

## Berlusconi, il caso Ruby e la deriva della nostra politica culturale

Quello che sta accadendo in Italia a seguito del cosiddetto "Caso Ruby", lascia alquanto imbarazzati ed esige un pizzico di riflessione anche nel nostro Notiziario mensile.

Non intendiamo assolutamente ergerci a giudici o fare i moralisti, anche perché tutto quello che viene contestato al Presidente del Consiglio deve essere ancora verificato ed è oggetto di apposita inchiesta da parte degli organi competenti.

Quello che però salta agli occhi di tutti è che tale situazione di "sospetto" sta creando un certo disagio in noi cittadini e che forse l' On. Berlusconi ben farebbe a chiarirsi il prima possibile non solo con chi l'accusa ma anche con noi elettori, comuni mortali abituati più a lavorare che a banchettare, anche perché la sera siamo di solito stanchi

e soprattutto non abbiamo molte risorse economiche da destinare ad attività ludiche di qualsiasi tipo esse siano.

Tale situazione, sicuramente anche strumentalizzata da una certa stampa, non aiuta certo il Paese a risollevarsi dalla grave crisi economica che l'attanaglia, per non parlare dell'opinione, non certo benevola, che si stanno facendo di noi all'estero.

Peraltro, è recente la richiesta da parte della maggioranza, delle dimissioni del Presidente della Camera On. Gianfranco Fini a seguito dell'altra vicenda non ancora chiarita, quella della casa di Montecarlo. Una situazione, quindi, di estrema litigiosità dove tutti sono contro tutti, intenti ad accusarsi a vicenda, senza che mai e poi mai si senta levare una voce in difesa dei cassaintegrati, dei

precari o dei disoccupati, quasi che questi problemi siano d'incanto spariti per lasciare spazio ad altro.

Ancor più recente è la dichiarazione del nostro Ministro On. Sandro Bondi, di dimettersi, nonostante sia uscito vittorioso dalla mozione di sfiducia nei suoi confronti. Vittoria peraltro scontata, visto che il Pdl e la Lega avevano voluto che si svolgesse il 26 gennaio 2011 il voto sulla mozione di sfiducia al ministro del Beni Culturali cogliendo l'occasione per sgattaiolare la sfiducia offerta da due dati:

- la contemporanea discussione in sede europea degli impegni per la difesa dei cristiani nel mondo, tema al quale l'Udc aveva chiarito da tempo di non voler mancare; -l'assenza per gravi malattie di alcuni parlamentari delle opposizioni.

CONTINUA→→



Giuseppe Urbino Segretario Nazionale Confisal-Unsa Beni Culturali

Sommarrio:	
● Torino: conflitto sindacale e proclamazione dello stato di agitazione del personale	3
● Teatro della Pergola di Firenze <i>Bluff del Sindaco Renzi</i> Al Ministero stanno ancora aspettando la sua richiesta o proposta ufficiale. Quello che sanno lo apprendono leggendo i giornali cittadini. Niente di più.	4
● Rischi per la salute legati a stampanti laser, fotocopiatrici e toner	5
● Mobbing e vessazioni sul luogo di lavoro. Importante indagine ISTAT "Il disagio nelle relazioni lavorative"	10
● PART - TIME: UN'OPPORTUNITA' DA TUTELARE.	11
● STRATEGIA EUROPA 2020 - 2. SCUOLA E SISTEMI FORMATIVI PER L'OCCUPAZIONE	12
● Assistenza al familiare disabile: permessi retribuiti anche in caso di lontananza	13
● Cassazione: è lecito per l'azienda intimare un secondo licenziamento per una causa diversa da quella del primo, giudicato illegittimo	14
● Lavoro: 5 motivi per cui si può essere licenziati secondo la Cassazione	15
● Cassazione: il datore di lavoro non è esente da responsabilità per i danni causati ai dipendenti dai propri macchinari	15
● Arriva in cdm il correttivo al decreto 150. Ma resta congelato con la formula «salvo intese»	15
● IO SONO L'AMORE DISPREZZATO IN PATRIA ACQUISTA MERITI ALL'ESTERO	16



La richiesta di un rinvio, come sappiamo, non è stata accettata e la maggioranza ha ottenuto, seppur di misura, una nuova vittoria.

Nonostante ciò il Ministro per i Beni e le Attività Culturali, ha dichiarato alla trasmissione Mattino cinque di Belpietro: "Rifletterò sulla possibilità di mettere a disposizione il mio mandato, al fine di rafforzare il governo", ed ha proseguito affermando "Posso dire che in questi tre anni è stato molto difficile creare un dialogo autentico con una sinistra fanatizzata e intollerante.

Questa è stata una delusione per me". "La mozione di sfiducia nei miei confronti è stata un atto di disonestà politica.

E' stato l'ennesimo tenta-

tivo di dare una spallata al governo".

Anche qui, come per il caso Ruby che vede coinvolto il Premier e per la casa di Montecarlo, che coinvolge il Presidente della Camera, si ha l'impressione che si voglia uscire di proposito dal seminato, per non affrontare i reali problemi del Paese.

Forse dimentica, il nostro Ministro per i Beni e le Attività Culturali, che la mozione di sfiducia non nasceva come atto contro il Governo ma quelle che erano messe in discussione erano le sue capacità di Ministro, a seguito di alcuni fatti eclatanti, come i tagli allo spettacolo ed i crolli a Pompei.

Fatti concreti, quindi, che anche la **CONF.SAL-UNSA Beni Culturali** a-

veva in più riprese denunciato sia nei comunicati stampa che dalle pagine di questo notiziario. In realtà, purtroppo, non esiste da anni una vera politica per la Cultura (quella con la C maiuscola), anche se il Ministero, con operazioni esclusivamente di facciata, cerca di farci credere il contrario.

Pertanto ben farebbe l'On. Bondi a mantenere la parola e dimettersi, lasciando spazio, si spera, a qualcuno più adatto a coprire un ruolo, quello di Ministro per i Beni e le Attività Culturali, che non può essere improvvisato e necessita di particolari capacità, non solo politiche, ma anche tecniche e culturali, qualità per le quali, a tutt'oggi, il nostro Ministro non ha, diciamo così, particolarmente brillato.

**Giuseppe Urbino**



## Torino: conflitto sindacale e proclamazione dello stato di agitazione del personale del Palazzo Reale e del Castello di Racconigi con richiesta della procedura conciliativa.

La nostra Organizzazione Sindacale, unitamente a CISL, UGL e RDB-USB, a seguito della proroga fino al mese di maggio della mostra "Vittorio Emanuele II Re galantuomo" allestita presso le sedi di Palazzo Reale e Castello di Racconigi ha chiesto formalmente la procedura di conciliazione ai sensi dell'art. 2 commi 2 e 3 del protocollo d'intesa tra ARAN e O.O.SS. Del 31.5.2001 e CCNL 2001/2005, indicando lo Stato di agitazione del personale dipendente dalla Soprintendenza Beni Architettonici e Paesaggistici Torino, Asti, Cuneo, Biella e Vercelli limitatamente Al PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO PALAZZO REALE e CASTELLO DI RACCONIGI.

Questo è il testo della nota dell' 11 gennaio 2011, inviata a: Commissione di Garanzia c/o Aran, Soprintendenza Beni Architettonici e Paesaggistici per le provincie di Torino, Asti, Cuneo, Biella e Vercelli, Ministero per i Beni e le Attività Culturali - Direzione Generale per l'Organizzazione, gli Affari Generali, l'Innovazione, il Bilancio ed il Personale e alla Direzione Regionale Beni Culturali e Paesaggistici del Piemonte.

Le scriventi OO.SS. sono venute a conoscenza, attraverso il sito istituzionale del Ministero per i beni e le

attività culturali, che la mostra "Vittorio Emanuele II Re galantuomo" allestita presso le sedi di Palazzo Reale e Castello di Racconigi è stata prorogata sino al mese di maggio.

Tale notizia frantuma il clima di relazioni sindacali che si è costruito sin dall'ottobre 2010, data di avvio della mostra. Clima che ha consentito di sostenere l'impianto della mostra con l'intesa che si sarebbe effettuata e agevolata la nuova organizzazione del lavoro determinatasi con sacrifici da parte del personale sino al 13 marzo 2011.

Nell'incontro tenutosi il 24 novembre scorso, presente il direttore regionale, l'argomento eventuale "proroga" era stato affrontato con l'intesa che prima di stabilire un prolungamento della mostra, ci sarebbe stato un confronto per consentire alle parti sindacali di render compatibile il tutto con le esigenze dei lavoratori.

Così non è stato. La mostra all'atto dell'avvio ha comportato la modifica degli ordini di servizio per gli addetti (riduzione fruizione ferie e accumulo di ore riposo) ed ora l'ulteriore prolungamento della stessa comporta inevitabilmente una compressione del diritto a fruire le ferie 2010 e una commistione con quelle maturande. Di fatto accadrà che, una volta terminata la

mostra, Palazzo Reale e il Castello di Racconigi dovranno chiudere i battenti per consentire il godimento delle ferie e ciò determina una penalizzazione anche per l'utenza pubblica. In buona sostanza, al fine di assecondare una mostra organizzata da una Fondazione, si restringe l'utilizzo e il godimento della struttura pubblica all'utenza pubblica e si comprimono i diritti dei lavoratori.

Tutto ciò altera il diritto contrattuale alla fruizione delle ferie senza dimenticare che si instaura per i lavoratori presso tali siti un regime differenziato dagli altri lavoratori per quanto concerne ferie e monte ore. Alla luce di quanto sopra indicato le scriventi Segreterie territoriali, vista la situazione di fatto determinatasi e l'assenza di informazione diretta e di qualsiasi confronto preliminare, comunicano l'insorgenza di un conflitto sindacale e formalmente proclamano lo stato di agitazione del personale del Palazzo Reale e del Castello di Racconigi con richiesta della procedura conciliativa.

Le scriventi OO.SS. comunicano lo stato di agitazione fermo restando le eventuali e ulteriori azioni sindacali in conformità agli accordi nazionali e nel rispetto delle procedure di conciliazione.

**Luigi Solletti**



# Teatro della Pergola di Firenze

## *Bluff del Sindaco Renzi*



**Al Ministero stanno ancora aspettando la sua richiesta o proposta ufficiale. Quello che sanno lo apprendono leggendo i giornali cittadini. Niente di più.**

**Nell'occasione, la CONF.SAL-UNSA ha ricordato al Sindaco Renzi che l'invito al Caffè fattogli ad agosto è sempre valido, e non importa andare ad Arcore per prenderlo...**



Teatro della Pergola di Firenze

**Sulla nuova gestione del teatro della Pergola di Firenze, prevista dal recente accordo fra Comune e Ministero dei Beni culturali, al sindacato Confisal-Unsa Beni Culturali risulta che al Ministero "stanno ancora aspettando una richiesta o proposta ufficiale da parte del sindaco Renzi".**

Il nostro Coordinamento, ha chiesto al riguardo anche la situazione del personale, rendendo noto di aver "interpellato il Ministero nella persona interessata, cioè il Capo di Gabinetto nonché direttore generale allo spettacolo, **Salvo Nastasi** il quale ha riferito categoricamente che il Ministero ufficialmente non sa niente al 27 gennaio 2011". "Tutto quello che sa, il Ministero lo apprende dalla lettura dei giornali cittadini perché vengono riportati nella Rassegna Stampa del MiBAC. Niente di più. Non una lettera, non una richiesta di affidamento a seguito del federalismo demaniale già divenuto legge, non una proposta, tanto per lo stabile quanto per

l'impiego o la gestione del personale".

Questo è la situazione attuale che a distanza di oltre tre mesi tutto è fermo da parte del Comune di Firenze (vedasi anche ns. Notiziario n. 56 di ottobre 2010, pag. 7).

La Confisal-Unsa, nell'occasione, ha ricordato al Sindaco Renzi che « l'invito al caffè fattogli ad agosto è sempre valido e... non importa andare ad Arcore per prenderlo».

**Learco Nencetti**



## CONFISAL-UNSA BENI CULTURALI

# TESSERAMENTO 2010/2011

**Per la difesa dei tuoi interessi**

**Per una maggiore tutela sindacale**

**Iscriviti al tuo Sindacato Autonomo**

**RIVOLGITI CON FIDUCIA PRESSO LA NOSTRA SEDE**

c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali - 00186 Roma - Via del Collegio Romano, 27  
Tel. 06 6723 2348 - 2889 Fax. 06 6785 552

[info@unsabeniculturali.it](mailto:info@unsabeniculturali.it) - [www.unsabeniculturali.it](http://www.unsabeniculturali.it)

## Rischi per la salute legati a stampanti laser, fotocopiatrici e toner



Da qualche anno le polveri di toner, i composti organici volatili e l'ozono emessi nell'aria all'interno dei locali attraverso la manipolazione e l'uso di stampanti laser e fotocopiatrici, sono stati messi in relazione con alcuni disturbi. Questa scheda informativa fornisce un orientamento sulle conoscenze attuali relative ai rischi per la salute legati a stampanti laser, fotocopiatrici e, in particolare, ai toner. Nel processo di stampa e di fotocopia si svolgono processi chimici e fisici complessi, nel corso dei quali i componenti di toner e carta reagiscono sotto l'effetto della luce e di temperature elevate.

Queste reazioni possono liberare composti organici volatili di diverse classi chimiche, particelle piccolissime di toner e di carta, ma anche gas, che vengono rilasciati nell'aria all'interno dei locali. La qualità e la quantità di sostanze emesse sono determinate dal procedimento tecnico, dal tipo di toner e di carta utilizzato, dal modello e dall'età dell'apparecchio, dalla manutenzione e dalle condizioni ambientali.

Emissioni di stampanti laser e fotocopiatrici

Stampanti laser e fotocopiatrici possono emettere piccole quantità di polvere, composti organici volatili (COV) e ozono.

Grazie al progresso tecnico, in molti dispositivi moderni (tecnica a transfer roller) oggi l'ozono praticamente non è più presente.

Per quanto riguarda le emissioni di polveri, possono essere sia polveri di carta, sia polveri di toner, anche se la percentuale delle polveri di carta è di gran lunga maggiore. I toner sono costituiti da piccolissime particelle di materia termoplastica (copolimeri stirolo-acrilato, nelle stampanti ad alto rendimento in parte poliestere), che si fISSANO sulla carta per fusione. Come pigmenti coloranti, nei toner neri si utilizza il nerofumo ("carbon black" o nerofumo per uso industriale) o l'ossido di ferro, nei toner in altri colori invece si utilizzano pigmenti organici. Oltre a questi componenti principali, i toner comprendono diversi coadiuvanti come cera, acido silicico (diossido di silicio amorfo come antiagglomerante) e, in parte, anche piccole quantità di sali metallici per controllare le proprietà elettromagnetiche. Il diametro delle particelle del toner è pari a 2 - 10  $\mu\text{m}$ . I COV possono essere emessi dalla fusione del toner, ma anche dal riscaldamento della carta. I COV sono per esempio stirolo, toluolo, etilbenzolo, xilolo, fenoli, aldeidi e chetoni. In

particolare negli apparecchi di tipologia costruttiva più vecchia, nei materiali dei toner è stata accertata la presenza di benzolo.

L'analisi della composizione chimica dei toner in commercio, eseguita con diverse tecniche, ha rivelato oltre a carbonio, ferro e rame anche piccole percentuali di diversi altri elementi.

Si tratta essenzialmente di tracce (quantità nell'ordine di ppm), di titanio, cobalto, nichel, cromo, zinco, stronzio, zirconio, cadmio, stagno, tellurio, tungsteno, tantalio e piombo.

Caratteristiche delle emissioni di stampanti laser e fotocopiatrici

### Tossicità

Le analisi sulla tossicità dei toner effettuate attraverso sperimentazioni sugli animali dimostrano che questi prodotti devono essere classificati nella categoria "polveri granulari biopersistenti senza tossicità sostanziale specifica conosciuta" (GBS).

La polvere di toner, costituita principalmente da particelle polimeriche, si differenzia dalle polveri fini atmosferiche: al contrario di queste ultime, infatti, il toner non è solubile in soluzioni acquose e quindi è persistente nei liquidi e nei tessuti biologici. La polvere di toner è una polvere respirabile, capace di penetrare fino agli alveoli polmonari e, con le stampanti in funzione, presenta percentuali nell'ordine di <100 nm (polveri ultrafini)

CONTINUA →

Per la sua composizione, la polvere di toner è una sostanza non biodisponibile e biologicamente ha un comportamento pressoché inerte. In concentrazioni vicine a quelle reali, in caso di inalazione, ingestione e contatto con la pelle, la polvere di toner non presenta tossicità acuta specifica. In caso di accumulo di particelle di toner nel tessuto polmonare di animali da laboratorio dopo un'inalazione di lunga durata di concentrazioni elevate di toner, sono state confermate polmoniti croniche e crescita del tessuto polmonare (fibrosi). I toner hanno un effetto cancerogeno? Per la valutazione delle proprietà cancerogene di una sostanza si applicano criteri come analisi epidemiologiche, frequenza del cancro in determinati gruppi professionali, sperimentazioni su animali con un'azione simile a quella del posto di lavoro, dati sperimentali e misurazioni degli agenti nell'aria ambiente. Finora, le polveri di toner sono state classificate come sostanza non cancerogena sia nell'elenco svizzero dei valori limite, sia negli elenchi dei valori limite vigenti a livello internazionale (UE; International Agency for Research on Cancer IARC, Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG; American Conference of Industrial Hygienists ACGIH). Gli studi di inalazione in vivo su ratti e criceti non hanno fornito indicazioni di un potenziale effetto cancerogeno. In uno studio (F. Pott, M. Roller) sui ratti, dopo la somministrazione diretta di diverse polveri a dosi elevate direttamente in trachea si è osser-

vato un aumento di tumori ai polmoni. Tutte le polveri analizzate - ossia quelle senza rischio conosciuto - in questo studio hanno provocato un aumento di frequenza del tumore. Questo studio non ha risposto alla domanda se tutte queste polveri (la polvere di toner era una delle polveri esaminate) debbano essere classificate in generale come cancerogene. I toner normalmente utilizzati oggi non sono mutageni (negativi al test di Ames). Gli studi più recenti condotti con metodi citogenetici sollevano la questione se le emissioni delle fotocopiatrici possano avere un effetto genotossico; a questo riguardo sono necessarie ulteriori indagini. Dal momento che l'uso di stampanti laser e fotocopiatrici è connesso a una scarsa esposizione all'inalazione di toner, non si devono temere effetti cancerogeni. Naturalmente non si può escludere un effetto cancerogeno delle polveri di toner, ma, allo stato attuale delle conoscenze, tale effetto non può essere giudicato probabile. Risultati delle misurazioni. Per la valutazione di un effetto potenzialmente nocivo delle polveri di toner, sono importanti le emissioni effettivamente liberate nelle operazioni di copia e di stampa. Queste emissioni dipendono non solo dalla composizione del materiale del toner, ma anche da un gran numero di fattori diversi, per esempio il tipo di cartuccia, la temperatura d'esercizio, la velocità di copia, la durata dell'utilizzo della fotocopiatrice e una serie di altri fattori. L'Istituto professionale tedesco per la sicu-

rezza sul lavoro BIA, in Germania, ha effettuato misurazioni estese durante il funzionamento di stampanti in bianco e nero e di stampanti a colori. Le misurazioni effettuate nei locali adibiti a ufficio hanno dimostrato che la concentrazione di polvere inalabile è tra 60 e 80 µg/m<sup>3</sup> circa, indipendentemente dal fatto che vengano utilizzate stampanti laser o fotocopiatrici. Le misurazioni di polvere di toner, cobalto e nichel hanno mostrato che la concentrazione di polvere nella zona di respirazione dei lavoratori era inferiore a quella dell'aria esterna. Durante l'uso, fotocopiatrici e stampanti rilasciano nell'aria ambiente anche composti organici volatili (COV). Le concentrazioni misurate nell'aria ambiente si collocano tutte pressappoco nell'ordine dell'inquinamento di fondo della popolazione generale, quindi a quella stessa concentrazione alla quale attualmente l'uomo è esposto attraverso l'ambiente. Pertanto, sono ampiamente al di sotto del valore limite di esposizione professionale per le rispettive singole sostanze. Negli studi più recenti con monitoraggio biologico non è stata dimostrata una contaminazione maggiore dell'organismo, in riferimento ai metalli pesanti e ai componenti di solventi, neppure in caso di uso intensivo di questi dispositivi. Nel 2007, l'università di Giessen ha pubblicato i primi risultati di uno studio pilota per valutare le possibili relazioni tra le emissioni delle apparecchiature da ufficio, in particolare le fotocopiatrici e

CONTINUA→→

le stampanti laser, e i danni per la salute negli impiegati d'ufficio (Studio sui toner, direttore dello studio Prof. Dr. V. H. Mersch-Sundermann).

Lo studio ha evidenziato che, all'accensione delle stampanti laser, per un breve lasso di tempo (cioè per pochi minuti) la concentrazione delle particelle ultrafini può crescere in misura significativa.

Per gli autori non è ancora chiaro quale rilevanza abbia per la salute l'emissione di tali particelle ultrafini e confermano che, a prescindere da queste questioni aperte, al momento non è possibile desumere effetti acuti per la salute dalle singole variabili misurate nello studio pilota. Gli autori sono convinti inoltre che, in relazione agli ordini di grandezza dei TVOC (composti organici volatili totali) trovati, non vi siano da temere effetti negativi per la salute sugli impiegati degli uffici. L'Istituto federale per la valutazione dei rischi, in qualità di committente, ha confermato che, in base ai risultati delle misurazioni, non si devono temere effetti dannosi per la salute legati ai composti organici volatili (COV) sugli impiegati degli uffici. Le concentrazioni di polvere erano nell'ordine di 60 – 80 µg/m<sup>3</sup>, quindi molto al di sotto del valore limite di esposizione professionale. A prescindere dalle questioni ancora aperte nella quantificazione e nell'identificazione delle particelle con diametro ridotto emesse inizialmente nelle stampanti laser, non è stato possibile attribuire a queste effetti acuti sulla salute. La Queensland

University of Technology di Brisbane, Australia, ha condotto uno studio (pubblicato sul web nell'agosto 2007, autori: Congrong, Morawska, Taplin) e ha rilevato che le stampanti laser possono essere una fonte di particelle e aerosol ultrafini e che i tassi di emissione variano in base alla tipologia di apparecchio. Inoltre si è scoperto che la maggior parte delle stampanti esaminate non provoca un aumento della quantità di particelle di diametro inferiore a 1 micrometro (PM1).

Lo studio non dice nulla su eventuali effetti sulla salute e neppure sono stati eseguiti accertamenti medici.

Disturbi della salute

La letteratura scientifica riporta rapporti su casi particolari e studi singoli relativi a disturbi dovuti a esposizione alla polvere di toner. Tra i lavoratori raramente possono verificarsi disturbi specifici, per esempio prurito e irritazione cutanea, bruciore agli occhi, tosse, dispnea, asma e mal di testa. Nei casi in cui sono stati effettuati test d'ipersensibilità per dimostrare una reazione allergica degli impiegati verso i materiali impiegati per i toner o misurazioni delle funzionalità polmonare, generalmente non sono state confermate allergie. I maleseri menzionati devono essere valutati nel singolo caso come risposte aspecifiche allo stimolo, riconducibili o a condizioni di lavoro sfavorevoli o a una ipersensibilità individuale delle mucose. Nella letteratura scientifica sono stati descritti casi singoli di allergie documentate delle vie respiratorie supe-

riori ("rinite allergica") e delle vie respiratorie inferiori (asma bronchiale).

I rapporti pubblicati sulla letteratura non scientifica a proposito di disturbi per la salute frequenti e in parte gravi generalmente sono documentati in modo insufficiente (predisposizioni e malattie preesistenti, mancanza di delucidazioni, valutazioni dell'igiene del lavoro carenti). Le conclusioni degli autori sono state tratte sulla base delle descrizioni e delle impressioni soggettive degli impiegati oppure sono state registrate solo retrospettivamente attraverso un questionario. Attualmente, questi rapporti non consentono di dedurre una correlazione causale scientificamente ricostruibile tra l'esposizione alla polvere di toner e gli effetti sulla salute descritti. In circa 600 dipendenti con oltre 20 anni di esposizione alle polveri di toner legata all'attività professionale (attività con contatto diretto con i toner nella produzione dei toner e nello sviluppo di fotocopiatrici e stampanti, nonché nei lavori di manutenzione e riparazione a fotocopiatrici e stampanti) non si è accertata nessuna correlazione rilevante tra l'esposizione ai toner e le limitazioni della funzionalità polmonare rispetto alle persone non esposte (Nakadate). Allo stato attuale delle conoscenze, è poco probabile che attraverso l'esposizione alle emissioni di fotocopiatrici e stampanti laser nell'uomo siano provocate malattie polmonari interstiziali (malattie della struttura polmonare e pneumoconiosi).

CONTINUA→→

Nel febbraio 2007, l'università di Giessen ha condotto uno studio clinico, come integrazione dei risultati delle misurazioni (vedi paragrafo Risultati delle misurazioni), su un gruppo di persone all'interno degli uffici. Il controllo ha interessato 69 persone provenienti da quattro complessi di uffici: sono stati confrontati i risultati su 36 persone che accusavano disturbi correlati all'ambiente di lavoro, 7 che si definivano danneggiate dai toner e 26 senza disturbi correlati all'ambiente di lavoro. Sono stati ricercati indizi di allergie e di eventi infiammatori. È stato sottolineato che il metodo di selezione esclude una vera rappresentatività, dal momento che sono stati esortati a partecipare i soggetti da "punti caldi". Le persone con disturbi della salute correlati all'ambiente di lavoro non presentavano un tasso elevato di malattie preesistenti. Sulla base dei parametri selezionati (CRP, ossido di azoto nell'aria espirata, anticorpi delle allergie) non sono stati osservati segni di reazioni infiammatorie delle vie respiratorie, di un'inflammatione sistemica o di una tendenza aumentata alle allergie nei dipendenti con disturbi correlati all'ambiente di lavoro. L'Istituto federale per la valutazione dei rischi, in qualità di committente, ha ricordato che è difficile valutare se e in qual misura sono legati i disturbi soggettivi, i parametri oggettivi e i valori delle emissioni misurati e che, nel complesso, l'analisi clinica non indicherebbe specifici problemi di salute dovuti alle emissioni dei toner. Questo studio

pilota evidenzia che nelle persone impiegate in ufficio possono manifestarsi disturbi correlati all'ambiente di lavoro, ma questi disturbi possono avere le cause più disparate. Sulla scorta dello studio pilota non è possibile fare affermazioni sulla frequenza dei disturbi correlati all'ambiente di lavoro (gli autori confermano: «Il metodo di selezione esclude la rappresentatività; i soggetti sono stati invitati a partecipare da "punti caldi"»). Lo studio non fornisce alcuna indicazione che i lavoratori con disturbi correlati all'ambiente di lavoro presentino segni di un'inflammatione delle vie respiratorie, di un'inflammatione sistemica o di un aumento di allergie.

#### Conclusioni

I toner sono composti da materie termoplastiche (particelle polimeriche), nelle quali sono legati i pigmenti. I diametri delle particelle si collocano generalmente nell'ordine di 2 - 10 µm con valori medi di circa 5 µm. I toner devono essere classificati come polvere respirabile (capace di penetrare sino agli alveoli polmonari). Le particelle polimeriche non sono solubili in soluzioni acquose e quindi sono persistenti in fluidi e tessuti biologici. Sotto l'aspetto biologico hanno un comportamento pressoché inerte. Nelle sperimentazioni sugli animali con concentrazioni vicine a quelle reali la loro tossicità è scarsa. I toner vengono quindi classificati nella categoria delle polveri granulari bio-persistenti senza tossicità sostanziale specifica conosciuta (GBS). Durante l'uso, fotocopiatrici e stampanti

emettono inoltre nell'aria ambiente COV, ozono e altre sostanze come composti dello stagno e metalli pesanti. Le concentrazioni nell'aria ambiente risultanti e misurate si collocano ampiamente al di sotto dei valori limite di esposizione professionale attualmente in vigore. Le analisi con biomonitoraggio non hanno fornito segnali di una contaminazione interna più alta di metalli pesanti/solventi nelle persone che professionalmente hanno un contatto intensivo con stampanti laser e copiatrici. Non è stato chiarito quale peso vada attribuito all'emissione transitoria di particelle ultrafini per pochi minuti all'accensione delle stampanti laser. I rapporti sui casi finora pubblicati dimostrano che le persone con una iperreattività aspecifica nasale o bronchiale possono sviluppare sintomi come starnuti, rinite, stimolo di tosse e disturbi respiratori. Generalmente, si tratta di reazioni aspecifiche di ipersensibilità dovute a un effetto irritativo delle emissioni. Tali reazioni sono eliminabili attraverso il miglioramento delle condizioni di igiene del lavoro. In letteratura, solo molto raramente sono documentate vere allergie delle vie respiratorie ai toner. Lo studio pilota dell'università di Giessen non ha fornito indicazioni di una reazione infiammatoria delle vie respiratorie, di una reazione infiammatoria generale o di un aumento di allergie nei lavoratori che conducono i propri disturbi alle emissioni dei toner. I toner oggi utilizzati non sono mutageni.

CONTINUA→→



Nelle sperimentazioni su ratti e criceti con somministrazione di toner per via inalativa non si è osservato un aumento di tumori maligni. In un esperimento sui ratti, con instillazione diretta di elevate quantità di toner, si è osservato un aumento dei tumori polmonari. Si continua a studiare le indicazioni di un effetto genotossico delle emissioni delle stampanti. Un effetto cancerogeno non è naturalmente escluso, ma allo stato attuale dei dati non può essere ritenuto probabile. I valori limite di esposizione professionale non costituiscono un limite sicuro tra concentrazioni "pericolose" e "innocue" e i disturbi della salute - anche in caso di rispetto dei valori limite - non possono essere esclusi. Per questi dipendenti si devono trovare soluzioni individuali. Per esempio una migliore ventilazione dell'ufficio o lo spostamento della stampante e/o della copiatrice in una stanza separata. Inoltre, soprattutto se si utilizzano stampanti e toner di vecchio tipo, bisogna provare a sostituirli con un apparecchio moderno e a basse emissioni oppure a cambiare il materiale del toner (impiego di un toner con la certificazione di compatibilità ambientale «Angelo azzurro»). In linea di massima, se si manifestano disturbi occorre verificare anche lo stato di manutenzione della copiatrice. Se i disturbi persistono anche dopo avere adottato i provvedimenti necessari, sono indicati ulteriori accertamenti relativi all'igiene del lavoro e/o alla medicina del lavoro. La Suva segue costantemente le ricerche relative a questa problematica.

#### Raccomandazioni

##### Misure generali

-Rispettare scrupolosamente le istruzioni riportate nel manuale d'uso del fabbricante

-Collocare gli apparecchi in un locale ampio e ben ventilato

-Installare le apparecchiature di elevata potenza in un ambiente separato e, se necessario, dotare questo ambiente di un impianto di aspirazione locale

-Non direzionare le bocchette di scarico dell'aria verso le persone

-Sottoporre gli apparecchi a manutenzione regolare

-Optare per sistemi di toner chiusi

-Sostituire le cartucce del toner secondo le indicazioni del fabbricante e non aprirle a forza

-Rimuovere la sporcizia provocata dal toner con un panno umido; lavare le parti principali imbrattate dal toner con acqua e sapone; se il toner viene a contatto con gli occhi, lavare con acqua per 15 minuti. Se il toner viene a contatto con la bocca, sciacquarla con grandi quantità di acqua fredda. In linea di massima, non utilizzare acqua calda o bollente (i toner diventano appiccicosi).

-Eliminare scrupolosamente e con cautela la carta inceppata per non sollevare inutilmente polvere.

-Utilizzare guanti monouso per riempire la polvere di toner o i toner liquidi.

Provvedimenti in caso di esposizione elevata a polvere di toner (guasti, manutenzione e riparazione).

Quando si sostituiscono le cartucce di stampa e durante la pulizia e la manutenzione degli apparecchi, si possono verificare brevi emissio-

ni di polvere di toner. Le persone che svolgono queste attività frequentemente o abitualmente, pertanto, possono essere esposte in misura più massiccia alla polvere di toner. Per questa ragione, nei confronti di queste persone è necessario prendere i provvedimenti adeguati a ridurre l'inalazione di polvere di toner. Le misure principali sono:

-pulizia degli apparecchi con un aspirapolvere testato, non pulire gli apparecchi soffiando con aria compressa.

-qualora si tema un'emissione di polvere piuttosto forte: buona ventilazione; utilizzo di una mascherina del tipo FFP2; utilizzo di occhiali di protezione.

-pulizia dell'area circostante l'apparecchio con un panno umido al termine della manutenzione.

-indossare guanti di protezione adeguati (tenendo conto, tra l'altro, del prodotto di pulizia utilizzato).

Provvedimenti da adottare in caso di malesseri dei dipendenti

I malesseri correlati all'ambiente di lavoro accusati dai dipendenti devono essere presi sul serio. In caso di malesseri, è necessario verificare e attuare dei provvedimenti per migliorare la condizione dell'igiene del lavoro. Generalmente, in questo modo si riesce a eliminare i malesseri o almeno a ottenere un notevole miglioramento. Se i malesseri persistono anche dopo aver migliorato l'ambiente di lavoro, è necessario svolgere indagini più approfondite.

**(Fonte: SUVA - Divisione Medicina del Lavoro )**

A cura di Stefano Innocentini

# RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

## Mobbing e vessazioni sul luogo di lavoro. Importante indagine ISTAT “Il disagio nelle relazioni lavorative”

L'impegno pluriennale nella lotta contro il mobbing e le vessazioni sul luogo di lavoro di Giovanni D'Agata, componente del Dipartimento Tematico Nazionale “Tutela del Consumatore” di Italia dei Valori e fondatore dello “Sportello dei Diritti” oggi può contare su alcuni dati ufficiali che sicuramente contribuiranno a farci riflettere sulla necessità di un intervento (decisivo) legislativo per debellare questa piaga moderna.

Dati ufficiali, dicevamo perché provengono dall'istituto di statistica nazionale, l'ISTAT che per la prima volta con una relazione pubblicata il 15 settembre 2010 dal titolo quantomai eloquente “Il disagio nelle relazioni lavorative” ha analizzato tale fenomeno prendendo in considerazione il biennio 2008 - 09 e quindi un periodo di tempo sufficiente per verificare che non a torto il mobbing, senza che venga mai nominato con tale appellativo nello studio dell'ente, che da anni combattiamo, costituisca una moderna patologia da debellare.

Per tali ragioni riportiamo integralmente gli sconvolgenti dati sulle “vittime di vessazioni sul luogo di lavoro” (così le definisce anche l'ISTAT). Non può non sorprendere la cifra dei lavoratori, ben 2milioni 91mila (7,2 per cento) “che hanno dichiarato di aver subito vessazioni in ambito lavorativo nel corso della vita.

Le vessazioni si sono verificate per il 5,2 per cento dei lavoratori negli ultimi tre anni e per il 3,5 per cento negli ultimi 12 mesi (Tavola 5).

Analizzando le percentuali negli ultimi tre anni, i comportamen-

ti persecutori e discriminatori riguardano, nel 91,0 per cento dei casi, la sfera della comunicazione, nel 63,9 per cento la qualità della situazione professionale, nel 64,1 per cento l'immagine sociale, nel 50,4 per cento le relazioni sociali e nel 3,9 per cento dei casi aggressioni vere e proprie (Tavola 2). Più specificatamente le vessazioni riguardano nel 79,9 per cento dei casi le critiche senza motivo e l'essere incolpati di qualsiasi problema o errore e nel 62,7 per cento le scenate e/o sfuriate.

Sono tra il 34 e il 38 per cento le persone messe a lavorare in condizioni estremamente disagiate o senza gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro, calunniate, derise e oggetto di scherzi pesanti, i soggetti a cui vengono affidati temporaneamente mansioni inferiori o superiori con l'intento di umiliarli o metterli in difficoltà e le persone che vengono umiliate o prese a parolacce.

Nel 30,3 per cento dei casi, invece, è stato loro impedito di ottenere incentivi, promozioni o riconoscimenti assegnati ad altri colleghi, nel 27-29 per cento esse sono state escluse volutamente da occasioni di incontro, cene sociali, riunioni di lavoro e non viene più rivolta loro la parola.

Infine, nel 20,7 per cento viene loro impedito di incontrare o parlare con i colleghi con cui si trovano bene, nel 18,1 per cento costoro sono attaccati rispetto alle loro opinioni politiche e religiose, nel 12,1 per cento subiscono controlli o sanzioni disciplinari, nel 7,9 per cento offerte di tipo sessuale e nel 3,5

per cento aggressioni. L'analisi per genere mostra alcune differenze.

Le lavoratrici subiscono più di frequente, rispetto ai propri colleghi maschi, le scenate, le critiche senza motivo, vengono più spesso umiliate, non si rivolge loro la parola e ricevono più offerte o offese di tipo sessuale.

Per gli uomini le situazioni critiche riguardano più direttamente l'attività lavorativa in quanto vengono messi a lavorare più di frequente in condizioni disagiate, non vengono dati loro gli incentivi o le promozioni che altri hanno, ricevono maggiori sanzioni o controlli disciplinari; inoltre, sono attaccati di più per le loro opinioni politiche e religiose, viene loro impedito di stare con colleghi con cui hanno buoni rapporti e sono più di frequente aggrediti fisicamente.

Negli ultimi tre anni per la maggior parte delle vittime (84,7 per cento) l'attacco tocca più di una sfera personale; in particolare, il 28 per cento ha subito attacchi a due aree, il 27,7 per cento a tre, il 26,3 per cento a quattro e il 2,7 per cento a tutte le aree. Solo il 15,3 per cento ha subito attacchi su un unico aspetto (Tavola 3). Attacchi ad una sola area sono più frequenti per gli uomini (18,3 per cento contro 11,9 per cento delle donne), mentre gli attacchi a due aree e a tre sono più frequenti per le femmine (60,9 per cento contro 51 per cento dei maschi)”

**(Fonte ISTAT. Il disagio nelle relazioni lavorative. 15/09/2010).**

**A cura di Anna Pignataro**

## NOTIZIE DALLA FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

### PART - TIME: UN'OPPORTUNITA' DA TUTELARE.



Come noto, il 4 novembre 2010 il c.d. “Collegato Lavoro”, dopo circa due anni di traversie parlamentari e istituzionali, è divenuto Legge n. 183 dello Stato.

Tra le diverse previsioni rilevanti per il pubblico impiego che esso contiene, ve n'è una che riguarda il lavoro a tempo parziale.

Una prima modifica sostanziale del rapporto di lavoro a part-time nel pubblico impiego era stata già realizzata attraverso il D.L. n. 112-2008, poi convertito con modificazioni in Legge n. 133-2008.

Tale normativa trasformava il part-time da un diritto del dipendente che, anche in virtù dei connessi risparmi di bilancio veniva riconosciuto pressochè automaticamente da parte dell'Amministrazione (salvo l'eventuale collisione con specifiche esigenze di

servizio), in un diritto che “può essere concesso” a discrezione dall'Amministrazione.

Sulla materia interviene in modo non trascurabile proprio la L. 183-10, che all'art. 16 conferisce l'opportunità alle Amministrazioni di riconsiderare entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge stessa quei provvedimenti di part-time concessi prima del D.L. 112-2008. Non va dimenticato in ogni caso che la modalità di lavoro a tempo parziale è un'opportunità che spesso diventa una vera e propria necessità per tutte quelle lavoratrici e quei lavoratori che devono far coincidere l'esigenza del lavoro e dello stipendio con quelle responsabilità di carattere familiare che spesso ricadono direttamente sulle loro spalle stante la modeste politiche di sostegno alle infrastrutture sociali che il nostro Paese è in grado di realizzare, sia per mancanza di sensibilità culturale e politica, sia per le ridotte risorse pubbliche disponibili.

In questa cornice, la Federazione Confsal-Unsa considera il part-time u-

na modalità di lavoro da tutelare e pertanto ritiene:

ai sensi della normativa in vigore, le Amministrazioni non sono obbligate a riconsiderare i provvedimenti di part-time concessi prima del D.L. 112-2008, ma semplicemente ne hanno facoltà, e tale facoltà può non essere usata.

In virtù della previsione dell'art. 16 che impone alle amministrazioni di rivedere i provvedimenti “nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede”, le Amministrazioni stesse debbano interpretare il principio di correttezza salvaguardando le situazioni consolidate, astenendosi dal rivedere i relativi provvedimenti autorizzativi di part-time a suo tempo concessi.

**Massimo Battaglia**



## STRATEGIA EUROPA 2020 – 2. SCUOLA E SISTEMI FORMATIVI PER L'OCCUPAZIONE

“La mancanza di concreti investimenti nei settori strategici della formazione, dell'innovazione e della ricerca e di serie politiche occupazionali hanno determinato un impoverimento dell'offerta formativa...”. Questa locuzione, in particolare, del Segretario NIGI risulta connessa con la strategia in oggetto.

Nello specifico, è necessario, in Italia, potenziare il sistema di orientamento alla formazione per evitare, soprattutto ai giovani, **percorsi che non avranno sbocco** nel mercato del lavoro. La percentuale di lavoratori con diploma o laurea che è utilizzata in maniera incoerente con i propri titoli di studio è la più alta d'Europa. L'orientamento alla scelta di percorsi scolastici con attenzione alle attitudini e potenzialità dei discenti è necessario anche per contrastare i fenomeni di dispersione e abbandono scolastico. Dice il Ministro Sacconi: “I profili educativi sono la politica fondamentale per l'occupabilità della persona”. Ma comunque i nostri servizi di collocamento e orientamento, per agevolare il passaggio verso il mercato del lavoro, rimangono chiaramente insufficienti e inefficienti.

Anche per superare la pratica della ricerca di lavoro attraverso sistemi informali, amicali o clientelari occorre sostenere e meglio **coordinare l'intermediazione** da parte dei centri pubblici e

delle agenzie private per l'impiego, sulla base di accreditamento o autorizzazione istituzionali.

La Confsal, con attenzione a quanto sostenuto dai Ministri del Lavoro e dell'Istruzione in “Italia 2020 - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro”, ritiene urgente sbloccare la nostra società al fine di modernizzare le regole del mondo del lavoro, in rapido e globale cambiamento. Per opportuna conoscenza, a favore dei nostri iscritti, si riportano di seguito, in estrema sintesi, alcune osservazioni di rilievo che definiscono utilità e contenuti di azioni prospettate:

- manca un vero contatto con il mondo del lavoro già durante i percorsi formativi; i nostri giovani, così, incontrano il lavoro in età troppo avanzata e, per di più, con conoscenze poco spendibili;
- occorre investire sulla mobilità degli studenti (premiare e sostenere i centri migliori) e non sulla moltiplicazione delle sedi, ampliando la disponibilità di **borse di studio e residenze** quando legate al merito, predisponendo, inoltre, strumenti di finanziamento agli studenti che vogliono investire sul proprio futuro. Pertanto: studi superiori **come capitale** di investimento, come dimostra il differenziale di reddito che laurea e diplomi professionali superiori garantiscono an-

che nel nostro Paese;

- le proiezioni al 2020 vedono l'Italia in una posizione di grave difficoltà, nel contesto internazionale e comparato, rispetto alle prospettive demografiche, occupazionali e di crescita. Si prevede, in particolare, una forte **carenza di competenze** elevate e intermedie legate ai nuovi lavori e un **disallineamento** complessivo della offerta formativa rispetto alle richieste del mercato del lavoro;

- vedere nella scuola e nel lavoro due mondi alternativi e separati è una concezione lontana dalla realtà. E' necessario programmare e integrare **apprendimento, studio e lavoro** durante l'intero ciclo di partecipazione alla vita attiva;

- sono le scuole e le sedi universitarie a dover svolgere a livello istituzionale, e con il coinvolgimento attivo di tutti i docenti e delle famiglie, un ruolo insostituibile di “intermediazione” tra i giovani e la società formativi e preparandoli adeguatamente all'inserimento nel mondo del lavoro;

allo studente che si appresta a iscriversi a un corso universitario è importante che sia fornito un quadro completo delle **possibilità di inserimento lavorativo** post laurea, alla luce della richiesta del mercato del lavoro di persone con le competenze fornite dalla facoltà scelta. (Area Welfare - F.Cagnasso)

**Marco Paolo Nigi**



## RACCOLTA INFORMATIVA GIURIDICA—LEGALE

In questa rubrica pubblichiamo gli articoli che rivestono particolare importanza, per il loro contenuto giuridico-legale a cura di M. Antonietta Petrocelli

### Assistenza al familiare disabile: permessi retribuiti anche in caso di lontananza



La sentenza del Tar Puglia-Bari n. 63 del 14 gennaio 2011 si pronuncia in materia di fruibilità da parte del lavoratore dei permessi mensili retribuiti previsti dall'art. 33 della legge 104 del 1992. La legge prevedeva che colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità - parente o affine entro il terzo grado, convivente - ha diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona

con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno. La normativa in proposito prevedeva inoltre che il genitore o il familiare lavoratore con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado, e che sia con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. L'inciso "con lui convivente", inizialmente presente nel testo dell'articolo 33, è stato poi soppresso dall'art. 19 della legge 53 del 2000. Secondo la circolare INPS n. 90 del 23 maggio 2007 il requisito della continuità non coincide con l'assistenza quotidiana, ma è sufficiente che tale assistenza si svolga secondo criteri di sistematicità e adeguatezza, che non si escludono in

caso di lontananza del dipendente dalla sede del disabile. Quindi la distanza non può essere considerata elemento risolutivo per la mancata concessione del beneficio. Secondo i giudici il valore dell'autorganizzazione dell'amministrazione (nel caso di specie la Guardia di Finanza) e quello della tutela della salute (art. 32 Cost.) devono essere bilanciati, rimanendo preminente il diritto alla salute della persona assistita. Siffatta disciplina deve quindi essere estesa anche ai dipendenti della Guardia di Finanza: in caso contrario si verificherebbe una situazione discriminante per tale categoria di lavoratori. Premesso ciò, il TAR si è pronunciato favorevolmente nei confronti della richiesta del dipendente della Guardia di finanza di usufruire dei tre giorni di permesso mensile finalizzati all'assistenza del familiare.



## Cassazione: è lecito per l'azienda intimare un secondo licenziamento per una causa diversa da quella del primo, giudicato illegittimo



Cassazione di Roma

Per le aziende che abbiano più di 15 dipendenti è prevista dallo Statuto dei lavoratori "la tutela reale", regime più rigido rispetto a quello contemplato per le aziende

di più piccola dimensione.

La tutela reale prevede la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato (cioè in mancanza di giusta causa o giustificato motivo) e il risarcimento del danno subito, in misura della retribuzione globale dovuta dal giorno della sospensione del rapporto a quello della reintegra e del versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Essendo stato irrogato un illegittimo licenziamento, seguito da una reintegrazione del lavoratore al rapporto di

lavoro con la giustificazione della mancanza della giusta causa (art. 18, L. n. 300/1970) - e dato che il licenziamento illegittimo non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, il quale resta sospeso fino a che il giudice non decida in merito - è possibile irrogare un secondo licenziamento su una motivazione differente dalla prima, purché sia basata su giusta causa o giustificato motivo. Così è stato deciso con la sentenza della Cassazione Sezione Lavoro n. 124-4 del 20 gennaio 2011.

## Lavoro: 5 motivi per cui si può essere licenziati secondo la Cassazione

Le cause di lavoro sui licenziamenti finiscono spesso in Cassazione, con il risultato che la Corte di ultimo grado, con sede a Roma, ha stabilito una serie di **"linee guida per il lavoratore che non vuole rischiare di essere mandato via per i suoi comportamenti"**. Le sentenze non fanno giurisprudenza in modo diretto, come nei paesi anglosassoni, ma sicuramente diventano un punto di riferimento difficile da evitare.

### 1. Scarso rendimento sul posto di lavoro

Nella sentenza 43412/2010, la Corte di Cassazione ha stabilito che chi viene sorpreso a dormire sul posto di lavoro può essere licenziato per giusta causa.

### 2. Non si può timbrare il cartellino di un collega

Una persona che lavora con voi ha intenzione di arrivare al lavoro in ritardo e vi chiede la cortesia di timbrare il suo cartellino prima del suo arrivo? Rifiutatevi citando la sentenza 24-796/2010.

### 3. Non si può rifiutare un trasferimento

Una lavoratrice per sette mesi, in aperto contrasto con la dirigenza, ha rifiutato di recarsi sul posto di lavoro. Licenziata secondo la Cassazione con sentenza 7045/2010.

### 4. Non si può usare la carta di credito aziendale per motivi personali

Usare la carta di credito aziendale per fare un acquisto personale è un'infrazio-

ne passibile di licenziamento. Lo dice la sentenza 696-5/2010.

### 5. Non si possono insultare i colleghi

Andateci piano con le parole: insultare le persone con cui condividete il posto di lavoro può farvi mandare via.

Tra gli obblighi del manager infatti c'è quello di tutelare la "personalità morale" di tutti i suoi dipendenti, ha sentenziato la Corte di Cassazione nella pronuncia 4067/2008.

La dignità di chi lavora per lui è una sua precisa responsabilità. Quindi si può dire che per lui sia un dovere punire chi viola la tranquillità dell'ufficio o della fabbrica

(da Yahoo! Finanza).

## Cassazione: il datore di lavoro non è esente da responsabilità per i danni causati ai dipendenti dai propri macchinari

Con la sentenza n. 1226 del 18 gennaio 2011 la Corte di Cassazione conferma il coinvolgimento del datore di lavoro nella responsabilità del danno causato a un dipendente dal macchinario usato nello svolgimento delle proprie mansioni. Anche se le apparecchiature sono dotate del marchio di conformità CE è affidata al datore di lavoro la responsabilità di accertarsi se esse siano in possesso di tutti i requisiti di legge relativi alla sicurezza dei dipendenti.

E' il caso di un incidente occorso a un lavoratore nel pulire una macchina monoblocco priva di copertura nell'area di riavvolgimento del filo: pur utilizzando il guanto di protezione, la mano dell'operaio si è incastrata nel macchinario, procurando la frattura di un

dito.

Il Tribunale di Milano aveva quindi condannato il datore di lavoro a una multa di 300 euro per non aver fornito al lavoratore le necessarie istruzioni d'uso e per l'imprudenza di aver messo a disposizione dei dipendenti un macchinario con difetto.

La Corte d'Appello aveva poi confermato la decisione, rigettando le argomentazioni di buona fede dell'imputato e di anomalia della macchina in fase di costruzione.

Afferma la Suprema Corte: "(...) Il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza.

Pertanto, non sarebbe suffi-

ciente, per mandare esente da responsabilità il datore di lavoro, che non abbia assolto appieno il suddetto obbligo cautelare neppure che una macchina sia munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico, se il processo tecnologico sia cresciuto in modo tale da suggerire ulteriori e più sofisticati presidi per rendere la stessa sempre più sicura."

Quanto alla formazione del dipendente, inoltre: "il datore di lavoro ha il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere normalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro".

## Arriva in cdm il correttivo al decreto 150. Ma resta congelato con la formula «salvo intese»

Lo schema di Decreto legislativo correttivo è stato approvato dall'esame preliminare del Consiglio dei Ministri del 21 gennaio 2011, ma secondo quanto risulta a ItaliaOggi, **con il «salvo intese»**, una formula che lascia aperta la porta a modifiche che dovranno essere raggiunte con il ministero dell'economia, a cui spetta la controfirma.

Lo **«schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15»** (pubblicato nel ns. Bollet-

tino Sindacale n. 6 - lo trovi sul nostro sito: [www.unsabenculturali.it](http://www.unsabenculturali.it)), è il decreto correttivo sfoderato dal Ministro della Funzione Pubblica nell'ambito delle deleghe che la legge gli assegna, si presenta come una sorta di norma di interpretazione autentica che, ovviamente, ora sarà al vaglio di tutta la compagine sindacale.

Quindi, se il decreto dovesse essere licenziato, dopo l'ok dell'Economia, potrebbe avere effetti immediati nelle materie tipiche della contrattazione di istituto che, però, **per essere definitivo deve fare ancora un po' di strada**. Innanzitutto

va sciolto il «salvo intese», e dunque deve essere incassato il via libera certamente del Tesoro. Il provvedimento, con le eventuali modifiche, deve tornare al cdm. Per essere trasmesso alla conferenza stato-regioni e poi alle commissioni parlamentari permanenti per il parere, obbligatorio e non vincolante, entro 60 giorni. A meno di qualche ulteriore sorpresa interpretativa, c'è tempo per tornarci sopra, anche se i colleghi della Funzione Pubblica scalpitano per far fare bella figura al loro ministro Brunetta. Sindacato autonomo permettendo!

**A cura di Learco Nencetti**

## RUBRICA DI CINEMA E CULTURA VARIA

### IO SONO L'AMORE DISPREZZATO IN PATRIA ACQUISTA MERITI ALL'ESTERO



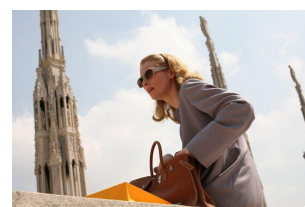
Il regista Guadagnino potrebbe mutare il suo cognome in accrescitivo dopo il grande successo ottenuto all'estero e soprattutto in America. Non voglio parlare di cifre, che restano insignificanti numeri, se non riferite ad una scala di valori - pensate al paragone uscito sui giornali tra l'incasso, in denaro, del film di Benigni *La vita è bella* (1997) e l'attuale *Che bella giornata*, con l'irresistibile Checco Zalone - non sarebbe più corretto parlare di numero di spettatori? Visto che si tratta di ben 13 anni di differenza, il prezzo del biglietto è raddoppiato! Citerò solo il fatto che bisogna risalire al 2000 per ricordare un simile successo negli USA di un film italiano e cioè al gentile *Pane e tulipani* di Silvio Soldini, perché i molto apprezzati *Gomorra* di Matteo Garrone e *Il Divo* di Sorrentino non hanno, tuttavia, raggiunto incassi paragonabili a questo. EsercitiAMO l'occhio ai particolari, per capire la grande cura che appare in questo film colto e ricercato: guardate le due foto in cui si vede Tilda Swinton, perfetta nel ruolo della madre, con due dei suoi figli molto molto somiglianti a lei entrambi. Eppure chi paragonerebbe la mingherlina, sciupatina Alba Rohrwacher alla raffinata figura della prima? La

Swinton, musa di Derek Jarman - le ha dato un ruolo in tutti i suoi film e perfino nel suo ultimo, a schermo blu fisso, è, infatti, una delle voci narranti la malattia di cui poi è morto (l'Aids) - ha fortemente voluto questo film e ciò è stato oggetto di scherno da parte dei detrattori che non ne hanno capito la bellezza. È recente la notizia dell'uscita dell'Italia dalla candidatura agli Oscar; su facebook si moltiplicano i commenti negativi sulla scelta dell'onesto film di Virzì *La prima cosa bella* per rappresentarci come film straniero - spiritosamente commentata dall'interprete Valerio Mastrandrea: Guardando il lato positivo, non sono costretto a sorbirmi 14 ore d'aereo per essere alla cerimonia<sup>\*</sup>. Sapendo che Tarantino ha osannato il film di Guadagnino, conosciuto al Festival di Venezia e col quale ha simpatizzato, e visto il successo di botteghino in America, era opportuno fare una scelta coraggiosa e candidare questo cigno misconosciuto dai compatrioti. La scrittura del film ha impegnato il regista e gli altri sceneggiatori per ben 7 anni. Il film cattura immediatamente oppure lo si detesta per l'apparente freddezza; il tema richiama la tragedia greca. Il riferimento alla classicità, alle nostre radici o a colonne del nostro cinema, come Visconti e Antonioni, è insito e confortante. Veramente quest'opera, che contiene il meglio della nostra cultura e di ciò per cui siamo apprezzati all'estero - architettura, moda, cucina - poteva ben rappresentarci. La vicenda si svolge a Milano e qui il primo intoppo per lo spettatore abituato a ben altri panorami; la famiglia è ricca, formale, scostante. Lo definirei un riuscito esperimento di elegante rielaborazione di un sogno. Mentre siamo attenti all'algida scena, ai dettagli di come si apparecchia la tavola, con tanto di mappatura dei commensali ad uso dei camerieri, la tragedia si prepara. L'atmosfera che credevamo pura exteriorità si

fa interiore ricerca del lato oscuro ed evolve con i suoi tempi perfetti, estranei al controllo del perfezionismo e della cura dei particolari: tutto si consuma e non sarà più lo stesso. La governante è l'unica che pare preoccuparsene, perché è estranea alla famiglia, perché è affettivamente viva. Anche la scena di sesso rientra nel quadro dell'assoluta non banalità di questa raffinata descrizione di apparente exteriorità: è la precisa ricostruzione di un ricordo, dello sfumare del prato e dell'erba attorno a noi. Questa è stata una delle scene più criticate del film, invece ne ribadisce tutta l'integrità di opera d'arte: la capacità di scavare nella realtà del vissuto e renderlo con una posizione della telecamera inconsueta e forzata. Le inquadrature di questa pellicola sono un piacere quasi tangibile per l'occhio del cinefilo. L'eleganza di quest'opera è coronata dalla perfetta colonna sonora che sottolinea la visione con sincronia. La stessa Tilda Swinton, tra i produttori associati del film, ha voluto la musica del compositore contemporaneo americano John Adams, che accompagna in maniera sublime il pathos della sceneggiatura. Come il regista ha saputo attingere alle sue-nostre radici culturali per costruire un'opera degna di tutto rispetto dal punto di vista formale, contenutistico e cinematografico, così la protagonista attinge alle proprie radici genetiche, provenienti da una cultura più naturale di quella altoborghese dove è incastonata a vivere, per aprire il varco alla catarsi finale.

**Antonella D'Ambrosio**

**\* Parole tratte da *La Repubblica* del 20 gennaio e, conoscendolo come schivo, forse il "sorbirmi" era riferito anche alla cerimonia!**





**SERIETÀ, TRASPARENZA E PROFESSIONALITÀ  
SONO I NOSTRI PRINCIPALI OBIETTIVI.**



**Speciale  
convenzione  
Beni  
Culturali**



**LA SOLUZIONE PRATICA CHE FA AL CASO TUO.  
CHIAMA O VIENI A TROVARCI**

Agenzia FINMEDIA Via Alessandro Castelli, 6 00155 - Roma Zona La Rustica  
Tel. 06.88.55.25.02 - 06 .89.53.57.26 Fax 06.90.28.04.45  
[www.finmediaonline.it](http://www.finmediaonline.it) e-mail [prestiti@finmediaonline.it](mailto:prestiti@finmediaonline.it)

FINMEDIA specializzata nei servizi di Mediazione Creditizia e Immobiliare fornisce in Convenzione con il Centro Servizi Confsa-Unsa Beni Culturali un pacchetto completo di servizi :

- **Compravendita Immobiliare**
- **Mutui convenzionati con i maggiori Istituti di Credito.**
- **Ristrutturazioni complete**
- **Prestiti personali -Prestiti con delega.**
- **Prestiti Cambializzati**
- **Cessione del V**
- **Leasing.**

**Per maggiori informazioni rivolgersi al Consulente  
Stefania ZAIA Cell. 338.13.42.500**

**Consulenza gratuita e preventivi specifici presso:**

**CONF.SAL - UNSA Coordinamento Nazionale Beni Culturali**

Sede: Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Via del Collegio Romano, 27 — 00186 Roma

Tel. 06 6723 2348 - 2889 Fax. 06 6785 552 -

Centro Servizi: Piazza della Radio, 7— 00146 Roma — Tel: 0655301391

[info@unsabeniculturali.it](mailto:info@unsabeniculturali.it) - [www.unsabeniculturali.it](http://www.unsabeniculturali.it)