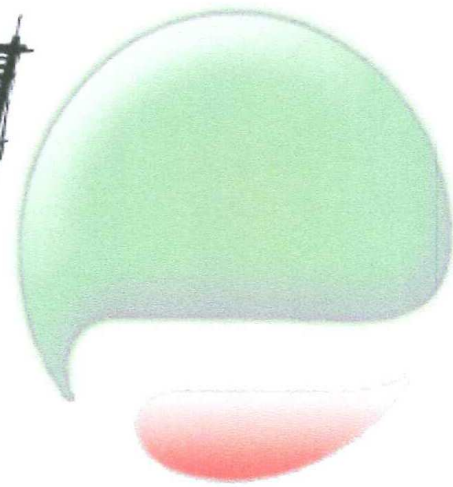


# il PUNTO

NEWS FUNZIONE PUBBLICA



ANNO II

[www.fpsbergamo.cisl.it](http://www.fpsbergamo.cisl.it)



Numero IV , 2013

Luglio — Settembre

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](mailto:infofps@cislbergamo.it)



## FONDO PERSEO

La previdenza complementare per i dipendenti  
delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale

**PARTONO LE ADESIONI**

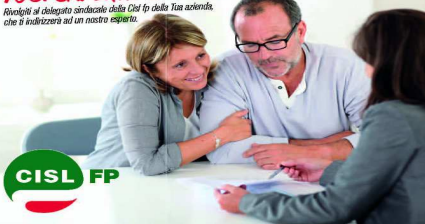
PERSEO nasce per dare ai lavoratori la possibilità di costruirsi una pensione che integri quella obbligatoria, e affrontare con più serenità il periodo del pensionamento.

**6 buoni motivi per aderire a PERSEO:**

- Per compensare il decremento tra l'ultimo stipendio e la pensione
- Per beneficiare del contributo dell'amministrazione
- Per godere di un regime fiscale agevolato
- Per beneficiare dei rendimenti di mercato anche sul TFR
- Per beneficiare dei minori costi di gestione di un Fondo negoziale che opera senza fini di lucro
- Per avere la garanzia di un sistema di controlli robusti ed efficienti nella gestione finanziaria del fondo, a tutela dei tuoi risparmi

**VUOI SAPERNE DI PIU'?**

Rivolgi al delegato sindacale della Cisl di della tua azienda, che ti indirizzerà ad un nostro ufficio.



NoiCISL



**RINNOVARE LE ISTITUZIONI, RIORGANIZZARE I SERVIZI PUBBLICI PER FAR RIPARTIRE IL PAESE**

2

**IL REGOLAMENTO SULLA VIDEOSORVEGLIANZA**

4

**OSSERVAZIONI SULLA VIDEOSORVEGLIANZA**

5

**LE FERIE: SAPERE E' TUTELA**

6

**VIOLENZA DI GENERE:  
UN'ATROCITA' DA ESTIRPARE DALLA SOCIETA'**

7



Nell'ultimo ventennio la PA ha visto l'avvento di una nuova e moralizzatrice classe politica, pronta ad annunciare sterili battaglie contro la burocrazia, denigrando i dipendenti etichettandoli tutti come "fannulloni" ed indicando una lista di "enti inutili" (tra cui, all'inizio, anche le province).

Solitamente all'atto insediativo venivano spesso annunciate ipotetiche quanto irreali gestioni dell'ente pubblico come se quest'ultimo fosse nella realtà dei fatti un'azienda privata. Peccato che tutto ciò sia errato fin dalle fondamenta in quanto l'impresa produce prodotti e servizi con finalità diverse dal sistema pubblico: non tiene conto dei bisogni dell'ultimo, non deve preoccuparsi della formazione, della salute, del lavoro [...] L'azienda privata nasce per generare profitto a differenza del sistema pubblico che persegue l'interesse comune su indicatori dati dalla politica in rappresentanza dei cittadini".

Oggi la "gestione impresa" del sistema Pubblico conclama il suo totale fallimento nella mancanza di idee e di progettualità: la logica dei tagli senza una seria e vera riprogettazione dell'organizzazione dei servizi pubblici in relazione al territorio, ha già cominciato a presentare il conto (leggi: tasse locali quali IMU, IRPEF etc.) e continuerà sempre più in futuro; quest'ultimo difatti graverà ulteriormente sulle tasche dei cittadini che, in futuro, vedranno sempre meno l'erogazione di servizi, con ulteriore diminuzione di garanzie in relazione all'equità ed alla qualità nella loro distribuzione.

Questa logica, se non invertita, distruggerà quanto di buono abbiamo costruito nel corso degli anni minando il destino delle giovani generazioni colpite a monte in settori come patrimonio culturale e universo professionale dei vari servizi.

Il metodo comunicativo utilizzato dalla politica negli ultimi quattro anni contro i dipendenti pubblici mirato a spostare l'attenzione dal vero problema ha invece rivelato il livello di connivenza tra i vari schieramenti nel voler cambiare per non cambiare nulla, la totale incapacità di assunzione di un ruolo propositivo, di progetto, verso la riorganizzazione del sistema della pubblica amministrazione resa ormai necessaria dal

contesto sociale ed economico del Paese e non solo. Per questo la stella polare che deve guidare coloro che hanno la responsabilità di governo dev'essere imperniata sul ritrovamento della capacità di progetto per il futuro, abbandonando facili logiche di consenso, utili a fare la differenza tra il gestire la quotidianità e governare il rinnovamento futuro per il bene comune.

**È necessario, lo sottolineiamo da tempo, riorganizzare e bilanciare i poteri dello Stato, razionalizzando il decentramento amministrativo e ri-assetando i servizi pubblici territoriali di pari passo con la riduzione della pressione fiscale e del taglio ai costi della politica.**

E' necessaria una discussione franca e oggettiva in quanto il Paese è ormai allo stremo e ha bisogno di un ridisegno delle istituzioni, necessario per creare le condizioni e il supporto al rilancio economico e occupazionale: Istituzioni figlie di un passato che non esiste più e che devono rispondere ai bisogni degli italiani con le necessità di oggi, in un contesto completamente e velocemente cambiato, rivolte a risposte veloci, efficienti e responsabili.

Con responsabilità, la Cisl, in questi anni di crisi, ha lottato per evitare gli effetti più gravi colpissero salari, pensioni, tutele sociali e posti di lavoro; ancora per molto tempo ci dovremo misurare con la recessione economica, i vincoli del debito pubblico, gli squilibri e le trasformazioni del sistema produttivo, la tenuta del welfare, l'immigrazione, la disoccupazione, l'evasione fiscale, il lavoro irregolare, la tassazione iniqua sul lavoro e sulle pensioni. Noi della Cisl FP siamo disponibili ad un confronto, serio ed aperto, che sia rispettoso dei lavoratori, delle professionalità e garanti del livello occupazionale, attenti all'impegno del mantenimento e, dove necessita, del miglioramento dei servizi di qualità al cittadino.

La battaglia per il riordino e la razionalizzazione sarà la salvezza per il pubblico impiego e lo farà uscire dall'angolo in cui è stato relegato per un rinnovato riconoscimento di merito e dignità. Il connubio "servizio" e "territorio", con l'impegno di tutte le parti sociali locali, potranno diventare i punti di riferimento per la razionalizzazione della spesa, per l'esplicitazione degli obiettivi da perseguire anche per contribuire a far ripartire la crescita economica. E' il territorio il luogo sul quale noi vogliamo e preferiamo costruire le "Alleanze Sociali", il luogo dove raccogliere la "domanda sociale ed economica"; il luogo dove meglio si rappresenta il valore dello spirito professionale al servizio e all'utilità collettiva rappresentato dai lavoratori dei pubblici servizi, garanzia di equità e di trasparenza.

Se la volontà e l'impegno ci sono, pur in un momento difficile, le soluzioni per un moderno servizio pubblico a cittadini e imprese si trovano e si avvia un nuovo modello concertato e non calato.

Segretario Generale Cisl FP Bergamo



...per la  
**TUA COLPA?**  
**Se è grave**  
**CI PENSIAMO NOI**

## Come si aderisce

### Per aderire bastano cinque minuti

Collegati direttamente al sito internet della CISL FP ([www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)) e prendi visione delle condizioni contrattuali. Potrai calcolare direttamente un preventivo e spedirlo al tuo indirizzo di posta elettronica oppure procedere direttamente all'adesione alle polizze.

**NON SONO PREVISTI ONERI DI GESTIONE!**

### Polizza di Spese Legali e peritali

Consente la libera scelta dell'Avvocato e del Perito di parte in caso di colpa grave.

Scelta tra 3 livelli di massimale, da € 5.000 a € 50.000

**A PARTIRE DA SOLI € 10**



**Servizio Consulenza assicurativa**

Tel.: (+39) 010 2461170 - Fax (+39) 06 45200023

[assicurazioni.cislfp@gmail.com](mailto:assicurazioni.cislfp@gmail.com)



**1**

## Assicurazione colpa grave

### Adesione riservata agli iscritti CISL FP

L'assicurazione per colpa grave è una tutela estremamente importante per i dipendenti pubblici visto che in base alla normativa deve essere il singolo lavoratore a stipulare autonomamente la copertura assicurativa contro gli eventuali danni erariali.

La CISL FP si è posta l'obiettivo di proporre ai propri iscritti soluzioni assicurative che diano piena risposta alle esigenze garantendo allo stesso tempo la massima convenienza.

"In questa pagina troverai tutte le informazioni sulle **POLIZZE COLLETTIVE STIPULATE DA CISL FP E LE MODALITÀ PER ADERIRE ON-LINE**"

**2**

## Che cos'è la colpa grave

È una grave negligenza, imprudenza, imperizia o una grave inosservanza di leggi e regolamenti che il dipendente pubblico può porre in essere. In caso di danno erariale (quindi di danno al patrimonio economico dell'Ente di appartenenza), la Corte dei Conti può aprire un procedimento di responsabilità amministrativa e contabile a carico del dipendente pubblico coinvolto volto ad accertare la sussistenza o meno della colpa grave nell'operato del dipendente stesso.

### *Perché il dipendente pubblico è personalmente responsabile in caso di colpa grave e perché una polizza individuale?*

Perché il Testo Unico del Pubblico Impiego prevede che, in caso di colpa grave, il dipendente pubblico è personalmente responsabile del pregiudizio economico causato all'Ente, che pertanto ha diritto di rivalersi nei suoi confronti.

La legge del 24 dicembre 2007 n.244 "finanziaria 2008", sancendo la nullità del contratto assicurativo stipulato per tale rischio dall'ente di appartenenza, ha di fatto ribadito che deve essere il singolo individuo a stipulare autonomamente la copertura assicurativa.

CISL FP si è posta come obiettivo quello di fornire ai propri iscritti soluzioni assicurative che diano completa risposta al problema ed ha attivato una convenzione che risponde alle aspettative della norma.

### *Qual'è la soluzione per assicurare la colpa grave?*

I differenti comparti della Pubblica amministrazione e le diverse attività che vengono svolte dal dipendente pubblico determinano l'esigenza di tenere conto di una sostanziale differenziazione del concetto di "colpa grave":

◀ **LA COLPA GRAVE IN AMBITO SANITARIO** Deriva da un danno erariale provocato dal risarcimento che l'Ente di appartenenza ha dovuto sostenere per un danno fisico al paziente imputabile ad una grave negligenza, imprudenza, imperizia del sanitario.

**3**

## Quali sono le caratteristiche

### Polizza Professioni Sanitarie

- ◀ Assicurati gli iscritti al Sindacato
- ◀ Adesione volontaria
- ◀ Massimale 5 milioni
- ◀ Coperta l'azione diretta del terzo danneggiato, l'azione di rivalsa dell'Ente di appartenenza, l'azione di surroga dell'Assicuratore dell'Ente di appartenenza
- ◀ Coperti gli atti di solidarietà umana
- ◀ Massimale aggregato per Ente 25 milioni e 60 milioni per Regione di appartenenza
- ◀ Nessuna franchigia
- ◀ Pregressa in data fissa al 31/12/05
- ◀ Copertura delle attività svolte presso precedenti Enti all'interno della pregressa contrattuale
- ◀ Postuma 5 anni in caso di cessazione dell'attività (pagando 1 anno di premio)

**SCOPRI TUTTI I VANTAGGI**

**3**

## IL REGOLAMENTO SULLA VIDEOSORVEGLIANZA

Il regolamento per la videosorveglianza aziendale è nella sostanza volto a disciplinare l'installazione e il relativo utilizzo dei sistemi dedicati posti all'interno ed all'esterno delle sedi e delle strutture Aziendali.

Obiettivo di questo regolamento è quello di proteggere in primis il patrimonio aziendale, mobiliare ed immobiliare nonché garantire la protezione e l'incolumità delle persone che, a vario titolo, accedono e/o sostano negli ambienti interni/esterni delle proprie strutture mentre viene garantita (art 2).

Particolare attenzione è stata posta da parte nostra affinché venisse confermata l'impossibilità di utilizzare tali sistemi per monitorare gli ambienti di lavoro (art 3) vincolando il tutto al rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003 (di seguito indicato anche come "Codice della privacy" o "Codice") e delle misure prescritte dal Garante per la protezione dei dati personali con proprio Provvedimento in materia di videosorveglianza del 8 aprile 2010.

Viene confermato inoltre l'osservanza del diritto di ciascun individuo alla riservatezza ed alla tutela di qualsiasi forma di abuso dell'immagine. Difatti particolarmente importante la Tutela della riservatezza dei lavoratori (art 4) in quanto a Nostro avviso la videosorveglianza deve avvenire nel rispetto della normativa che vieta, in ogni modo e forma, il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Per tale motivo - con esplicito riferimento allo statuto dei lavoratori Legge 20 maggio 1970, n. 300 - non solo non saranno installati sistemi di videosorveglianza in luoghi riservati esclusivamente ai lavoratori e non destinati all'attività lavorativa (es. bagni, servizi, spogliatoi, docce, locale armadietti e luoghi ricreativi) ma gli stessi verranno monitorati direttamente da un'equipe di rappresentanti sindacali che garantiranno l'impossibilità ad alterarne nel tempo sia il raggio d'azione che lo zoom ottico di visione.

A ciò abbiamo aggiunto inoltre la limitazione dell'operato degli impianti video ovvero gli stessi non possono essere di tipo dinamico imponendo all'Amministrazione l'obbligo di mantenere lo status quo degli impianti rivedendo il tutto solo tramite accordo specifico con la RSU.

Gli impianti inoltre possono consentire la sola visione delle immagini in tempo reale e senza registrazione delle stesse (art 6); la conservazione delle immagini deve essere limitata di regola alle ventiquattro ore successive alla rilevazione, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione - comunque non oltre 7 giorni - in relazione a

festività o chiusura degli uffici o altre eccezionali circostanze, nonché nel caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.

I dati raccolti mediante i sistemi di videosorveglianza saranno protetti con idonee e preventive misure di sicurezza (art 8), riducendo al minimo i rischi di distruzione, di perdita, anche accidentale, di accesso non autorizzato, di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

In particolare i sistemi di videosorveglianza, sia che consentano la sola visione delle immagini, sia che consentano la registrazione, devono essere accessibili esclusivamente ai soggetti abilitati che (art 9) si identifica con il dirigente o funzionario già nominato responsabile del trattamento dei dati per l'unità organizzativa od il servizio presso il quale sono installati gli impianti di videosorveglianza o, nel caso di videosorveglianza effettuata in aree esterne o in locali comuni a più unità organizzative o servizi, con il responsabile del Distretto Socio Sanitario.

Quest'ultimo designa, specificamente e per iscritto, gli incaricati del trattamento dei dati, verificando che le operazioni vengano svolte nel rispetto delle norme vigenti accertando periodicamente il buon funzionamento degli impianti ed il rispetto delle misure di sicurezza.

Tutti gli incaricati del trattamento, da individuarsi comunque in numero limitato, sono autorizzati ad accedere ai locali dove sono situate le postazioni di controllo e, nei casi in cui sia indispensabile per gli scopi perseguiti, a visionare le immagini, ove necessario con il supporto dei manutentori esterni.

Ben vengano i sistemi di videosorveglianza (art 5) se installati, esclusivamente, presso zone soggette a concreti e reali pericoli, per le quali ricorra un'effettiva esigenza di deterrenza e controllo, riteniamo però importante porre nuovamente l'attenzione su zone maggiormente

esposte al rischio, come succede a Borgo Palazzo da oltre 2 anni, zona che in determinate fasce orarie non tutela adeguatamente i dipendenti vuoi per i furti avvenuti nel corso degli anni vuoi per gli accessi impropri di "bravi" che si verificano su tutto il sedime aziendale.

A questo punto meglio magari intervenire riorganizzando gli ingressi, limitando l'area aperta al pubblico e il passaggio di eventuali soggetti indesiderati.



## OSSERVAZIONI SULLA VIDEOSORVEGLIANZA

La videosorveglianza, ovvero il controllo ambientale effettuato mediante apparecchi audiovisivi che rilevano in modo continuativo immagini, relative a persone, rappresenta un'attività identificabile come trattamento di dati personali ed in quanto tale è soggetta alle disposizioni contenute nel codice della privacy, D. Lgs. 30/6/2003, n. 196 materia sulla quale si è pronunciato il Garante per la protezione dei dati personali, il quale ha fornito precise prescrizioni muovendo dalla necessità di rendere effettivo il rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dei cittadini e della dignità delle persone.

In questo documento il Garante ha peraltro puntualizzato che la videosorveglianza deve avvenire nel rispetto, oltre che della disciplina in materia di protezione dei dati, di quanto prescritto da altre disposizioni di legge, rivolgendo un richiamo alle norme riguardanti la tutela dei lavoratori, con particolare riferimento alla legge n. 300 /1970.

La L. 20/5/70, n.300 nel disporre misure idonee a garantire il rispetto della libertà e la salvaguardia della dignità dei lavoratori dipendenti, impone il divieto (cfr. Art.4) del controllo a distanza dei lavoratori, ponendo così limiti al potere di controllo, evitando che tale forma di controllo possa sconfinare in azioni ritenute lesive del diritto della persona.

Il Garante, nel provvedimento del 29/4/2004, dedica un intero paragrafo alle cautele da osservare in specifici settori e quanto ai rapporti di lavoro richiama il rispetto del divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa estensibile anche nell'ambito di servizi erogati per via telematica mediante c. d. "web contact center", nonché l'osservanza delle garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è impiegata per esigenze organizzative e dei processi produttivi, le attrezzature non possono essere utilizzate per controlli, anche indiretti, sull'attività lavorativa degli addetti.

Relativamente al divieto contemplato dall'art.4 della L. n. 300/70 e dall'art. 114 del D. Lgs. 30/6/2003, n. 196, va detto che il divieto è assoluto per quanto attiene l'installazione dell'apparecchiatura avente come finalità il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, diversamente, quando l'installazione muove da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma ne derivi la possibilità anche accidentale di controllo dell'attività dei lavoratori, la norma prevede la possibilità che il divieto possa essere rimosso.



Nell'ipotesi che ricorrano le suddette condizioni il legislatore, con l'intento di difendere il lavoratore da azioni che possono rilevarsi lesive della sua dignità personale, ha difatti previsto la possibilità che gli impianti audiovisivi siano installati, ponendo come condizione il raggiungimento dell'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste o in difetto di accordo, il rilascio del provvedimento autorizzatorio dalla parte della competente Direzione Provinciale del Lavoro.

Riguardo ai controlli in materia di videosorveglianza negli ambienti di lavoro, si fa presente che il Servizio Ispezione del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro ha competenza generale di vigilanza in materia di rapporti di lavoro e di legislazione sociale e quindi effettua verifiche anche sul rispetto della normativa in esame.

Le violazioni eventualmente riscontrate rendono configurabili reati (contravvenzioni) per i quali l'organo di vigilanza ha l'obbligo di riferire alla Autorità Giudiziaria, ma nel contempo ha anche il dovere d'impartire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 del D. lgs. 124/04, un'apposita prescrizione; tramite quest'ultima l'Ispettore del Lavoro fornisce direttive per porre rimedio all'irregolarità riscontrata, specificando nel modo più completo possibile l'operazione da eseguire o il comportamento da adottare per eliminare la contravvenzione accertata ciò allo scopo di esigere la pronta reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

## LE FERIE: SAPERE E' TUTELA.

Questo articolo ha la sola pretesa di dare delucidazioni sull'istituto, spesso frainteso, delle ferie. Il fraintendimento è da ricercare nella lassità interpretativa derivata da una "poco chiara informazione" che opportunamente usata può portare ad una gestione eccessivamente penalizzante per i lavoratori. Per i lavoratori dipendenti di ogni professione e tipologia contrattuale, le ferie sono un diritto irrinunciabile sancito dalla Costituzione (art.36 comma 3) che recita: **"Il lavoratore ha diritto ... a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"**.

Le ferie sono giornate di non lavoro, pagate per diritto al 100% del salario giornaliero lavorativo e quantificate annualmente per norma o contratto.

La giornata di ferie giustifica l'assenza di un dipendente dal servizio/lavoro; è quindi una conseguenza logica che la FERIA va utilizzata a copertura esclusiva di giorni lavorativi.

La combinazione dell'art 36 della Costituzione con l'art 2109 del Codice civile e l'art. 19 del CCNL Sanità Pubblica 1994-/1997 riconosce al prestatore di lavoro subordinato il diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite al fine di reintegrare le energie psicofisiche consumate nello svolgimento dell'attività lavorativa e favorire le relazioni famigliari.

**La maturazione delle ferie è strettamente collegata all'effettiva prestazione di lavoro**, con alcune eccezioni: l'astensione obbligatoria per maternità, il congedo matrimoniale, l'infortunio sul lavoro, la malattia e gli incarichi presso i seggi elettorali danno infatti luogo alla maturazione delle ferie, mentre l'astensione facoltativa per maternità, le assenze per malattia del bambino o lo sciopero no.

Il periodo di maturazione del diritto alle ferie è convenzionalmente stabilito in 12 mesi, pertanto il dipendente che non lavora per l'intero periodo di maturazione ha diritto ad un periodo di ferie proporzionale al servizio prestato.

Limitatamente al primo triennio di servizio, i dipendenti che lavorano su 6 gg. hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie; dal quarto anno di servizio la durata delle ferie è di 32 giorni. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, poiché il sabato è considerato non lavorativo, i giorni di ferie spettanti sono ridotti, rispettivamente, a 28 (per chi ha più di tre anni di anzianità) e 26 (per chi ha meno di tre anni di anzianità).

Il lavoro part-time riduce le ferie? Il part-time orizzontale ha come prerogativa la riduzione dell'orario giornaliero senza modifica della presenza lavorativa nella settimana, pertanto il diritto alle ferie è il medesimo dei dipendenti a full-time. Il part-time verticale invece, proprio perché limita la presenza settimanale della lavoratrice e del lavoratore ad alcuni giorni, consente di maturare un diritto alle ferie ridotto; in proporzione alla % di attività lavorativa.

**Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non possono essere monetizzabili.** Questo vincolo è stato introdotto dalla normativa a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, valorizzando il principio che le ferie servono ad un recupero psicofisico della persona, e solamente in casi eccezionali era consentito il non smaltimento e reso possibile il pagamento delle ferie non fruiti. Il DL 95/2012 "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa etc. etc" invece, con l'art.5 comma-8, dispone che **"Le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, ... omissis ..., delle amministrazioni pubbliche, ... o-**

**missis ... sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e NON danno luogo in NESSUN CASO alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.** La presente si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento ...etc". Da ciò si evince che le ferie non smaltite secondo le regole normative, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro saranno cancellate.

**Come si possono fruire le ferie?** In linea generale le ferie devono essere programmate in anticipo per dar modo, al datore di lavoro, di organizzarsi e di valutare la possibile fruizione. L'eventuale negazione deve essere motivata da comprovate esigenze di servizio e comunicata con preavviso al lavoratore. Se il dipendente decide di assentarsi per ferie senza consenso del datore di lavoro è passibile di sanzione disciplinare e nei casi più gravi anche del licenziamento.

In alcune aziende sanitarie della provincia vige un protocollo della programmazione delle ferie in periodi prestabiliti: primaverile, estivo, autunnale. In virtù di questo regolamento nel periodo da gennaio a maggio vengono smaltiti circa 10 gg di ferie, 15 gg sono riservati al periodo estivo e nel periodo autunnale - da ottobre a dicembre- vengono programmate per lo smaltimento le restanti giornate di ferie. In altre Aziende la programmazione non è così organizzata ed il lavoratore può chiedere le ferie in ogni periodo dell'anno rispettando il solo vincolo del "CONGRUO ANTICIPO".

In ogni caso, la fruizione delle ferie dovrà avvenire assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno quindici giorni lavorativi continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

In forza dell'art. 2109 C.c., l'azienda non ha un potere assolutamente discrezionale nell'individuazione del periodo di godimento delle ferie del lavoratore avendo l'obbligo - secondo "il principio di buona fede" che presiede all'esecuzione del contratto (1375 C.c) - di contemperare le esigenze dei dipendenti con le esigenze dell'azienda, in modo da evitare soluzioni troppo penalizzanti per i dipendenti. Resta comunque la facoltà all'Azienda di determinare in modo unilaterale delle modalità di fruizione del periodo di ferie purchè queste scelte siano condotte "in buona fede" e le relative comunicazioni siano effettuate ai lavoratori con un preavviso idoneo a consentire loro e alle loro famiglie l'organizzazione del periodo di ferie.

**"L'assegnazione d'ufficio delle ferie"**, può avvenire solo nel caso di una mancata predisposizione del piano ferie annuale o di una inerzia del lavoratore. Nel caso queste due prerogative non si evidenzino, l'assegnazione non può essere effettuata senza prendere in considerazione le richieste dei dipendenti.

Da ultimo **la relazione ferie/malattia.**

Nel caso in cui un lavoratore/una lavoratrice si ammali durante il periodo delle ferie, queste possono essere sospese mediante l'invio all'Azienda di adeguata documentazione (certificato medico) a condizione che la malattia sia superiore a 3 giorni, o abbia dato luogo ad un ricovero ospedaliero, e impedisca di fatto il recupero psicofisico delle energie. Anche in questo caso il dipendente è sottoponibile alla visita medica fiscale di controllo anche all'estero.

**VIOLENZA DI GENERE: UN'ATROCITA' DA ESTIRPARE DALLA SOCIETA'**

Purtroppo la cronaca degli ultimi mesi ha portato fortemente alla ribalta il discorso del femminicidio, una forma estrema di violenza di genere contro le donne attuata attraverso varie condotte misogine - maltrattamenti, violenza fisica, psicologica, sessuale, educativa, sul lavoro, economica, patrimoniale, familiare, ecc. - che, ponendo la donna in una posizione indifesa e di rischio, possono culminare con l'uccisione o il tentativo di uccisione della donna stessa, o in altre forme di morte violenta di donne e bambine.



Secondo la criminologa Diana Russell "il femminicidio è una categoria criminologica vera e propria, perpetrata prevalentemente da parte dell'uomo contro la donna «perché donna». Da pochi anni in Italia si parla di questo problema ed esiste una percezione sociale di questo problema; a livello istituzionale non vengono raccolti i dati relativi al fenomeno in modo sistematico e le

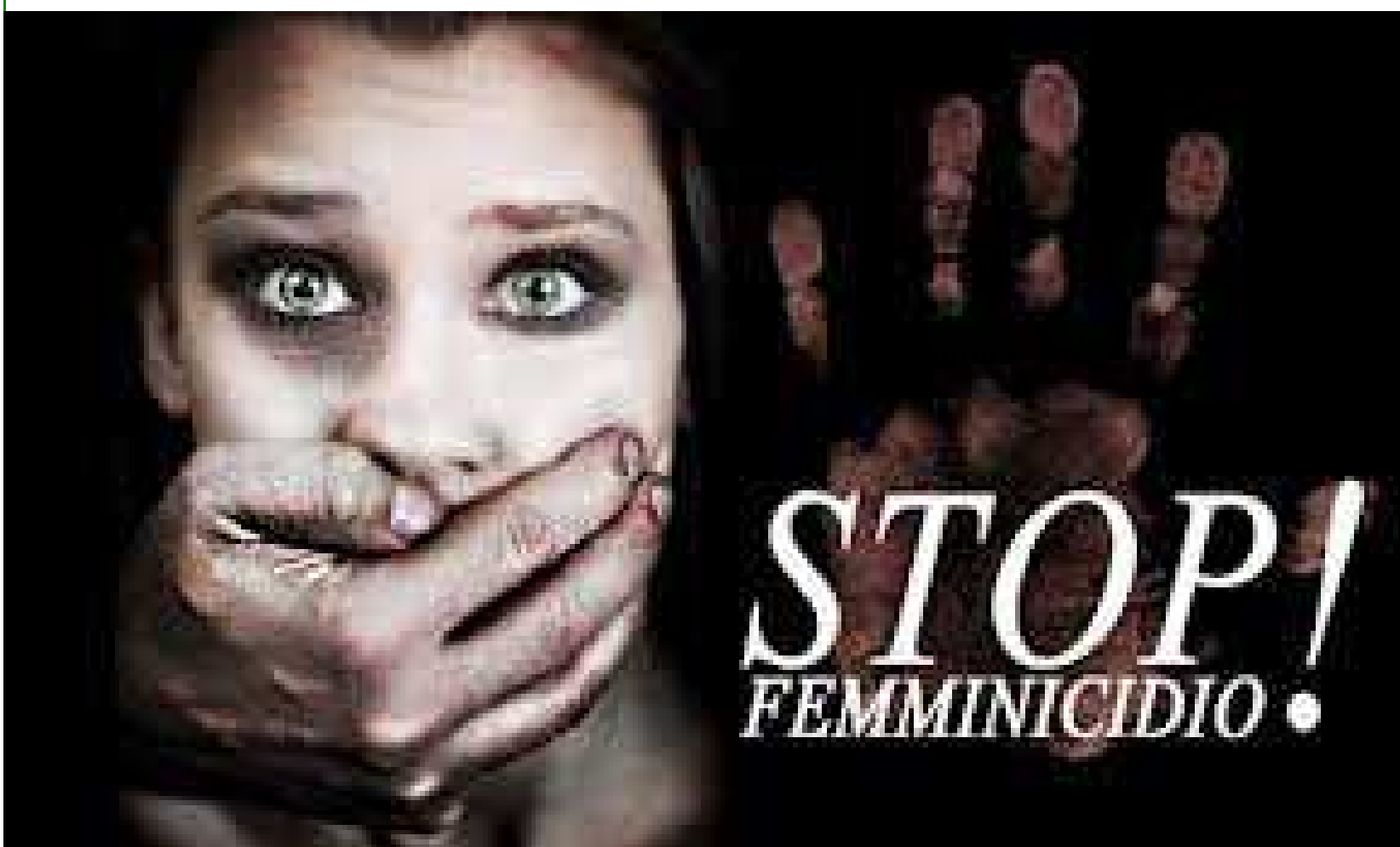
informazioni, la catalogazione di queste violenze, avviene in modo selezionato prevalentemente negli ambiti in cui i centri antiviolenza, strutture sociali molto spesso affidate al volontariato, operano in stretta relazione con le forze dell'ordine.

Secondo un'indagine svolta dalla Casa delle donne per non subire violenza di Bologna i femminicidi in Italia, nel solo 2012 sono stati 124, i tentati omicidi di donne 47; ma data la metodologia della rilevazione, si suppone una sottostima del fenomeno. Nel 70% circa dei casi, la donna è stata uccisa da uomini con cui le donne avevano o avevano avuto una relazione sentimentale (mariti, compagni, ex mariti, ex compagni etc.); la maggior parte degli omicidi vengono compiuti nella casa delle coppie, della vittime o dell'autore e circa 80% delle donne sono italiane, proprio come gli autori dei delitti. Infine, dalla rilevazione emerge che la maggior parte delle vittime e dei carnefici di femminicidio, vive nelle Regioni del Nord Italia.

[Rashida Manjoo](#), Special Rapporteur delle Nazioni Unite, nel rapporto sulla visita effettuata nel gennaio 2012 nel nostro Paese per verificare l'applicazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW), denuncia l'elevato numero di femmicidi in Italia e richiama il governo a politiche in contrasto a questo fenomeno.

Nel dossier del 2011, che l'ONU ha dedicato agli omicidi, viene analizzato il caso dell'Italia nel periodo 1998-2008 per quanto concerne i femminicidi. La tabella mostra che dal 2002 al 2009 i femminicidi sono passati dal 16 al 22% del totale delle vittime divise per genere.

Per creare una cultura di attenzione sociale al tema del femminicidio, i Centri antiviolenza, le associazioni femminili e sindacali, ma anche molti Comuni e Enti pubblici per il 25 novembre, Giornata mondiale contro la violenza alle donne, e 8 marzo, [Giornata internazionale della donna](#), organizzano flash mob, convegni, seminari, eventi pubblici di sensibilizzazione.



L'evento di sensibilizzazione, più recente e noto per l'impatto visivo creato, ospitato anche dalla città di Bergamo domenica 11 maggio 2013, è quello ideato dall'artista messicana Elina Chauvet nel 2009: «Zapatos Rojos», un progetto di arte pubblica che sta portando in tanti Paesi europei e d'oltre oceano "la marcia di donne scomparse, di cui restano in ricordo solo delle scarpe rosse" come il sangue da loro versato.

# Il salto di qualità con **CISL**!



Le offerte sono aggiornate in tempo reale,  
tienile d'occhio per coglierle al volo.

[www.convenzioni.unipol.it/CISL](http://www.convenzioni.unipol.it/CISL)



CONVENZIONE CISL - UNIPOL

VOGLIAMO ESSERE OGNI GIORNO ACCANTO A TE  
PER OFFRIRTI:

- Soluzioni innovative
- Tariffe scontate
- Garanzie esclusive
- Servizi aggiuntivi gratuiti

Scopri i vantaggi esclusivi previsti dalla Convenzione  
per gli iscritti e i loro familiari presso  
le Sedi CISL e le Agenzie Unipol Assicurazioni.



Per ogni nuova polizza e conto corrente  
sottoscritti in Convenzione, Unipol dedica  
il suo progetto Libera Intra  
che garantisce il risultato sociale  
e culturale dei beni verificati alla fonte.



**Unipol**  
ASSICURAZIONI

Unipol  
ASSICURAZIONI