

Lavoratori del Comune di Milano



Prendiamo la Parola

Notizie di rilievo:

- Mobilità e trasporti fallisce la conciliazione: avanti con l'agitazione
- Enti locali: firmata l'ipotesi di accordo
- Anagrafe: apertura il sabato mattina
- Politiche occupazionali: aperta la trattativa
- Esternalizzazioni il poker dell'Amministrazione

Sommario:

Mobilità e trasporti fallisce la conciliazione: avanti con l'agitazione	1
Politiche occupazionali: aperta la trattativa	1
Comune di Milano: a che punto siamo	1
Anagrafe: apertura il sabato mattina	2
Enti Locali: firmata l'ipotesi di accordo	2
Riforma della struttura contrattuale: di male in peggio	3
R.S.U. Comune di Milano: cosa sta succedendo?	3
Precari: nuova emergenza con la Finanziaria 2008	4
Pagelline: odioso strumento di ricatto	4
Gocce di Diritto	5
Esternalizzazioni: il poker dell'Amministrazione	6

Mobilità e trasporti

fallisce la conciliazione: avanti con l'agitazione

È fallita la procedura di conciliazione per il settore Mobilità e trasporti.

I fatti li avevamo già riassunti nello scorso numero, ma è meglio fare un breve riepilogo.

Su richiesta dei lavoratori di Bercar e via Cenisio eravamo intervenuti insieme ad altri delegati RSU per cercare di arginare una situazione che incancrenitesi negli anni si è ulteriormente aggravata con l'introduzione dell'Ecopass. Poche nella sostanza le richieste dei lavoratori, e tutte riassumibili in un unico concetto: poter lavorare meglio e avere locali più idonei. Alla procedura di conciliazione davanti al Prefetto, lo scorso 19 marzo i rappresentanti di Risorse Umane hanno fornito risposte che non sono state ritenute soddisfacenti dalle organizzazioni sindacali (SdL, Slai Cobas e RdB-Cub).

Vediamo perché: sostanzialmente a fronte di richieste di aiuto inoltrate dai lavoratori già nel 2006, l'Amministrazione ha cercato di prender tempo in quanto il recente cambio di Direttore non ha permesso al nuovo incaricato di aver presente le problematiche. Sulla richiesta di personale l'Ente ha affermato che è un argomento che va affrontato al tavolo centrale che si aperto lo scorso 19 marzo (si veda in questo numero l'articolo dedicato) mentre per la situazione logistica è stato fatto tutto quello che poteva essere fatto.

Abbiamo ritenuto insufficienti gli argomenti dell'Amministrazione, per cui la conciliazione ha avuto esito negativo.

Ora ci aspettiamo passi concreti da parte della nuova Direzione e dall'Ente, intanto le iniziative di lotta dei lavoratori proseguono.

Politiche occupazionali: aperta la trattativa

Lo scorso 19 marzo è iniziata la trattativa sulle politiche occupazionali. Ancora una volta questa Giunta non perde occasione per mettere in mostra il suo lato peggiore.

A fronte di scadenze ben precise e ravvicinate nel tempo, la delegazione di parte pubblica si è presentata del tutto impreparata non essendo in grado di fornire dati precisi sulla pianta organica dell'ente e quindi non potendo fornire strumenti precisi su cui lavorare.

Ad ogni modo, il piano presentato dal Comune sfiora l'oltraggio al pudore. Questi i numeri proposti:

⇒ 48 precari da stabilizzare nel 2008 (frutto di un accordo precedentemente siglato);

⇒ 240 agenti polizia locale;

⇒ 17 dirigenti

⇒ 8 assistenti sociali.

In un ente ormai cronicamente sott'organico, sono cifre assolutamente fuori luogo, che lasciano ampiamente irrisolti i problemi presenti nei vari settori.

Ci auguriamo si abbiano al più presto significative aperture. Ricordiamo che circa 120 precari non sono ancora stabilizzati, ma da parte di Risorse Umane non ci sono state proposte.

Comune di Milano: A che punto siamo?

Il nostro ente come ben sappiamo è molto complesso sia per il numero di dipendenti, sia per la quantità di sedi sia per il numero di Direzioni.

Riuscire ad avere un quadro completo della situazione diventa un'impresa titanica. Con questo editoriale non pretendiamo di cimentarci nell'impresa, ma vogliamo cercare di cogliere, almeno, la fotografia del momento.

È indubbio che ci troviamo in una fase molto difficile in cui l'Amministrazione sta cercando di pretendere un aumento dei carichi di lavoro dopo aver applicato unilateralmente una riorganizzazione che ha portato solo caos. Numerosi sono i settori in cui la mancanza di personale è cronica, ma il piano occupazionale presentato è semplicemente osceno.

Inoltre per la prima volta il comune di Milano mette sul tavolo un poker di esternalizzazioni, sono ben quattro i settori che si vorrebbe privatizzare: servizi funebri, scuole civiche, musei e case di riposo. Una vera e propria sfida non solo per i lavoratori ma anche per la cittadinanza, considerato la presenza di servizi critici come quelli funebri, delle scuole civiche o delle case di riposo. Una sfida che tutti noi dovremo far nostra sia come lavoratori che come cittadini impegnandoci con tutte le nostre forze affinché non vengano svenduti questi servizi, ma vengano mantenuti e migliorati garantendo un servizio pubblico che sia realmente di tutti e non di un'élite che può pagarseli. Quindi le sfide contro questa Giunta Moratti sono ancora una volta per migliorare il servizio pubblico, per migliorare le condizioni di lavoro, contro le privatizzazioni.

Ci attendono battaglie dure, ma dobbiamo saper essere uniti, ogni piccolo apporto è prezioso, non bisogna essere dei titani per dire No! Basta un po' del nostro impegno. Ieri come oggi: Nessun posto di lavoro deve essere perso



Anagrafe: apertura il sabato mattina

Situazione caotica in anagrafe sulla proposta dell'Amministrazione dell'apertura il sabato mattina del salone anagrafe di via Larga. Siamo dinnanzi ad un fronte sindacale spaccato da un lato Cgil e Uil favorevoli all'accordo, sull'altro CSA e Cisl contrari.

Tra le altre sigle il Diccip aveva firmato l'accordo ancora prima che venisse sottoposto a tutte le altre organizzazioni mentre noi come Slai Cobas siamo contrari come lo eravamo per l'apertura del mercoledì pomeriggio.

La divisione fra sigle ha portato alla indizione di due assemblee ben distinte una indetta da Cgil e Uil in data

19 marzo che con 45 voti a favore 23 contrari e 21 astenuti ha approvato l'accordo con l'amministrazione mentre l'assemblea indetta da Csa e Cisl il 27 marzo che tranne 3 astenuti ha unitariamente votato contro l'accordo impegnando le sigle sindacali alla proclamazione dello stato di agitazione.

Quindi chi è contrario all'apertura degli sportelli il sabato mattina può trovare gli spazi per cercare di opporsi alle imposizioni dell'Amministrazione. Come già detto anche noi siamo contrari all'accordo proposto dal Comune.

Vediamo perché:

♦ il testo propone una serie

di impegni ma non dei vincoli per cui l'Amministrazione potrà esaudire o meno gli impegni assunti.

♦ Non vengono rispettati gli obiettivi indicati dall'assemblea del 14 gennaio 2008 in quanto così di prescriveva: "L'estensione dei servizi dovrà prevedere una **preventiva** analisi delle code a gli sportelli dell'anagrafe centrale delegazioni. Tale condizione è **prioritaria** a qualsiasi accordo di estensione del servizio ..." mai fatto.

♦ Si crea, oltre al mercoledì

(Continua a pagina 6)

"Aumenti che non si discostano da quanto proposto fin dall'inizio dal Governo, per cui considerato che economicamente non hanno guadagnato nulla, considerato che anche la parte normativa è ben misera ci chiediamo il perché di tanto ritardo. Forse per fare un favore al governo "amico" di Prodi?"

Enti locali: firmata l'ipotesi di accordo

Senza mai averla discussa coi lavoratori, Cgil-Cisl-Uil sottoscrivono un'intesa con aumenti medi di **91 euro lordi**, meno della metà di quelli divorati dall'aumento dei prezzi.

Un contratto già scaduto da anni, che oggi viene siglato nella parte normativa per 4 anni (2006-2009) e per la parte economica per il biennio 2006/2007:

una telenovela col finale già annunciato!

Siglano quindi un accordo di fatto già scaduto, facendo un regalo al governo uscente e a quello futuro e dando una mazzetta al potere d'acquisto del personale delle Regioni e delle Autonomie Locali. Gli incrementi lordi complessivi di 91 euro decorrono per 7 euro dal 1 gennaio 2006 fino al 31 gennaio 2007 (ovvero la famosa indennità di vacanza contrattuale - IVC), e il restante dal 1 febbraio 2007.

Aumenti ridicoli ben al di sotto dell'inflazione reale, visto che dal 2000 a oggi le nostre retribuzioni hanno perso circa 3.000 euro (dati della stessa Cgil

che, mentre denuncia questa perdita, firma insieme a Cisl e Uil accordi di miseria).

Aumenti che non si discostano da quanto proposto fin dall'inizio dal Governo, per cui considerato che economicamente non hanno guadagnato nulla, considerato che anche la parte normativa è ben misera ci chiediamo il perché di tanto ritardo.

Forse per fare un favore al governo "amico" di Prodi? Ancora una volta, inoltre, viene peggiorato il codice disciplinare, con la sospensione dal servizio in caso di procedimento penale, e con il licenziamento immediato per i casi di flagranza per corruzione, concussione e peculato. Ci chiediamo se era così urgente come argomento, ma evidentemente occorreva accodarsi alla moda del dipendente pubblico fannullone, corrotto, ecc. Le progressioni di carriera, infine, saranno più difficili: tra una progressione economica e l'altra dovremo aspettare 2 anni e a rimetterci saranno proprio le categorie medio-basse, che di solito con

una progressione hanno una rivalutazione stipendiale (Ricordiamo comunque, che questa regola era già presente nel Comune di Milano).

Quindi un contratto povero sia dal punto di vista economico che normativo, che ben si guarda dal risolvere i tanti punti critici presenti nei testi precedenti.

Continuano comunque le pressioni che vorrebbero la triennializzazione della parte economica che porterebbe ad un'ulteriore perdita di potere d'acquisto per i lavoratori. **Questo accordo è una beffa per i lavoratori delle Regioni e delle Autonomie Locali, che già sono il fanalino di coda del pubblico impiego.**

Esso deve essere l'ultimo che subiamo da Cgil, Cisl e Uil (ma non dimentichiamo gli altri firmatari CSA e Diccip), spingendoci a costruire un forte sindacato di base, dove siamo noi lavoratori a decidere per concretizzare i nostri obiettivi, che per i sindacati concertativi, sono l'ultima delle preoccupazioni.



91 euro l'aumento lordo per un B3,



Riforma contrattuale? No grazie!

“La verità è che negli ultimi 16 anni abbiamo perso ogni meccanismo di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita.

Nel 1993 si sono inventati la c.d. inflazione programmata per dispensare aumenti salariali irrisori, oggi, nelle linee di riforma della struttura contrattuale, si inventano “la inflazione realisticamente prevedibile” (ma qual è la differenza?!).”



Riforma della struttura contrattuale: di male in peggio ...

Nei giorni scorsi Cgil Cisl e Uil, hanno presentato le “linee di riforma della contrattazione”, iniziando a raccogliere firme per il recupero del potere di acquisto di salari e pensioni. Il documento presentato traccia le linee di un vero e proprio nuovo patto sociale che, addirittura, rivede in peius gli accordi del luglio 1993 e accoglie in toto la ricetta tanto cara alla Confindustria: liquidazione del contratto collettivo nazionale e salari agganciati alla produttività. Ed infatti, lungi dall'affrontare l'emergenza salariale, i contenuti del documento di CGIL, Cisl e Uil, costituiscono, invece, l'ennesimo attacco alla condizione salariale di milioni di lavoratori pubblici e privati.

I due livelli di contrattazione

Gli assi su cui si basano le linee di riforma della struttura contrattuale, sono 2:

1. il ridimensionamento del Contratto collettivo nazionale (CCNL), ridotto ad un semplice “centro regolatore dei sistemi contrattuali a livello settoriale”;
2. il potenziamento del secondo livello di contrattazione, anche attraverso misure aggiuntive di detassazione, per accedere al quale, sarà necessario raggiungere determinati parametri di “produttività, qualità redditività, efficienza”.

In sintesi, si vuole smantellare il CCNL e quegli elementi

universalistici e di solidarietà di cui è portatore, non prevedendo più aumenti salariali (se pur miseri) uguali per tutti, ma bensì ancorando il salario al raggiungimento di determinati parametri. Nella sostanza, quindi, si scarica il rischio dell'organizzazione del lavoro o il rischio di impresa nel settore privato, sui lavoratori stessi, trasformandoli in lavoratori a cottimo.

Insomma, CGIL, Cisl e Uil, dopo aver falcidiato le nostre retribuzioni con la sottoscrizione degli accordi del luglio 93, che hanno ingabbiato gli aumenti contrattuali al rispetto dell'inflazione programmata (nella sostanza ciò ha comportato una perdita secca del 30% delle retribuzioni dei dipendenti pubblici negli ultimi 16 anni), invece di rafforzare il CCNL liberandolo dalla gabbia dell'inflazione programmata, si vogliono liberare del CCNL!!

La verità è che negli ultimi 16 anni abbiamo perso ogni meccanismo di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita. Nel 1993 si sono inventati la c.d. inflazione programmata per dispensare aumenti salariali irrisori, oggi, nelle linee di riforma della struttura contrattuale, si inventano “la inflazione realisticamente prevedibile” (ma qual è la differenza?!).

Non una parola sulla reintroduzione della scala mobile quale unico strumento per salvaguardare il potere di acquisto dei salari falcidiato dall'aumento del costo della vita!

A questo si aggiunga che tra le linee di riforma è previsto anche il passaggio della biennalità alla triennalità dei rinnovi contrattuali: da un lato si dice di voler aumentare le retribuzioni, e dall'altro si allungano i termini per i rinnovi contrattuali!!

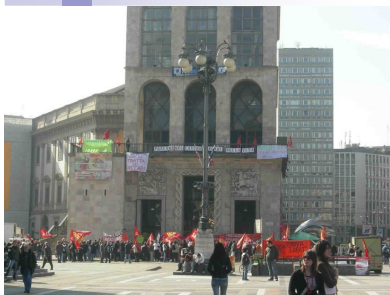
Non una parola viene poi spesa sui processi di privatizzazione ed aziendalizzazione, limitandosi a parlare di rafforzamento delle normative su appalti, cessioni di rami di azienda. Ma di quali normative stiamo parlando, visto che aumentano incidenti, morti sul lavoro e sfruttamento, mentre salari e pensioni diminuiscono progressivamente?

E che dire poi dei contratti applicati agli esternalizzati che sono contratti da fame costruiti (come quelli delle cooperative e del multiservizi) solo per ridurre gli stipendi? Di queste ed altre cose non si parla nelle “linee guida”! Cade, poi, il mito della indennità di vacanza contrattuale come strumento per dare certezza al rispetto delle scadenze contrattuali, e si parla di generiche penalizzazioni in caso di ritardo nei rinnovi. Anche in questo caso viene aggirato il vero problema: se veramente CGIL, Cisl e Uil hanno a cuore il rispetto della tempistica dei rinnovi contrattuali, sarebbe sufficiente stabilire un aumento automatico delle retribuzioni alla scadenza dei termini per i rinnovi contrattuali. Allora sì che i contratti sarebbero firmati rispettando le scadenze!

R.S.U. Comune di Milano: cosa sta succedendo?

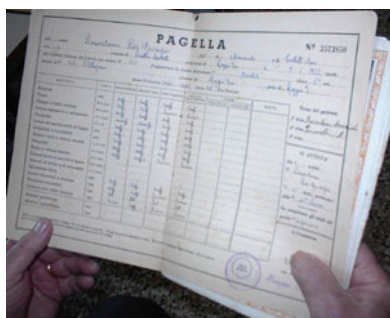
Cosa sta succedendo alla R.S.U. del Comune di Milano? Una paralisi sembra averla colpita. Ricordiamo che le elezioni RSU si sono concluse a novembre, ma fino ad oggi della nuova RSU poco si è avuto. Facciamo un veloce riassunto della situazione: la prima riunione della plenaria si è tenuta il 18 febbraio con una discreta partecipazione, anche se si sono rilevate note di dissenso da parte del CSA e della Cisl che poco dopo hanno abbandonato l'assemblea. L'incontro successivo del 12 marzo

ha visto la totale assenza di Cisl e Csa più altre assenze, speriamo solo fisiologiche, che non hanno consentito di avere il numero legale. Per questi motivi fino ad oggi la nuova RSU non è stata in grado di darsi una sua organizzazione di qualsiasi tipo. È prevista un'altra convocazione, ci auguriamo che tutte le sigle siano presenti, per poter avviare un dialogo (anche duro e aspro, se necessario) che possa far in modo che la RSU rappresentante in primis dei lavoratori possa avere una sua dignità.



Manifestazione dei precari del Comune di Milano indetta dai Sindacati di Base

“Ricordiamo che l'incidenza delle schede di valutazione sulla produttività e sulle progressioni orizzontali fu stabilita con il primo contratto Decentrato del Comune di Milano del 19 febbraio 2001 siglato dai Confederali più CSA e Diccapp-Sulpm, contrari il sindacalismo di base con Slai Cobas, Rdb e SdL.”



Pagelline: ma fatemi il piacere ...

Precari: nuova emergenza con la Finanziaria 2008

La finanziaria 2008, all'art. 36, sancisce un principio da tempo ampiamente disatteso dalle varie Amministrazioni Pubbliche stabilendo che: “Le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa se non per esigenze stagionali o per periodi non superiori a tre mesi, fatte salve le sostituzioni per maternità relativamente alle autonomie territoriali. Il provvedimento di assunzione deve contenere l'indicazione del nominativo della persona da sostituire.”

MERAVIGLIOSO, viene spontaneamente da dire, di fronte a un principio tanto netto e perentorio. Ma ... purtroppo ci sono dei ma e anche dei se come vedremo. Un primo “ma” deriva dal fatto che la Finanziaria 2008 definisce dei requisiti “rigidamente” inderogabili alla possibilità di stabilizzazione dei precari attualmente in servizio, dei limiti diretti o indiretti alla spesa per il personale e infine non obbliga alla stabilizzazione ma la “consente”. Se quindi da una parte vengono ampliate, almeno teoricamente, le possibilità di stabilizzazione dei precari prevedendo dei percorsi di possibile stabilizzazione anche per i co.co.co. e, dopo la pubblicazione dell'annunciato DPCM si potrà

capire in che termini, anche per le altre tipologie di lavoro flessibile come ad esempio i “sommministrati” dall'altra si pongono vincoli oltre modo stringenti per le assunzioni flessibili (tempi determinati, co.co.co., sommministrati, ecc.). Delimitando al massimo a tre mesi, non rinnovabili neppure con altre forme contrattuali, le assunzioni a tempo determinato nasce un primo problema che sta togliendo il sonno a numerosi precari che, non avendo, per varie ragioni (compreso l'aver intervallato negli anni lavoro precario pubblico e privato, per esempio nelle cooperative) i requisiti previsti per la possibile stabilizzazione (es: i famosi tre anni nel quinquennio) rischiano di essere semplicemente “mandati a casa” alla scadenza dei citati tre mesi di lavoro massimo possibile, fatte salve le sostituzioni per maternità relativamente alle autonomie territoriali. Questa scelta, teoricamente corretta, di impedire che un posto di lavoro stabile venga coperto con personale precario dettando limiti temporali stringenti all'uso di queste tipologie di lavoro rischia tuttavia di portare ad un vero e proprio paradosso che cerchiamo brevemente di spiegare.

Se le Amministrazioni non colgono appieno questa occasione di stabilizzazione già nel corso di quest'anno l'unica “alternativa” sarà quella di procedere a “sostituire” il lavoro sinora garantito

dai precari con appalti, in altre parole ad esternalizzare i servizi. E' questo il punto centrale su cui costruire vertenze in ogni ente affinché nell'elaborazione dei piani triennali per la stabilizzazione le amministrazioni raccolgano organicamente i dati sulla precarietà e decidano, guardando anche al futuro, quali sono le attività che rispondono a bisogni continuativi ancora coperte da personale precario. E ciò al fine di adeguare i piani occupazionali sia in termini numerici che di figure professionali, se assenti, ai predetti bisogni continuativi.

Sappiamo inoltre, come detto sopra, che ci sono ancora molti posti vacanti nelle dotazioni organiche delle varie pubbliche amministrazioni coperti da personale precario senza i requisiti necessari per la stabilizzazione. Questo personale non sarebbe più prorogabile né utilizzabile dopo i tre mesi massimi consentiti e quindi dovrebbe essere necessariamente “lasciato a casa”. Bandire dei concorsi pubblici valorizzando il servizio prestato per dare a questo personale un'occasione per provare ad entrare stabilmente nella pubblica amministrazione è il minimo che ci si possa aspettare. Infine, e qui pensiamo per fare un esempio concreto al personale precario dei servizi educativi (scuole materne e nidi), che vive di

(Continua a pagina 6)

Pagelline: odioso strumento di ricatto

Anche quest'anno sono in distribuzione le pagelline relative all'anno 2007. In virtù dell'accordo dell'1-8-2007 “sulla metodologia di valutazione” quest'anno avranno un'incidenza massima sul premio di produttività dell'8%.

Vediamo nel dettaglio la percentuale di incidenza:

- ◆ Valutazione ≥ 18 ; = 8%
- ◆ Valutazione $\geq 12 < 18$; = 5%
- ◆ Valutazione $\geq 7 < 12$; = 3%
- ◆ Valutazione < 7 = 0%

Ricordiamo che l'incidenza delle schede di valutazione sulla produttività e sulle progressioni orizzontali fu stabilita con il primo contratto Decentrato del Comune di Milano del 19 febbraio 2001 siglato dai Confederali più CSA e Diccapp-Sulpm, contrari il sindacalismo di base

con Slai Cobas, Rdb e SdL. Dopo un paio di anni in cui l'incidenza era determinata da un incentivo riservato agli “eccellenti”. Si arriva infine al Decentrato del 2005 firmato sempre dalle stesse organizzazioni che stabiliva un'incidenza del 15%.

Infine con l'accordo del 1 agosto si ha la situazione attuale.

Noi dello Slai Cobas ci siamo sempre opposti a questo strumento, in quanto generatore di clientelismo e divisione fra i lavoratori. Tanto più che spesso vengono ulteriormente penalizzati chi fa lavoro part time, chi ha delle limitazioni riconosciute dalle visite collegiali, o chi per motivi vari non svolge attività di sportello, effettuando di fatto una discriminazione verso fasce di lavoratori più deboli.

Per di più negli anni passati l'Amministrazione ha ampia-

mente dimostrato di usarlo per scopi ben diversi dalla cosiddetta “meritocrazia” ma per più volgari calcoli di bottega.

Quindi anche quest'anno non possiamo che invitare i lavoratori a firmare “**con riserva**” o “**per presa visione**” la scheda aggiungendo nelle note “**contesto nel metodo e nel merito la valutazione, riservandomi il diritto di impugnare il giudizio espresso**”.

Ci fa piacere vedere oggi, sigle che fino ad ieri hanno firmato gli accordi sulle schede di valutazione si diano tanto da fare per contestarle, ci auguriamo che sia frutto di un reale mutamento della propria posizione e non una semplice occasione di furbismo sindacale per poter apparire e far bella figura davanti ai lavoratori che non le hanno mai digerite ma solo subite.

Gocce di diritto:

Informazioni e spunti giuridici per il mondo del lavoro

In questa rubrica, vogliamo raccogliere notizie di natura giuridica che possano essere utili ai lavoratori. Oggi tratteremo le principali norme che regolano la tutela dei portatori di handicap. L'articolo suddiviso in più puntate ha avuto la prima e seconda parte pubblicata nei numeri precedenti.

Parte III

Destinatario dell'assistenza: maggiorenne handicappato in situazione di gravità.

Beneficiari: parente o affine entro il terzo grado.

Condizioni: convivenza con l'handicappato non ricoverato a tempo pieno e soprattutto che colui che assiste l'handicappato non lo faccia insieme con altri familiari, anzi che sia l'unico che lo faccia o lo possa fare. Per questo caso occorre anche dimostrare non esservi altro familiare non lavoratore che sia in grado di assistere l'handicappato, secondo quanto stabilito dall'art. 20 Legge 53/2000 e le precisazioni in dettaglio espresse nella Circ. Inps n. 133/2000.

IV) Per art. 33, comma 6, Legge 104/1992: Il beneficio spetta allo stesso lavoratore handicappato in situazione di gravità in alternativa al beneficio di cui al precedente punto dei permessi a ore, per tutta la sua vita lavorativa; circa l'alternatività del beneficio con quello dei permessi a ore v. art. 19 della Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Dati i rilevanti vantaggi che derivano (con pesanti oneri per la collettività e l'erario), la sussistenza del diritto è stata sempre vista con circospezione e cautela, specie nell'ipotesi di cui al punto III sopra descritto per cui l'Amministrazione non ha esitato ad impartire importanti istruzioni per la verifica dei presupposti.

"... L'attività di assistenza con carattere continuativo a favore del soggetto handicappato deve essere documentata con dichiarazione personale sotto la propria responsabilità, redatta ai sensi della Legge n. 15/1968 e successive modificazioni e integrazioni.

L'interessato, qualora non si tratti di coniuge o genitore, dovrà inoltre certificare mediante dichiarazione personale sotto la propria responsabilità, redatta ai sensi della suddetta normativa, che non vi siano nell'ordine altri conviventi, parenti o affini tenuti per legge a dare assistenza o di grado più stretto, ovvero parenti o affini dello stesso grado nelle condizioni di prestare assistenza continuativa alla perso-

na handicappata o di essere, pertanto, l'unico membro della famiglia in grado di provvedere a tale assistenza. Tale unicità di assistenza comporta che nessun altro membro nel nucleo familiare in questione si avvalga o si sia avvalso in passato della precedenza relativa all'articolo 33 per il medesimo soggetto handicappato; pertanto il richiedente... dovrà presentare una dichiarazione degli altri componenti il nucleo familiare, redatta ai sensi della sopra citata normativa. Nel caso di assistenza domiciliare, la situazione di non ricovero a tempo pieno del soggetto handicappato in istituto specializzato, deve essere documentata mediante certificato rilasciato dalla competente Asl oppure mediante dichiarazione personale sotto la propria responsabilità ...".

Su questi punti è valida e meritevole di attenzione l'analisi fornita dall'Inps nella sopra citata Circolare n. 133 del 17/7/2000 che di seguito si sintetizzano:

- l'assistenza all'handicappato, per chi intende fruire del beneficio, deve essere continua ed esclusiva, anche se non è più richiesta la convivenza;
- qualora vi sia convivenza con l'handicappato + assenza di qualsiasi altro soggetto non lavoratore parente o affine entro il 3° grado che possa a sua volta fornire l'assistenza all'handicappato, occorre solo autocertificare la continuità e l'esclusività dell'assistenza;
- qualora (a prescindere dalla convivenza con l'handicappato) esista anche altro soggetto non lavoratore parente o affine entro il 3° grado, occorre non solo autocertificare la continuità e l'esclusività dell'assistenza, ma anche l'impossibilità da parte del non lavoratore di assistere l'handicappato, in quanto si trovi in una delle seguenti condizioni (fornite dalla circolare Inps, ma non assolutamente tassative):

- sia stato riconosciuto incapace al lavoro al 100%;
- sia affetto da invalidità superiore ai 2/3;
- sia di età inferiore a 18 anni;
- sia ricoverato anche temporaneamente in ospedale;
- sia di età superiore ai 70 anni;
- sia infermo in maniera tale da non poter assistere l'handicappato, come da attestazione medica in relazione alla natura dell'handicap;
- sia privo di patente qualora l'handicappato debba essere accompagnato per visite mediche o terapie specifiche;

- inoltre se (aggiungiamo) risieda in località tanto distante da non poter fornire l'assistenza continua ed esclusiva;

- in caso diverso dai precedenti (concorso di più soggetti che teoricamente potrebbero fornire assistenza all'handicappato) occorrono: a) l'autocertificazione dell'interessato circa la sua continuità ed esclusività dell'assistenza e circa l'assenza di qualsiasi altro soggetto non lavoratore parente o affine entro il 3° grado che possa a sua volta fornire l'assistenza all'handicappato o eventualmente l'impossibilità a farlo da parte di quest'ultimo,

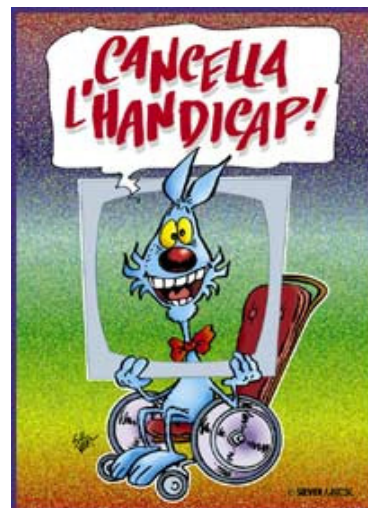
b) le autocertificazioni degli altri soggetti circa la non assistenza continuativa all'handicappato. Circa il cumulo dei benefici si evidenzia che:

- detti permessi (riduzioni di orario e giorni di permesso non retribuiti) sono cumulabili con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio: ciò significa, come chiarisce la Circ. Dip. Funz. Pubbl., la possibilità che i due coniugi usufruiscano contemporaneamente e alternativamente di uno dei benefici in questione previsti dall'art. 33 Legge 104/1992 e congedi parentali; ma questo presuppone che nel nucleo familiare vi siano due figli: uno per il quale si chiedano i benefici di cui alle norme generali poste a tutela della maternità e paternità e l'altro handicappato per il quale si chiedano i congedi parentali;
- sulla cumulabilità dei benefici predetti nel caso di assistenza a più persone handicappate e di assistenza da parte di un soggetto handicappato ad altro handicappato, la Circ. Min. Funz. Pubbl. 30.10.1995 n. 20, su parere del Consiglio di Stato, si esprime in senso favorevole. È quindi riconosciuto il diritto, su specifica richiesta, a fruire di più di un permesso mensile di 3 giorni per assistere un corrispondente numero di persone handicappate in stato di gravità esistenti nel nucleo familiare, a meno che altre persone possano prestare l'assistenza richiesta o che lo stesso lavoratore possa sopperire, per la natura dell'handicap, alle necessità dei familiari disabili nel periodo di tre soli giorni.

Ma la Circolare dell'Inps n. 37 del 18/2/1999, a modifica di quanto espresso in una precedente Circolare del 31/10/1996, ha precisato che il lavoratore handicappato può fruire dei giorni di permesso solo per se stesso e non anche di ulteriori giorni per assistere un altro familiare handicappato.



Ma la giustizia è uguale per tutti?



Anagrafe: apertura il sabato mattina

(Continua da pagina 2)

un altro pericoloso precedente.

- ◆ L'amministrazione ha già dimostrato la sua non affidabilità nel momento in cui nella trattativa sul piano occupazionale propone numeri ridicoli.
- ◆ Dimostra ancora la sua inaffidabilità quando continua a prorogare i tempi per la verifica sul mercoledì pomeriggio presentando come risultato un incremento medio che non raggiunge il 14%.

Quindi sulla base di queste riflessioni come Slai Cobas siamo contrari all'accordo. Né siamo fiduciosi che la politica del raccogliere i cocci firmando per godere almeno dell'incentivo di 50 euro sia sufficiente a placare le loro ambizioni.

Per cui, anche noi cercheremo di dare il nostro piccolo contributo.

Ci auguriamo che al di là delle divisioni fra sigle, i lavoratori sappiano essere compatti: per cui nessun volontario accetti la carota dei 50 euro.

Certo non è una battaglia semplice, ma, lo abbiamo già detto, le strade sono due: accettare la carota in attesa della prossima bastonata o cominciare a scalciare e far sentire le nostre rivendicazioni.

Nessuno può garantire la vittoria ma ribellarsi, significa provare a rialzare la testa e far sentire le nostre esigenze, tutto quello che chiediamo sono i mezzi e gli strumenti per lavorare meglio e offrire un servizio migliore, durante la settimana.



Pillitteri: dopo la firma "tecnica" di Cgil e Uil si è affrettato a convocare la conferenza stampa per annunciare l'apertura del sabato mattina.

Esternalizzazioni: il poker dell'Amministrazione

Sono ben quattro i progetti di privatizzazione avviati dalla Moratti: servizi funebri, scuole civiche (licei, istituti tecnici serali), Musei e le case di riposo.

Viene in luce, così la natura di questa gestione che mostra il suo volto speculativo, che punta alla privatizzazione di servizi delicati come i servizi funebri o le case di riposo.

È un'aspetto di questa giunta che avevamo denunciato già da tempo; infatti avevamo organizzato alcuni incontri nella sede RSU di via Borsieri, in cui si evidenziava la presenza nel nuovo organigramma di uffici preposti allo studio di fattibilità delle esternalizzazioni, nonché un'impostazione di fondo del nuovo organigramma che induceva-

no al sospetto.

È necessaria una mobilitazione unitaria che si opponga ai piani della Moratti, occorre fermare questi processi di esternalizzazione, mantenendo il servizio pubblico e salvaguardando i posti dei lavoratori. Ieri come oggi torna il nostro slogan di un tempo: **"Nessun posto di lavoro deve essere perso"**.

"è necessaria una mobilitazione unitaria che si opponga ai piani della Moratti, occorre fermare questi processi di esternalizzazione, mantenendo il servizio pubblico e salvaguardando i posti dei lavoratori".

Precari: nuova emergenza con la Finanziaria 2008

(Continua da pagina 4)

supplenze giornaliere o di incarichi più lunghi per sostituzione di malattie prolungate o di aspettative di varia natura (esclusa la maternità per la quale almeno negli enti locali è consentita la deroga) che non potrebbe più garantire la "continuità" didattica alla scadenza dei tre mesi massimi consentiti. Se si tratti di una spinta cosciente verso l'esternalizzazione o di "ignoranza" rispetto al funzionamento concreto di alcuni servizi pubblici è quello che scopriremo a breve perché è in questi giorni che gli interessati e le interessate stanno prendendo coscienza della questione. Una questione

che rischia di essere esplosiva. Il paradosso in questo caso è molto serio perché se non è possibile che per decreto vengano abolite le malattie lunghe o le aspettative per motivi di famiglia o di studio in servizi quali quelli alla persona che necessitano della sostituzione anche giornaliera e del massimo di continuità relazionale possibile, come si pensa di poter garantire queste sostituzioni con personale "rinnovato" di tre mesi in tre mesi, a prescindere per giunta dalla durata dell'assenza della persona da sostituire? E ancora: come si può pensare che delle persone possano continuare a garantire la propria disponibilità ad entrare in

servizio con chiamate temporanee da graduatorie come quelle scolastiche se in un anno possono essere retribuite dalla stessa amministrazione al massimo per 3 mesi? Solo il privato a quel punto non avrebbe limiti se non quelli di 36 mesi per il lavoro a tempo determinato prorogabili secondo le modalità previste dal famoso protocollo del 23 luglio! La precarietà verrebbe quindi semplicemente espulsa dalla pubblica amministrazione e riversata nel privato (cooperative, fondazioni ecc.) dove, si sa, vigono contratti peggiori sia dal punto di vista salariale che normativo. E' lì che si vuole arrivare?



COLLETTIVO "PRENDIAMO LA PAROLA"

I nostri delegati eletti nella lista Slai Cobas sono: Ivan Bettini 022484919 — Antonio Cusimano 3470012660

Altri Contatti: Angela Foggetta 0288462331 — Michele Michelino 335780799 (n° breve 85799)

Fax 1786013099 / internet: www.ComuneDiMilanoCollettivoPrendiamoLaParola.org / email: prendiamolaparola@yahoo.it

Noi ci riuniamo presso il consiglio di sede RSU di Via Larga (5° piano — stanza 1):

Anche tu puoi partecipare (previa telefonata per conoscere data e ora della riunione)

f.i.p — via Magenta 88 / Sesto San Giovanni (MI)