

FP CGIL - COORDINAMENTO NAZIONALE INPS

Via Chopin 35 - 00144 Roma Tel. 06/59057287-7210 -Fax 06/5911901
Facebook: fpcgilinps e-mail cgil @inps.it

LA COERENZA DI UN PRESIDENTE

"Dove si va in pensione più avanti - ha poi detto il presidente dell'Istituto di previdenza a Radio anch'io - le aziende aumentano la produttività. Ci sono studi che lo dimostrano. Se in azienda c'è un dipendente anziano può diventare il tutor della persona che entra". Insomma, aumentando "l'anzianità", secondo Mastrapasqua "aumentano la produttività e il benessere delle persone che sono in azienda".

Queste sono le parole del Presidente Mastrapasqua, tratte da un articolo su REPUBBLICA.IT del 1 dicembre 2011, poi è intervenuto il decreto "salva Italia" di Monti e ora la pensione di anzianità non esiste più.

Le parole del Presidente che però vorremmo sottolineare sono quelle relative al "dipendente anziano" e al suo ruolo di tutor.

Ebbene, mentre il presidente all'esterno esalta il ruolo del personale più anziano, (ma forse lo faceva solo per aprire la strada alla riforma delle pensioni) all'interno dell'INPS le cose vanno in modo diametralmente opposto.

Con messaggio 1936 del 2/2/2012 sono stati pubblicati i bandi per la **posizione organizzativa** di "responsabile di Team e di sviluppo professionale".

Per effetto di quanto previsto dall'art. 7 comma 2 del CCNI 2010, sottoscritto da CISL e UIL, è impedita la partecipazione al personale con più di 50 anni

Complimenti per la coerenza Presidente!!

All'INPS l'età media del personale è di 52 anni, i lavoratori c3/c4/c5 amministrativo con età superiore a 50 anni sono 10840 su 15518 ovvero circa il 70%.

Il 70% del **personale** C3/C4/C5 per effetto del CCNI 2010 viene di fatto **discriminato**; un personale che, "grazie" alla riforma delle pensioni, ha ancora molti anni di carriera davanti a se.

Si tratta solo dell'ultima di una serie di discriminazioni perpetrate dall'Amministrazione.

Basti pensare ai colleghi di area A e B che per causa della L150 (che noi non vogliamo riformare ma abbattere) e dell'inerzia dell'Amministrazione vedono bloccate le loro carriere, o, ai colleghi C1 e C2 che non possono concorrere alle posizioni organizzative nonostante il CCNL dia la possibilità a tutta l'area C (sono solo due dei tanti esempi).

Quando un solo diritto o una sola opportunità viene negata anche a uno solo di noi, sono in discussione i diritti di tutti quanti.

La FP CGIL chiede all'Amministrazione di ritirare e riformulare il bando in questione dando pari opportunità a tutti i colleghi a prescindere dall'età, così come previsto dal Dlgs 216/03.

Roma 8 feb. 12

p. il Coordinamento nazionale FP CGIL INPS
Oreste Ciarrocchi



Per saperne di più

Che cosa si intende per discriminazione?

Vi alleghiamo gli artt. 2 e 3 del Dlgs 216/03 "**Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**"

Art. 2.

Nozione di discriminazione

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

- a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

Art. 3.

Ambito di applicazione

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:

- a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;

- b) sicurezza e protezione sociale;
- c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;
- d) stato civile e prestazioni che ne derivano;
- e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap.

3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.

4. Sono, comunque, fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro e le disposizioni che prevedono la possibilità di trattamenti differenziati in merito agli adolescenti, ai giovani, ai lavoratori anziani e ai lavoratori con persone a carico, dettati dalla particolare natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.

5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.