

RASSEGNA STAMPA CGIL FVG – lunedì 12 febbraio 2018

(Gli articoli di questa rassegna, dedicata prevalentemente ad argomenti locali di carattere economico e sindacale, sono scaricati dal sito internet dei quotidiani indicati. La Cgil Fvg declina ogni responsabilità per i loro contenuti)

ATTUALITÀ, ECONOMIA, REGIONE (pag. 2)

In Fvg la nuova frontiera del lavoro agile da casa (Piccolo)

CRONACHE LOCALI (pag. 3)

«Sanità, l'allarme organico rischia di aggravarsi» (Piccolo Trieste, 2 articoli)

In bilico i dipendenti Euronics del Giulia (Piccolo Trieste)

Cameriere da 100 euro al mese. «Più gli altri 1.400 in contanti» (Piccolo Trieste)

Poggiana: «Più infermieri sul territorio» (Piccolo Gorizia-Monfalcone)

Consorzio, un anno senza vertici. Sindaci in pressing (M. Veneto Pordenone, 2 articoli)

Precari della scuola, prof di terza fascia ancora nel limbo (Gazzettino Pordenone)

In Fvg la nuova frontiera del lavoro agile da casa (Piccolo)

di Marco Ballico - Parole chiave: flessibilità, autonomia, responsabilizzazione, fiducia. È il lavoro agile, si definisce smart working, è caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi: una modalità che aiuta il dipendente a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività. Da alcuni mesi c'è pure una legge nazionale e anche in Friuli Venezia Giulia qualcuno ha avuto lo spirito di iniziativa per iniziare a proporlo ai dipendenti. Il lavoro flessibile. A passo lento, solo ai piani alti, ma è almeno un inizio. La Lima, multinazionale nel settore delle protesi ortopediche con filiale a Villanova di San Daniele, ha avviato un progetto sperimentale da marzo a dicembre 2017, prima ancora che il Parlamento disciplinasse lo smart working con la legge 81. Una sessantina di dipendenti (alcuni a San Daniele, altri nella sede di Assago e nello stabilimento di Calatafimi Segesta), settimi livelli o quadri, hanno così iniziato a lavorare, per un massimo di cinque giorni al mese, elevabili a otto in casi eccezionali, da tre diversi domicili dichiarati idonei dal lavoratore. Lima ha dotato tutti i collaboratori interessati della strumentazione necessaria, ovvero un computer portatile e un telefono cellulare con cui collegarsi alla rete aziendale e ha effettuato un training di presentazione delle coperture assicurative integrative attivate, oltre che una specifica formazione sul corretto utilizzo dei mezzi assegnati, sulla salute e sicurezza e sulla privacy. Al termine del percorso il lavoratore ha potuto ufficializzare la sua richiesta di far parte del progetto. Lavorare da casa o da un altro ufficio ha evidentemente soddisfatto le parti se, come fa sapere Delfina Danelutti, Hr manager di Lima, tutti i contratti con gli aderenti sono appena stati rinnovati a tempo indeterminato. Come dire che dal progetto pilota si è passati a una forma di lavoro stabile una volta verificato che assegnare ai dipendenti maggiore autonomia e responsabilità ha aumentato la consapevolezza di un nuovo modo di lavorare in cui non è necessario essere sempre presenti in ufficio. I casi Electrolux e Safilo. Altri grandi gruppi come Electrolux, Safilo, A2A si erano già attivati nel 2016. «Lo smart working interessa ancora poche persone - spiega Giovanni Piccinin, della segreteria Fim Cisl -, ma la cosa ha dimostrato di funzionare. Il trend è ormai quello di far diventare prassi lavorare da casa». Più cauto Maurizio Marcon, segretario regionale della Fiom Cgil, che rileva come tra i metalmeccanici non ci siano in regione accordi sindacali che abbiano normato lo smart working. Villiam Pezzetta, segretario generale Cgil Fvg, ricorda comunque come, oltre a Unicredit, anche Generali, ultimato con successo il progetto pilota, abbia presentato a fine 2017 il lavoro agile per un migliaio di collaboratori, per adesso a Milano e Roma: per due giorni a settimana i dipendenti potranno svolgere la prestazione lavorativa anche in luoghi diversi dalla sede di lavoro abituale, nel rispetto del consueto orario. «Prima o poi si arriverà anche qui - assicura Pezzetta -, è solo questione di tempo. Se condividiamo? Certamente si tratta di una modalità che consente di conciliare meglio i tempi di vita e lavoro, fa produrre di più e riduce le distrazioni. Ma ci sono anche elementi negativi, a partire dal venir meno delle relazioni sociali. Come sindacati è in generale un tema che va ancora approfondito». Tutto questo mentre pochi giorni fa in Germania il sindacato unitario dei metalmeccanici (Ig Metall) ha strappato un accordo pilota che prevede la settimana lavorativa di 28 ore su base volontaria per certe categorie di dipendenti e l'aumento del 4,3% in busta paga fino al 2020. Possibile anche in Italia? «Credo possa diventare uno strumento necessario già tra qualche mese - commenta Marcon -. Quando finiranno gli ammortizzatori, o si procederà con i licenziamenti di massa o si dovrà ridurre l'orario. La strada tedesca va senz'altro studiata».

CRONACHE LOCALI

«Sanità, l'allarme organico rischia di aggravarsi» (Piccolo Trieste)

Dalle prime informazioni ufficiose, che i sindacati hanno ricavato dai vertici, il bilancio 2017 dell'Azienda sanitaria universitaria integrata di Trieste chiuderà con un «buco di alcuni milioni di euro». Ecco dunque che si accentua l'allarme delle categorie di infermieri e operatori socio sanitari. «Il personale è già sotto organico da tre anni, che cosa succederà ora che bisognerà contenere ancora di più le spese per l'assunzione di nuove figure professionali?». A lanciare l'allarme Cgil e Fials. «Continuano le criticità nei reparti - afferma Fabio Pototschnig di Fials -. Gli accessi al Pronto soccorso di Cattinara permangono tali e quali con carichi elevatissimi per gli operatori, soprattutto di notte. Potrebbero essere ridotti con un maggior filtro territoriale, con il personale che doveva essere potenziato, ma a oggi ciò non è ancora avvenuto. La riforma doveva dare dei miglioramenti, invece non abbiamo visto nulla di concreto. E questi elementi hanno delle ricadute negative su tutto il sistema ospedaliero e ovviamente sul personale». Ma non è solo il Pronto soccorso a soffrire. «Anche al dipartimento di Chirurgia, dove dall'estate scorsa per risparmiare sul personale è stato accorpato un piano di Ortopedia, sono sotto di 30 oss e infermieri», conferma Francesca Fratianni della Cgil. Che aggiunge: «Così in tutte le altre aree dell'Asuits». I numeri totali: sono 1.792 gli infermieri e 562 gli oss attualmente in servizio, dipendenti distribuiti sia nelle aree ospedaliere che in quelle territoriali. Sono quasi tutti a tempo indeterminato e la loro età media è di 54 anni. Il personale però, secondo i sindacati, non basta: ci vorrebbero più operatori per tamponare diverse lacune. Nei periodi di ferie, innanzitutto. Anche se a livello nazionale, osserva Pototschnig, non c'è «una modalità per calcolare il fabbisogno». Grazie ad alcune cifre rese note dalla Cgil, fornite dall'Asuits e risalenti a fine 2016, si può desumere qualche cosa in più. Dati alla mano, infermieri e oss hanno accumulato negli anni 217mila ore di straordinari da recuperare o pagare. Questo mucchio di «interessi» equivarrebbe - calcolando che un operatore in media assicura circa 1.500 ore all'anno - a 144 operatori in più, che però non ci sono. A questi numeri si aggiungono 30.974 giorni di ferie, che in ore si tramutano in 220mila ore, corrispondenti ad altre 144 risorse umane mancanti. Ogni estate, infine, da giugno a settembre, ormai da tre anni, «si contano 123 mila ore di straordinari (pari a 88 operatori, ndr) - spiega Fratianni -, pagate con risorse aggiuntive regionali pari a 395 mila euro per permettere ai colleghi di andare in ferie, solo che questo vuol dire che chi resta rinuncia a un giorno di riposo». Le altre questioni poi riguardano «il turn-over e sostituzioni maternità non garantiti in tempo reale», sottolinea il rappresentante Fials. «C'è la mobilità inoltre che incide molto nei nostri reparti», aggiunge Fratianni. Infine Cgil e Fials lamentano anche «un rallentamento dei concorsi». Proprio in febbraio si avvieranno le nuove prove per queste due figure professionali in Fvg. «Secondo le stime dell'Asuits a Trieste verranno assegnati 22 infermieri - annuncia Fratianni -, ma alla preselezione c'è lo sbarramento a mille, così la graduatoria rimarrà fruibile per pochi mesi e poi bisognerà ricominciare tutto da capo». (b.m.)

Tunnel nel piazzale e nuovo park per il mega cantiere di Cattinara

testo non disponibile

In bilico i dipendenti Euronics del Giulia (Piccolo Trieste)

di Laura Tonerò - È appeso ad un filo il destino lavorativo dei 17 dipendenti del negozio Euronics all'interno de Il Giulia. La società che gestisce 62 punti vendita più alcuni affiliati con quel brand in tutto il Nord Italia è la milanese Galimberti Spa. Tre i negozi in regione: Trieste, Tricesimo (Ud) e Fiume Veneto (Pn). La società sta affrontando una profonda crisi e ha depositato al Tribunale lombardo una richiesta di concordato preventivo. Per i dipendenti è stato già sottoscritto da tre anni il contratto di solidarietà, attualmente al 25%. La speranza è che in soccorso arrivi un altro gigante dell'elettronica. Tra le possibilità all'orizzonte quella che ad assorbire la Galimberti sia la Bruno Spa, un'affiliata alla catena nazionale Euronics di cui detiene anche una quota societaria e dei punti vendita in Sicilia. Il 6 febbraio scorso, la Filcams Cigl ha incontrato i vertici della Galimberti. Da quel confronto è emersa la volontà dell'imprenditore di provvedere, qualora il Tribunale e i creditori accettino, ad una riorganizzazione aziendale. Galimberti, attraverso un advisor, si propone di effettuare una valutazione di quali punti vendita mantenere e quali cedere. Una situazione che lascia le porte aperte a più possibilità ma anche a tanta incertezza. «C'è molta preoccupazione per il futuro dei lavoratori del punto vendita di Trieste - commenta il segretario della Filcams, Andrea De Luca -, il comparto è in crisi anche per la forte concorrenza delle vendite on line. I lavoratori vengono da tre anni di contratto di solidarietà che scade il prossimo giugno, lasciandoli poi senza ammortizzatori sociali e con l'incertezza sul futuro di questo punto vendita e del destino che una riorganizzazione può riservare ai dipendenti». Il vertice de Il Giulia, non coinvolti direttamente nella vicenda, seguono giorno per giorno l'evolversi della situazione: «Siamo a conoscenza del fatto che a livello nazionale il gruppo Galimberti-Euronics stia vivendo un momento di difficoltà, - dichiarano dal board del centro commerciale - conoscendo la loro capacità e serietà auspichiamo possano risolverlo. Siamo però sereni del fatto che a Il Giulia ci sarà continuità nell'offerta della categoria merceologica da loro trattata». Unica nota positiva in questo mare di incertezza è che gli stipendi sono, ad oggi, sempre stati pagati. «L'altro aspetto che ci lascia un minimo di speranza - sostiene Diego Fabbro, rappresentante sindacale di Filcams del punto vendita - è la solidità dell'attuale proprietà de Il Giulia e gli investimenti che sta mettendo in atto: un aspetto che potrebbe rendere questo punto vendita Euronics più attraente per un eventuale investitore». «Siamo ovviamente preoccupati, - continua - ci sono persone che lavorano qua da 27 anni, ci sono in ballo professionalità, famiglie, progetti di vita. Il timore è che se qualcuno dovesse rilevare o riorganizzare questo negozio, riduca il numero di dipendenti, abbassi i livelli e non consideri gli scatti di anzianità».

Cameriere da 100 euro al mese. «Più gli altri 1.400 in contanti» (Piccolo Trieste)

di Nicolò Giraldi - «Nella mia esperienza lavorativa mi sono ritrovato più volte ad avere a che fare con il nero. Erano sempre situazioni dove mi erano sì stati fatti dei contratti, ma che alla fine presupponevano una parte pagata in contanti». Inizia così il racconto di Matteo (nome di fantasia) sulla personale vicenda che lo ha visto lavorare nel settore della ristorazione (ma non solo) percependo una percentuale della propria busta paga in nero. «Credo si tratti di una prassi abbastanza diffusa - dice -. E penso che spesso gli stessi dipendenti siano consenzienti. Almeno io lo ero». La ristorazione rappresenta un altro mondo professionale che spesso viene additata, sia dai clienti che dagli stessi dipendenti, come una dimensione dove è il sommerso a prevalere. Bar, ristoranti, trattorie e buffet: tantissimi ne sono consapevoli e fanno tranquillamente a meno delle ricevute e degli scontrini fiscali. Ma la differenza in questo caso risiede non tanto nella relazione con il pubblico - e perché no, con lo Stato - bensì verso i propri dipendenti. «Mi è capitato più volte di dover fare affidamento su contratti che successivamente non sono stati del tutto rispettati. Pensa che per parecchi mesi ho lavorato all'interno di un ristorante e il mio contratto prevedeva, se non ricordo male, una paga di 8 euro l'ora o giù di lì. Una percentuale della busta paga è stata erogata in contanti, mentre "ufficialmente" mi venivano corrisposti 6 euro l'ora. Davvero assurdo», aggiunge. In questo caso c'è qualcosa che esula dalla (il)logica che regola tutto ciò: «Normalmente se ti viene data una parte dello stipendio in nero, magari vieni pagato di più, proprio perché in nero. Per questo ho pensato che fosse strano. Però non ho mai chiesto se fosse cambiata questa prassi, né ho mai protestato. Andava bene così». È l'accettazione passiva della mancanza di diritti dal punto di vista lavorativo a frantumare il mondo dell'onestà, del lavoro trasparente. Sembra che siano veramente in pochi a parlarne, a protestare. «Io ero consenziente, assolutamente. Andavano bene quei soldi e alla fine non è che fossero così pochi». Matteo racconta che in altre situazioni la realtà era invece ben diversa: «In una pizzeria ricordo perfettamente che la busta paga si aggirava intorno ai 100 euro. Poi c'erano altri 1.400 euro in contanti. Venivo pagato circa 70 euro a giornata e pur essendo un contratto a chiamata lavoravo praticamente ogni giorno. Facevo il cameriere e anche lì avevo accettato serenamente il metodo con cui venivo pagato. Sia inteso, non è che fossi contrattualmente in nero, da quel punto di vista era tutto regolare. Solo che sulla carta si trattava di uno stipendio solo da 100 euro». A volte ci si potrebbe veramente stupire del perché nessuno degli organi di vigilanza e di controllo venga attirato da uno stipendio così misero. Una persona come può pensare di poter sopravvivere con 100 euro? Come fa la spesa? Dove vive? Con chi vive? Le inchieste dovrebbero servire a smascherare realtà che sbeffeggiano i regolamenti. «Ricordo che una volta il capo pizzaiolo si era fatto male e ne avevano assunto uno nuovo. Gli avevano fatto un contratto a tempo indeterminato e tutti gli altri dipendenti si chiedevano il perché. Era appena arrivato e subito l'avevano regolarizzato. Peccato che, così com'era arrivato, un giorno gli dissero di non venire più». Ci sono secondo te realtà che lavorano sulle minacce? «Io non ne ho mai ricevute, né credo di essere stato raggirato - afferma Matteo -. Però so perfettamente che esistono delle pressioni inconse, subdole, mascherate. In quel caso non lo avevano minacciato, anche se era stato, diciamo così, invitato ad andarsene. C'era parecchia pressione». Si tratta di imprese che approfittano dell'ignoranza dei lavoratori e dell'assenza dei sindacati. «Lui li guardava senza dire niente, senza opporsi. Mi sembrava un po' stupido, perché non ha detto assolutamente niente» racconta ancora Matteo. È qui che la disillusione, la stanchezza e l'incapacità di reagire favoriscono la semplice accettazione di qualsiasi cosa, pur di lavorare e di portare a casa qualche soldo. «Un'altra volta - continua Matteo - mi è capitato di firmare la lettera di dimissioni in bianco. Sì, sostanzialmente era già tutto compilato tranne il giorno in cui sarebbero divenute effettive. Il giorno dell'assunzione erano già pronte. Si trattava di una cooperativa di servizi, eravamo quattro persone se non ricordo male. Ci assunsero e poi ci fecero firmare le dimissioni. Allucinante». Matteo dopo qualche settimana ebbe un incidente e le dimissioni scattarono immediatamente: «Avevo praticamente firmato a mia insaputa, diciamo così. Non ho alcun rimpianto per quel periodo». Matteo aggiunge un particolare: il fatto che questa operazione fosse più vicina alla regola piuttosto che all'eccezione. «Era certamente una prassi, posso affermarlo tranquillamente». Sembra che ci siano dei regolamenti contrari alla logica e alla morale, comportamenti da parte dei datori di lavoro

che non si potrebbero spiegare, se non con l'egoismo o le malcelate prese in giro. Il lavoro sommerso, il nero e l'abuso di professione sono tutte facce di una stessa medaglia. Il sottobosco che le anima è composto da centinaia di elementi che non potrebbero venire così sintetizzati: i contratti, gli stipendi, le relazioni con il datore di lavoro, il fisco, il panorama previdenziale e la garanzia di potersi permettere una vita normale. Sembra che sia un dovere, dimenticandoci che si tratta di un diritto.

Poggiana: «Più infermieri sul territorio» (Piccolo Gorizia-Monfalcone)

di Francesco Fain - Potenziare la sanità territoriale. Sembrerebbe un invito o un mantra, in realtà è la strategia adottata dall'Azienda sanitaria Bassa Friulana-Isontina. Il direttore generale Antonio Poggiana annuncia che, a livello territoriale, «sono state acquisite e assegnate dieci 10 unità infermieristiche alle neo-costituite Aggregazioni funzionali territoriali (Aft) che, assieme ai medici di medicina generale (Mmg), avranno il delicato ruolo di attivare la sanità d'iniziativa, ovvero prendersi cura dei pazienti cronici come ad esempio pazienti diabetici, o portatori di scompenso cardiaco e broncopneumopatie croniche, che saranno seguiti e monitorati dagli infermieri affinché rilevino eventuali situazioni di possibili acuzie al fine di allertare in tempi rapidi il medico di base evitando così ricoveri ripetuti e impropri e soprattutto migliorando la qualità di vita dei pazienti al proprio domicilio». Gli infermieri di comunità non solo. Nei distretti dell'Isontino «sono stati implementati - aggiunge il dg - cinque "nodi" di infermiere di comunità, di cui 3 nel Basso Isontino: Turriaco, Fogliano, Fossaloni e prossimamente Panzano, 2 nell'Alto Isontino: Villesse e, a breve, il quartiere Sant'Anna a Gorizia. Un ulteriore nodo sarà realizzato a Latisana e, precisamente, a Pertegada nel Distretto Ovest». L'infermiere di comunità è un professionista che in collaborazione con il Mmg e l'assistente sociale realizzerà la presa in carico dei pazienti ad alta complessità assistenziale a livello ambulatoriale e a domicilio, mentre a livello comunitario si renderà «attivatore» delle risorse informali presenti nelle nostre realtà (associazioni di volontariato, parrocchie, vicinato, gruppi amicali) al fine di realizzare la presa in carico a tutto tondo. I pazienti cronici e le famiglie esprimono, infatti, bisogni che vanno oltre a quella che è la classica prestazione tecnica. I Punti unici di accesso Dal 27 dicembre scorso, inoltre, sono stati attivati, nei due distretti Alto e Basso Isontino, i "Punti unici d'accesso che sono, spiega ancora il dg, una nuova modalità organizzativa costituita da infermieri, volta a garantire le funzioni di accoglienza dei bisogni provenienti dai cittadini e da tutti gli altri nodi della rete dei servizi sanitari come ospedali, Rsa, medici di base. «Sono state, poi, rivisitate le funzioni degli infermieri di continuità assistenziale che si occuperanno del delicato e complesso momento della dimissione dei pazienti sin dalle prime ore del ricovero investendo sull'educazione terapeutica ovvero fornendo a pazienti e familiari tutta una serie di conoscenze, competenze, abilità utili a gestire la nuova situazione di malattia». «A livello ospedaliero, nei presidi di Gorizia e Monfalcone, si sta realizzando a livello sperimentale - aggiunge Poggiana - un progetto volto a ricercare la massima appropriatezza nell'utilizzo delle risorse infermieristiche e di supporto soprattutto nell'area delle degenze e dei servizi. Nell'area delle degenze si sta lavorando su due linee: la prima riguarda l'implementazione di un pool di infermieri che a livello di presidio si occuperanno dell'accoglimento e della valutazione assistenziale di tutti i pazienti che devono essere ricoverati, la seconda concerne l'attivazione di un infermiere, solitamente con prescrizioni/limitazioni, che opera nelle unità operative di degenza e sarà dedicato al "fronteggiamento" delle risposte assistenziali sia telefoniche che quelle provenienti dai famigliari dei pazienti». Servizi di Odontostomatologia Infine, è stata avviata la riorganizzazione del blocco operatorio del presidio ospedaliero di Monfalcone e sono state incrementate le risorse infermieristiche al servizio di Odontostomatologia sociale a Gorizia, al servizio di Endoscopia di Gorizia e Palmanova, al Centro anti-diabetologico di Monfalcone e al servizio di Radiologia di Latisana per la recente attivazione della risonanza magnetica.

Consorzio, un anno senza vertici. Sindaci in pressing (M. Veneto Pordenone)

di Martina Milia - Ancora senza direttore generale e senza direttore amministrativo. Il Consorzio di bonifica Cellina Meduna attende ancora i tecnici per guidare la macchina a pieno regime e, anche se la deputazione amministrativa, presieduta da Ezio Cesaratto, è riuscita a superare diverse intemperie (tra le quali dimissioni e sostituzioni all'interno dell'organismo che guida l'ente), restano alcune problematiche aperte. Da qui la richiesta di un incontro- in programma oggi pomeriggio - da parte dei sindaci. I Comuni. Il confronto con i sindaci - il Consorzio di bonifica è operativo in 37 Comuni della provincia - è un elemento importante per la stabilità dell'ente e della sua operatività. Il rappresentante dei sindaci nella deputazione (che è l'organo esecutivo del Consorzio) è il sindaco di San Giorgio della Richinvelda Michele Leon, che conferma: «È vero che è stato richiesto un incontro, che per altro abbiamo convocato congiuntamente con il presidente Cesaratto - spiega Leon -. Da parte nostra c'è sicuramente preoccupazione per la situazione di stallo che si protrae da tempo. In un organismo come il Consorzio le figure dirigenziali sono importanti e a un anno di distanza dall'uscita dei precedenti dirigenti, siamo ancora senza riferimenti». Direttore amministrativo. Per quanto riguarda il direttore amministrativo, dopo la scelta della dirigente della Provincia, Maria Linda Fantetti, di rientrare in Provincia (per poi essere trasferita in Regione con la fine dell'ente intermedio), non ci sono più state decisioni in tal senso. Il sindaco Leon aveva suggerito, in attesa di una selezione «di affidare l'incarico al direttore tecnico Massimiliano Zanet, ma la mia proposta è caduta nel vuoto». La selezione. In una recente delibera proprio la deputazione amministrativa evidenzia che «è in corso di definizione la selezione per quanto riguarda la figura del direttore generale del Consorzio», ma che invece «nulla è stato fatto per quanto riguarda la selezione del direttore dell'area amministrativa» e sottolinea che «vi è estrema necessità e urgenza di procedere nell'affidamento dell'incarico per garantire una gestione ottimale dell'area amministrativa che all'attualità è ancora scoperta e che necessita di un dirigente in grado di mettere in pratica le direttive stabilite dall'amministrazione dell'ente». Per questa regione è stato confermato alla ditta E-work l'incarico di proseguire nella ricerca di «candidati idonei a ricoprire la figura di direttore amministrativo del consorzio». Direzione generale. Anche sul fronte della direzione generale l'ente è ancora in attesa. La deputazione ha individuato, dopo la selezione dell'agenzia di lavoro, il profilo di Giovanni Blarasin, direttore generale di Hydrogea, come quello migliore per quel ruolo, ma il contratto non si è ancora perfezionato. Il fatto che il professionista abbia dato disponibilità part-time ha ritardato la procedura. Cantieri. Ma tra gli argomenti sui quali i sindaci vogliono rassicurazioni, c'è anche la gestione dei cantieri e della diga di Ravedis. Nessun rappresentante dei Comuni lo dice apertamente, ma molti temano che, senza una gestione forte del Consorzio, l'ente sia destinato a essere inglobato dal Consorzio di Udine.

In pensione 5 dipendenti. Confermate le tariffe irrigue

Il Consiglio dei delegati del Consorzio Cellina Meduna di Pordenone si è riunito per affrontare un articolato ordine del giorno. Tra i provvedimenti, ha approvato anche la fase dell'uscita volontaria di cinque dipendenti attraverso la formula del prepensionamento. L'iter ora prevede l'approvazione finale e conclusiva da parte del Fondo Enpaia, Ente nazionale di previdenza per gli addetti e impiegati in agricoltura. In primo piano per i consiglieri c'è stata l'approvazione della determinazione dei criteri per i ruoli di contribuenza 2018. Nel documento si è deliberato di mantenere invariate rispetto al 2017 le aliquote base per la contribuenza irrigua fissate nella misura di euro 117,25 per ettaro l'irrigazione a scorrimento ed euro 131,32 per ettaro per l'irrigazione ad aspersione (*segue*)

Precari della scuola, prof di terza fascia ancora nel limbo (Gazzettino Pordenone)

Per la prima volta un sindacato si mette a totale difesa di una categoria lasciata da tempo in disparte, quella dei precari relegati alla terza fascia di istituto. Gli studenti sanno benissimo chi sono questi prof, spesso creano un forte legame con la classe, ma l'anno dopo cambiano scuola e interrompono la continuità didattica. Al Nord, per scorrimento delle graduatorie, potrebbero essere assunti.

L'Anief, che a Pordenone ha sede in via Montereale 67, ha ribadito che a questi insegnanti sono riservati pochissimi diritti, ma gli stessi doveri di tutti gli altri. Si tratta di persone pluritolate con laurea, certificazioni linguistiche, informatiche, spesso master o dottorati e soprattutto tanti anni alle spalle di insegnamento, a cui è stata preclusa la possibilità di partecipare nel 2016 al concorso e che attendono la possibilità di essere abilitati.

Nel Pordenonese riescono a lavorare tranquillamente di anno in anno. «Quello ideato dal Governo spiegano Marcello Pacifico, presidente nazionale e Teresa Vitiello, responsabile a Pordenone è un modello complicato e che non offre sufficienti prospettive professionali. Per trovare una collocazione ai docenti della terza fascia d'istituto, la nostra piattaforma consiste nell'estrarre il doppio canale alle graduatorie d'istituto da ridisegnare per ambiti e non per venti scuole, da cui per scorrimento assumere anche per terza fascia con semplice anno di prova abilitante. Tale proposta la portiamo avanti negli scioperi nazionali, in tutte le sedi politiche, attraverso proposte e specifici emendamenti presentati. Continueremo a farlo nei tavoli contrattuali, subito dopo essere diventati rappresentativi a seguito del rinnovo delle elezioni Rsu in programma nel prossimo mese di aprile». La fase transitoria (Fit) non fa giustizia a questi lavoratori che hanno famiglia da mantenere e sempre lo hanno fatto con stipendio pieno (se non accedere alla disoccupazione nei mesi estivi a differenza dei colleghi di ruolo che lavorano le stesse ore con medesimi compiti) e ora dovrebbero retrocedere con un tirocinio da 400 euro al mese. Questi docenti precari di terza fascia con almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, se le cose non cambieranno, dovranno superare due prove di concorso, successivamente verranno ammessi a un corso formativo biennale che si concluderà non prima del 2021/22. Oltre a percepire il primo anno, meno di un assegno sociale, dopo 12 mesi saranno anche utilizzati per fare supplenze annuali. Al termine del periodo potrebbero non essere assunti, perché reputati inidonei, anche se in precedenza lo sono stati per decenni. Con questa piattaforma messa a punto dal giovane sindacato, gli altri docenti delle graduatorie ad esaurimento e seconda fascia, avrebbero la precedenza. (S.C.)