto il profilo dinamico-negoziale (principali processi di relazione ed introduzione alle tecniche negoziali), mostrando come fosse possibile e come fosse utile farlo, passare da un profilo ad un altro nella preliminare fase di analisi di ciascun problema e nella fase operativa successiva..

Si è inteso in questo modo proporre una duplice capacità di risposta alle problematiche tipiche di un qualunque posto di lavoro: quella più teorica riferita al "sapere" ed una più pratica, riferita al "saper fare".

#### **CONTENUTI E TEMI AFFRONTATI**

Nel corso delle due giornate di ciascun corso sono stati illustrati i seguenti temi:

Il primo giorno (giovedì pomeriggio):

- Diritti dei dipendenti statali nell'ambito dell'evoluzione storico-normativa, dal DPR n. 3/1957 ai giorni nostri, facendo distinzione tra diritti che derivano da fonti legislative e quelli che discendono da norme contrattuali.
- Differenza tra diritto soggettivo ed interesse legittimo ed imprescindibilità della valutazione politica di merito, cui demandare la decisione finale per avviare o meno un intervento di tutela;
- Processo di delegificazione del rapporto di lavoro anche come occasione per mettere in pratica la piena pariteticità del rapporto "dirigente pubblico/dirigente sindacale";
- Differenza tra CCNQ, CCNL, CCNI;
- Importanza del tema dell'orario: Orario di servizio, orario di lavoro, orario di sportello.
- Valutazione comparativa degli "interessi in gioco" e conoscenza attiva dei "soggetti in campo" in materia di orario.

Il secondo giorno (venerdì mattina):

- i problemi generali del posto di lavoro e quelli a rilevanza sindacale;
- dall'analisi del "problema" alla costruzione di una "piattaforma" negoziale;

- l'importanza strategica dell'assemblea sindacale;
- ipotesi di "percorso ragionato" per la negoziazione sindacale di posto di lavoro;
- l'importanza del "mandato", come specifico determinante ai fini dell'esito finale;
- introduzione alle tecniche di negoziazione;
- le regole di una buona verbalizzazione.

Le unità di lavoro di ciascun giorno comprendevano comunicazioni videoguidate ed esercitazioni pratiche riguardanti i contenuti trattati nelle relazioni.

Canonica è stata la simulazione del secondo giorno (venerdì pomeriggio), proposta in tutti i 9 corsi, laddove alcuni corsi hanno simulato una contrattazione di posto di lavoro, mettendo in evidenza importanti aspetti relazionali e politici, tipici della negoziazione sindacale di posto di lavoro. Il contenuto della simulazione riguardava la ripartizione di una somma residua del FUA.

Alla fine di ciascun corso i diversi partecipanti sono stati invitati a compilare un questionario di verifica finale.

#### **CONCLUSIONI:**

Si è consapevoli di aver soddisfatto solo in minima parte il bisogno formativo dei quadri della FLP di implementare le proprie conoscenze e le proprie abilità ed il bisogno della FLP di fornire ai propri quadri una identità ed un senso di appartenenza di cui tutti avvertono la necessità capitale.

Per questo dai primi di settembre sarà avviato il II modulo (corso di approfondimento) che interesserà i medesimi colleghi che hanno partecipato ai precedenti corsi e, parallelamente, proseguirà l'attuazione del I modulo, con un allargamento dell'offerta formativa sia nelle regioni che non sono state interessate nel primo semestre che in quelle dove è stata riscontrata una forte richiesta da parte della base.

Nei primi giorni di settembre, tramite apposito notiziario pubblicheremo l'elenco delle sedi e le date di svolgimento dei corsi.

Lo Staff del Dipartimento esprime gratitudine alla Segreteria Generale per avere riconosciuto alla formazione lo spazio e l'importanza che merita, avendo a cuore, non meno della Segreteria Generale, le sorti della nostra grande Organizzazione Sindacale.

Garantisce naturalmente dedizione, serietà, lealtà e professionalità, ai massimi livelli.

	Beni Ambientali e Culturali	Difesa	Giustizia	Agenzie Fiscali	Economia e Finanze	Interno	Lavoro	Enti Locali	Scuola (pers. Amm.vo)	Comunicazioni	Istruz. Univ. e Ricerca	Infrastrutt. e Trasporti	Salute	Avvocatura dello Stato	Dipendenti in pensione	TOTALI
Roma	13	3		9	2	4	1									32
Napoli	4	6		9			1		1						1	22
Venezia	3	4	4	1		1						3				16
Taranto	7	10	2	2	1	1						1	1			25
Genova	2		3	3	1	7	1	3						2		22
Torino	1		1	13		2										17
Palermo	2		11	9	3						1					26
Agrigento					2			1	11							14
Pescara	2		5	7		1	7			1						23
<b>TOTALI</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>197</b>

COMPARTO SCUOLA

IL PRECARIATO ATA: NUMERI, PROBLEMATICHE E PROPOSTE



Il problema del precariato del Personale Amministrativo Tecnico Ausiliario della Scuola non è stato mai

affrontato e gestito in maniera efficace e funzionale. Questo ha determinato negli ultimi cinque anni scolastici l'aumento spropositato del numero dei precari passati da 20.000 a quasi 86.000.

Con il DL del 24 Giugno 2005 si è manifestata da parte del Governo la volontà di dare stabilità al precariato della Scuola con 40.000 immissioni in ruolo di cui 35.000 per i Docenti (87.5%) e 5000 per il personale ATA(12.5%)

Secondo i dati in possesso della FLP-ANAAM Scuola, il personale ATA precario in servizio nella Scuola avente partita di spesa fissa per l'a.s. 2004-2005 è pari 86.011 unità.

Distinguiamo il precariato in due distinte aree: la prima quella relativa ai posti vacanti al 31/08; la seconda quella al 30/06. La prima tipologia per sua natura è l'unica che ha un stretto legame relativamente alle immissioni in ruolo, non potendo effettuare assunzioni a tempo indeterminato su posti sino al 30/06.

La tabella sottostante, basandoci sui dati del l'a.s. 2004-05 e proiettandoli per l'a.s. successivo, ci indica che i Docenti per il Settembre 2005, avranno

complessivamente 53.249 posti vacanti al 31/08 utili per le immissioni in ruolo (33.249 a.s. 2004-05 a cui vanno a sommarsi le oltre 20.000 cessazioni a partire da settembre 2005).

Mentre per il personale ATA si avranno 73.389 posti vacanti al 31/08 utili per le immissioni in ruolo (65.889 a.s. 2004-05 a cui vanno a sommarsi le circa 7.500 cessazioni a partire da settembre 2005).

I posti disponibili per le immissioni in ruolo (posti vacanti al 31/08) del personale docente rappresentano il 6.18% del totale dei docenti (T.I. + T.D. 31/08 + T.D. 30/06), mentre quelli del personale ATA rappresentano il 28.03% del totale complessivo (T.I. + T.D. 31/08 + T.D. 30/06), ciò significa che 1 ATA su 3 è precario.

Quindi le 35.000 assunzioni in ruolo del personale docente vanno a coprire il 65.73% dei posti disponibili al 31/08.

Per il personale ATA le 5.000 assunzioni in ruolo vanno a coprire soltanto il 6.81% dei posti disponibili al 31/08.

Questi numeri ci fanno capire che non si è applicata un distribuzione equa e tanto meno ponderata del numero delle immissioni in ruolo, penalizzando pesantemente il Personale ATA, senza contare che le 5.000 assunzioni per il personale ATA non vanno neanche a pareggiare il turnover tra assunzioni e cessazioni per l'a.s. 2004-05 determinando un aumento del precariato storico di 2500 unità (il totale dei precari ATA aumenterebbe del 3.80%).

DOCENTI	a tempo indeterminato 2004/2005:	(*) a tempo determinato fino al 31/08/2005:	a tempo determinato fino al 30/06/2005	TOTALI
materna ed elementare	321.462	20.328	30.521	372.311
diplomati secondaria superiore	25.923	483	7.103	33.509
scuola media	167.167	7.866	27.756	202.789
scuola secondaria superiore	192.403	4.572	35.211	232.186
<b>Totale senza calcolo cessazioni 05/06</b>	<b>706.955</b>	<b>33.249</b>	<b>100.591</b>	<b>840.795</b>
Cessazioni 2005/2006		(*) +20.000		(*) +20.000
<b>Totale docenti</b>	<b>706.955</b>	<b>53.249</b>	<b>100.591</b>	<b>860.795</b>

PERSONALE ATA	a tempo indeterminato 2004/2005:	(*) a tempo determinato fino al 31/08/2005:	a tempo determinato fino al 30/06/2005	TOTALI
Collaboratori scolastici	106.168	48.519	7.693	162.380
Guardarobieri e aiutanti cuochi	310	219	36	565
Assistenti amministrativi	59.107	16.583	4.891	80.581
Responsabili amministrativi	505	20	2	527
Direttori amministrativi	9.691	548		10.239
<b>Totale senza calcolo cessazioni 05/06</b>	<b>175.781</b>	<b>65.889</b>	<b>12.622</b>	<b>254.292</b>
Cessazioni 2005/2006		(*) + 7.500		+ 7500
<b>Totale personale ATA</b>	<b>175.781</b>	<b>73.389</b>	<b>12.622</b>	<b>261.792</b>
<b>Totale precari ATA</b>		<b>86.011</b>		

<b>Totale personale (docenti + ATA)</b>	<b>882.736</b>	<b>(99.138(*) + 27.500=)</b> <b>126.638</b>	<b>113.213</b>	<b>1.122.587</b>
---	----------------	--	----------------	------------------

(\*) Per l'anno scolastico 2005/06 sono previsti oltre 20.000 cessazioni dal servizio per il personale docente e circa 7.500 per il personale Ata.

Fonte: Ministero Tesoro, per numero di partite di spesa del personale della scuola



<b>Dati riepilogativi posti vacanti sino al 31/08 e immissioni in ruolo aa.ss. 2004-05 2005-2006</b>	<b>DOCENTI</b>	<b>%</b>	<b>ATA</b>	<b>%</b>
POSTI VACANTI PRECARIATO 2004-05 31/08+CESSAZIONI	53.249	6.18	73.389	28.03
IMMISSIONI IN RUOLO 01.09.2005	35.000	87.50	5.000	12.50
POSTI VACANTI PRECARIATO 05-06 A.S. 2005-06 POSTI AL 31/08	23.249	2.7	68.389	26.12

Dai dati riepilogativi sopra indicati si evince che il maggior numero di precari al 31/08 sono ATA (+20.000 rispetto ai Docenti) ma mentre il precariato Docente verrà ridotto sensibilmente, attestandosi ad una percentuale del 2.7% (nel 2004-05 era del 6.18%), quello del precariato ATA rimarrà pressoché invariato, 26.12% (nel 2004-05 era del 28.03%) e comunque una percentuale molto alta per parlare al pieno titolo di riduzione del precariato.

Ciò significa che mentre adesso i precari Docenti ed ATA si dividono quasi equamente la torta del precariato della Scuola relativamente ai posti vacanti al 31/08, Docenti il 42% e gli ATA il 58%, nel prossimo anno scolastico si avrà uno spostamento di segno opposto, asimmetrico del precariato, con una diminuzione evidente del precariato Docente (dal 42% al 25.30%) e, per contro, un aumento consistente di quello ATA (dal 58% al 74.70%).

Sostanzialmente su 53.249 Docenti occupanti posti vacanti utili per l'immissione in ruolo, ne verranno assunti ben più della metà, appunto 35000 (65.73%).

Il personale ATA con le sue 5000 assunzioni (6.81%) non percepirà nessun cambiamento positivo, anzi ci si ritroverà ancora, dopo un anno, sempre a ribadire che il problema precariato è presente come non mai... e intanto si continua a lavorare senza un minimo di certezza per il futuro.

Basta fare qualche riflessione sulle graduatorie dei Precari ATA.

Il numero di personale che ha acquisito il diritto (24 mesi) per accedere alle graduatorie permanenti per i posti ATA con contratto a Tempo Indeterminato è aumentato del 408.04.% in appena 5 anni.

Se si prende in considerazione poi la previsione delle cessazioni dal servizio nei prossimi due anni, si arriverebbe ad una stima della crescita del precariato pari a cinque volte il valore dell'anno di riferimento del 2000.

Il dato che desta più preoccupazione è quello dell'età media alquanto alta, 51 anni, che ci indica un significativa cronicità e un prolungato periodo del precariato.

Dato ancor più grave, anche da un punto di vista socio-economico, risulta l'altissimo numero di personale precario che ha figli a carico: ben il 88,67%!!

Mediamente un precario ATA, elaborando una stima, ha un tempo d'attesa, nella graduatoria permanente per l'assunzione a tempo indeterminato, di circa 7,3 anni.

Ma questo dato non è sufficiente per garantire comunque una qualche probabilità di assunzione a T.I. anzi, con il passare degli anni si è verificato in molte provincie uno spostamento dei candidati della 2<sup>a</sup> fascia Provinciale (D.M. 75/2001) verso la graduatoria permanente incrementando così il tempo d'attesa determinato soprattutto dall'andamento, di segno negativo, delle immissioni in ruolo.

Se effettivamente non ci sarà un contrordine nella politica della gestione del precariato, stabilizzando l'organico con un piano mirato e certo di assunzioni, si avrà una bassa efficienza e produttività degli uffici di segreteria dovuta a quella attitudine (o consuetudine?) del lavoratore a spostarsi da una scuola all'altra, con tutti i disagi organizzativi e logistici che ne derivano.

Fatte queste considerazioni di carattere quantitativo, l'aspetto non trascurabile, per importanza e conseguenze, è quello della qualità.

La FLP-ANAAM sostiene fortemente che la Scuola dell'autonomia non può reggersi su una struttura fragile e instabile qual è effettivamente quella che si presenta oggi, e per questo reputa non più rinviabile la ricollocazione nella giusta posizione giuridica e economica di tutto il personale ATA in particolar modo degli Assistenti Amministrativi della scuola.

A sostegno di quanto richiesto si evidenziano:

1. Gli Assistenti Amministrativi nella scuola sono stati assunti con il semplice diploma di Licenza media e come competenze, l'esecuzione di lavoro impostato dal Segretario;
2. Con il passare degli anni, i vari contratti di lavoro elaborati, scritti e firmati, di fatto hanno modificato la situazione di partenza, intervenendo su un sempre maggiore aggravio di lavoro e, quindi, all'Assistente Amministrativo è stata data e chiesta responsabilità, senza mai però, modificare sostanzialmente il suo status iniziale;
3. Di fatto, il personale di segreteria si deve accollare una mole di lavoro ben più pressante di quanto non fosse nelle proprie mansioni (è competenza diretta la tenuta dell'archivio e del protocollo c.f.r. D.P.R. 588/1985). In merito alle attuali incombenze svolte dagli Assistenti Amministrativi, si possono richiamare, esemplificando: ricostruzioni di carriera, pensionamenti, cause di inabilità, dispense dal servizio, contratti, ecc.. Dette mansioni, che in virtù del decentramento amministrativo sono ora di competenza delle scuole, in precedenza facevano capo agli attuali CSA e/o all'amministrazione centrale, ed in tale sede erano attribuite a funzionari dell'area C!!;
4. Sono state innovate tutte le procedure amministrative, contabili di competenza delle istituzioni scolastiche, o per meglio dire delle segreterie delle istituzioni scolastiche;
5. Per lo svolgimento della ordinaria attività delle segreterie è richiesta la conoscenza, neanche troppo superficiale di:
  - Informatica.
  - Diritto ( in ogni sua branca: amministrativo, sindacale, civile, tributario, previdenziale ecc.)

• Contabilità.

Pertanto, la complessità e la qualità del lavoro degli assistenti amministrativi nella scuola dell'autonomia, rendono necessaria ora più che mai una riqualificazione della categoria e, stante alle attuali competenze, per il tipo di responsabilità e di complessità, la categoria necessita di un adeguato inquadramento giuridico ed economico.

Occorre, quindi, che il MIUR provveda senza indugi, a ricollocare gli Assistenti Amministrativi in base alle attribuzioni effettivamente svolte, dovendosi ipotizzare, in caso contrario, un indebito arricchimento ai danni di detti lavoratori costretti a svolgere mansioni e funzioni che per l'art. 52 del D.Lgs. 165/01, nei casi di effettiva prestazione di funzioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore.

Se si vuole dare un futuro ai servizi della scuola pubblica è importante trovare i finanziamenti.

La richiesta-proposta della FLP-ANAAM relativamente al precariato è molto semplice e, in un certo senso, fattibile per molti aspetti:

l'assunzione in ruolo di tutto il personale ATA su tutti i posti vacanti disponibili!!

E' semplice in quanto è la più auspicata soluzione per tutta la Scuola, per avere quella stabilità che significa in termini pratici efficienza ed efficacia (e la scuola come amministrazione pubblica dovrebbe esserne l'esempio più chiaro per tutti ma purtroppo spesso non è così...)

Per quanto riguarda, invece, l'aspetto del riconoscimento economico, cosiddetta ricostruzione di carriera, si può optare per una dilazione frazionata nel tempo, per

esempio nell'arco di tre anni, in modo tale da avere la disponibilità programmatica di ben tre finanziarie del Governo per coprire il "costo" dell'inquadramento economico di tutti i neo immessi in ruolo, che prima o poi comunque dovrà avvenire.

Agendo in questi termini si assicurerebbe una stabilità della pianta organica e, soprattutto, una maggiore efficienza di tutto l'apparato Amministrativo Tecnico ed Ausiliario delle Scuole, in ragione del fatto che esisterà una minore mobilità frizionale, dovuta al "rito annuale" della scelta della sede che crea non pochi disagi e con benefiche ricadute sulla continuità e produttività lavorativa di tutte le Istituzioni Scolastiche.

Il nostro auspicio, come Associazione e come cittadini, è quello della valorizzazione piena di tutte le risorse umane e professionali della Scuola!!

Le segreterie oberate di carichi di lavoro (per le pratiche trattate si possono considerare dei C.S.A. in miniatura) e gli organici ridotti ai minimi termini (vedi le condizioni e la mole di lavoro dei Collaboratori Scolastici) fanno sì che questa struttura sia sempre più fragile: tanto fragile che, alla fine per amor del risparmio delle finanze, la qualità, e quindi l'efficienza, del Sistema Scuola avrà la peggio.

Ecco perché 5.000 assunzioni per il personale ATA non rappresentano il giusto riconoscimento per tutti quei precari che, da anni, svolgono il proprio lavoro con senso di responsabilità e adattamento, confermando, purtroppo, la scarsa attenzione e considerazione del MIUR e Istituzioni dell'operato essenziale degli ATA per il buon funzionamento di tutte le Istituzioni Scolastiche di ogni ordine e grado.



## MOBBING

### SENTENZA DI RISARCIMENTO NELLA P.A. PER DANNO ESISTENZIALE



Il lavoratore vittima del mobbing che provi che le conseguenze pregiudizievoli sono in rapporto di causalità con le attività persecutorie compiute per nuocergli ha diritto alla riparazione di tutti gli aspetti non

patrimoniali di danno sofferti, anche se per la liquidazione non potrà che farsi ricorso al criterio dell'equità, trattandosi di riparare la lesione di valori inerenti alla persona.

Lo ha stabilito il Tribunale di Agrigento in funzione di Giudice del Lavoro, con sentenza del 1° febbraio 2005, condannando il Dirigente di un Istituto Scolastico al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali (danno biologico, morale ed esistenziale) per la condotta mobbizzante tenuta dallo stesso nei confronti di un proprio dipendente con funzione di direttore amministrativo.

Il Giudice del Lavoro ha accertato che la condotta posta in essere dal Dirigente Scolastico è stata atta a concretare la figura del mobbing, così come definita nell'ambito della psicologia del lavoro (in Italia Harald Ege): il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso all'interno del luogo di lavoro, in cui gli attacchi reiterati e sistematici hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima.

Il Tribunale ha riconosciuto l'elemento materiale del mobbing in una serie di attacchi mobbizzanti reiterati nel tempo e consistenti in:

- a) attacchi ai contatti umani, con continue critiche alla prestazione lavorativa, ripetute minacce scritte (irrogazione di sanzioni disciplinari), accuse ingiustificate, frasi ingiuriose e diffamatorie;
- b) dequalificazione sul piano delle mansioni, a causa della pressante ingerenza arbitrariamente esercitata

nella sfera di autonomia operativa, sino ad arrivare alla privazione degli strumenti di lavoro.

- c) attacchi contro la reputazione: false voci fatte circolare (accuse di boicottaggio, richiesta di visita ispettiva per farne accertare le responsabilità) e offese rivolte in presenza dei colleghi.

Il Dirigente Scolastico è stato condannato per il danno ingiusto procurato in violazione dell'obbligo di comportarsi secondo buona fede e correttezza in ambito extracontrattuale. In tale ambito, la regola del *neminem laedere* trova consacrazione nell'art. 2059 c.c., secondo l'interpretazione emersa nelle sentenze della Corte di Cassazione (nn. 8827 e 8828 del 31/5/2003): nelle relazioni interpersonali la tutela risarcitoria non è più ristretta al danno morale (riparabile anche quando non derivi da un fatto penalmente rilevante), ma ad esso si aggiunge la figura del danno esistenziale, che si presta a salvaguardare il profilo relazionale - sociale dell'individuo, che viene così protetto in tutte le attività e manifestazioni espressive della personalità (art. 2 Cost.).

Nel caso di specie, non vi è stata la condanna in solido dell'Istituto scolastico a titolo di responsabilità contrattuale del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., in quanto il ricorrente avrebbe dovuto chiamare in causa lo Stato - Ministero dell'Istruzione, che continua ad essere il datore di lavoro del personale scolastico.

Secondo il Giudice del Lavoro, l'entificazione degli istituti scolastici (avvenuta con l. 59/97 e Dpr 275/99) ha comportato che la gestione degli aspetti giuridici ed economici del rapporto di lavoro si sia trasferita all'istituzione scolastica-persona giuridica, permanendo il potere disciplinare in capo agli organi ministeriali, nei cui confronti il ricorrente avrebbe comunque dovuto dimostrare l'omessa adozione delle misure necessarie ad impedire la reiterazione dei comportamenti vessatori da parte del Dirigente Scolastico.

## CINEMA E DVD

### MI PIACE LAVORARE (MOBBING)



**Regia: Francesca Comencini**  
**Interpreti e personaggi:**  
**Anna (Nicoletta Braschi)**  
**Morgana (Camille Dugay Comencini)**  
**Distribuzione: BIM**  
**Origine: Italia 2003**  
**Durata: 89'**  
**Anche in DVD + Libro**

"Questo film è tratto da storie vere. E' stato realizzato con il generoso contributo dei tanti che

vi hanno partecipato. A tutti grazie".

Questa frase appare sullo schermo all'inizio del film ed è già indicativo del taglio realistico - documentaristico che la Comencini ha voluto dare a questa pellicola. Un'unica attrice professionista, Nicoletta Braschi, mentre gli altri

interpreti sono persone che hanno vissuto sulla propria pelle il fenomeno mobbing.

Anna è una donna sola, separata, madre di una bimba, Morgana, di dieci anni e con un vecchio padre malato, ospite di una casa di riposo. Lavora come segretaria nel reparto contabilità di un'azienda che, per una fusione societaria, viene assorbita da una multinazionale; lavorare le piace, nonostante un reddito che lascia poco spazio al superfluo. Durante un rinfresco aziendale i nuovi vertici assicurano i dipendenti che niente cambierà per loro. Ma nell'aria si percepisce un senso di insicurezza.

Il nuovo assetto societario porterà, purtroppo, dei cambiamenti nel suo lavoro e anche nella vita familiare. Le vengono proposti incarichi assurdi, inutili e a poco a poco i colleghi le fanno il vuoto attorno. Anna partecipa ad una assemblea sindacale durante la quale una sindacalista chiarirà la situazione: "La società che ha



comprato ha una filosofia molto precisa, la flessibilità totale, la disponibilità completa dei dipendenti, non interessano i vostri problemi personali, i carichi di famiglia, le difficoltà di tutti i giorni, flessibilità totale significa disponibilità 24 ore su 24...."

Lentamente, Anna viene risucchiata in una spirale fatta di



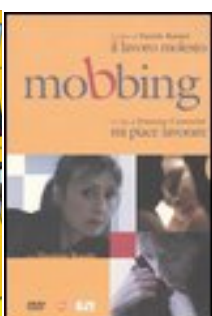
violenze psicologiche e umiliazioni, rimane ore ed ore accanto ad una fotocopiatrice, senza lavorare. I suoi tentativi di ricoprire un ruolo utile vengono frustrati, ogni nuovo incarico si rivela una trappola.

La donna non c'è la fa più, diviene preda della depressione e dell'esaurimento, perde interesse per qualsiasi cosa, anche per la figlia; ma sarà proprio Morgana a starle accanto e salvarla. Anna ritrova

coraggio, torna al lavoro, ma il responsabile delle risorse umane la incolpa di non essere riuscita a svolgere i lavori che le sono affidati, sottoponendole una lettera di dimissioni che Anna non firmerà. E' il momento del riscatto; si rivolgerà ad una sindacalista e farà causa all'azienda, vincendola.

Un film che offre uno sguardo sul mondo del lavoro, sui suoi ritmi, sulla flessibilità, sul rapporto tra colleghi, sui rapporti sindacali e sulla figura della donna.

Stile e linguaggio asciutti, dialoghi scarni, parlano molto i volti e gli sguardi. Gli occhi dei colleghi, prima gentili e amichevoli poi asettici, distaccati, traditori. Gli occhi di Anna, prima vispi e attenti, poi sempre più spenti a causa delle continue violenze psicologiche subite al lavoro, si riaccendono di vita attraverso quelli della figlia. (A.R.)



## **FLP News**

**DIRETTORE**

**Marco Carlomagno**

**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**.