

LA NUMERO UNO DE "LA SETTIMANA"

CONCLUSA LA TRATTATIVA SUL RINNOVO DEL CCNL MINISTERI LA FLP NON FIRMA L'IPOTESI DI CONTRATTO

di Marco Carlomagno

Dopo una estenuante fase di confronto con Aran in ordine al rinnovo del CCNL del Comparto Ministeri relativo al biennio economico 2006-2007 ed al quadriennio normativo 2006-2009, nella giornata odierna si è conclusa la trattativa che ha visto la FLP non sottoscrivere l'ipotesi di Contratto.

Le motivazioni che hanno portato la nostra Federazione a questa sofferta ma ferma decisione, sono evidenziate nella nota a verbale che abbiamo allegato al testo del contratto; una serie di sacrosante richieste tese ad adeguare il CCNL alle migliori previste in altri, vigenti, contratti del pubblico impiego e che in particolar modo possono essere riassunte in due principali aspetti:

-Sul fronte dell'ordinamento professionale, la assoluta indisponibilità del tavolo negoziale a recepire le proposte



contenute nella piattaforma FLP, sia di individuare soluzioni immediate per il personale dell'ex area "A" con il passaggio automatico nell'ex area "B" e per quello apicale dell'ex area "B" con il passaggio nell'area "C", sia la istituzione di una quarta area "D" in cui inquadrare il personale di elevate professionalità;

-Sul fronte economico, innanzitutto si deve registrare il fatto che gli incrementi contrattuali previsti non consentono una decorosa difesa del potere di acquisto delle retribuzioni, mentre rimangono ancora irrisolte una serie di problematiche quali ad esempio la completa equiparazione ed omogeneizzazione delle indennità di amministrazione fra i vari Dicasteri, il ripristino a tutto il personale dell'indennità di trasferta, la individuazione di una tempistica certa nell'erogazione del FUA.

(Segue a pag. 2)

All'Interno

Agenzie fiscali

10 anni di Agenzie Fiscali.....pag.5

Studi & Documentazioni

PRIVACY.....pag. 6

IL RITORNO DEI DIRITTI

PENSIONI.....pag.8

Linea Europa

BLUETOOTH.....pag. 10

Grado Angolare

LEGGE 104.....pag. 12

Retroscena

MI HANNO RUBATO IL NANO.....pag. 14

PREMIO STREGA.....pag. 14

"Fuori Pagina"

TUTELA DEI BOSCHI.....pag. 16

BAC: SCORRIMENTO GRADUATORIE

In data 12.07.2007 la FLP, unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali del Ministero ha firmato l'accordo con l'Amministrazione per lo scorrimento delle graduatorie delle procedure di riqualificazione dell'Area C e dell'Area B,

nonché l'avvio delle procedure di riqualificazione per i Capo Tecnici (geometri, disegnatori, addetti laboratorio) per la posizione economica C2 e C3 (sono in elaborazione su altro tavolo le declaratorie). (Segue a pag.4)

ENTRATE: SULLA PRODUTTIVITA' SI CAMBIA

Dopo la firma degli accordi sul comma 165, abbiamo potuto procedere finalmente a ripartire i fondi spettanti al personale per l'anno 2006. Con l'accordo, aumenta da 2.500 a 3.000 euro medi pro-capite il premio di produttività di agenzia (la differenza sarà pagata al più presto), abbiamo chiesto ed ottenuto di aumentare da 26.000 a 45.000 l'indennità di assistenza telefonica del Centro Operativo di Pescara ed abbiamo

proposto di stipulare, in uno dei prossimi incontri, un accordo che la renda fissa. Ma, soprattutto, abbiamo ottenuto che si cambiasse in modo radicale la modalità di pagamento al personale dell'Indennità di Produttività. I fondi non verranno più divisi in 62% all'area controllo e 38% all'area servizi ma in base ad una griglia di lavori che riporta tutte le lavorazioni e permette alla contrattazione locale di graduare le differenze all'interno di una forbice abbastanza ampia stabilita a livello nazionale. (Segue a pag.3)

LA NUMERO UNO DE "LA SETTIMANA"

CONCLUSA LA TRATTATIVA SUL RINNOVO DEL CCNL MINISTERI LA FLP NON FIRMA L'IPOTESI DI CONTRATTO



(Segue da pag. 1)

Il percorso sin qui fatto per il rinnovo del CCNL del comparto Ministeri (quadriennio giuridico 2006-2009 e biennio economico 2006-2007) ha visto FLP e CSE protagoniste importanti del confronto con le Parti politiche e con l'Aran, sostanziatosi nella sottoscrizione dell'Intesa per il lavoro pubblico del 6 aprile 2007, nella presentazione di una specifica ed articolata piattaforma contrattuale e nella sottoscrizione del protocollo di intesa del 29 maggio relativo al biennio economico 2006-2007, che ha fatto da battistrada al confronto di merito sui diversi aspetti legati al rinnovo del CCNL.

Pur tuttavia, l'ipotesi di C.C.N.L. che è stata oggi sottoposta alla firma delle Parti non può che lasciare nel complesso insoddisfatta la FLP in quanto, rispetto alle diverse e complesse problematiche in campo sia sul piano giuridico-normativo che su quello economico, le soluzioni individuate non consentono di dare risposte effettive ed accettabili ed in linea con le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto.

Per quanto attiene la questione legata al riordino professionale, dobbiamo prendere atto della assoluta indisponibilità del tavolo a recepire, anche in parte, la proposta di FLP su un nuovo e diverso

assetto del sistema classificatorio attraverso la individuazione di quattro aree per una organizzazione del lavoro più efficiente ed efficace, e peraltro in linea con quanto avvenuto in altri Comparti.

Nel concreto: non viene accettata la proposta di FLP di superamento dell'Area "A" attraverso il transito automatico del personale nell'Area "B" al momento dell'inquadramento definitivo; la ricollocazione nell'Area "C" o area "III" del personale apicale dell'area "B" anche al fine della riunificazione nella stessa area del personale inquadrato nello stesso profilo professionale (vedasi cancellieri); l'istituzione di un'area "D" o area "IV" in cui



inquadrare il personale di elevata professionalità, dando in tal modo attuazione anche a quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali sulla vicedirigenza, sui quadri e professionisti della pubblica amministrazione. Non appare infatti accettabile il rinvio di tale disciplina ad una ulteriore sessione contrattuale.

Oltre a registrare, per quanto attiene agli aspetti di carattere economico, che gli incrementi contrattuali previsti non consentono una decorosa difesa del potere d'acquisto delle nostre retribuzioni, dobbiamo segnalare l'assenza di risposte e la mancanza di qualsiasi soluzione in ordine ad altre problematiche che



abbiamo sollevato sia in piattaforma sia sul tavolo negoziale, ed in particolare: potenziamento della contrattazione integrativa e delle relazioni sindacali, piena contrattualizzazione dell'orario di lavoro e delle risorse destinate al lavoro straordinario; eliminazione dell'attuale penalizzazione sull'Indennità di Amministrazione nel caso di assenze non ospedalizzate inferiori ai 15 giorni; la completa equiparazione economica tra le diverse indennità tutt'oggi esistenti tra le diverse Amministrazioni; individuazione di una tempistica certa nell'erogazione del FUA; ripristino per tutto il personale del Comparto Ministeri dell'indennità di trasferta in analogia a quanto praticato per il personale di altri comparti e perequazione dei trattamenti tra le diverse categorie del P.I.; rivalutazione del valore nominale del buono pasto ed opzionabilità dello stesso in sostituzione del servizio offerto dall'Amministrazione. Per le ragioni su esposte, FLP ritiene di non poter sottoscrivere l'ipotesi di CCNL, non condividendone le scelte e le soluzioni operate.



SULLA PRODUTTIVITA' SI CAMBIA



(Segue da pag. 1)

Le griglie, lo diciamo subito, non ci soddisfano appieno, e, tanto per fare un esempio, abbiamo dovuto lottare a lungo per ottenere che gli addetti alle segreterie degli uffici locali non fossero inseriti nella fascia più bassa. Ma le griglie si possono migliorare nei prossimi accordi visto che per il 2006 e 2007 sono sperimentali mentre quello che è importante è il principio. E quello che è ancor più importante è che coloro che si dedicano allo stesso lavoro avranno la medesima indennità di produttività mentre gli anni scorsi la stessa era graduata in base ai livelli di inquadramento. Infine, a proposito delle griglie, abbiamo ancora una volta sottolineato il problema delle tasse auto della regione Sicilia, che non hanno una codifica precisa e quindi non si sa bene in che fascia dovrebbero finire anche per il pagamento della produttività.

La risposta ufficiale dell'Agenzia alla



richiesta della FLP Finanze (e solo della FLP) è stata che le tasse auto rientrano nei tributi minori. Noi continuiamo a non essere convinti di come l'agenzia sta gestendo questa delicata vertenza e giriamo le nostre perplessità ai nostri omologhi di livello regionale affinché continuino nella loro azione a tutela dei lavoratori di quella regione.

Produttività e fondo di sede 2007. I primi frutti della Convenzione 2007 e del Contratto Integrativo stipulato lo scorso anno si cominciano a vedere con quest'accordo. Nell'accordo in argomento infatti, sono stabiliti i criteri di ripartizione



delle somme a titolo di fondo di sede per il 2007, in ritardo rispetto alle previsioni del Contratto integrativo ma pur sempre in corso d'anno.

Questo rende possibile fare le contrattazioni, regionali e d'ufficio, prima di fine anno iniziando a entrare nella mentalità che i soldi possono essere dati selettivamente poiché la contrattazione non si svolge due anni dopo il lavoro svolto ma quando una parte del lavoro dell'anno è ancora da svolgere.

Inoltre, vista la Convenzione Agenzia Ministero per l'anno 2007, vi saranno due anticipazioni dei fondi per la produttività di agenzia. Il 30% delle somme si percepirà quindi già ad agosto ed un altro 30% a dicembre 2007.

Valutazione dei titoli per i conferimento



delle posizioni organizzative e degli incarichi di responsabilità. Su questo versante si delineano dubbi. Infatti non ci sono più scuse, perché CGIL, CISL, UIL e ruota di scorta hanno firmato anche l'ultimo atto propedeutico agli interelli per l'assegnazione dei nuovi incarichi.

Ora finalmente si manifesterà l'instabilità dell'accordo firmato il 7 marzo 2007, di quanto sia rigido nella sua applicazione e di quanta libertà sia stata data all'Agenzia di scegliersi quelli che saranno obbligati a diventare dei "pretoriani" dell'amministrazione. Insomma verranno fuori tutti i motivi per i quali la FLP Finanze non ha firmato né l'accordo del 7 marzo né quello siglato giovedì scorso.

Per chi voglia di chiarire le idee sui motivi del nostro dissenso, basta andarsi a leggere il nostro notiziario n. 36 del 9 marzo 2007.



SCORRIMENTO GRADUATORIE LA FLP FIRMA; BANDI PASSAGGI DA AREA B A C1 LA FLP NON FIRMA

di Pasquale Nardone



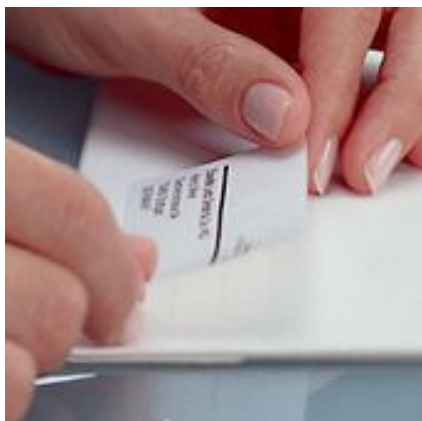
(Segue da pag. 1)

L'accordo è, comprensibilmente molto importante, per molti aspetti, e va a consolidare posizioni economiche raggiunte con la riqualificazione o con l'avvio delle procedure selettive nel ns. Ministero nell'ambito della trasposizione delle stesse nel nuovo sistema classificatorio del CCNL Comparto Ministeri, in dirittura d'arrivo all'ARAN.

A tal proposito, è stata firmata l'intesa per il CCNL con l' ARAN per l'invio alla Corte dei Conti. La FLP non ha firmato.

Al tavolo negoziale del 13.07.2007 per i bandi del passaggio dall'Area B all'Area C la FLP non ha firmato.

Nonostante la notevole attenzione sulle questione da noi poste, anche da parte dell'Amministrazione non si è raggiunta alcuna intesa perché interessi di parte hanno prevalso su un minimo di razionalità e buonsenso.



Alle nostre semplici richieste, che sono poi quelle che tantissimi lavoratori ci hanno rivolto, non si è voluto dare alcuna risposta:

- Perché coloro che non risultano tra i vincitori dei percorsi di riqualificazione dell'area B possono partecipare ai concorsi, mentre i vincitori... restano fuori?

- Perché non si è voluto retrodatare la data di possesso dei titoli al 30 Novembre 2006, come molte altre organizzazioni sindacali si erano impegnate a chiedere, per permettere a tutti di poter partecipare ai bandi, fermo restando quanto contrattualmente



stabilito e cioè la prevalenza nei passaggi del personale appartenente alla p.e.B3?

- Perché i contingenti di profilo messi a concorso sono stati in riferimento alla consistenza numerica dell'organico di C1 e non all'organico di Area, penalizzando i profili ad alto contenuto tecnico- scientifico che tutti, Ministro, Consiglio Superiore dei Beni Culturali e tutte le alte personalità esperte in materia, auspicano da tempo ai fini di un affiancamento generazionale ai nostri funzionari ormai prossimi alla pensione?

- Perché assegnare 40 punti alla laurea per quei profili per i quali la laurea è requisito obbligatorio, risultando il tutto

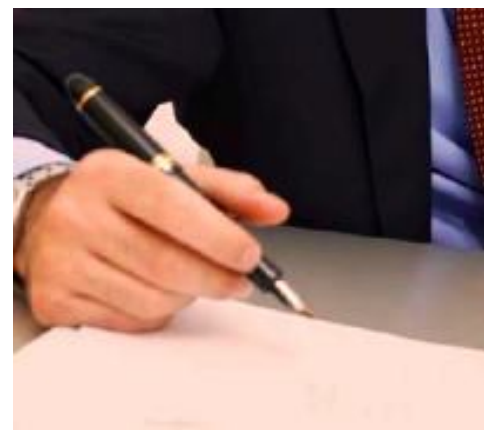


una presa in giro? Da tale contesto appare chiaro che le scelte effettuate non sono né nell'interesse generale dei lavoratori, né nell'interesse di una Amministrazione che intende rinnovarsi, riqualificando il proprio personale ai fini di migliorare i servizi.

Tutto ciò appare sempre più frutto di interessi di parte che ancora una volta mortificano la Cultura del nostro Paese e di conseguenza i cittadini e gli stessi lavoratori.

Ancora una volta sono prevalse le logiche spartitorie.

La FLP, negando il proprio assenso all'accordo, ha ritenuto di doversi tirare fuori da questo ennesimo vergognoso compromesso.



Dieci anni di Uffici delle Entrate... e Visco fece arrabbiare i giornalisti

di Carmen Pace

Il 5 luglio si è tenuto a Genova un convegno sul tema "1997-2007 - Dieci anni di Uffici delle Entrate". I lavori si sono svolti nella sala convegni della DRE, alla presenza delle autorità. Per la FLP era presente Pace Carmen.

Fin qui potrebbe trattarsi di un incipit formale, e dell'altrettanto formale resoconto, ma noi preferiamo una cronaca di merito sul veloce meeting - iniziato alle 11 e terminato alle 12.30 - e qualche impressione.

Al suo arrivo il vice ministro Visco è stato accolto da qualche contestazione, proveniente da un gruppo di lavoratori RDB, schierati con tanto di bandiere e cartelli con dichiarazioni di contrarietà a nuove regole sul TFR.

Il primo intervento di Massimo Romano, direttore dell'Agenzia, era inteso soprattutto a sciorinare dati, tesi a mostrare la validità delle scelte degli anni '90, alla luce dei risultati ottenuti.

Dalla relazione è emerso il coraggio dell'amministrazione nell'operare scelte innovative e soppressione di uffici, tendenza di cui raramente si è seguito l'esempio altrove. Il direttore ha parlato anche di senso di appartenenza e non ha risparmiato una lieve polemica all'indirizzo di alcuni istituti, quali il part time e i permessi per gravi motivi, il cui abuso, a suo parere, creerebbe scompensi funzionali, visto anche il frequente e crescente ricorso agli stessi.

Adriano di Pietro, professore ordinario di diritto tributario all'Università di Bologna, ha usato toni pacati e, ovviamente, accademici nell'analisi di una vicenda chiaramente molto seguita dal mondo universitario legato alla politica e

impegnato nel produrre ricerche ad uso delle riforme. Qualche problematica è stata evidenziata riguardo le sinergie tra personale civile e militare.

Il cosiddetto "clou" è arrivato con l'intervento di Vincenzo Visco. Il vice-ministro, perennemente accusato di apparire immusonito e scostante, non ha disdegnato invece di sorridere, beninteso a corollario di frecciate all'indirizzo di vari soggetti: le nomenclature degli anni '70 e '80, che hanno mandato in pensione

più tecnici come il richiamo all'eccesso di partite IVA e incursioni nell'aspetto sociale, nel rapporto stato/contribuyente, contrassegnato da dinamiche ostili; si è aggiunto un apprezzamento al lavoratore privato e all'impresa, il cui guadagno è meno garantito o dipende dalla capacità di iniziativa, ma certo non dal mero svolgimento di una mansione assegnata.

Una vaga richiesta del vice ministro circa l'eventuale presenza delle organizzazioni sindacali in sala è stata seguita da un timido riscontro dalla zona confederale: era motivata, riteniamo, dalla chiamata in causa per la scarsa disponibilità sindacale al dialogo sulle riforme e l'incessante ricorso, sempre a detta di Visco, al metodo dei veti incrociati.

Non erano previsti interventi o domande da parte dell'uditorio. In compenso oggi leggiamo sui quotidiani l'ennesima accusa di arroganza a Visco, che avrebbe rifiutato di rispondere alle domande dei giornalisti.

Lasciamo agli interessati la querelle. Ci rimane la perplessità sulla sostanza degli interventi, a

prescindere dal tono: è apparsa opinabile e sbilanciata.

Contestare l'esistenza di istituti ottenuti a fatica negli anni significa non aver compreso che da combattere è l'irregolarità, non l'esistenza di essi: quando lo Stato non riesce a risolvere un problema, o a combattere le patologie di un sistema, si pensa forse sia meglio eliminare alla radice la questione? Ci piacerebbe saperlo e ascoltare delle proposte in merito.

Il rapporto tra le funzioni civili e quelle militari è da approfondire e sviluppare e non solo nell'amministrazione finanziaria; anzi, noi sosteniamo che sarebbe ora.



giovin signore con "poche settimane" di servizio; gli aspiranti pensionati del pubblico impiego, bramosi di sperimentare "l'ebbrezza" del secondo lavoro con le spalle coperte; i risultati di questo anno di governo in campo economico, a fronte di una situazione critica ereditata e precisando che la tirata d'orecchie europea si riferisce all'onda lunga del 2002; l'ingratitude italiana verso il rispetto dei cittadini, ancora presente nel nostro ordinamento, a paragone del sistema fiscale statunitense, che consente allo Stato di ripulire i conti correnti senza preavviso.

Naturalmente non sono mancati accenni

Centro Studi Documentazione

Assistenza sociale, lavorativa, giuridica

PRIVACY

vietato controllare la posta elettronica e la navigazione di internet dei lavoratori dipendenti

Il Garante per la protezione dei dati personali ha reso noto, con un comunicato stampa del 5 marzo 2007, di aver vietato ai datori di lavoro pubblici e privati di controllare la posta elettronica e la navigazione in Internet dei dipendenti, se non in casi eccezionali, perché dall'analisi dei siti web visitati si possono trarre informazioni anche sensibili sui dipendenti e i messaggi di posta elettronica possono avere contenuti a carattere privato. Occorre prevenire usi arbitrari degli strumenti informatici aziendali e la lesione della riservatezza dei lavoratori.

Spetta al datore di lavoro definire le modalità d'uso di tali strumenti ma tenendo conto dei diritti dei lavoratori e della disciplina in tema di relazioni sindacali.

Il Garante privacy, con un provvedimento generale che sarà pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale", fornisce concrete indicazioni in ordine all'uso dei computer sul luogo di lavoro.

L'Autorità prescrive innanzitutto ai datori di lavoro di informare con chiarezza e in modo dettagliato i lavoratori sulle modalità di utilizzo di Internet e della posta elettronica e sulla possibilità che vengano effettuati controlli.

Il Garante vieta poi la lettura e la registrazione sistematica delle e-mail così come il monitoraggio sistematico delle pagine web visualizzate dal lavoratore, perché ciò realizzerebbe un controllo a distanza dell'attività lavorativa vietato dallo Statuto dei lavoratori.

Viene inoltre indicata tutta una serie di misure tecnologiche e organizzative per prevenire la possibilità, prevista solo in

casi limitatissimi, dell'analisi del contenuto della navigazione in Internet e dell'apertura di alcuni messaggi di posta elettronica contenenti dati necessari all'azienda.

Il provvedimento raccomanda l'adozione da parte delle aziende di un disciplinare interno, definito coinvolgendo anche le rappresentanze sindacali, nel quale siano chiaramente indicate le regole per l'uso di Internet e della posta elettronica.

Il datore di lavoro è inoltre chiamato ad adottare ogni misura in grado di prevenire il rischio di utilizzi impropri, così da ridurre controlli successivi sui lavoratori.



Per quanto riguarda Internet è opportuno ad esempio:

- individuare preventivamente i siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;
- utilizzare filtri che prevengano determinate operazioni, quali l'accesso a siti inseriti in una sorta di black list o il download di file musicali o multimediali.

Per quanto riguarda la posta elettronica, è opportuno che l'azienda:

- renda disponibili anche indirizzi

condivisi tra più lavoratori (info@ente.it; urp@ente.it; ufficioreclami@ente.it), rendendo così chiara la natura non privata della corrispondenza;

- valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un altro indirizzo (oltre quello di lavoro), destinato ad un uso personale;

- preveda, in caso di assenza del lavoratore, messaggi di risposta automatica con le coordinate di altri lavoratori cui rivolgersi;

- metta in grado il dipendente di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto dei messaggi a lui indirizzati e a inoltrare al titolare quelli ritenuti rilevanti per l'ufficio, ciò in caso di assenza prolungata o non prevista del lavoratore interessato e di improponibili necessità legate all'attività lavorativa.

Qualora queste misure preventive non fossero sufficienti a evitare comportamenti anomali, gli eventuali controlli da parte del datore di lavoro devono essere effettuati con gradualità.

In prima battuta si dovranno effettuare verifiche di reparto, di ufficio, di gruppo di lavoro, in modo da individuare l'area da richiamare all'osservanza delle regole.

Solo successivamente, ripetendosi l'anomalia, si potrebbe passare a controlli su base individuale.

Il Garante ha chiesto infine particolari misure di tutela in quelle realtà lavorative dove debba essere rispettato il segreto professionale garantito ad alcune categorie, come ad esempio i giornalisti.

Si riporta il testo del provvedimento generale del Garante per la protezione dei dati personali.

"Testo del Provvedimento"

PREMESSO

1. Utilizzo della posta elettronica e della rete Internet nel rapporto di lavoro

1.1. Premessa

Dall'esame di diversi reclami, segnalazioni e quesiti è emersa l'esigenza di prescrivere ai datori di lavoro alcune misure, necessarie o opportune, per conformare alle disposizioni vigenti il trattamento di dati personali effettuato per verificare il corretto utilizzo nel rapporto di lavoro della posta elettronica e della rete Internet.

Occorre muovere da alcune premesse:

a) compete ai datori di lavoro assicurare la funzionalità e il corretto impiego di tali mezzi da parte dei lavoratori, definendone le modalità d'uso nell'organizzazione dell'attività lavorativa, tenendo conto della disciplina in tema di diritti e relazioni sindacali;

b) spetta ad essi adottare idonee misure di sicurezza per assicurare la disponibilità e l'integrità di sistemi informativi e di dati, anche per prevenire utilizzi indebiti che possono essere fonte di responsabilità (artt. 15, 31 ss., 167 e 169 del Codice);

c) emerge l'esigenza di tutelare i lavoratori interessati anche perché l'utilizzazione dei predetti mezzi, già ampiamente diffusi nel contesto lavorativo, è destinata ad un rapido incremento in numerose attività svolte anche fuori della sede lavorativa;

d) l'utilizzo di Internet da parte dei lavoratori può infatti formare oggetto di analisi, profilazione e integrale ricostruzione mediante elaborazione di log file della navigazione web ottenuti, ad esempio, da un proxy server o da un altro strumento di registrazione delle informazioni. I servizi di posta elettronica sono parimenti suscettibili (anche attraverso la tenuta di log file di traffico e-mail e l'archiviazione di messaggi) di controlli che possono giungere fino alla conoscenza da parte del datore di lavoro (titolare del trattamento) del contenuto della corrispondenza;

e) le informazioni così trattate contengono dati personali anche sensibili riguardanti lavoratori o terzi, identificati o identificabili. (1)

1.2. Tutela del lavoratore

Le informazioni di carattere personale trattate possono riguardare, oltre all'attività lavorativa, la sfera personale e la vita privata di lavoratori e di terzi. La linea di confine tra questi ambiti, come affermato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, può essere tracciata a volte solo con difficoltà. (2)

Il luogo di lavoro è una formazione sociale nella quale va assicurata la tutela dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità degli interessati garantendo che, in una cornice di reciproci diritti e doveri, sia assicurata l'esplorazione della personalità del lavoratore e una ragionevole protezione della sua sfera di riservatezza nelle relazioni personali e professionali (artt. 2 e 41, secondo comma, Cost.; art. 27 cod. civ.; cfr. altresì l'art. 2, comma 5, Codice dell'amministrazione digitale (d.lg. 7 marzo 2005, n. 2), riguardo al diritto ad ottenere che il trattamento dei dati effettuato mediante l'uso di tecnologie telematiche sia conforme al rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato).

Non a caso, nell'organizzare l'attività lavorativa e gli strumenti utilizzati, diversi datori di lavoro hanno prefigurato modalità d'uso che, tenendo conto del crescente lavoro in rete e di nuove tariffe di traffico forfetarie, assegnano aree di lavoro riservate per appunti strettamente personali, ovvero consentono usi moderati di strumenti per finalità private.

2. Controlli e correttezza nel trattamento

2.1. Disciplina interna

In base al richiamato principio di correttezza, l'eventuale trattamento deve essere ispirato ad un canone di trasparenza, come prevede anche la disciplina di settore (art. 4, secondo comma, Statuto dei lavoratori; allegato VII, par. 3 d.lg. n. 626/1994 e successive integrazioni e modificazioni in materia di "uso di attrezzature munite di videoterminali", il quale esclude la possibilità del controllo informatico "all'insaputa dei lavoratori"). (5)

Grava quindi sul datore di lavoro l'onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli. Ciò, tenendo conto della pertinente disciplina applicabile in tema di informazione, concertazione e consultazione delle organizzazioni sindacali.

Per la predetta indicazione il datore ha a disposizione vari mezzi, a seconda del genere e della complessità delle attività svolte, e informando il personale con modalità diverse anche a seconda delle dimensioni della struttura, tenendo conto, ad esempio, di piccole realtà dove vi è una continua condivisione interpersonale di risorse informative.

TUTTO CIO' PREMESSO IL GARANTE

1) prescrive ai datori di lavoro privati e pubblici, ai sensi dell'art. 154, comma 1, lett. c), del Codice, di adottare la misura necessaria a garanzia degli interessati, nei termini di cui in motivazione, riguardante l'onere di specificare le modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete Internet da parte dei lavoratori (punto 3.1.), indicando chiaramente le modalità di uso degli strumenti messi a disposizione e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli;

2) indica inoltre, ai medesimi datori di lavoro, le seguenti linee guida a garanzia degli interessati, nei termini di cui in motivazione, per ciò che riguarda:

a) l'adozione e la pubblicizzazione di un disciplinare interno (punto 3.2.);

b) l'adozione di misure di tipo organizzativo (punto 5.2.) affinché, segnatamente:

si proceda ad un'attenta valutazione dell'impatto sui diritti dei lavoratori;

si individuino preventivamente (anche per tipologie) a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e dell'accesso a Internet;

si individuino quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro per ridurre il rischio di impieghi abusivi;

c) l'adozione di misure di tipo tecnologico, e segnatamente:

I. rispetto alla "navigazione" in Internet (punto 5.2., a):

l'individuazione di categorie di siti considerati correlati o non correlati con la prestazione lavorativa;

- la configurazione di sistemi o l'utilizzo di filtri che prevengano determinate operazioni;

- il trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione degli utenti mediante opportune aggregazioni;

- l'eventuale conservazione di dati per il tempo strettamente limitato al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza;

- la graduazione dei controlli (punto 6.1.);

II. rispetto all'utilizzo della posta elettronica (punto 5.2., b):

- la messa a disposizione di indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali;

- l'eventuale attribuzione al lavoratore di un diverso indirizzo destinato ad uso privato;

- la messa a disposizione di ciascun lavoratore, con modalità di agevole esecuzione, di apposite

funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le "coordinate" di altro soggetto o altre utili modalità di contatto dell'istituzione presso la quale opera il lavoratore assente;

- consentire che, qualora si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile;

- l'inserzione nei messaggi di un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale del messaggio e sia specificato se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente;

- la graduazione dei controlli (punto 6.1.);

3) vieta ai datori di lavoro privati e pubblici, ai sensi dell'art. 154, comma 1, lett. d), del Codice, di effettuare trattamenti di dati personali mediante sistemi hardware e software che mirano al controllo a distanza di lavoratori (punto 4), svolti in particolare mediante:

a) la lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;

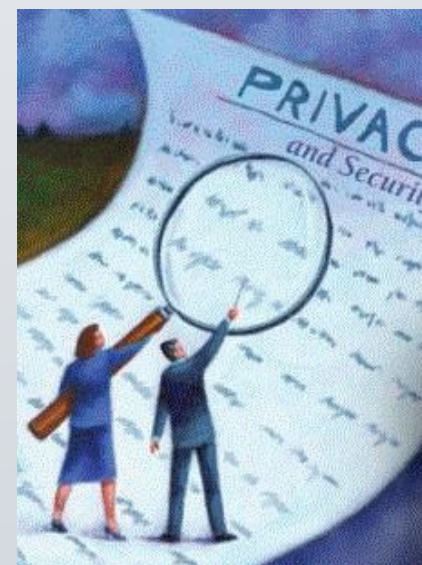
b) la riproduzione e l'eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;

c) la lettura e la registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;

d) l'analisi occulta di computer portatili affidati in uso;

4) individua, ai sensi dell'art. 24, comma 1, lett. g), del Codice, nei termini di cui in motivazione (punto 7), i casi nei quali il trattamento dei dati personali di natura non sensibile possono essere effettuati per perseguire un legittimo interesse del datore di lavoro anche senza il consenso degli interessati;

5) dispone che copia del presente provvedimento sia trasmessa al Ministero della giustizia-Ufficio pubblicazione leggi e decreti, per la sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana ai sensi dell'art. 143, comma 2, del Codice.



IL RITORNO DEI DIRITTI



Pronunce giurisprudenziali; Orientamenti della magistratura ordinaria e amministrativa

PRESTITI AI PENSIONATI ESTINGUIBILI CON CESSIONE DEL QUINTO DELLA PENSIONE

di Alessio Boghi



Con l'emanazione del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze numero 313 del 27 dicembre 2006, (Gazzetta Ufficiale n. 32 dell'8/2/2007) entrato in vigore il 23 febbraio 2007, è stata data attuazione alla disposizione contenuta all'art. 13 bis della legge 14 maggio 2005 numero 80, per effetto della quale è stata estesa anche al titolare di un trattamento pensionistico, erogato dall'INPS, INPDAP ovvero da altro ente previdenziale, la possibilità, riconosciuta dal D.P.R. 180 del 25 gennaio 1950, di poter richiedere prestiti, da estinguersi attraverso la cessione di una quota parte del proprio credito vantato nei confronti dell'ente previdenziale. L'intervento si inserisce nel più ampio quadro delle attività di sostegno, poste in favore di particolari categorie sociali deboli.

Agli enti previdenziali la legge concede la facoltà di convenzionarsi con i soggetti abilitati all'erogazione del credito, al fine di calmierare i tassi e poter promuovere condizioni contrattuali più favorevoli rispetto a quelle applicate sul mercato.

L'istituto della previdenza sociale (INPS) e della previdenza dei

dipendenti della pubblica amministrazione (INPDAP) si sono già attivati, per mezzo dei rispettivi Consigli di indirizzo e vigilanza (CIV), attraverso l'emanazione di circolari e comunicazioni, illustranti in termini più compiuti alcuni aspetti legati alla novità introdotta nell'ordinamento italiano (messaggi INPS numero 10537 e 9086 rispettivamente del 26 e 6 aprile 2007; circolare n. 91 del 31 maggio 2007 l'INPS; Documento CIV dell'INPDAP n. 29 allegato alla delibera CIV n. 3 del 27 marzo 2007). Vediamo nel dettaglio alcuni aspetti dell'operazione.

-Soggetti abilitati all'erogazione del credito.

Soggetti abilitati all'erogazione del credito nella forma descritta, sono le banche e gli intermediari finanziari iscritti nell'elenco generale previsto dall'art. 106 del Testo Unico Bancario (TUB), a condizione (ovviamente solo per questi ultimi) che l'oggetto sociale preveda lo svolgimento dell'attività di concessione di



"IL RITORNO DEI DIRITTI"

Pronunce giurisprudenziali, Orientamenti della magistratura ordinaria e amministrativa



finanziamento sotto qualsiasi forma (eventualmente anche con altra attività di cui all'art. 106). Deve osservarsi, infatti, come a seguito della riforma del diritto societario, il novellato articolo 2328 co.2 n.3 del codice civile richieda che nell'atto costitutivo figurino in riferimento all'oggetto sociale, la specifica indicazione dell'attività che lo costituisce, senza che il soggetto possa rifarsi ad un generico richiamo allo svolgimento di attività finanziarie. Ne consegue che l'intermediario finanziario, ancorché iscritto nell'elenco generale per effetto dello svolgimento di altra attività di cui all'art. 106 del TUB, non potrà porsi come cessionario del credito, laddove il proprio atto costitutivo non preveda esplicitamente lo svolgimento dell'attività di concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma.

-Calcolo della quota cedibile

La quota massima cedibile è pari a un quinto della pensione al netto delle ritenute fiscali. Concorre alla determinazione della base di calcolo anche la pensione di reversibilità, sia nel caso in cui sia la sola pensione di riferimento, sia nel caso in cui sia abbinata ad altro trattamento cedibile, purché non corrisposta a più contitolari.

-Procedura

La procedura da seguire per l'avanzamento della richiesta di finanziamento viene indicata dal singolo ente previdenziale. In proposito l'INPS, nella richiamata circolare del 31 maggio u.s., ha delineato al paragrafo 2 la procedura da seguire, evidenziando come una serie di attività (es. la "comunicazione di cedibilità" quale documento contenente l'indicazione

dell'importo cedibile) debbano essere preliminarmente espletate ai fini della corretta istruzione della pratica. Attività preliminare di "accreditamento" presso l'istituto previdenziale, deve essere espletata dalla banca o dall'intermediario, secondo le modalità definite nella circolare in esame. Titolare dell'istruttoria della pratica è la banca o l'intermediario, il quale delibera l'eventuale concessione del credito sulla base di una serie di parametri economico-finanziari. La cessione una volta approvata deve essere notificata al debitore ceduto (l'ente previdenziale). Nel caso di più richieste di finanziamento, l'istituto renderà operativa quella cronologicamente più remota sulla base della data di notifica risultante dalla relativa "relata".

-Condizioni

La durata del prestito non può eccedere dieci anni.

In ordine al contenimento del rischio-vita, la legge prescrive che i prestiti siano garantiti dall'assicurazione sulla vita che ne assicuri il recupero del credito in caso di decesso del cedente. In proposito il Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPDAP nella delibera n. 295/06 ha avanzato richiesta agli organi di gestione di porre a carico dell'istituto le spese di assicurazione attraverso la costituzione di un apposito fondo rischi.

Deve infine rilevarsi come l'importo finanziabile sia esclusivamente legato all'entità della pensione percepita dal richiedente, al netto del trattamento fiscale. Il paletto temporale fissato in dieci anni pregiudica, infatti, per il richiedente la possibilità, di congeniare con l'ente erogatore, il rientro del capitale finanziato, maggiorato degli interessi, sulla base di "piani d'ammortamento" a scadenza ultradecennale.



LINEA EUROPA

Lavoro, Professioni, Viaggi, Cultura

L'innovazione del Bluetooth e il Digital Proximity Marketing

di Arianna Nanni



Voglio parlarvi della bluetooth wireless technology, che è un'innovazione davvero utile a parer mio, e udite udite, perché questa è la vera novità, hanno inventato un servizio utile che non si paga! La tecnologia Bluetooth consente connessioni wireless a corto raggio tra computer desktop e notebook, PDA, telefoni cellulari, telefoni con fotocamera incorporata, stampanti, fotocamere digitali e anche mouse e tastiere per computer. La tecnologia wireless Bluetooth utilizza una banda di frequenza disponibile a livello mondiale (2,4GHz) per una compatibilità universale. In poche parole, la tecnologia Bluetooth "libera dai vincoli" le vostre periferiche digitali per farvi dimenticare i

grovigli di cavi. Insomma se scatto una foto al mio cane, posso inviare la foto su un altro cellulare (che disponga anch'egli del software bluetooth) senza dover per forza mandare un MMS (il cui costo si aggira intorno ai 50cent), il che direi che per i poveri studenti squattrinati sia una cosa da tenere in debita considerazione. Come detto il bluetooth permette di inviare file anche sui computer, l'importante è che essi dispongano di una porta infrarossi. Questa tecnologia è ovvio che deve garantire sicurezza e i dispositivi Bluetooth si servono di una Pass Key e anche di uno specifico indirizzo per identificare altri dispositivi Bluetooth. Può anche essere usata una tecnologia di codifica per un livello di sicurezza ancora maggiore. Più di 2500 società hanno finora acquisito licenze d'uso per Bluetooth, dunque praticamente tutti gli operatori nel campo dell'elettronica oggi lavorano con Bluetooth. La Cyber Computer è ad esempio una delle aziende che utilizza questa tecnologia per il Digital Proximity Marketing. Viene definita Digital Proximity Marketing la tecnica di marketing che sfrutta le tecnologie di prossimità, in particolare il Bluetooth, per veicolare sul cellulare messaggi promozionali e, più in generale, contenuti multimediali contestuali con l'ambiente. I motivi a favore del proximity marketing sono evidenti e ce li spiega Maurizio Soccodato, amministratore delegato della società. "Dopo anni di esperienza posso affermare che il mercato è pronto ad accettare "un canale comunicativo gratuito" come mezzo di erogazione di servizi utili. Le potenzialità sono enormi soprattutto se si considera che il protocollo Bluetooth si posiziona tra le tecnologie in modo complementare ma non pretende di sostituirsi a sistemi più potenti e



più stabili. Fatte le corrette analisi del mercato e delle tecnologie, il protocollo Bluetooth si posiziona sul mercato come un canale e ha grandi vantaggi e costi di infrastruttura ridotti.

Come e quando è nata la Cyber Computer

L'azienda nasce nel 1999 come società di consulenza aziendale nel settore dei sistemi Informativi e collabora con aziende sparse sull'intero territorio nazionale. Da almeno tre anni la divisione innovazione tecnologica sta sviluppando progetti che sul mercato potranno diventare un riferimento importante tra cui spicca senza ombra di dubbi il Marketing di Prossimità utilizzando



"Linea Europa"
Lavoro, Professioni, Viaggi, Cultura


il canale Bluetooth. Il sistema da noi sviluppato si chiama "Blue4Promo".

-Come possono essere valorizzate le campagne marketing con lue 4 promo
Grazie ad una semplice analisi di posizionamento del prodotto sul mercato. L'identificazione del target e della tipologia di "content" da inviare assicurano la buona riuscita dei progetti di marketing della

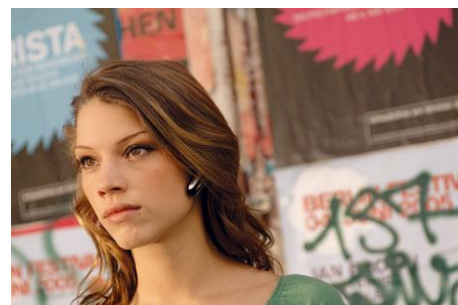


clientela.

- Il contesto ideale per usare lue4Promo
Qualunque, basta calibrare la giusta campagna di comunicazione. Comunque per dimostrare la grande versatilità del sistema, elenchiamo alcuni contesti ideali: aeroporti, pubblicità all'aperto, punti di ritrovo, trasporti pubblici, edifici storici, musei, eventi sportivi, fiere, zone turistiche, hotel, eventi musicali... Il presente e futuro di questo sistema è quello di erogare servizi utili all'utenza in base al contesto in cui si trova. Ci spiega quale infrastruttura esiste o state approntando in Italia? Sì, dal mese di aprile stiamo installando in Italia in zone per noi considerate strategiche i nostri BlueBox. Contiamo di avere un parco macchine installato entro la fine del 2007 di circa 400 sparso sul tutto il territorio italiano.

uali sono i progetti che state seguendo adesso

Grazie a Blue4Promo siamo entrati in contatto con aziende con le quali abbiamo stretto e stiamo ancora stringendo collaborazioni molto intense arrivando a siglare accordi di partnership. Per citarne alcune: Comune di Roma, ACI, Almagora,



Telecom Italia. Inoltre, provenendo dal mondo della consulenza del mondo universitario, abbiamo siglato con il dipartimento INFO-COM Facoltà d'Ingegneria della Sapienza di Roma, una convenzione per lo sviluppo di nuovi sistemi altamente tecnologici.

Come vede il futuro di lue4Promo che utilizza l'innovazione tecnologica del bluetooth

Stiamo ottenendo ottimi risultati. E' soprattutto grazie alla partnership con ACI, stiamo entrando sia nel mondo della Pubblica amministrazione sia in quello dello sport, nel quale stanno reagendo positivamente alle proposte di nuovi servizi tecnologici... con l'utilizzo del cellulare un turista potrà avere tutte le informazioni che desidera, nella propria lingua, sulle località turistiche.





GRADO ANGOLARE

Pagina a cura di Michele Moretti

Attualità, Storia, Società

Legge 104: per gli aiuti parentali Permessi sono cumulabili



Al lavoratore che debba assistere uno o più parenti disabili (entro il terzo grado parentale) può essere riconosciuta, ma solo a determinate condizioni, una pluralità di permessi mensili di tre giorni per ciascuno dei soggetti in stato di gravità. La famigerata legge 104/92 prevede infatti all'articolo 33, comma III, la possibilità di un cumulo di permessi in capo ad un unico lavoratore (in tutto tre giorni spesi anche in maniera non continuativa).

Tuttavia, nel comparto scuola tale disposizione aveva trovato fino ad oggi una interpretazione non univoca, un contenzioso che dovrebbe essere risolto da quanto comunicato ultimamente dal ministero della pubblica istruzione alla regione Liguria. Quest'ultima infatti aveva interpellato il ministero per sapere se, in conformità alla legge, a un lavoratore che assisteva due parenti (fino al terzo grado) in condizione di infermità e tra loro conviventi, potesse essere riconosciuta la

pluralità dei permessi in maniera cumulativa, vale a dire per un totale di sei giorni di permessi mensili anziché tre.

La nota ministeriale chiarisce che al lavoratore debba essere corrisposta una pluralità di permessi cumulabile relativamente al numero di persone da assistere. Tuttavia il cumulo dei benefici non potrà essere corrisposto quando altre persone possano garantire l'assistenza necessaria o quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità di ognuno degli assistiti nello stesso periodo. Quando invece la presenza disgiunta del lavoratore debba ritenersi necessaria per l'assistenza di più persone con handicap, il cumulo dei permessi deve ritenersi garantito dal comma III dell'articolo 33 della 104.

"Esclusività" e "continuità" dell'assistenza, sono i termini su cui la nota ministeriale si sofferma e che chiariscono in maniera univoca l'interpretazione del suddetto articolo. Con "esclusività" si fa riferimento all'assistenza fornita dal lavoratore che richiede i permessi che deve essere, appunto, esclusiva. Vale a dire il lavoratore deve necessariamente essere l'unico soggetto a prestare assistenza alla persona handicappata; quindi tale esclusività non può dirsi realizzata se la persona malata o disabile risiede in un nucleo familiare in cui convivono lavoratori che beneficiano degli stessi permessi o risiedano non lavoratori in grado di assistere la persona.

Il requisito della "continuità" consiste nell'effettiva assistenza della persona handicappata, per le sue quotidiane necessità, da parte del lavoratore. Pertanto la continuità di assistenza non è

individuabile nei casi di oggettiva lontananza dalle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto e semplicemente in senso temporale.

Il lavoratore, perchè possa fruire del cumulo dei permessi, ha l'onere di presentare tante domande quante sono le persone da assistere; di allegare alla domanda un'idonea certificazione riguardo al tipo di handicap dei soggetti che necessitano assistenza; deve dichiarare che non è in grado di garantire assistenza fruendo di soli tre giorni di permesso; che nessun'altra persona può prestare assistenza e che nessun altro fruisce a sua volta di permessi; infine, che i soggetti per i quali si richiedono i permessi non svolgono attività lavorativa.





Dott.ssa Emanuela Moretti,
Psicologa- Psicoterapeuta in training,
cell. 328/5675980

Oltre il senso comune

Psicologia, Sociologia, Comunicazione

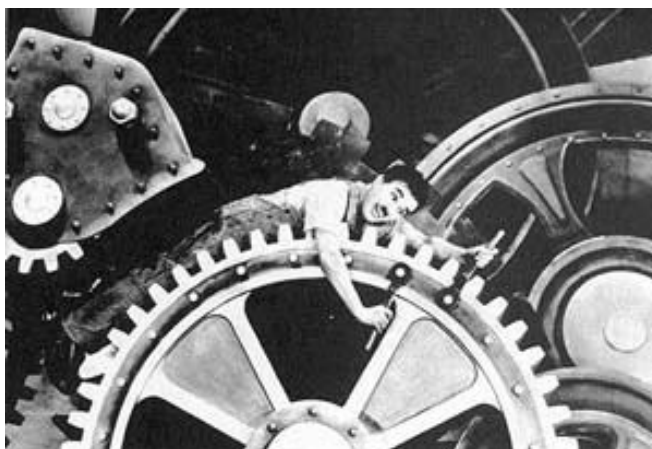
La Creatività, strumento per scoprirsi

L'idea di creatività come atteggiamento mentale proprio (ma non esclusivo) degli esseri umani nasce nel Novecento. I primi studi sul fenomeno risalgono agli anni '20. L'atto del creare è stato a lungo percepito come attributo esclusivo della divinità: Catullo, Dante, Leonardo, infatti, non avrebbero mai definito sé stessi dei creativi. Propri dell'uomo erano invenzione, genio e, dal 1700, progresso e innovazione. La parola creatività entra nel lessico italiano solo negli anni '50.

Tra le moltissime definizioni di creatività che sono state coniate si segnala per semplicità e precisione quella fornita dal matematico Henri Poincaré: "Creatività è unire elementi esistenti con connessioni nuove, che siano utili".

Le categorie di "nuovo" e "utile" radicano l'attività creativa nella società e nella storia. Il "nuovo" è relativo al periodo storico in cui emerge un qualcosa; l'"utile" è legato alla comprensione e il riconoscimento sociale che ha il nuovo. Nuovo e utile illustrano adeguatamente l'essenza dell'atto creativo: un superamento delle regole esistenti (il nuovo) che istituisca una ulteriore regola condivisa (l'utile). Caratteristiche della personalità creativa sono curiosità, bisogno d'ordine e di successo (non inteso in termini economici), indipendenza, spirito critico, insoddisfazione, autodisciplina. Ora creatività è essenzialmente l'opposto di inerzia del pensiero e se, un pensiero tendenzialmente inerziale si trova a disagio nel mondo di oggi, allora è particolarmente urgente e necessario attivarsi per l'educazione del pensiero creativo.

E' proprio nelle situazioni "praticamente" più difficili che ne abbiamo più bisogno: creare il più possibile alternative, creare priorità tra le cose, osare ove in genere non osiamo. La "normalità", quella che sentiamo nei luoghi comuni, quella che dà il senso di qualcosa di statico siamo noi a crearla; quando siamo annoiati e spenti. Ci chiudiamo a nuove prospettive e le alternative. A mio parere non esiste "una normalità" quella che accomuna tutti ma potrebbe esistere la nostra normalità che



rappresenta ognuno di noi nel proprio modo di essere.

Più che mai ritengo che, per non cadere nella omologazione che ci propongono, bisogna giocare d'astuzia, sperimentare l'essenza di ciò che più ci incuriosisce: avete mai provato a fare quello che più vi piace nel momento che secondo il pensare comune sarebbe il meno opportuno? Questo aspetto di noi stessi ci rende liberi. Ognuno di noi può coltivarlo e non esiste una forma di creatività migliore di un'altra ognuno possiede la propria ed è insita nella nostra persona poiché sua espressione naturale: l'amore per la casa, per la cucina,

dipingere, fare sport, l'intuizione nel lavoro, la simpatia e la capacità di intrattenere gli altri, sono alcune forme di creatività che una volta scoperte rendono unico il nostro essere e non vi rinunceremo facilmente. L'autrice Clarissa Pinkola Estes scrive: "Alcuni dicono che la vita creativa sta nelle idee, altri dicono che sta nei fatti. In molti casi pare trovarsi nel semplice essere... è l'amore per qualcosa."

Osservate i bambini per capire. Si impara molto da loro, si impara la spontaneità, la freschezza, la capacità di vedere e gioire del mondo più di un adulto. Rappresentano un grande aiuto a questa società che tende alla rigidità ed al controllo delle emozioni.

La creatività rappresenta uno strumento per non cadere nella malinconia e nell'impotenza. Quando una situazione diventa difficile da gestire è questo il momento per dare spazio all'ingegno. Cercare le persone giuste che ci possono aiutare, cercare strategie e strade nuove ed un suggerimento molto pratico frequentare persone più ottimiste di noi, l'entusiasmo degli altri ci dà forza.



RETROSCENA



Pagina a cura di Stefano D'Argento

Libri, Cinema, Teatro e Tv

Mi hanno rubato il nano

di Simona Novacco

Vivo in un grazioso appartamento al piano rialzato di un timido condominio con un piccolo balcone che si affaccia sulla ridente riviera nord della città. Questo fino a ieri non sarebbe stato interessante ma da oggi le cose sono cambiate, quel vuoto sul davanzale tra i vasi fioriti è lì a ricordarmelo, e quel geranio spezzato è l'unico indizio del rapimento di Nano, lo gnomo da giardino. Alla domanda: Chi può essere stato a rubare Nano? in molti non hanno incontrato difficoltà a rispondermi: Malag! (Movimento autonomo per la liberazione delle anime da giardino), Kang! Klub! (gruppi anti nani da giardino dei più crudeli che gli gnomi li uccidono), La Oggego! (autrice di Così parlò il nano da giardino). Ma come fanno a saperlo? E



scopro che c'è un mondo reale dietro a quello dei nanetti, una mania nata non dal meraviglioso mondo di Amélie ma che muove i primi passi in una Germania ottocentesca per trovare forza in una Francia degli anni novanta nel Front de libération des nains de jardin.

Li liberano, li rapiscono, li distruggono, navigando ci si accorge che la questione è molto più seria di quanto si pensi davanti a 30 milioni di gnomi da giardino censiti in Europa, a 199 mila voci sul web, tanto che il fenomeno è diventato oggetto di studio da parte di psicologi, sociologi e scrittori.

Una ragazza seriamente informata mi racconta che il fenomeno racchiude letture diverse, dall'ambientalista alla

psicoanalitica, addirittura a quella anti capitalista, ad esempio il Malag sarebbe attualmente impegnato nella lotta contro la catena di ipermercati Ipercoop, che tengono rinchiuso nei magazzini lo gnomo Gruzzolo, testimonial di una vecchia campagna del marchio. Allora penso che non possono essere stati loro a sequestrare Nano, e in risposta alla mia preoccupazione sempre più visibile mi raccomanda il sito Gnomes without home che raccoglie segnalazioni sui nani scomparsi.

Da qui in poi il mondo gnomo mi confonde o forse è il mondo gnomo nelle mani degli uomini che mi confonde, ero rimasta alle foto dei bambini sulle buste del latte o a problemi universali più grandi, che rubare gnomi dalle case delle persone. Alla base la presunzione degli uomini di sapere cosa è meglio per gli altri. Nano stava benissimo!

Premio Strega 2007, vincitore Niccolò Ammaniti



Niccolò Ammaniti, con il romanzo 'Come Dio comanda', è il vincitore della 61esima edizione del Premio Strega. Si è aggiudicato il prestigioso riconoscimento, assegnato nel tradizionale scenario del Ninfeo di Villa Giulia a Roma. - "Dedico il successo a chi ama i miei libri e alla mia casa editrice" ha dichiarato l'autore subito

dopo la proclamazione. A decretare il vincitore tra i cinque libri e autori finalisti sono stati i 400 'Amici della domenica', corpo elettorale del Premio. Nella cinquina finalista 'Mal di pietre' (nottetempo) di Milena Agus; 'Come Dio Comanda' (Mondadori) di Niccolò Ammaniti; 'Le stagioni dell'acqua' (Longanesi) di Laura Bosio; infine, 'I giorni innocenti della guerra' (Bompiani) Il presidente di seggio Sandro Veronesi, vincitore del Premio Strega 2006 con 'Caos Calmo' (che presto diventerà un film), ha dato il via alla seconda votazione intorno alle ore 21.30, quindi è seguito lo spoglio dei voti. Intorno alle 23.30 la



proclamazione del 61° vincitore e la cerimonia di premiazione. Niccolò Ammaniti, dopo gli studi di biologia, ha deciso di dedicarsi alla scrittura. È autore di racconti e

romanzi tradotti in numerose lingue e di sceneggiature di serial digitali. Tra le sue opere più importanti ricordiamo 'Fango' (1996), 'Ti prendo e ti porto via' (1999), 'Io non ho paura' (2001). Come dio comanda' racconta la storia di un padre e un figlio, Rino e Cristiano Zena, uniti da un amore viscerale che si nutre di sopraffazione e violenza.

Tempi & Luoghi

Sagre, Feste, Loisir

Sagre

Sagra del VINO

CHE COSA? La "Mostra dei Vini Tipici di Montepagano", giunta alla XXXV edizione, è una delle più antiche esposizioni italiane del settore agroalimentare.

Promossa dal Comune di Roseto degli Abruzzi con il patrocinio della Provincia di Teramo, della Camera di Commercio di Teramo, della Regione Abruzzo, dell'Università degli studi di Teramo, con la Collaborazione del Consorzio B.I.M. Teramo, è organizzata dall'Associazione "Monte Di...Vino"

DOVE? La manifestazione si svolgerà, come di consueto, nel caratteristico snodarsi di vicoli con androni ed archi all'interno delle mura dell'antico borgo medioevale di Montepagano

QUANDO? 2 al 5 agosto 2007, con apertura degli stand enogastronomici dalle ore 20,00 alle ore 24,00.



Mostre

MOSTRA FOTOGRAFICA

CHE COSA? MOSTRE FOTOGRAFICHE

Forme silenziose – Immagini di sculture

Il bosco incantato – Galceti

QUANDO? 23 LUGLIO – 27 AGOSTO 2005

DOVE? Cassero Medievale (Viale Piave, Prato)

Orario apertura

10.00-13.00

16.00-19.00

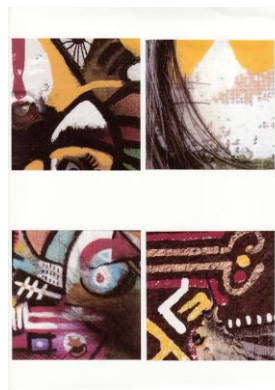
martedì chiuso

Info: Circoscrizione Prato Centro

Via dell'Accademia, 42

0574.61.57.04 - fax 0574.61.57.44

www.mercantori.it



... "Fuori Pagina"

Tutela dei Boschi

Fare chiarezza sulla relazione tra innovazione nella meccanizzazione forestale e la corretta gestione delle aree boschive, nel rispetto dei criteri di sostenibilità e tutela ambientale. E' questo lo scopo del workshop 'Meccanizzazione e certificazione forestale' previsto il 5 luglio 2007 a Roma presso il Consiglio nazionale delle ricerche. livello mondiale.

La certificazione forestale, attesta che le forme di gestione boschiva rispondono a determinati requisiti, riconosciuti a livello mondiale, per quanto attiene sostenibilità ambientale, economica e sociale. "Sono oltre 90 gli indicatori di buona gestione verificati per il rilascio della certificazione", spiega Antonio Brunori, segretario generale di Pefc Italia. "Dal taglio dell'albero all'esbosco, tutto deve essere fatto in modo da impattare il meno possibile l'ecosistema assicurando, inoltre, la valorizzazione della flora autoctona e la protezione della fauna oltre che il



rispetto delle realtà locali".

"Sono diverse le possibilità di soluzioni tecnologicamente avanzate ma rispettose dell'habitat forestale", afferma Nati. "Nel caso del suolo, è da evitare il rimescolamento del terreno provocato dal passaggio dei mezzi di abbattimento ed esbosco, anche attraverso la definizione

preventiva dei tracciati, spesso già stabiliti prima dell'inizio dei lavori. Da evitare accuratamente, poi, le perdite di combustibile e olio minerale sul terreno. Tra gli accorgimenti per minimizzare gli impatti al bosco si segnalano, ad esempio, l'uso di oli di origine vegetale a biodegradabilità elevata, l'utilizzo di pneumatici a sezione larga e con bassa pressione di esercizio per limitare il compattamento del suolo, la segnalazione, con nastri o segni colorati sulle piante, delle vie di abbattimento ed esbosco allo scopo di limitare i danni alle piante residue e alla rinnovazione.

FLP News

DIRETTORE:

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE:

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE:

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,

Vincenzo Patricelli

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

REDAZIONE: Via Roberto Bracco, 45 - 80133

Napoli

REDAZIONE ROMANA: Via Piave, 61 - 00187 Roma

COMITATO DI REDAZIONE: Alessio Boghi, Michele Moretti, Stefano D'Argento, Arianna Nanni.

Indirizzi e-mail: alessio.boghi@flp.it;

michele.moretti@flp.it; stefano.dargento@flp.it;

arianna.nanni@flp.it

EDITORE: FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Registrazione Tribunale di Napoli

n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE:

FLP News

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

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online. Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla **FLP**. Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it

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

Associato USPI

Unione Stampa Periodica Italiana Pubblicità

FLP (Federazione lavoratori pubblici e funzioni pubbliche)

Via Piave 61 00187 Roma

Tel. 0642000358 Fax 0642010268

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

RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_publicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_publicita.htm)

Segreteria Generale FLP

Via Piave 61, 00187 Roma

Tel.1: 06/42000358

Tel.2: 06/42010899

Fax: 06/42010628

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



CONTRIBUENTI.IT

ASSOCIAZIONE CONTRIBUENTI ITALIANI

Lo Sportello del Contribuente®

DIFENDI I TUOI DIRITTI

Non farti spennare come un pollo!!!

Iscriviti a Contribuenti.it - Associazione Contribuenti Italiani

Oltre all'informazione e all'assistenza gratuita in tema di fisco e tributi, riceverai in omaggio il periodico mensile **Contribuenti.it**.

Per associarti compila il form presente sul sito www.contribuenti.it e versa il contributo annuo di € 50,00, sul C/C n. 45457231, intestato a Associazione Contribuenti Italiani - Contribuenti.it.

WWW.CONTRIBUENTI.IT