



EMILIA - ROMAGNA

25 Novembre 2010

Giornata internazionale contro la violenza sulle donne



**uguaglianza e rispetto
contrastano la violenza**

Il 25 novembre si celebra in tutto il mondo la “Giornata contro la violenza sulle donne” per ricordare le tre sorelle Miraball, torturate, stuprate e uccise dai militari del dittatore Trujillo, nel 1960 a Santo Domingo.

Con la risoluzione 54/134 of 17 del dicembre 1999 l’Assemblea Generale dell’ONU ha fissato per il 25 novembre la Giornata Internazionale per l’Eliminazione della Violenza contro le Donne.

La violenza contro le donne ha molte facce: le uccisioni e gli stupri sono gli aspetti più drammatici delle violenze dentro e fuori le mura domestiche, nei luoghi di lavoro, per le strade. I dati riguardanti le violenze subite dalle donne sono agghiaccianti, soprattutto se riferiti alla società civile. La violenza fisica, sessuale, psicologica ed economica è la pura violazione dei diritti umani e, talvolta, l’assenza di leggi adeguate e il

silenzio sono complici di tali violazioni.

La violenza è sofferenza e umiliazione. È la prima causa di morte tra le donne nel mondo.

Istituzioni, servizi, strutture educative, forze dell’ordine, parti sociali, partiti politici, mass-media, donne e uomini, tutti si devono sentire coinvolti in un’unica forza di cambiamento.

Andiamo nelle piazze, riempiamole e facciamo diventare una giornata di mobilitazione locale e nazionale dell’intera società di donne e di uomini, per affermare che senza il riconoscimento della libertà e della dignità delle donne nessuna convivenza è possibile.

Per chiedere con forza al Parlamento di dare priorità al tema della violenza contro le donne con uno specifico piano d’azione che permetta una piena realizzazione dei diritti delle donne e delle loro scelte di vita

IL TEL&PRENOTA DELL'AUSL DI MODENA NON FUNZIONA? TUTTA LA VERITA' SU QUANTO STA ACCADENDO

La storia inizia nel dicembre 2003 quando la Regione Emilia Romagna costituisce una SpA, CUP 2000, con capitale interamente pubblico e come soci ci sono tutte le Aziende sanitarie presenti in Regione, nonché la Provincia e il Comune di Bologna.

Come riportato sopra, anche USL Modena aderisce e nel 2007 viene avviata l'attività di prenotazioni di prestazioni sanitarie, già svolte in Azienda dai CUP, con un contratto di tre anni tramite la società CUP2000. Nel call center vengono affiancati dipendenti USL per la formazione di altri dipendenti a cui viene sottoscritto un contratto a tempo

determinato del settore commercio.

Il 28 luglio 2010 l'AUSL di Modena decide di indire una gara d'appalto per la scadenza del contratto con CUP 2000, e qui inizia il bello della storia.

Infatti, nella gara d'appalto, non può partecipare CUP 2000, in quanto la legge Bersani non prevede che una società affiliata partecipi ad una gara d'appalto di un'azienda azionista.

Il problema che ne scaturisce è doppio.

Uno molto grave e riguarda i 17 dipendenti di CUP 2000, che attualmente lavorano

presso il call center di Modena, che a fine anno hanno il contratto in scadenza.

Questi a tutt'oggi non conoscono ancora il proprio destino in quanto non si conosce ancora i l



vincitore di questa gara, ma l'apprensione è dovuta anche perché nel capitolato di USL non è riportata una norma di salvaguardia in favore di chi perde il posto di lavoro, come normalmente avviene

nel contratto delle cooperative.

Il secondo problema riteniamo sia più di natura etica.

Ci chiediamo quale sia la logica di essere soci di un'azienda, dove si sono investiti delle somme di denaro pubblico e di tempo dedicato alla formazione del personale del call center, e nello stesso tempo pensare di indire una gara per appaltare quello stesso servizio dove si è soci?

Sarebbe opportuno sapere il costo dell'appalto, che non ci è dato modo di conoscere, mentre il servizio, a detta dell'azienda copre solo il 7% del totale delle prestazioni.

Possibile che questi siano soldi spesi bene? Qual è la razionalità di questa operazione?

Se questi dipendenti rimarranno a casa, i loro sostituti saranno in grado di fornire immediatamente la stessa qualità?

L'Azienda ci assicura che si è fatta parte diligente nei confronti del personale del call center, noi gli chiediamo in che modo, visto che nonostante l'invito del Prefetto fatto il giorno 10 novembre per un tentativo di conciliazione ha ritenuto di non presentarsi.

Forse pensa che il problema sia di altri o di chi a suo tempo credè e affidò a CUP 2000 tale attività?

PIATTAFORMA UNITARIA COOPERATIVE SOCIALI Comunicato

FP CGIL, FISASCAT CISL, CISL FP E UIL FPL e le lavoratrici ed i lavoratori delle Cooperative Sociali e d'inserimento lavorativo chiedono il rinnovo del Contratto Nazionale del Settore.

Dopo 15 mesi di trattative la Centrali Cooperative Nazionali hanno offerto un aumento economico di 38 Euro mensili lordi e dichiarato una totale mancanza di volontà nell'affrontare i temi che come Organizzazioni Sindacali abbiamo loro sottoposto: queste sono condizioni per noi inaccettabili.

Il rinnovo di questo Contratto Nazionale, la cui piattaforma unitaria è stata sottoposta alla validazione delle lavoratrici e dei lavoratori ed i cui contenuti avevano lo scopo di apportare migliori condizioni normative ed economiche,

è fondamentale per dare maggiore dignità al lavoro sociale della Cooperazione, ancora troppo debole rispetto alle enormi ricadute sociali del lavoro quotidiano di migliaia di Operatori nella nostra Regione.

E' a loro, infatti, che si devono l'assistenza e cura domiciliare ed in strutture dei non autosufficienti, delle bambine e dei bambini con deficit, l'educazione e rieducazione dei disabili, l'educazione negli Asili Nido, insomma, l'intera gamma di professioni fondamentali per il sostegno del modello di Welfare di cui come cittadini godiamo e che loro, ogni giorno, a fianco o parallelamente ai colleghi delle strutture pubbliche, portano avanti, nonostante i trattamenti economici decisamente insufficienti e trattamenti normativi

ancora bel lontani da tutele certe.

Non rinnovare questo contratto o farlo con i "quattro spiccioli" che propongono le Centrali Cooperative Nazionali significa condannare queste lavoratrici e questi lavoratori alla povertà, all'impossibilità di vedersi riconosciuto uno sforzo professionale qualificato e indispensabile per il mantenimento dei servizi alla persona del nostro Paese.

Come FP CGIL, FISASCAT CISL, CISL FP E UIL FPL chiediamo la riapertura del tavolo di trattativa con proposte economiche serie e accettabili, per sostenere i redditi di queste lavoratrici e questi lavoratori; inoltre chiediamo un assetto normativo contrattuale che risponda davvero alle tutele di cui necessitano ogni giorno e che consenta di lavora-

re nella certezza di essere valorizzati e tutelati per l'importante professione che si svolge, attraverso ad esempio inquadramenti professionali certi, formazione, garanzie nei cambi di appalto.

Le lavoratrici ed i lavoratori di questo settore rischiano di pagare due volte la crisi che ha travolto l'intero mondo del lavoro: da una parte perché rischiano di subire i tagli che gli Enti Locali minacciano anche a causa della manovra economica del Governo con conseguente taglio dei servizi, dall'altra perché il loro Contratto Nazionale che non riesce già ora a sostenerli, se non rinnovato, indebolirà ancora di più questo settore, composto, nella stragrande maggioranza, da donne, spesso sole e con figli a carico.

Il Contratto Nazionale ha un ruolo fondamentale di sostegno al reddito e tutela dei diritti, unitamente ad una contratta-

zione decentrata seria e valorizzante dei risultati ottenuti, in un quadro certo di norme contrattuali.

FP CGIL, FISASCAT CISL, CISL FP E UIL FPL sostengono le lavoratrici ed ai lavoratori delle Cooperative Sociali e d'inserimento lavorativo che sono una risorsa, in quanto garantiscono ogni giorno l'esigibilità dei servizi alla persona per tutti i cittadini e lavorano con qualità e professionalità.

Come Organizzazioni Sindacali chiediamo il rinnovo del Contratto Nazionale per assicurare un lavoro davvero valorizzato per il suo ruolo fondamentale e chiediamo che dalla crisi si provi ad uscire investendo sulla risorsa più importante che le Cooperative hanno, ossia le loro socie ed i loro soci: le Centrali Cooperative Nazionali li ritengono una risorsa od un costo ?

Approvato il piano occupazionale 2010 dell'Amministrazione provinciale di Modena

E' stato di recente approvato il piano occupazionale 2010 della Provincia di Modena. E ovviamente condizionato dalla crisi economica che riduce fortemente le risorse dei bilanci delle pubbliche amministrazioni e dalle scelte dell'attuale Governo, che con la manovra finanziaria e con le norme degli ultimi mesi hanno fortemente colpito i bilanci degli enti locali scaricando su di essi gran parte del peso di contenimento del deficit pubblico. Come è noto queste scelte, che penalizzano fortemente i dipendenti pubblici sia con il blocco di 4 anni del rinnovo dei contratti nazionali, sia non consentendo il rinnovo dei contratti dei lavoratori precari che la possibilità a coprire il turn over, porteranno inevitabilmente all'abbassamento della qualità dei servizi offerti.

Invece, la pubblica amministrazione deve e può essere profondamente riformata, migliorata e resa più efficiente con forme di promozione delle professionalità esistenti e non può essere penalizzata da tagli e provvedimenti che non sappiano distinguere fra le zone di effettiva inefficienza da tagliare e quelle ove la qualità va salvaguardata. Con la manovra del governo paradossalmente si penalizzano proprio le realtà ove i processi di razionalizzazione sono già stati avviati, favorendo di fatto le realtà meno virtuose, ove il clientelismo re-

gna sovrano.

A partire da questa premessa dichiariamo la nostra preoccupazione per le scelte che,



seppure condizionate dalla politica nazionale, la Provincia di Modena potrebbe fare. In primo luogo non possiamo condividere un futuro di riduzione del personale che passa attraverso anche la prospettiva riduzione dei servizi forniti (concentrando gli interventi solo sulle materie di stretta competenza della Provincia). Inoltre se si riducesse in modo irreversibile l'organico della Provincia di Modena e conseguentemente i servizi offerti, ciò ci sembrerebbe non una politica di investimento sulla pubblica amministrazione, ma una troppo facile via per far tornare i bilanci ipotocando la futura operatività dell'amministrazione.

Non solo, per fronteggiare i problemi di efficienza e per mantenere la qualità dei servizi erogati dalla Provincia, crediamo debba essere affrontata una programmazione dei fabbisogni

occupazionali che si muova su un doppio binario: quello della individuazione condivisa dei servizi che

devono essere priorità nelle scelte e quello delle motivazioni del personale che passa anche assicurando una reale possibilità di miglioramento professionale e retributivo. Apprezziamo comunque, consapevoli della difficoltà del momento, lo sforzo dell'am-

ministrazione di mantenere aperta con il piano occupazionale 2010 una prospettiva di parziale stabilizzazione delle competenze che nella amministrazione sono cresciute in questi anni. Inoltre, esprimiamo soddisfazione per l'accoglimento della richiesta sindacale di rimandare l'applicazione all'interno dell'ente degli effetti più penalizzanti in tal senso della legge 150 e per la disponibilità a estendere

il piano delle assunzioni in modo da avviare una selezione per posti di ruolo per operatori alla viabilità. Rileviamo però che ancora restano in essere situazioni di precariato che non trovano risposta e che vorremmo fossero risolte in impegno, non solo formali,

per i prossimi piani occupazionali oltre che non sono presenti percorsi di riconoscimento di competenze cresciute all'interno dell'amministrazione con progressioni verticali. Auspichiamo che si determinino le condizioni perché entro il 2010 l'amministrazione assuma questi percorsi, cogliendo l'apertura in tal senso espressa dalla delegazione trattante, anche con lo scorrimento di graduatorie in essere, che sul piano del costo reale avrebbero un peso molto limitato.

Il Direttivo Provinciale della UIL-FPL di Modena si terrà il giorno 2 dicembre 2010, in prima convocazione alle ore 9.00 e, in seconda convocazione alle ore 9.30, presso l'Aula P01 del Polo Universitario presso il Policlinico di Modena

il Patronato dei cittadini
Istituto di Tutela e Assistenza Lavoratori

La consulenza e i servizi che ti offre l'Ital

- Lavoro
- Pensioni: Inps, Inpdap, Ipost, fondi speciali e fondi privati
- Previdenza complementare
- Infortuni e malattie professionali, infortuni casalinghe (Inail)
- Malattia
- Sicurezza sul lavoro
- Maternità
- Sanità
- Diritti dei diversamente abili
- Disoccupazione e cassa integrazione
- Invalidità
- Emigrazione
- Immigrazione
- Trattamenti di famiglia
- Risarcimenti
- Lavoratori parasubordinati
- Cause di servizio ed equo indennizzo
- Risparmio previdenziale
- Diritto di famiglia e delle successioni
- Diritti e doveri di cittadinanza
- Informazione fiscale
- No profit
- Sportelli di segretariato sociale
- Servizio civile
- Norme sulla cittadinanza italiana
- Servizio Sanitario Nazionale

**Rivolgiti a noi con fiducia
siamo a tua disposizione**

SAGRE E FESTE

Un Po di Gusto

Varie località della Bassa Piacentina (PC), fino all'8 dicembre

Prosegue nei ristoranti e negli agriturismi della Bassa la rassegna gastronomica dedicata alla valorizzazione dei prodotti locali.

A SPASS PAR ZIRVIA

Cervia (RA), 28 novembre

Degustazioni, mercatini, artigianato e gastronomia ogni ultima domenica del mese nel centro storico.

November Porc

Bassa parmense (PR), 27-28 novembre

Golosa manifestazione con mercatini di prodotti tipici e biologici, degustazioni della migliore salumeria italiana, animazione per tutti.

Fossa, Tartufo e Cerere

Mondaino (RN), 28 novembre

Mostra mercato del tartufo bianco pregiato e del formaggio di fossa delle colline riminesi.

Cioccoshow. La magia del Cioccolato

Bologna, 24-28 novembre

Kermesse al cioccolato con un ricco cartellone che va dalle degustazioni, alla cultura e agli spettacoli, dalla musica ai laboratori. Da non perdere, la dolce Cioconight.

SAGRA DELL'ULIVO E DELL'OLIO

Brisighella (RA), 28 novembre

La tradizionale mostra-mercato celebra le caratteristiche dell'olio di Brisighella, il prodotto più rappresentativo dell'area.

FIERE

Natale in Fiera

Forlì (FC), 26-28 novembre

Tradizionale fiera dedicata allo shopping di Natale; il ricco e colorato mercatino offre tanti spunti per arredare in perfetto stile natalizio la casa e trovare regali originali.

AL BANCHETTI AD NADEL

IV edizione del Mercatino di Natale

08/12/2010 Faenza (RA)

SAGRA DEL TORRONE

Mercato e stand gastronomici con specialità varie, tra cui primeggia il torrone

08/12/2010 San Giovanni in Marignano (RN)

ANTICA FIERA DI SANTA LUCIA

Sapori e magiche atmosfere dell'antica tradizione dal 11/12/2010 al 13/12/2010

Forlì (FC)

FIERA DI SANTA LUCIA

Tradizionale festa del torrone

13/12/2010

IL MINISTRO BRUNETTA PUO' ATTENDERE IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI NON CAMBIA SINO AL RINNOVO DEI CONTRATTI NAZIONALI

Molti "seguaci" del Ministro Brunetta, erano in attesa del faticoso 31 dicembre 2010 per riportare all'anno zero le relazioni sindacali e quindi procede a tagli, ristrutturazioni e riorganizzazione dei servizi delle Aziende, senza interpellare il sindacato.



A tutti questi diciamo, che dovranno attendere...attendere...attendere.

Infatti non la pensa così il Giudice del Lavoro di Trieste che, con sentenza depositata il 5 ottobre scorso, rinvia l'applicazione delle norme riguardanti il famigerato DLgs.150 del 2009 alla stipula dei nuovi contratti nazionali di lavoro che lo dovrà recepire.

Il Giudice di Trieste ha infatti condannato una amministrazione pubblica per comportamento antisindacale per aver riorganizzato una parte dell'ente

senza applicare gli istituti previsti, quali quelli della partecipazione sindacale.

Si tratta di una importante sentenza, peraltro seguita da altre dei Tribunali di Torino e Salerno, che vanno nella medesima direzione.

La sentenza del Giudice di Trieste, chiarisce che il DLgs. 150/2009 prevede espressamente che alla data del 31 dicembre 2010, cessino la loro efficacia i contratti integrativi che contrastano con il decreto, ma gli istituti di contrattazione previsti nei Contratti Nazionali

potranno essere modificati solo quando saranno stipulati nuovi contratti nazionali che recepiranno il Decreto Brunetta in tema di relazioni sindacali.

Fino ad allora, si man-

terranno gli istituti dei Contratti Nazionali e le Amministrazioni Pubbliche dovranno attenersi a quanto da essi previsto.

Nel merito si afferma che pur essendo le nuove disposizioni espressamente di carattere imperativo nulla si dice in ordine all'immediata applicabilità delle stesse.

A maggior chiarimento, il giudice ha sentenziato che le circolari della Funzione Pubblica, hanno unicamente la funzione di esprimere un parere destinato a disciplinare l'attività degli organi amministrativi, ma non sono fonti di diritto e pertanto non sono vincolanti per il tribunale.

Nella stessa sentenza, inoltre, si esprime il dubbio che il Decreto Brunetta sia direttamente applicabile agli enti locali della Regione.

Quindi, nel caso le amministrazioni procedessero senza tener conto di questa sentenza, sarebbero meritevoli di denuncia per attività sindacale.



Caf Uil, io mi fido!

Scadenze fiscali? Le superi con noi!

Rivolgi con fiducia ad uno dei 1200 sportelli Caf Uil in Italia dove troverai assistenza, professionalità ed un

costante aggiornamento della normativa fiscale. Il Caf Uil ti sarà vicino e ti assisterà per: 730, UNICO, RED, ICI, ISE, RED, SUCCESSORI, COLF e BARANTI e per gli altri adempimenti fiscali.

CAF Uil, puoi fidarti! CAF Uil MODENA Modena - Via Leonardo da Vinci 5

059 345777



“COLLEGATO LAVORO”:**LE NOVITA' SUL PUBBLICO IMPIEGO****dopo le ulteriori modifiche parlamentari**

Di seguito, riportiamo una sintesi delle principali disposizioni che hanno riflessi diretti sul pubblico impiego. Le nuove norme intervengono anche su alcuni aspetti del rapporto di lavoro già disciplinati dai CCNL

Articolo 2 - riorganizzazione Enti e riordino organi collegiali.

Prevede la delega al Governo finalizzata all'adozione, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, sentite le organizzazioni sindacali, di uno o più decreti legislativi volti a:

- riorganizzare gli enti, gli istituti e le società vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (come, ad esempio, Inps, Inail, Inpdap, Enpals, enti e fondazioni previdenziali di professionisti o lavoratori autonomi, Italia Lavoro, Isfol) e dal Ministero della salute (ad esempio, Istituto Superiore di Sanità, Agenzia Nazionale per i Servizi sanitari regionali, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, istituti zooprofilattici, Aifa, Croce rossa italiana),

- ridefinire il rapporto di vigilanza del Ministero sugli stessi organismi.

Inoltre, entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge il Ministero della salute dovrà

provvedere al “riordino” dei propri organi collegiali istituiti presso l'amministrazione centrale, che dovranno essere ridotti nel numero e nella composizione.

Articolo 5 - obblighi delle amministrazioni su assunzioni, trasparenza

Comma 1: per le pubbliche amministrazioni, a differenza dei datori di lavoro privati, non è più necessario comunicare agli uffici del lavoro le instaurazioni (ovvero le proroghe, le trasformazioni e le cessazioni) di rapporti di lavoro entro il giorno antecedente a quello in cui si verifica l'evento.

Ora si può adempiere a tale obbligo entro il ventesimo giorno successivo. Viene così superata la norma che prevedeva identici obblighi per i datori di lavoro pubblici e privati.

Comma 2: previsto per le amministrazioni l'obbligo di trasmettere per via telematica al Dipartimento della Funzione pubblica tutti i dati relativi a retribuzioni annuali, curricula vitae, indirizzi di posta elettronica e numeri telefonici d'uso professionale dei dirigenti, nonché i tassi di assenza e di maggiore presenza di tale personale. Tutti questi dati saranno pubblicati sul sito istituzionale del

Dipartimento.

Comma 3 - modalità di assunzione nella p.a.: il datore di lavoro pubblico non è più obbligato a consegnare immediatamente al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (oppure una copia del contratto individuale del lavoro), ma può farlo entro il ventesimo giorno.

Comma 4: per le pubbliche amministrazioni non c'è più l'obbligo di comunicare entro cinque giorni agli uffici del lavoro competenti per territorio le variazioni intervenute nel rapporto di lavoro.

Articolo 13 - mobilità, assegnazioni temporanee

Comma 1: in caso di trasferimento di funzioni dalle amministrazioni centrali ad altri soggetti (enti pubblici territoriali, oppure esternalizzazioni), al personale in esubero si applica l'art. 33 del d.lgs. 165/2001 sulle procedure di mobilità collettiva del personale in eccedenza (reimpiego presso sedi diverse della stessa amministrazione, ricollocazione presso altra amministrazione o collocamento in disponibilità per max 24 mesi).

Comma 2: ampliata la possibilità di fruire

della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 (“passaggio diretto di personale fra amministrazioni diverse”) nella forma dell'assegnazione temporanea per un massimo di tre anni. Al riguardo, si ricorda che nel CCNL dei comparti pubblici era già previsto l'istituto dell'assegnazione temporanea, come forma di mobilità per soddisfare particolari esigenze delle amministrazioni, previo consenso del dipendente e per un periodo massimo di 12 mesi, al termine del quale il dipendente poteva chiedere il passaggio diretto nell'amministrazione dove era stato comandato.

Comma 3: entro 60 giorni le amministrazioni pubbliche dovranno rideterminare tutte le assegnazioni temporanee in corso.

Articolo 14 - pubblicazione dati su valutazione

Viene modificato il “Codice della Privacy” in modo tale da consentire alle amministrazioni di pubblicare in rete i dati concernenti le valutazioni dei dipendenti, senza correre il rischio di violare la riservatezza dei dati personali. Viene infatti precisato che non dovranno essere divulgate informazioni concernenti infermità o impedimenti di natura personale che causino l'astensione dal lavoro, o componenti della valutazione che possano avere riferimento a informazioni personali e riservate sui dipen-

denti.

Articolo 15 - incarichi dirigenziali alla Presidenza del Consiglio

Riguarda il conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia presso la Presidenza del Consiglio. Se si tratta di dirigenti “assegnati in posizione di prestito”, a partire dalla data di entrata in vigore della legge non si applica la norma che prevede il transito definitivo nella prima fascia dopo cinque anni di incarico (art. 23, c. 1, d.lgs. 165/2001).

Articolo 16- part-time

Entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà (non l'obbligo!) di “sottoporre a nuova valutazione” i provvedimenti di concessione del part-time già adottati prima dell'entrata in vigore del decreto-legge 112/2008. Ricordiamo che l'art. 73 del DL 112 aveva “declassato” da diritto a interesse legittimo la richiesta dei dipendenti di trasformare in part-time il rapporto a tempo pieno. Da quel momento, la trasformazione è divenuta non più obbligatoria, ma discrezionale da parte delle amministrazioni. Ora anche le trasformazioni in part-time concesse prima del 25 giugno 2008 possono, in teoria, essere revocate, se l'amministrazione valuta che la

“COLLEGATO LAVORO”: LE NOVITA' SUL PUBBLICO IMPIEGO dopo le ulteriori modifiche parlamentari

continua da pag.5

presenza in servizio a tempo pieno sia necessaria ai fini dell'operatività dell'ufficio.

Articolo 18- aspettativa senza assegni

Introduce la possibilità di ottenere un'aspettativa di 12 mesi, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità, per avviare un'attività professionale o imprenditoriale autonoma. Durante questo periodo non si applicano le norme sull'incompatibilità e il cumulo degli impieghi previste dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001. Ricordiamo nei CCNL dei comparti pubblici è già prevista la possibilità di ottenere l'aspettativa non retribuita per un massimo di 12 mesi in un triennio per motivi personali e familiari, oppure per due anni e una sola volta nella vita lavorativa per gravi e documentati motivi di famiglia. Ricordiamo anche che l'art. 23bis del d.lgs. 165/2001 ha previsto la possibilità di essere collocati in aspettativa senza assegni “per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale”.

Articolo 21 - pari opportunità, mobbing

Vengono introdotte modifiche all'art. 1

del d.lgs. 165/2001, tra cui l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire ai lavoratori il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Previsto anche l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, eliminando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Inoltre, entro 4 mesi dall'entrata in vigore della legge ciascuna amministrazione dovrà costituire al proprio interno il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” con compiti “consultivi, propositivi e di verifica”, che sostituirà il Comitato Pari opportunità e il Comitato paritetico sul «mobbing» (organismi partecipativi istituiti dalla contrattazione collettiva durante la tornata 2002-2005).

Entro 3 mesi dall'entrata in vigore della legge la Funzione Pubblica emanerà una direttiva contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei nuovi Comitati Unici, la cui attività sarà finanziata dalle

amministrazioni. La mancata costituzione dei Comitati Unici comporterà la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale.

Articolo 23 - congedi, aspettative, permessi

Delega al governo ad adottare entro 6 mesi uno o più decreti legislativi finalizzati al “riordino” della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi “comunque denominati” (ivi inclusi, quindi, anche i permessi sindacali), con l'obiettivo di uniformare le norme tra settore pubblico e settore privato.

Articolo 24 - portatori di handicap

Modificati alcuni punti dell'art. 33 della legge n.104 del 1992 (permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità):

- la fruizione dei permessi è limitata ai coniugi, parenti o affini entro il secondo grado, tranne il caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano superato i 65 anni o siano deceduti o mancanti, o siano anche loro affetti da grave disabilità.

- viene reso esplicito il divieto (già vigente, però, nei fatti, per effetto delle numerose norme interpretative susseguites nel corso degli anni) di riconoscere a più di un lavoratore il diritto di assistere la stessa persona (tranne il caso di assistenza a figli con

handicap grave).

- il diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al proprio domicilio viene trasformato nel diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al domicilio della persona

da assistere;

Viene inoltre introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di comunicare alla Funzione Pubblica entro il 31 marzo di ogni anno i nominativi dei dipendenti che fruiscono dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104, nonché delle persone assistite e del grado di parentela.

CONCORSI

Azienda sanitaria locale CN2 di Alba-Bra:

Concorso pubblico, per titoli ed esami, a cinque posti di CPS infermiere - cat. D.

Azienda sanitaria locale - Milano:

Modifica e riapertura dei termini del bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo indeterminato di 1 posto della categoria D - collaboratore amministrativo.

Azienda sanitaria locale T03 di Collegno e Pinerolo:

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura in ruolo di un posto di collaboratore professionale sanitario/tecnico sanitario di radiologia medica.

Azienda unità locale socio sanitaria n. 4 «Alto Vicentino» - Thiene:

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di cinque posti di collaboratore professionale sanitario - personale infermieristico (Infermiere) - categoria «D».

Azienda unità sanitaria locale di Parma:

Concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di un posto di collaboratore professionale sanitario cat. D - Educatore professionale.

Azienda unità sanitaria locale della Valle d'Aosta:

Concorsi pubblici a vari posti di personale del ruolo sanitario.

Nuova convenzione 2011
www.villagricola.it

Frantoio Villa Agricola

L'olio extra vergine della Sabina direttamente a casa tua!!!

Il frantoio **Villa Agricola**, storica realtà della ridente Sabina, offre a tutti i tesserati UIL FPL speciali condizioni per l'acquisto di olio extra vergine di oliva di qualità superiore, 100% italiano, con il certificato di tracciabilità di filiera rilasciato dall'ENTE UNAPROL, a garanzia di sicurezza agroalimentare. Ogni singola bottiglia possiede un numero di lotto che fornisce fondamentali informazioni quali, la provenienza geografica del raccolto, la data di molitura, il tipo di cultivar utilizzate, il livello di acidità e quant'altro a garanzia di assoluta qualità.

Il frantoio **Villa Agricola** rispetta le tradizionali regole di molitura, rigorosamente a freddo; controlla con analisi chimico-fisiche le proprietà organolettiche dell'olio affinché rientrino nei parametri e procede all'imbottigliamento nel proprio stabilimento così da garantire ai propri clienti un OLIO EXTRA VERGINE DI OLIVA a km zero. Dall'albero alla vostra tavola in un mese!!! Villa Agricola dedica ai tesserati una scalasconto-quantità e sconti per ordini cumulativi. Consegna a domicilio senza costi aggiuntivi. Per informazioni: 0765/383013



UIL FPL

