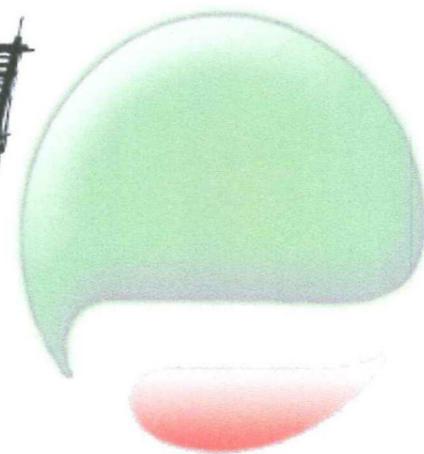


il PUNTO

NEWS FUNZIONE PUBBLICA



ANNO I

www.fpsbergamo.cisl.it



Numero III , 2013
Marzo — Giugno

IL PUNTO CISL

News Funzione Pubblica

Foglio quadrimestrale della
FP CISL DI BERGAMO

Direttore : *Mario Gatti*

Direzione, redazione, grafica:

Via Carnovali, 88/a

24126 - Bergamo

Tel. 035/324.410

Fax 035/324.600

email: infofps@cislbergamo.it



+ tutela + vantaggi

Partecipazione ed innovazione per guardare avanti

2

Il Piano Formazione

4

Investire sul capitale umano

5

La qualità e l'efficienza, l'importanza degli operatori

6

La Banca delle ore

7

8 marzo: data simbolica per la questione femminile!

8

Numero Verde Servizi CISL
800-249.307



NoiCISL



Partecipazione ed innovazione per guardare avanti



Nel

per la difesa del diritto al rispetto e alla dignità del lavoro e delle professionalità dei lavoratori.

La scelta per un lavoro sociale comporta un impegno etico, solidale e responsabile verso la Comunità con al centro la dignità della persona, sia esso cittadino o lavoratore, di oggi e del futuro. La nostra Federazione ha un ruolo che si può definire "alto" nell'ambito di una riflessione sul futuro del nostro Paese, rappresentiamo dei settori attraverso i quali l'azione delle istituzioni si fa presente nella vita quotidiana della collettività, incidendo sul benessere sociale e materiale, rafforzando o, viceversa, indebolendo il rapporto di fiducia su cui si fonda il patto sociale.

contesto storico in cui viviamo la priorità assoluta di tutti deve essere l'impegno per uscire dalla più grave recessione economica dall'ultimo dopoguerra. Occorre un sforzo per una concertazione sui temi dello sviluppo, della crescita, della produttività e dell'occupazione, per il quale è necessario un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e dei cittadini.

Ma sappiamo che ogni processo di riforma non può che passare attraverso l'innovazione delle Pubbliche Amministrazioni, la crescita dei Servizi, la riqualificazione delle Politiche Industriali. La de-professionalizzazione strisciante delle amministrazioni; il blocco del

Siamo contrari a coloro che di fronte ai bisogni e alle difficoltà offrono letture semplificate, ne attribuiscono le colpe e offrono soluzioni facili quanto irrealizzabili solo per acquisire consenso, tradendone poi nei fatti la fiducia. Noi CISL contrastiamo il populismo con la responsabilità nel nostro ruolo sindacale, anche controcorrente come negli ultimi anni, per difendere il lavoro con la ricerca e la richiesta dell'innovazione istituzionale, organizzativa, gestionale, professionale, in risposta ai bisogni dei cittadini e al rilancio del nostro Paese.

turnover con l'assenza di nuove assunzioni e il taglio sulla formazione uniti all'assenza di programmazione, e ad un utilizzo di "consulenze esterne" eccessivo appesantiscono non solo i costi del sistema ma contribuiscono al depauperamento delle professionalità interne. I dati evidenziano come il comparto pubblico sia il solo che fa registrare variazioni di retribuzione uguale a zero. Non ci sono ragioni a supporto di chi continua a considerare il lavoro pubblico come una condizione di soli privilegi. Non può esserci distanza tra l'interesse dei cittadini e l'interesse dei lavoratori pubblici verso il progresso del Paese: dalla crisi si esce insieme o ci si resta tutti.

Non si è mai agito per ricostruire l'equilibrio tra i nuovi bisogni della società con l'attenzione ai necessari processi di riorganizzazione "dal basso" della Pubblica Amministrazione, azione necessaria per riconfigurare il sistema di welfare e farne volano della ripresa economica e sociale. Tutte questioni che la CISL pose già nel passato quando era già evidente la crisi del modello sociale italiano, mai affrontate e ricomposte.

Non è accettabile la spinta all'antipolitica, la denigrazione di tutto quello che è lavoro e impegno al servizio di tutti; dobbiamo riflettere e agire per il rilancio dell'etica e della responsabilità per il lavoro sociale. Questo vale per l'impegno politico, ma vale anche per il lavoro pubblico e per l'attività sindacale: per l'interesse della collettività, per il servizio al cittadino,

“La complessità e la gravità dell'attuale situazione economica giustamente ci preoccupa.

Assumiamo con realismo, fiducia e speranza le nuove responsabilità a cui ci richiama lo scenario di un mondo che necessita di un profondo rinnovamento culturale e della riscoperta di valori di fondo su cui costruire un mondo migliore”. (Caritas in Veritate)

Nel ripensare un federalismo responsabile, solidale e sussidiario, il discorso sui costi dal limitare, sia a livello centrale che locale, non può essere separato da quello sulla razionalizzazione della struttura della governance locale: senza ritorni al centralismo di stato, ma con meno parcellizzazione di funzioni, più trasparenza nella gestione delle risorse e più vicinanza ai bisogni dei cittadini.

La proposta della CISL FP è per un federalismo incardinato sui valori dell'autonomia, della sussidiarietà e, soprattutto, della solidarietà che chi amministra si assume in un rapporto più vicino e diretto con la comunità alla quale è chiamato a rispondere. Una logica nuova in cui il trasferimento di risorse dal centro alla periferia sia parametrato su criteri di appropriatezza, di buon utilizzo del denaro pubblico, di verifica rispetto alla qualità dei servizi erogati al territorio, vale a dire in base ai fabbisogni e ai costi standard, con il controllo efficace sui risultati.

L'offerta dei servizi di utilità pubblica deve essere uniforme sotto il profilo degli standard di prestazione e di qualità dell'esigibilità in termini di diritti, del controllo sotto il profilo dei costi, ma deve anche sapere interpretare in modo flessibile la composizione della domanda locale e le diverse articolazioni del rapporto pubblico – privato in un'ottica di valorizzazione della sussidiarietà. La crisi non si affronta con strategie conservative e di difesa. Di fronte a un mondo che va veloce è necessario che anche il settore dei pubblici servizi si adegui con un cambiamento di atteggiamento e la riscoperta della capacità di creare idee nuove, di progettare e agire tempestivamente.

Occorre reinterpretare la missione del pubblico, riprogettare l'offerta dei servizi in una logica più attinente alle domande che provengono dalla società e dal mondo economico.

Si rende necessario un nuovo modo di gestire la cosa pubblica in maniera più responsabile, in sintonia con i risultati e con un progetto innovativo che coinvolga tutti quanti lavoratori, cittadini, imprese e corpi sociali intermedi.

Il lavoro pubblico può essere utile co-protagonista di un nuovo modo di fare economia che soprattutto a livello locale partecipa a nuovi modelli mirati di sviluppo e compete con le nuove sfide senza perdere di mira l'obiettivo di risanamento dei conti pubblici attraverso una nuova organizzazione che possa contare su personale professionalmente preparate.

Con le professionalità dei lavoratori che rappresentiamo dobbiamo essere in grado di rendere efficaci le risorse disponibili cercando di recuperare una parte da destinare alla contrattazione di secondo livello e premiare il lavoro ben svolto e utile a erogare quei servizi

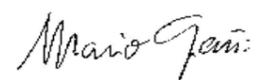
utili ed essenziali alle necessità collettive. Anche nel settore pubblico vi sono le condizioni e le competenze per un percorso che porti ad un'intesa per la produttività e la competitività, così come è già avvenuto nel settore privato.

Come CISL FP stiamo lavorando all'avvio di un percorso basato sulla costruzione di un nuovo modello di relazioni sindacali fatto di condivisione delle responsabilità, di trasparenza e di costruzione di alleanze con i destinatari dell'azione della pubblica amministrazione, dei pubblici servizi. La partecipazione e la contrattazione sono strumenti necessari affinché possa svilupparsi e consolidarsi un modello che abbandoni i tradizionali modi di fare sindacato nel pubblico impiego: un modello che attentamente guardi avanti e sappia trasformare le sfide in opportunità di crescita non solo economica ma anche sociale e professionale, per il lavoro e per i lavoratori dei pubblici servizi.

Un sindacato di rappresentanza moderno è ascolto di bisogni e temi attuali con il coraggio della proposta di ripensare e riposizionare i servizi, ridisegnarli nel binomio competitività e cittadinanza. Senza coraggio e senza visione lucida di ciò che accade, di ciò che facciamo, di ciò che ci aspetta, di come affrontare questa stagione, non avrebbe senso la nostra rappresentanza e la nostra coerenza, anche nell'andare controcorrente.

Per questo con più impegno, più pazienza, ma anche con più determinazione saremo conseguenti alle nostre idee. Guardando sempre avanti e mai indietro, con serenità, svolgendo il nostro compito in apparenza più

Segretario Generale Cisl FP Bergamo



VUOI SAPERNE DI PIU'?
Rivolgiti al delegato sindacale della Cisl fp della Tua azienda, che ti indirizzerà ad un nostro esperto.



CISL FP

FONDO PERSEO

**PRENOTA LA TUA CONSULENZA
INDIVIDUALE AL N. 032/324510
SERVIZIO RISERVATO AGLI ISCRITTI**

Il Piano Formazione

Il 30 gennaio abbiamo avuto il piacere di incontrare l'Azienda relativamente al piano formazione programmato per l'anno 2013 in approvazione il giorno successivo.

Assieme ad un numero decisamente esiguo dei colleghi della Dirigenza Sindacale, c'è stato presentato in breve sia il rendiconto inerente l'anno 2012 che la programmazione prevista ed ipotizzata per l'anno 2013.

Se il monte ore previsto per la formazione del personale ASL anno 2012 è decresciuto dalle oltre 50000 ore del 2009 a poco più di 30000 ore dell'anno appena concluso, il numero degli ECM è rimasto pressoché simile lambendo il valore di 25000 crediti.

Differente invece la situazione per i partecipanti esterni con una crescita progressiva costante che si attesta per l'anno 2012 a 21000 ore e poco più di 12000 crediti erogati. In crescita anche numero di eventi di cui 158 dedicati ai dipendenti e 31 ai Medici mentre si riduce il numero degli abbandoni passando da un valore del 10.81% al 8.8% equivalente a 849 rinunce sulle 73060 domande avanzate al servizio formazione aziendale.

Sulla stessa linea programmatica la prospettiva prevista per l'anno 2013 con 158 eventi per dipendenti ed un costo totale stimato di € 125.000,00: di questi sono previsti circa 149 corsi con crediti e solo 9 senza ecm.

Fotografata la situazione, preso atto del grande lavoro delle colleghe del comparto (2 tempi pieni ed un tempo parziale) senza il quale tutto questa attività di formazione non sarebbe lontanamente pensabile, quello sulla quale desideriamo soffermarci è comprendere il reale peso dato alla formazione mirata al personale del comparto, sia in termini di monte ore che di budget in proporzione a quanto emerso invece a favore della Dirigenza aziendale.

Questo in quanto se è vero che le figure dirigenziali sono e restano il "core" del sistema ASL è altrettanto vero che la formazione per noi è altresì sinonimo di investimento verso tutti quei colleghi che da anni si dedicano con costanza, impegno e attenzione alle molteplici attività in cui questa azienda è quotidianamente operativa.

Durante la riunione svoltasi in sala lombardia è stata evidenziata la bassa partecipazione nella segnalazione dei corsi da parte di coordinatori e dei referenti delle varie articolazioni territoriali: questo lo dobbiamo prendere per dato di fatto, non avendo potuto avere un contraddittorio con gli interessati, quello che però possiamo evidenziare è la continua necessità di un'attenzione particolare verso il personale del comparto in quanto visto il contesto odierno sono e saranno proprio le donne e gli uomini del comparto a limitare i danni all'Azienda impegnandosi in ruoli e professionalità in passato governati da personale dirigente.

Aumenta sempre più il peso ed il carico di lavoro in modo inversamente proporzionale alle nostre dotazioni organiche tutto questo conferma la necessità di ampliare le energie profuse e gli investimenti: verso i corsi d'informatica già avviati, differenziando sia fra i livelli di conoscenza che tra i programmi da utilizzare, dal principiante all'avanzato ci sono competenze differenti fra vari operatori e conoscenze informatiche variegata come word excel, acces, power point.

Intendiamo per formazione quel mezzo sia d'investimento e rilancio continuo delle competenze e delle professionalità variegata esistenti in Azienda sia come sistema di gratificazione verso figure spesso oscurate dall'impossibilità di crescita professionale.

Sarebbe utile anche approfondire sia la conoscenza verso la nuova interfaccia dell'open source - facile quanto poco intuitiva per la maggior parte dei colleghi abituati al sistema operativo microsoft - che ampliare la conoscenza del sistema lotus notes utilizzato da tutti in formato minimalista. Le potenzialità della Formazione a Distanza, dell'e-learning unite a video tutorial permetterebbero l'estensione di queste conoscenze ai colleghi di tutta la provincia.

Poca attenzione invece verso le tematiche di lavoro stress correlato a favore soprattutto di tutto quel personale front-office quotidianamente in prima linea per aiutare il cittadino nelle sue necessità.

730 in Azienda

Anche quest'anno verrà attivato un servizio di **compilazione del 730** all'interno dell'Azienda. Le date programmate saranno:

LUNEDI' 22 APRILE

**Dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00
C/O AULA MORELLI - BORGO PALAZZO**

MERCOLEDI' 15 MAGGIO

**Dalle 14.00 alle 18.00
SALA LOMBARDIA— VIA GALLICCIOLLI**

La compilazione del 730 avrà una durata media di 15/20 minuti (30 minuti se congiunto). Per prenotazioni basta contattare lo scrivente o richiedere informazioni ad un delegato CISL .

INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO

Il Decreto Legislativo 150/2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, "in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" prevede, al comma 5 dell'art. 14, una rilevazione annuale del benessere organizzativo.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con personale soddisfatto e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Agli inizi dello scorso secolo, l'attenzione del datore di lavoro e dei ricercatori non era focalizzata su questi temi; gli impiegati erano considerati semplicemente un'ulteriore risorsa nella produzione di beni e servizi e i problemi "umani" riguardavano esclusivamente il modo di produrre, motivo per cui dovevano essere minimizzati. Solo in un momento successivo è emersa l'importanza della prevenzione con lo scopo di migliorare le condizioni di sicurezza e quindi anche le condizioni di salute rispetto alla cura degli infortuni ormai verificatisi.

Con la Scuola delle Relazioni Umane si evidenzia l'aspetto umano del lavoro e del lavoratore, con l'attenzione rivolta ad una dimensione più relazionale e sociale. Il valore di un'organizzazione è costituito da elementi fisici, da varie forme di capitale finanziario e, infine, da fattori "intangibili" che concorrono a formare il capitale intellettuale: quest'ultimo può essere definito come la rappresentazione di tutte quelle risorse che costituiscono la fonte della differenza tra valore di mercato e il valore di mercato di un'organizzazione, ovvero tutte quelle risorse – sapere, informazione, proprietà intellettuale, esperienza – che possono essere poste a frutto per creare ricchezza.

Il miglioramento delle performance di un'organizzazione, sia essa profit o di natura pubblica, passa inevitabilmente per una più attenta gestione e motivazione del suo personale: per tale motivo l'analisi e alla misurazione dei fattori che influenzano quello che viene definito il "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e conservare il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, può avere un importante impatto sullo stato di "salute" dell'intera organizzazione.

La qualità del lavoro, la job satisfaction e il benessere organizzativo sono argomenti estremamente attuali per due ordini di ragioni: la prima è la salvaguardia della salute pubblica quale funzione sociale. L'altra ragione è più organizzativa, ed è riferibile quindi alle conseguenze economiche e alle performance di un'organizzazione.

L'attenzione verso la qualità della vita dei singoli dipendenti è un elemento che influenza l'efficacia e l'efficienza delle azioni intraprese.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e conservare il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli di una organizzazione.



Nell'era del capitale intellettuale, i compiti più tipicamente umani sono divenuti più preziosi: percepire, giudicare, creare, costruire rapporti.

L'area del capitale intellettuale mira a fornire un quadro del patrimonio intangibile di un'organizzazione, inteso come sintesi di competenze, conoscenze, aspetti organizzativi e relazionali, che costituiscono elementi essenziali nel processo di creazione di valore.

Il benessere organizzativo ha impatto sul miglioramento della performance e quindi valutare il benessere di un'organizzazione pubblica nasce dall'esigenza di comprendere se l'organizzazione sta adempiendo in maniera efficiente ai suoi compiti di "servizio" verso la comunità esterna.

La rilevazione sul clima e il benessere organizzativo costituisce un'azione positiva che consente alle organizzazioni di avere un osservatorio sulla situazione lavorativa al suo interno, fornendo al management

un quadro informativo aggiornato sulle percezioni del personale, lo strumento può essere particolarmente prezioso in una fase di cambiamento organizzativo.

Un'azienda oggi va considerata come un insieme di talenti, capacità, competenze e idee: un capitale intellettuale, non tangibile, dove l'intelligenza delle persone e delle organizzazioni diviene protagonista.

Un'organizzazione lavorativa in salute può essere definita come una realtà nella quale cultura, clima e pratiche creano un ambiente che promuove sia la salute e la sicurezza dei lavoratori, sia l'efficacia organizzativa.

Sebbene un buon clima e un elevato benessere organizzativo non siano garanzia di efficienza organizzativa, è molto probabile che si ottenga una buona performance operativa laddove il personale sia motivato a lavorare in maniera attiva ed efficace.

Questi aspetti influenzano la propensione dei lavoratori a concentrarsi sulla performance lavorativa e sulle relazioni personali e rappresentano le percezioni dei dipendenti riguardo l'intera organizzazione.

Il lavoro non può e non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori, bensì un'occasione di valorizzazione e di sviluppo della personalità umana.

Nell' "era dell'informazione" la ricchezza è il prodotto del sapere e dell'informazione che sono divenute le principali materie prime dell'economia e i suoi prodotti più importanti.

La qualità e l'efficienza, l'importanza degli operatori

In questi ultimi anni si parla sempre più spesso della qualità delle prestazioni sanitarie e della spesa sanitaria che sembra sempre più alta. Sempre più spesso si parla della mancanza dei fondi a livello regionale per il mantenimento della sanità. Sempre più spesso si accusa lo Stato che continua a diminuire le risorse economiche destinate alle regioni.

Ma cosa accade nell'azienda Bolognini? La Regione Lombardia lo scorso anno ha tagliato i finanziamenti destinati alle aziende che sono state quindi costrette a risparmiare su tutto a partire dal personale. In particolare **l'azienda non ha sostituito il personale assente a vario titolo, non ha coperto i posti del personale dimissionario o pensionando, non ha rinnovato i contratti al personale precario.**

Queste operazioni sul personale hanno sicuramente determinato un risparmio, un rientro nella spesa, ma, per contro, il personale rimasto ha do-

vuto lavorare di più, facendo più turni, più rientri, più lavoro straordinario, meno riposi o recuperi ore determinando qualche disagio organizzativo, un calo di prestazioni, una minore attenzione alla qualità del servizio ed alla sicurezza dei lavoratori.

Tempo fa l'azienda Bolognini ha fatto una scelta radicale in merito alle dotazioni organiche; ha scelto di coprire il numero minimo previsto dai minuti di assistenza determinati dalle norme sull'accreditamento. Noi crediamo che in un contesto di lavoro difficile e complesso come quello della sanità il numero di operatori e la loro qualifica è una variabile estremamente rilevante. Serve un numero adeguato di operatori per una corretta diagnosi, cura ed assistenza dei pazienti!

Ci vuole, inoltre, un'organizzazione perfetta ed elastica, che sappia non solo far collaborare e equilibrare le molte professionalità presenti ma che nel contempo sappia mantenere un corretto clima lavorativo.

In questi anni abbiamo assistito, indistintamente nelle aziende pubbliche e in quelle private, ad un aumento di operatori "dirigenziali" con il compito di organizzare, spostare, calcolare, sempre in linea teorica, il lavoro, valutando resa ed efficienza del personale. Dirigenti che, sulla carta, hanno saputo calcolare il costo delle prestazioni, del lavoro, del personale determinando, di fatto, riorganizzazioni di reparto.

Tutti questi dirigenti, sempre più numerosi, con un costo aziendale non indifferente hanno sempre pensato che il risparmio dovesse essere fatto solo ed esclusivamente sul personale non dirigenziale (ausiliari, infermieri, tecnici, ecc..) tanto che i compiti di questi operatori sono aumentati mentre il loro numero è diminuito.

I lavoratori dell'Azienda Bolognini non sono più disposti a pagare in nome di una spending review che tocca sempre i soliti noti; sempre più spesso si evince la stanchezza cronica verso il doversi far carico di un numero sempre più crescente di incombenze, verso un risparmio

che seppur doveroso e corretto non viene applicato a tutti, verso l'opportunità di assumere non esclusivamente dirigenti ma anche operatori di ogni tipologia e livello.

Si sente la mancanza di operatori che facciano materialmente le cose: i malati che devono essere accompagnati in sala operatoria non ci

vanno da soli, i malati che devono essere cambiati o assistiti non lo fanno da soli, andare in pronto soccorso per accogliere un paziente allettato necessita di almeno due operatori che devono esserci, fare una tac vuol dire avere l'operatore che la fa perché la macchina non la fa da sola, e così via..... Per tutte queste incombenze non esistono ancora macchine che facciano tutto da sole!!!

Raggiunto il risultato economico fissato, quest'anno l'azienda probabilmente potrà procedere alle nuove assunzioni sia di personale infermieristico che di O.S.S., che la Regione Lombardia ha autorizzato ma, "compatibilmente alla copertura economica".

La nostra proposta è quella di assumere un consistente numero di O.S.S. garantendo l'opportunità di essere inseriti nei turni così che possano essere un supporto attivo capace di agire nel loro contesto lavorativo in modo sempre più autonomo ed efficiente.

Purtroppo oggi, gli O.S.S. presenti in azienda vengono un po' usati come tappabuchi di presidio; per esigenze di servizio (mancanza di personale per malattie o altro ...) vengono mandati a lavorare da un giorno all'altro in altri reparti, magari solo per un giorno solo. Se le loro attività sono considerate secondarie e senza impatto sulla qualità del servizio questo atteggiamento trova una sua ragione ma se si ritiene che anche l'apporto dell'OSS determini una qualità assistenziale come si può ricevere qualità da un simile "sballottamento"?

Non vorrei che queste ultime affermazioni determinasse una levata di scudi da parte degli infermieri che si sentono meno importanti e privati di una loro dignità professionale. Non è questo il mio intento. Nulla voglio togliere alla loro preparazione e qualità professionale che gli infermieri devono e possono svolgere come sempre. Ma tanti colleghi si lamentano spesso perché devono sottrarre tempo alle loro mansioni assistenziali per svolgere incombenze che potrebbero fare gli O.S.S. se questi fossero in turno in numero maggiore.

Speriamo che questa congiuntura economica negativa termini presto ma nel frattempo difendiamo il nostro lavoro, la nostra professionalità, la qualità delle prestazioni anche accettando operazioni riorganizzative che tutto sommato non penalizzano nessuna professionalità e tanto meno il paziente.

La Banca delle ore



La banca delle ore è un istituto contrattuale (CCNL sanità 2001 art 40) creato per gestire in modo più oculato la prestazione lavorativa straordinaria, tentando di conciliare le esigenze aziendali e quelle del dipendente. E' pertanto un istituto contrattuale a forte carattere sociale.

Contrattare il protocollo aziendale sulla banca delle ore è un grosso passo in avanti nel tentativo di contenere il gravoso problema delle ore straordinarie. Ma come funziona l'istituzione della banca delle ore?

Anzitutto è bene dire che viene chiamata banca perché le ore accumulate costituiranno un vero credito (economico e di tempo) a favore del lavoratore, quest'ultimo dovrà prima di tutto aderire volontariamente a questo istituto; di seguito, nel momento in cui effettuerà una prestazione lavorativa supplementare/straordinaria avrà:

- pagamento della maggiorazione oraria nei tempi stabiliti;
- la possibilità di accantonare le ore e recuperarle, in tutto o in parte, previo accordo con il proprio responsabile di servizio in relazione anche alle esigenze lavorative, ovvero farsele pagare.

Nel caso il lavoratore non voglia aderire le ore verranno saldate secondo le modalità attuali.

L'importanza della banca delle ore (bdo) è legata alla sua impronta con forte connotazione sociale in quanto non solo garantisce la possibilità di gestire un monte ore straordinario, ma, facilita la conciliazione vita-lavoro delle persone, con particolare riguardo a chi

abbia responsabilità educative e di cura nell'ambito della famiglia, favorendo una gestione maggiormente uniforme ed elastica dell'orario di lavoro.

Per chi volesse approfondire il tema consigliamo la lettura degli orientamenti applicativi dell'ARAN e elenchiamo i principali riferimenti normativi che sono confluiti nell'art 40 del CCNL 2001.

-legge 196 del 24 giugno 1997 (pacchetto TREU)

-legge 549 del 28 dicembre 195 art 2

-due circolari INPS la numero 40 del 20/02/1996 e la 39 del 17-/02/2000

8 marzo: data simbolica per la questione femminile!

ITALIA
Il sito ufficiale del Turismo

“

Le donne hanno sempre dovuto
lottare doppiamente.

Hanno sempre dovuto portare due pesi,
quello privato e quello sociale.

Le donne sono la colonna vertebrale delle
società.

”

Rita Levi Montalcini (1909 - 2012)

Buona Festa della Donna

Già nel VII Congresso della II internazionale Socialista tenutosi a Stoccarda dal [18](#) al [24 agosto 1907](#) alla presenza di 884 delegati di 25 nazioni, vennero discusse tesi sulla “questione femminile” e sulla rivendicazione del voto alle donne.

Dopo il lunghissimo sciopero (durato dal [22 novembre 1908](#) al [15 febbraio 1909](#)) delle [camiciaie](#) newyorkesi (protagoniste più di 20.000 lavoratrici) le delegate socialiste americane della Conferenza di Copenaghen del 1910, decisero di proporre l'istituzione di una comune giornata dedicata alla rivendicazione dei diritti delle donne. Mentre negli Stati Uniti continuò a tenersi l'ultima domenica di febbraio, in [Germania](#), [Austria](#), [Svizzera](#) e [Danimarca](#) la giornata della donna si tenne per la prima volta il [19 marzo 1911](#) in ricordo della promessa del riconoscimento del diritto di voto alle donne che il re di [Prussia](#) fece durante la rivoluzione del 1918, mentre in Francia la manifestazione si tenne il [18 marzo 1911](#), data in cui cadeva il quarantennale della [Comune di Parigi](#). In [Russia](#) si tenne per la prima volta a [San Pietroburgo](#) solo nel [1913](#), il [3 marzo](#), su iniziativa del [Partito bolscevico](#).

Le celebrazioni della Giornata delle Donne furono interrotte dalla [Prima guerra mondiale](#) in tutti i paesi belligeranti, finché a San Pietroburgo, l'[8 marzo 1917](#) le donne della capitale guidarono una grande manifestazione che rivendicava la fine della guerra.

Per fissare un giorno comune a tutti i Paesi, il [14 giugno 1921](#) la Seconda conferenza internazionale delle donne comuniste, tenuta a [Mosca](#) una settimana prima dell'apertura del III congresso dell'[Internazionale comunista](#), fissò all'8 marzo la «Giornata internazionale dell'operaia».

In [Italia](#) la Giornata internazionale della donna fu tenuta per la prima volta soltanto nel [1922](#), per iniziativa del [Partito comunista d'Italia](#), che volle celebrarla il [12 marzo](#), in quanto prima domenica successiva all'ormai fatidico 8 marzo.

Il periodico quindicinale Compagna, il [1° marzo 1925](#) riportò un articolo di [Lenin](#), scomparso l'anno precedente, che ricordava l'8 marzo come Giornata internazionale della donna, quale soggetto attivo nelle lotte sociali e nel rovesciamento dello zarismo.

La connotazione fortemente politica della Giornata della donna e le vicende della [Seconda guerra mondiale](#), contribuirono alla perdita della memoria storica delle reali origini della manifestazione così, nel dopoguerra, cominciarono a circolare [fantasiose versioni](#), secondo le quali l'8 marzo avrebbe ricordato la morte di centinaia di operaie nel rogo di una inesistente fabbrica di camicie Cotton avvenuto nel 1908 a New York, facendo probabilmente confusione con una tragedia realmente verificatasi in quella città il [25 marzo 1911](#), l'[incendio della fabbrica Triangle](#), nella quale morirono 146 lavoratori, in gran parte giovani donne immigrate dall'[Europa](#).

Nel settembre del [1944](#) si costituì a [Roma](#) l'[UDI](#), Unione Donne Italiane, per iniziativa di donne appartenenti al [PCI](#), al [PSI](#), al [Partito d'Azione](#), alla [Sinistra Cristiana](#) e alla [Democrazia del Lavoro](#) e fu l'UDI a prendere l'iniziativa di celebrare, l'8 marzo [1945](#), la prima giornata della donna nelle zone dell'Italia libera, mentre a [Londra](#) veniva approvata e inviata all'[ONU](#) una Carta della donna contenente richieste di parità di diritti e di lavoro.

Con la fine della guerra, l'8 marzo [1946](#) fu celebrato in tutta l'Italia e vide la prima comparsa del suo simbolo, la [mimosa](#), che fiorisce proprio nei primi giorni di marzo, secondo un'idea di [Teresa Noce](#) (rivoluzionaria professionale), [Rita Montagnana](#) e di [Teresa Mattei](#).

Negli anni Cinquanta, anni di guerra fredda e del ministero [Scelba](#), distribuire in quel giorno la mimosa o diffondere "[Noi donne](#)", il mensile dell'[Unione Donne Italiane](#) (UDI), divenne un gesto «atto a turbare l'ordine pubblico».

Nel [1959](#) le parlamentari Pina Palumbo, Luisa Balboni e Giuliana Nenni presentarono una proposta di legge per rendere la giornata della donna una festa nazionale, ma l'iniziativa cadde nel vuoto.

L'8 marzo [1972](#) la manifestazione della festa della donna si tenne a Roma in piazza [Campo de' Fiori](#).

Vi partecipò anche l'attrice americana [Jane Fonda](#), che pronunciò un breve discorso di adesione, mentre un folto reparto di polizia era schierato intorno alla piazza nella quale poche decine di manifestanti inalberavano cartelli con scritte inconsuete e "scandalose": «Legalizzazione dell'[aborto](#)», «Liberazione [omosessuale](#)», «[Matrimonio](#) = prostituzione legalizzata», e veniva fatto circolare un volantino che chiedeva che non fossero «lo Stato e la Chiesa ma la donna ad avere il diritto di amministrare l'intero processo della maternità».

Quelle scritte furono intollerabili, tanto che la polizia caricò, manganellò e disperse le manifestanti.

Il [1975](#) fu designato come "Anno Internazionale delle Donne" dalle [Nazioni Unite](#) e l'[8 marzo](#) le organizzazioni femminili celebrarono in tutto il mondo proprio la giornata internazionale della donna, con manifestazioni che onoravano gli avanzamenti della donna e ricordavano la necessità di una continua vigilanza per assicurare che la loro uguaglianza fosse ottenuta e mantenuta in tutti gli aspetti della vita civile.

A partire da quell'anno anche le [Nazioni Unite](#) riconobbero nell'8 marzo la giornata dedicata alla donna.

L'8 marzo è quindi senza dubbio una data simbolica; serve a ricordare le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, ma anche le discriminazioni e le violenze cui esse sono state fatte o sono oggetto, purtroppo ancora oggi.

Il simbolismo è certamente importante, ma noi donne del Coordina-

mento Donne della Cisl non crediamo sia giusto limitare l'attenzione alle donne ad un unico momento nell'anno.

Per noi ogni giorno deve essere un 8 marzo, perché purtroppo anche la donna moderna, a distanza di oltre 100 anni dalla nascita della "questione femminile" e di oltre 35 anni dall'istituzione della Giornata internazionale della Donna da parte dell'ONU, ogni giorno deve lottare contro stereotipi, pregiudizi e discriminazioni. Anche oggi esiste una "questione femminile"!

Lo hanno dimostrato le donne e gli uomini sensibili che hanno aderito alle iniziative di denuncia di trattamenti violenti verso le donne nelle giornate mondiali contro la violenza, il 25 novembre, e le donne e gli uomini che ogni giorno operano per rivendicare la conquista della "dignità della donna".

Ma soprattutto lo dimostrano ogni giorno le donne che lasciano il lavoro per dedicarsi alla cura dei propri cari (figli o genitori; abili o disabili che siano); le donne che faticano a conciliare i tempi di lavoro con quelli di cura; le donne costrette a vendere il proprio corpo per aver salva la vita; le donne sottopagate e che non fanno carriera perché sono donne.... e quelle che la carriera la fanno ma a costo di quali sacrifici.

Certo, ogni donna è libera di fare le proprie scelte, se libere scelte sono, ma se le scelte sono frutto di condizionamenti esterni, di strumentalizzazioni, di stereotipi, e quant'altro che dignità le è riconosciuta?

L'argomento è senza dubbio ampio e non pensiamo certo di esaurirlo con questo articolo di giornale.

Per ora ci limitiamo ad un augurio, che facciamo ad ogni lettore: risvegliamoci ogni giorno dopo questo 8 marzo con un po' più di consapevolezza del fatto che le donne sono una opportunità per questa umanità!

La Responsabile del Coordinamento Donne Cisl e Cisl FP





SEDE DI BERGAMO/IT



Novità
Dal 1/1/2013 non si
paga l'IRPEF ai redditi
addizionali sul lavoro e
redditi esoggettivi
di IMU, purché gli stessi
non risultino affitti.

Novità
Carica diretta
modelli Oni degli enti
previdenziali.

GUIDA FISCALE 2013

DICHIARAZIONE DEI REDDITI: MOD 730 - UNICO,
IMU, ISEE, RED COLF E BADANTI,
SUCCESSIONI E CONSULENZA FISCALE

Bergamo *Cisal*

Prendila al numero unico

848.800.069

oppure collegati al sito e scegli la tua sede

www.cafcisl.it