



Il punto

RSU 2015: le Donne (e tutta la UIL RUA) crescono

La recente tornata elettorale per le RSU ha visto una **grande partecipazione dei lavoratori al voto** (80% circa nei nostri settori), con un grande esempio di democrazia realmente partecipata. In campagna elettorale il confronto è stato caratterizzato da posizioni di concretezza e determinazione, ed altre di pura propaganda, illuminate per così dire "di luce riflessa".

Come UIL RUA registriamo con soddisfazione l'aumento di rappresentatività a livello nazionale come categoria e, come UIL, siamo stati l'unica confederazione che ha continuato a crescere anche in questa tornata RSU.

Le nostre liste UIL RUA hanno visto la partecipazione di giovani, precari e tante donne che hanno scelto di candidarsi con grande entusiasmo. Le candidature al femminile sono cresciute, raggiungendo una percentuale del 66% nella Ricerca (nel 2012 eravamo al 56%) e del 59% nell'Università (nel 2012 erano il 50%). **Abbiamo raggiunto e superato l'auspicata parità di genere nelle candidature, ma non ancora nelle elette. E'**

l'obiettivo che dobbiamo appuntarci per il prossimo giro.

Affrontare ogni tematica sindacale in un'ottica di genere sta diventando patrimonio condiviso in tutta la nostra categoria. A partire dal linguaggio, passando per tematiche importanti come la salute e sicurezza, i nostri quadri e tutti gli iscritti stanno acquistando consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento delle donne a tutti i livelli.

Il cammino che abbiamo davanti è ancora molto lungo.

La legge che, con un colpo di spugna, ha cancellato decenni di conquiste sindacali, riducendo i permessi e i distacchi del 50%, avrà una ricaduta negativa soprattutto sulle donne.

Eppure, è conquistando agibilità, flessibilità, maggiori strumenti di conciliazione sul posto di lavoro che le donne possono crescere anche professionalmente senza essere costrette a segnare il passo per eccesso di carichi derivanti da un welfare inesistente. È con l'azione sindacale ad ogni livello che si possono garantire pari opportunità, tutele, sicurezze, migliori condizioni di vita e di lavoro all'intera comunità di lavoratori.

Nella UIL RUA dobbiamo impegnarci tutte e tutti per mantenere alto il livello di collaborazione tra uomini e donne, tra iscritti e quadri sindacali, tra dipendenti e precari, tra giovani e anziani. E' la nostra forza, il patrimonio che abbiamo costruito negli anni, ciò che ci caratterizza e costituisce la nostra forza.

Siamo alla vigilia di ulteriori evoluzioni, perché anche la nostra organizzazione, come la vita, è soggetta a cambiamenti. Il nostro Segretario Generale è stato chiamato ad altro e prestigioso incarico: **Alberto Civica è ora Segretario della UIL di Roma e Lazio, insediato formalmente il 18 marzo 2015.** A lui, che ha fortemente sostenuto le istanze di genere vanno i vivissimi auguri per un proficuo lavoro, a sostegno di tutte e tutti, ma soprattutto di quanti si trovano in stato di difficoltà personale e familiare.

Anche questo numero è fitto di proposte di riflessione, indicazioni di prassi buone e cattive, di notizie e suggerimenti. E' a vostra disposizione per la diffusione e la condivisione, che speriamo possa dare il senso di una UIL RUA concentrata e coerente, tenace e costante, ricca di competenze e di qualità non solo professionali.

Sonia Ostrica

in rilievo

- Ricorso UIL contro il blocco dei contratti pag.2
- 21 aprile: Natale della Ricerca al CNR pag. 3
- Al via la verifica dell'estratto contributivo pensionistico pag. 4
- La conciliazione nei decreti attuativi del Jobs Act pag. 5
- Il mobbing post partum pag. 6
- Il Parlamento europeo si pronuncia in favore delle unioni civili pag.7



NOVITA' NORMATIVE E INIZIATIVE SINDACALI

Ricorso contro il blocco dei contratti: quante chiacchiere!

A seguito della nostra informativa sul ricorso contro il blocco dei contratti presentato a novembre 2014 dalla UIL Pubblica Amministrazione con l'adesione della UIL RUA, alcuni nostri Dirigenti Sindacali ci segnalano che negli Enti di Ricerca e nelle Università sta girando una "rettifica" stilata da un'altra Organizzazione Sindacale che ci ha "bacchettato" puntualizzando che il ricorso UIL da noi citato sarebbe invece scaturito da iniziative legali unitarie.

Sottolineiamo, invece, che non esiste **NESSUNA INIZIATIVA UNITARIA DELLE CONFEDERAZIONI** (forse di qualche categoria).

Per quanto ci riguarda, abbiamo aderito ad un ricorso predisposto e presentato dalla SOLA UIL PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

Inoltre, per quanto concerne i **COMPARTI RICERCA UNIVERSITÀ E AFAM**, facciamo sapere agli estensori del comunicato che **NON VI È**

STATA ALCUNA RIUNIONE UNITARIA NE' TANTOMENO DECISIONI PER INIZIATIVE LEGALI UNITARIE.

Raccogliendo l'invito, ribadiamo anche noi che quando si vuole puntualizzare e correggere comunicati nazionali di altri, è buona regola essere sempre ben informati e non fidarsi dei soli lanci di agenzia, ponendo "puntuale e completa attenzione agli argomenti e ai fatti". Gli estensori del comunicato avrebbero, a nostro avviso, fatto meglio a spendere qualche minuto in più per verificare le scelte della propria organizzazione sindacale anziché correggere quelle degli altri, senza conoscere nessuna delle due.

Con l'occasione informiamo che, nel dibattimento del 10 febbraio u.s., il giudice ha rinviato l'udienza per la decisione al 24 marzo.

La Segreteria Nazionale

I dipendenti pubblici: troppo numerosi e poco produttivi??

La bassa efficienza del settore pubblico dipende dalla scarsa motivazione al lavoro, *dicunt*. E' per questo che il Governo intende potenziare i dispositivi di valutazione del rendimento nella pubblica amministrazione. Che sia una grande falsità, ne siamo assolutamente convinti! La Commissione europea colloca l'Italia al 23esimo posto su 28 Paesi considerando l'eccesso di burocrazia che certamente dipende dalla normativa vigente e **non da fattori che attengono al rendimento dei lavoratori del settore pubblico**. In più, la stessa Commissione europea certifica che l'efficienza della pubblica amministrazione italiana si è ridotta a seguito della riduzione della spesa pubblica corrente.

Ma proviamo a ragionarci un momento. Come si misura il merito? Occorre determinare criteri che abbiano una valenza oggettiva, su questo non può esserci dubbio. Ma nessuno dei criteri per quantificare il merito utilizzati ad oggi tuttavia può essere ritenuto oggettivamente valido. Secondo una logica meritocratica, infatti, il criterio per determinare quanta parte

spetta a ciascun dipendente dovrebbe essere individuato, a sua volta, dal più meritevole. Il che produce un circolo vizioso in base al quale al meritevole viene assegnato il potere di decidere il criterio che serve a scegliere il più meritevole, il quale deciderà a sua volta il criterio che sarà utilizzato per scegliere il più meritevole, in una spirale che si può concludere ritenendo i criteri di valutazione del merito fondati su basi esclusivamente arbitrarie e gerarchiche. Eppure, questa politica denigratoria è stata la base ideologica fondante per legittimare l'applicazione di una normativa stringente che ha fortemente penalizzato tutto il settore pubblico, si pensi alla sanità e all'istruzione.

Cosa è accaduto poi, dal 2011 in poi, è ormai chiaro a tutti: abbiamo toccato con mano la riduzione della spesa è stata controproducente, ottenendo come unico risultato una delega al privato nella gestione dei servizi pubblici con un conseguente abbassamento dei livelli qualitativi dei servizi e innalzamento delle tariffe.



"21 aprile: NATALE DELLA RICERCA"



La manifestazione-assemblea svoltasi il 21 aprile presso la Sala Marconi del CNR è stata un grande successo per il nostro sindacato e, crediamo, di grande significato per tutto il settore della Ricerca pubblica. Eravamo in tanti, tantissimi. Essa corona l'impegno di un lungo periodo di preparazione e di mobilitazione ma prepara anche una ulteriore ed immediata fase di pressione della UIL RUA sulle istituzioni che inizierà con la consegna ai massimi vertici del Governo **dell'appello del nostro sindacato sottoscritto da circa 3.000 (TREMILA) dipendenti** (ricercatori, tecnologi, tecnici, amministrativi e precari) del CNR e di tutti gli altri Enti Pubblici di Ricerca.

In questa giornata di proposta e di lotta abbiamo sentito stretti al nostro sindacato: **i lavoratori degli Enti** (che hanno sottoscritto l'appello e che hanno partecipato direttamente o in collegamento streaming); **i nostri più importanti quadri dirigenti** della UIL RUA (che hanno portato la importante testimonianza dei singoli Enti); alcuni **autorevoli parlamentari**, in particolare della VII Commissione Istruzione, Scienza e Cultura di Senato e Camera (che ci hanno finalmente ascoltato e che hanno testimoniato la loro condivisione ed il loro

impegno); **i vertici degli Enti** (dai quali abbiamo udito parole di grande apprezzamento e soprattutto proposte concrete per superare il grave momento di difficoltà); **i rappresentanti confederali** (che ci hanno addirittura superato nelle critiche al Governo e nella denuncia dei ritardi della contrattazione); **i mass-media** (alcuni dei quali ci hanno dato finalmente uno spazio significativo di comunicazione).

Tra i tanti interventi, aperti dalla relazione di Americo Maresci e conclusi dal Segretario Confederale UIL Antonio Focillo, un ampio dibattito ha toccato il gravoso tema del precariato e del necessario e indispensabile processo di stabilizzazione, dei tagli alla ricerca, alla carenza di programmazione e della scandalosa proposta del Governo, che la UIL RUA mai accetterà e nei fatti impraticabile, di riconoscere la "specificità" dei settori dell'Università e della Ricerca" in cambio di una loro sostanziale privatizzazione (addirittura con l'applicazione delle regole del cosiddetto "jobs act" e del "contratto a tutele crescenti" per i nostri settori).

Per rivisitare tutto lo svolgimento della manifestazione: <https://www.youtube.com/watch?v=a-CK8unYG0D>.

Per rivedere il servizio trasmesso dal TG3 Lazio sulla manifestazione, presieduta da Alberto Civica, aperta dalla relazione di Americo Maresci e conclusa dal Segretario Confederale UIL Antonio Focillo: https://mega.co.nz/#lUE92WZKaIV9IQIBfhYctxYR4kobPwe-P_Ay2eescw9I3n0IS3SIU

E ancora: http://uilrue.uilafam.it/images/DOCUMENTI/COMPARTI/RICERCA/CNR/2015/2015_04_22_natale_della_ricerca.pdf
http://uilrue.uilafam.it/images/DOCUMENTI/COMPARTI/RICERCA/CNR/2015/2015_04_21_copertina_3000_firme.pdf
http://uilrue.uilafam.it/images/DOCUMENTI/COMPARTI/RICERCA/CNR/2015/2015_04_21_relazione_maresci.pdf

La buona scuola SIAMO NOI! "Sono le ore 12 del 5 maggio. Elicotteri, gente coi megafoni, cori: il mondo della scuola in sciopero è ancora fermo a piazza Indipendenza a Roma. Uno dei due cortei, quello che doveva iniziare alle 10 da piazza della repubblica, non riesce neanche a partire per quanta gente c'è. L'altro corteo sarà certamente ugualmente partecipato. Non sono solo docenti, di ruolo o precari: ci sono genitori, dirigenti scolastici, bidelli, presidi, studenti di ogni ordine e grado, nonni, semplici cittadini. Di fronte ad un così potente ruggito della società civile unita non è

tollerabile una risposta del governo che consenta al premier ulteriori affermazioni del tipo "non mi spaventano tre fischi". Il governo ha il dovere di governare, ma ha altresì il dovere primario di ascoltare i cittadini. La scuola è il cuore della trasmissione della conoscenza: affossarla non è mai casuale, e vuol dire disegnare intenzionalmente un futuro peggiore e certamente meno democratico per l'intero paese. Noi siamo per la scuola laica, pubblica, gratuita, garantita, sicura, democratica, accogliente."

Grazie a tutte.



Permesso retribuito per gravi motivi, comunicazione preventiva al DL

Tutti i lavoratori subordinati hanno diritto a tre giorni complessivi di **permesso retribuito** all'anno solo in caso di **decesso** o di **infermità grave e documentata** del coniuge (anche se legalmente separato) o di un parente entro il secondo grado (anche non convivente).

Se la ratio per "godere" di questi permessi è la necessità di far fronte ad una situazione che oltre ad essere chiaramente difficile ha anche il carattere dell'emergenza, viene spontaneo chiedersi come sia possibile che la Cassazione Civile, con sentenza n. 2803 del 12.02.15 abbia previsto la possibilità di licenziare il dipendente che ne abbia fruito senza la preventiva comunicazione al datore e il suo nulla osta. Per arrivare a capire quando il diritto diventa disumano, facciamo il punto sullo stato della normativa. Nel caso di **decesso** del coniuge o del familiare è previsto automaticamente il diritto al congedo.

Negli altri casi, invece, è necessario il placet del datore di lavoro. In quest'ultimo caso, per fruire del **permesso**, il lavoratore deve comunicare preventivamente l'evento e i giorni nei quali sarà utilizzato (entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave **infermità** o della necessità di provvedere a conseguenti **specifici interventi terapeutici**) perché al datore è concesso, in presenza di ragioni organizzative o produttive che non consentono di sostituire il dipendente, di esprimere il proprio diniego e di proporre il rinvio del congedo stesso ad un periodo successivo ovvero, in caso di **grave infermità**, concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa che possono comportare una **riduzione dell'orario di lavoro** complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

Al via la verifica dell'estratto contributivo pensionistico

Prossimamente verrà avviata dall'INPS la verifica dell'estratto conto contributivo pensionistico per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, Cassa ex CPDEL e INPDAP confluiti nell'INPS Gestione dipendenti pubblici, per l'integrazione/correzione dei dati contenuti nella Banca Dati, ferma a settembre 2012. Le posizioni assicurative individuali da correggere o integrare sono costituite da tante tipologie contributive, tra queste ricordiamo: ricingiunzioni, riscatti, computi ordinari, contributi figurativi ecc. In questo modo si costituirà, **una volta per tutte e d'ora in poi**, la Banca Dati contributiva che l'Ente previdenziale utilizzerà per il calcolo delle future pensioni e liquidazioni.

L'INPS invierà una lettera o una e-mail (se conosciuta all'Ente) con la richiesta di verifica dei dati, senza l'estratto conto contributivo individuale, che il contribuente dovrà controllare individualmente con il proprio PIN Inps o attraverso un Patronato. Si procederà così alla verifica sulla base della documentazione posseduta dal lavoratore (Modelli 101, CUD, provvedimenti ecc.). La documentazione, dovrà essere scansionata elettronicamente ed inviata all'Ente via mail

per l'aggiornamento della B.D.

Ricordiamo a tutte le donne l'importanza di ricongiungere i periodi di maternità avvenuti al di fuori del rapporto di lavoro, oltre ai riscatti di anni di laurea non sovrapponibili a periodi lavorativi (per gli uomini anche il periodo militare di leva o civile), congedi parentali, contribuzione per aspettativa sindacale, per cariche pubbliche elettive. **L'integrazione**, di questi contributi figurativi e la modifica delle incoerenze retributive constatate, **può avvenire solo a domanda, pena la decadenza del diritto da ora in poi**. Il dipendente pubblico deve avere la consapevolezza che il compito del proprio datore di lavoro viene meno (stati di servizio, retribuzioni, ed altri dati che dal 1/1/2005 obbligatoriamente dovevano inviare all'Ente previdenziale) e che le pensioni future saranno liquidate sulla base dei dati (contributi/retribuzioni) presenti in B.D. Questi interventi di verifica e correzione saranno possibili per un arco di tempo che l'INPS determinerà per le singole Casse Previdenziali. **Il patrocinio del Patronato Itailui è gratuito**, c'è la possibilità di avvalersi, in casi difficili, della consulenza di professionisti convenzionati.





PARI OPPORTUNITA'



Jobs Act: pillole di conciliazione nei decreti attuativi

Tra i decreti attuativi del Jobs Act, segnaliamo alcune disposizioni in materia di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro che intervengono, prevalentemente, sul testo unico a tutela della maternità.

L'arco temporale di fruibilità del **congedo parentale** si estende dagli attuali 8 anni di vita del bambino ai 12, e la possibilità di congedo parentale retribuito al 30% viene prolungata dai 3 ai 6 anni del bambino.

Il congedo parentale sarà ora fruibile, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria (consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero). Il preavviso da dare al datore di lavoro si riduce da 15 a 5 giorni nel caso di congedo giornaliero, e 2 giorni nel caso di congedo su base oraria.

Nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruire del congedo di maternità per motivi naturali o contingenti (ovvero in caso di morte o di grave infermità, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre), il congedo viene concesso al padre anche nel caso di lavoratori non alle dipendenze.

Il **congedo obbligatorio di maternità** viene adattato alle esigenze particolari delle donne che hanno un parto prematuro o nel caso del ricovero del neonato. Sono introdotte norme volte a tutelare la genitorialità in caso di

adozioni e affidamenti.

Vi sono anche due disposizioni innovative in materia di telelavoro e di tutela delle donne vittime di violenza di genere.

La norma sul **telelavoro** prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti.

Alle **donne vittime di violenza di genere** è riconosciuto un congedo dal lavoro di tre mesi, oppure la trasformazione in part-time per un determinato periodo di tempo, con diritto all'intera retribuzione per partecipare a specifici percorsi di sostegno.

Possono utilizzare questo tipo di congedo le dipendenti e le collaboratrici a progetto del pubblico e del privato. Il congedo è collegato all'inserimento nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio e ha una durata massima di tre mesi fruibili su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni con diritto a percepire l'intera retribuzione, maturando integralmente anzianità, ferie, tredicesima mensilità e Trattamento di Fine Rapporto (TFR). In alternativa al congedo, alla donna vittima di violenza di genere è riconosciuto il diritto a trasformare il rapporto di lavoro da full time a part-time verticale o orizzontale.

Permessi per visite mediche: il TAR Lazio annulla la circolare della F.P.

Con sentenza n. 5711/2015 il TAR Lazio ha accolto il ricorso della UIL RUA per l'annullamento della Circolare della Funzione Pubblica n. 2 del 17-2-2014, avente ad oggetto la nuova disciplina lesiva in materia di obbligatorietà dell'utilizzazione dei permessi per fruire delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. In conseguenza, essendo la sentenza del TAR

immediatamente esecutiva, la circolare della F.P. non è più operativa essendo stata annullata dal TAR Lazio.

Si tratta di una **grande vittoria, di principio nonché sostanziale**, che tutela i lavoratori dell'intero comparto della Ricerca, ma poiché annulla la circolare F.P. diventa immediatamente estensibile anche ad Università ed AFAM.



Il mobbing, cos'è e perché è quasi impossibile dimostrarlo nel pubblico

Su cosa intendiamo per mobbing, parrebbe che siamo tutti d'accordo. E' una forma di **violenza psicologica intenzionale, sistematica e duratura, perpetrata in ambiente di lavoro, volta alla estromissione fisica o morale del/la lavoratore/trice dal processo di lavoro.**

E' cioè un complesso fenomeno consistente in una **pluralità di atti e/o comportamenti vessatori, sistematici, protratti in un arco temporale circoscritto non inferiore ai 6 mesi e caratterizzati da un intento persecutorio finalizzato all'obiettivo primario di emarginare la vittima.**

Siamo stati addirittura così attenti nel descrivere il fenomeno da distinguerlo in ragione del/dei soggetti che attuano la condotta mobbizzante, parlando di **mobbing verticale, cd. bossing**, quando la condotta è posta il essere dal superiore gerarchico ai danni del dipendente sottoposto; ovvero di **mobbing orizzontale e collettivo, side mobbers**, quando i "cattivi" sono i colleghi di ufficio.

E distinguiamo anche gli attacchi diretti alla persona, come il danneggiamento di oggetti personali, la derisione, le intrusioni nella vita privata, l'istigazione di colleghi contro la vittima, le maldicenze, le provocazioni, le umiliazioni, le minacce di violenza, le molestie sessuali, dalle cd. "costrittività organizzative", che afferiscono alla distribuzione o meno del carico di lavoro, ai turni etc...

Ma per quanto sembriamo tutti d'accordo in teoria, in pratica continuiamo a fare i conti con l'assenza di una legislazione specifica in materia, con pronunce di Tribunali a volte ardite a volte conservatrici e, soprattutto, con la riottosità delle amministrazioni ad affrontare il tema. D'altronde il vero problema del mobbing è, e resta, **l'onere della prova che obbliga la vittima a dimostrare l'intento persecutorio.** Come dire... mission impossible, a meno che non vengano legislativamente tipizzate le condotte mobbizzanti e identificate presunzioni tese a riconoscere la volontà del mobber di emarginare la vittima.

Con un'ultima sentenza n. 28/2015, il Consiglio di Stato, mette l'ennesima pietra tombale alla questione trasformando la prova da difficile in diabolica: perché si riconosca il mobbing, sembrerebbe che non basti dimostrare la continuità delle condotte illegittime poste in essere nei confronti del dipendente e il conseguente danno psico-fisico (come pure aveva precedentemente sostenuto la Cassazione Civile da ultimo con sent. 898/2014), ma occorra dar prova dell'esistenza di un **disegno persecutorio e discriminatorio nei confronti del lavoratore.**

E con questo il capitolo rischia di chiudersi. I dati però restano allarmanti, ma evidentemente di questi poco importa, neppure se si pone l'accento sul fatto che un lavoratore mobbizzato è improduttivo. Una grossa parte di questo aberrante fenomeno riguarda le donne al rientro dalla maternità o addirittura a gravidanza ancora in corso.

Così, mentre il governo Renzi promette bonus bebè e incentivi alle neo famiglie, ma sembra ignorare questi piccoli e grandi drammi che si consumano quotidianamente, i dati fanno accapponare la pelle.

Negli ultimi cinque anni in Italia i casi di mobbing da maternità sono aumentati del 30%.



Secondo le ultime stime dell'**Osservatorio Nazionale Mobbing** solo negli ultimi due anni sono state licenziate o costrette a dimettersi **800mila** donne. Almeno **350mila** sono quelle discriminate

per via della maternità o per aver avanzato richieste per conciliare il lavoro con la vita familiare. Sempre secondo l'Osservatorio, **4 madri su 10 vengono costrette a dare le dimissioni per effetto di "mobbing post partum".** Con un'incidenza superiore nelle regioni del Sud (21%), del Nord Ovest (20%) e del Nord Est (18%). Anche se la situazione più allarmante si registra nelle metropoli, Milano in testa.

Per approfondire:

<http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373>



Il Parlamento europeo si pronuncia in favore delle unioni civili

Le unioni civili e il matrimonio tra persone dello stesso sesso sono un diritto umano. Lo afferma il Parlamento europeo che ha approvato in questi giorni a larga maggioranza la «Relazione annuale sui diritti umani e la democrazia nel mondo».

Nella relazione si «**incoraggiano governi e istituzioni a contribuire alla riflessione sul riconoscimento di queste unioni**». L'Italia è uno degli ultimi 9 nove Paesi Ue - su 28 - a non prevedere alcun tipo di tutela per le coppie omosessuali.

Poco prima, la Corte di Cassazione, con Sentenza del 22 gennaio n. 1126, ha affermato che il comportamento discriminatorio della pubblica amministrazione deve essere punito con un indennizzo adeguato alla parte lesa, in ragione della gravità del fatto e della contrarietà di detti comportamenti alla Costituzione e alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo. La questione è stata sollevata da un giovane, dichiaratosi omosessuale nel corso della visita presso un Ospedale militare siracusano.

La Suprema Corte ha riaffermato che il diritto al proprio orientamento sessuale è oggetto di specifica e indiscussa tutela da parte della Corte europea dei diritti dell'uomo e da parte della Costituzione (articolo 2, Diritti inviolabili della persona), oltre ad essere prevista una tutela penale in caso di reato di ingiuria.

E ora come la mettiamo con tutta la querelle sui registri delle unioni civili, per non parlare da ultimo sulla triste vicenda del logo EXPO in occasione del Convegno "Difendere la famiglia per difendere la comunità", organizzato da alcune associazioni cattoliche tradizionaliste e con il patrocinio della Regione Lombardia?

Nel frattempo, il 29 gennaio 2015 l'Assemblea capitolina ha approvato l'istituzione del registro delle unioni civili, in linea con i principali Paesi europei, riconoscendo i diritti di tutti i cittadini romani, nessuno escluso.

Si intende come **unione civile** (delibera 96/2013) "**il rapporto di reciproca assistenza morale e materiale tra due persone maggiorenni, dello stesso sesso o di diverso sesso, che non siano legate tra loro da vincoli giuridici e che abbiano chiesto la registrazione anagrafica**", al fine di "**superare situazioni di discriminazione e/o disagio e favorire l'integrazione....**".

Possono iscriversi i "**soggetti italiani, comunitari o stranieri, maggiorenni e conviventi di sesso diverso o dello stesso sesso, di cui almeno uno residente nel Comune di Roma, che non facciano parte di altra unione civile e che non siano coniugati con soggetti terzi**".

La coppia dovrà essere convivente da almeno un anno e non dovrà essere legata da vincoli di parentela fino al quarto grado, adozione, tutela o amministrazione di sostegno.

Le coppie iscritte al registro saranno equiparate a quelle sposate per quanto riguarda le agevolazioni ai servizi comunali; gli iscritti potranno accedere alle graduatorie delle case popolari, iscrivere i figli negli asili nido comunali e usufruire delle agevolazioni offerte dal Comune.

Il registro dovrebbe entrare in funzione dai primi di marzo 2015 e sarà predisposta la modulistica necessaria a regolare le iscrizioni. Nei locali comunali solitamente adibiti alla celebrazione dei matrimoni civili, si celebrerà il rilascio dell'attestato di unione civile.

Nella stessa delibera è stata approvata la modifica delle parole "**tendenze sessuali**" sostituendole con "**orientamento sessuale**". Il Capo I - Principi generali Art. 2 (Principi programmatici) recita così : "**Roma Capitale promuove e valorizza il ruolo della famiglia come formazione sociale nelle sue diverse espressioni, riconoscendo pari opportunità alle unioni di fatto, favorendone l'integrazione sociale e prevenendo forme di discriminazione e di disagio, con particolare riferimento all'infanzia, all'adolescenza e alle persone anziane**".



BUONE PRATICHE ... e non



L'**ISFOL** riconosce il congedo matrimoniale al dipendente che ha contratto matrimonio all'estero con persona dello stesso sesso.



Il Progetto delle Agenzie ambientali e **ISPRA** "UNA RETE, TANTE DONNE, TANTI PROGETTI" è fra i vincitori del concorso WE WOMEN FOR EXPO 2015.

Il racconto dell'idea, del percorso e del lavoro svolto dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia delle Agenzie ambientali e di ISPRA, frutto di 8 anni di coordinamento, è il tema del progetto "UNA RETE, TANTE DONNE, TANTI PROGETTI" risultato tra i vincitori del concorso, ideato nell'ambito di Expo Milano 2015, per individuare, premiare e promuovere progetti e proposte ideative già realizzate, sia a livello italiano che internazionale, e che abbiano saputo generare un miglioramento della qualità della vita e della condizione della donna. I/Le componenti della Rete hanno realizzato un video emozionale che ha dato maggiore incisività all'aspetto "femminile" dell'intero progetto e che durante l'EXPO 2015 sarà rappresentato e raccontato all'interno del Padiglione Italia. Per visualizzare il video: <http://bcove.me/pd6i0vwe>



Il **Codice Rosa**, cioè il codice di accoglienza per le **donne che hanno subito violenza**, arriverà presto in tutti i Pronto Soccorso degli ospedali di Roma. Il 27 aprile 2015, infatti, l'Assemblea Capitolina ha approvato all'unanimità una mozione che chiede di estendere questa misura a tutte le strutture della città.



*Vuoi segnalare un evento o proporre un argomento per DonnaNews UIL RUA?
Vuoi segnalarci una buona o cattiva prassi verificatasi nella tua amministrazione?
Inviaci una e-mail all'indirizzo donnanews@uilrua.it*

Comitato di Redazione: Sonia Ostrica, Maria Giovanna Dovetto, Alessandra Attanasio, Giulia Barbiero

Clicca e segui la UIL RUA anche su...

