



infoUILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Milano e Lombardia

Periodico di informazione sindacale – anno IV - n° 6 – ottobre 2004

IL CALDO AUTUNNO DEI CONTRATTI

Intervista a Claudio Negro
Segretario Generale Aggiunto UIL Lombardia

D.: Si apre una nuova stagione difficile e complessa: come i bancari, sono numerose le categorie che hanno vertenze aperte per il rinnovo del contratto di lavoro. Dal tuo osservatorio, quali sono i grandi temi e gli scogli più aguzzi ?

R.: Le situazioni maggiormente a rischio di conflitto sembrano essere quelle in cui le rivendicazioni salariali si scaricano sulla spesa pubblica: Pubblico Impiego e Trasporto, in primo luogo. Stante i vincoli all'aumento della spesa che la Finanziaria imporrà, la differenza tra le rivendicazioni dei Sindacati e l'offerta delle controparti è abissale, tale da mettere a rischio la trattativa stessa. Il che, tra l'altro, crea un contesto assai invitante per il ripetersi di iniziative di lotta "anomale", tipo ATM del Natale scorso. Questo rischia di diventare uno dei temi dominanti del prossimo autunno sindacale, spostando l'attenzione dalle rivendicazioni alle forme con cui queste ragioni vengono sostenute. In un simile approccio, il Sindacato rischia parecchio, non solo in termini di rapporti di forza ai tavoli contrattuali, ma più in generale sul terreno del suo consenso e della sua capacità di rappresentare l'insieme del mondo del lavoro.

Questa prospettiva richiama all'attualità la proposta elaborata dalla UIL Lombardia di

introdurre, come avviene per molti altri paesi di grande tradizione civile e sindacale, come la Germania, la possibilità per le vertenze collettive di un arbitrato, i cui lodi siano vincolanti; una soluzione particolarmente adatta per quelle situazioni in cui la trattativa non produca soluzioni accettate dalle parti ed il ricorso intenso alla lotta determini danni troppo ingenti alla collettività: un deterrente per l'estremismo rivendicativo, ma anche per quelle controparti che, con l'intransigenza o con l'immobilità, condannano i negoziati ad un estenuante ed inutile prolungarsi.

Un argomento che attraverserà tutti i Contratti sarà poi quello dell'attuazione della Legge Biagi, che in oltre 30 occasioni rimanda, appunto, alla contrattazione collettiva. Sarà interessante vedere se l'atteggiamento del Sindacato saprà essere pragmatico, come dimostrato in alcuni recenti rinnovi contrattuali (ad esempio nel settore del Commercio).

D.: Nelle sue ultime dichiarazioni, il Presidente di Confindustria ha espresso l'interesse per una ripresa della concertazione quale strumento di confronto tra le parti sociali. Un tuo commento.

R.: Sono del tutto d'accordo. Vedo però l'esigenza, se non vogliamo che la con-



certazione resti solo dichiarata e non produca null'altro che un clima più amichevole tra le parti sociali, di mettere a fuoco quali sono gli obiettivi che i partners dovrebbero condividere: nel 1993 erano stati la riduzione dell'inflazione, il risanamento dei conti pubblici, l'introduzione di flessibilità nel mercato del lavoro. Oggi prioritarie sono la competitività delle imprese e del sistema Italia nel suo complesso, la retribuzione del lavoro, la riforma del welfare. Il tutto con il terzo attore della concertazione, il Governo, che mostra una forte intenzione di muoversi per conto suo a prescindere dalle parti sociali. Sarebbe d'altra parte importante, per riavviare concretamente un rapporto di carattere concertativo, che si abbandonasse innanzitutto l'idea che la concertazione sia una clava brandita contro il quadro politico, o che debba servire a spazzar via tutti i provvedimenti fin qui assunti dal Governo.

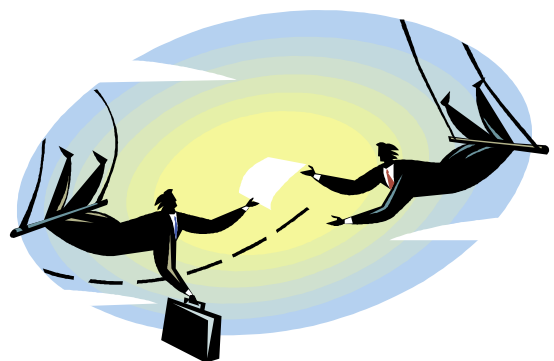
D.: Come pensi possa essere sciolto il nodo rappresentato dalla difficoltà di recupero dell'inflazione reale, in un momento storico in cui la previsione dell'inflazione è stata nei fatti vanificata dal costo della vita ?

R.: Il cosiddetto tasso previsto d'inflazione altro non era, nei meccanismi del protocollo Ciampi del '93, che un obiettivo concordato, al quale rapportare politiche rivendicative e dei prezzi, in modo tale che attraverso questa pratica si traducesse in tasso reale. Se questo comprimeva prezzi e salari, la contropartita attesa era il calo dei tassi reali e il risanamento della finanza pubblica. Oggi spingere verso il basso il tasso d'inflazione, comprimendo i consumi, sarebbe socialmente inaccettabile ed economicamente controproducente. Allo stesso modo, è illusorio pensare di bloccare l'inflazione tramite vari accordi di "blocco dei prezzi": aumenti salariali (e quindi della propensione al consumo) e più mercato (concorrenza vera nel commercio, nei servizi finanziari, nelle TLC, nell'energia, ecc.) sono la strada per battere l'inflazione in tempi in cui la competizione non si può più fare con le svalutazioni della divisa nazionale.

D.: Un altro pilastro, nel rinnovo dei CCNL, è la riflessione sui 2 livelli contrattuali (nazionale di categoria e aziendale): quali sono le diverse posizioni delle tre sigle confederali e quale, in particolare, è il punto di vista della UIL ?

R.: Non c'è dubbio che una crescita salariale non inflattiva deve redistribuire risorse effettivamente create, quindi venire negoziata là dove queste vengono prodotte. La contrattazione nazionale infatti non può che scegliere tra due opzioni: o rivendicare aumenti salariali "medi", che quindi risulteranno troppo bassi in alcune situazioni e troppo alti in altre, o attestarsi sul livello sostenibile per tutte le aziende, quindi il più basso tra quelli dati. In entrambi i casi la contrattazione nazionale è insufficiente. Oggi enfatizzare la contrattazione nazionale come componente principale del contratto collettivo, significa o ignorare l'esigenza di compatibilità dei costi che la maggior parte delle aziende presentano, con finalità essenzialmente di provocare conseguenze sul piano politico, oppure incatenare il sindacato ad una politica di moderazione salariale anacronistica.

Credo che occorra cominciare a pensare ad un modello contrattuale in cui il CCNL definisca soprattutto diritti e modello di relazioni sindacali, ed in cui i costi (salvo un minimo tabellare garantito per tutti) vengano negoziati a livello decentrato: aziendale o territoriale; non dimentichiamo infatti che la collocazione territoriale di un'azienda determina al tempo stesso buona parte della sua produttività e delle esigenze retributive dei suoi dipendenti.





approfondimenti

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

nella riforma del lavoro

di Anna Delaidelli

Il contratto di inserimento, previsto dal decreto legislativo 276/2003 (artt. 54 - 59) attuativo della legge 30/2003, sostituisce il contratto di formazione e lavoro con l'obiettivo di inserire o reinserire particolari categorie di lavoratori nel mercato del lavoro.

L'accordo intervenuto l'11 febbraio 2004 tra Confederazioni dei datori di lavoro e rappresentanze sindacali dei lavoratori ha definito in via transitoria gli elementi essenziali che consentono ai datori di lavoro di procedere alle assunzioni con contratto di inserimento/reinserimento. Tale accordo è valido fino a quando non sarà sostituito dall'apposita disciplina che verrà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli come indicato dal Dlgs n. 276/2003.

Soggetti destinatari

I soggetti destinatari di questo contratto sono:

- quelli di età compresa fra i 18 e i 29 anni; quelli tra i 29 e 32 anni se disoccupati di lunga durata; quelli di età superiore ai 50 anni privi di un posto di lavoro;
- i lavoratori che non hanno lavorato negli ultimi due anni e che intendono riprendere un'attività lavorativa;
- le donne senza limiti di età, nelle zone ove l'occupazione femminile sia minore di 20 punti percentuali rispetto a quella maschile oppure dove la disoccupazione femminile sia maggiore di 10 punti percentuali a quella maschile;
- le persone con gravi handicap fisici, mentali o psichici.

Durata

Il contratto di inserimento avrà durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi. Nel calcolare il limite massimo di durata non si terrà conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità (congedo di maternità/paternità). Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo della durata di 18 mesi (aumentabili a 36 mesi per i soggetti con handicap fisico, mentale e psichico).

Progetto individuale di inserimento

Condizione essenziale per l'assunzione di un lavoratore con contratto di inserimento/reinserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Spetta ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, definire i piani individuali di inserimento



con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi professionali per la formazione continua. In attesa di detta contrattazione il progetto è stato regolamentato dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Inquadramento

La categoria di inquadramento durante il rapporto di inserimento non deve essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni e funzioni corrispondenti.

Percorso formativo

Il contratto deve prevedere un percorso formativo che l'accordo interconfederale dell'11/2/04 ha così articolato:

- formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartite tra sicurezza sul lavoro (nella fase iniziale del rapporto), disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale;
- congrue fasi di addestramento specifico (anche in modalità "e-learning").

E' prevista la registrazione nel libretto formativo delle competenze acquisite dal lavoratore.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato, nonché la normativa e la parte economica del CCNL e della contrattazione collettiva integrativa laddove prevista.

Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificato il progetto individuale di inserimento. Inoltre deve contenere:

- la durata;
- il periodo di prova previsto dal CCNL con riferimento al livello contrattuale attribuito al lavoratore nella lettera di assunzione;
- l'orario di lavoro previsto dal CCNL con riferimento al tipo di rapporto di lavoro instaurato (tempo pieno, part-time);
- il livello di inquadramento all'atto dell'assunzione (quello di destinazione viene indicato nel progetto di inserimento che fa parte integrante del contratto di lavoro).

I contratti collettivi nazionali possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori che le aziende possono assumere con contratto di inserimento.

rubrica legale

Infortunio in itinere

Il caso sottoposto alla Cassazione

Una cassiera di un istituto bancario riporta gravi lesioni invalidanti a seguito di un incidente stradale mentre tenta di fare ritorno alla propria abitazione, essendosi accorta di avere dimenticato le chiavi necessarie per l'apertura della cassaforte collegata allo sportello automatico Bancomat di cui ha la custodia.

Pretore e Tribunale rigettano la richiesta della cassiera, che ha convenuto in giudizio l'INAIL per sentire dichiarare il proprio diritto alla costituzione di una rendita per inabilità permanente in relazione all'infortunio occorso, assumendo che nella specie non fosse ravvisabile un infortunio in itinere, perché a tal fine sarebbe stato necessario che il rischio generico derivante dalla circolazione dei veicoli fosse stato aggravato da elementi particolari ed aggiuntivi, non essendo sufficiente l'assenza di rischio elettivo.

La decisione



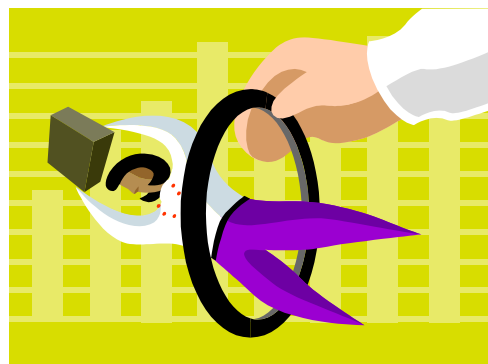
La Cassazione ripercorre il proprio orientamento in tema di infortunio in itinere, sviluppatosi nel corso degli ultimi anni.

Non solo: l'occasione di lavoro, la quale, a norma dell'articolo 2 del Dpr 1124/65, condiziona l'indennizzabilità dell'infortunio sul lavoro è ravvisabile, non solo nelle ipotesi di rischio specifico proprio della prestazione di lavoro, ma anche quando si concretizza in un rischio cosiddetto improprio, che cioè, seppur non intrinsecamente connesso con lo svolgimento tipico del lavoro svolto dal dipendente, sia comunque insito in un'attività prodromica o strumentale allo svolgimento delle mansioni, attività alla quale va ricondotto il caso dell'infortunio in itinere.

Nella occasione di lavoro rientrano tutti i fatti, anche straordinari e imprevedibili, inerente all'ambiente, le macchine e alle persone, sia dei colleghi sia dei terzi ed anche dello stesso infortunato, attinenti alle condizioni oggettive storiche della prestazione lavorativa presupposto dell'obbligo assicurativo, ivi compresi gli spostamenti spaziali del lavoratore assicurato, funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'unico limite in quest'ultimo caso del rischio elettivo.

Pertanto non può dubitarsi dello stretto collegamento tra l'infortunio e l'attività lavorativa se solo si consideri che, tentando di rientrare nella propria abitazione, la lavoratrice ha posto in essere una condotta finalizzata alla puntuale esecuzione della prestazione dovuta, e del tutto analoga a quella che comunque avrebbe potuto esserle richiesta successivamente dal datore di lavoro e che essa, secondo correttezza (articolo 1175 c.c.) non avrebbe potuto rifiutare.

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso della lavoratrice, cassando la sentenza impugnata e rinviando alla competente Corte d'appello per la decisione nel merito.



(Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza n.18980-2003)

**BASTA IGNORARE I MIEI
DIRITTI. ADESSO POSSO
FARMI RISPETTARE.**



NON SONO PIU' SOLO



**INVIA IL TUO S.O.S.
E-MAIL : nonsonosolo.uilcamilano@traffichline.net
SARAI CONTATTATO DALLA UILCA
PER UNA CONSULENZA GRATUITA CON
IL NOSTRO LEGALE
AVV. ADRIANA CALABRESE**



**LA UILCA
OFFRE A
TUTTI I
LAVORATORI
ASSISTENZA
LEGALE.
CONTATTACI**

ACCORDO EUROPEO CONTRO LO STRESS SUL LAVORO

Lo stress sul lavoro è la principale causa di malattie e assenze nell'U.E. e comporta costi per circa 20 miliardi di euro l'anno. Sindacati e imprenditori europei hanno perciò deciso di fare fronte comune contro il malessere che serpeggia sempre più tra le scrivanie e nelle fabbriche, siglando a Bruxelles un accordo volontario che introduce l'obbligo per i datori di lavoro di combattere lo stress sui luoghi di



attività.

All'origine di quest'iniziativa - giunta in porto dopo nove mesi di negoziati - ci sono tutti i principali rappresentanti delle parti sociali europee: la Confederazione europea dei sindacati (Ces), l'Unione delle Confindustrie europee (Unice), l'Unione europea degli artigiani e delle piccole imprese (Ueapme) e il Centro europeo delle imprese pubbliche (Ceep). Obiettivo dell'accordo è migliorare la conoscenza del fenomeno e imparare a riconoscere i segnali che indicano una forte presenza di rischi di stress sui posti di lavoro. Sarà quindi obbligatorio monitorare fenomeni quali elevati livelli di assenze, continui ricambi di personale o frequenza eccessiva di conflitti interpersonali tra i dipendenti, che rappresentano chiari campanelli d'allarme, ed intervenire per prevenire o ridurre le conseguenze negative.

Anche se l'accordo assegna allo stress la status di una vera e propria malattia, viene stabilito che questo stato, che nasce dalla

sensazione di non riuscire a far fronte ai compiti professionali, se prolungato nel tempo, riduce la produttività e può essere all'origine di una situazione patologica.

L'intesa individua anche altri indicatori - quali l'esame congiunto degli orari, del grado di autonomia dei dipendenti, del livello di inquinamento acustico, dei casi di abusi e della chiarezza dei compiti assegnati - che permetteranno di tenere sotto controllo i livelli di stress, ed obbliga i datori di lavoro "a prendere le misure necessarie per prevenire ed eliminare le cause dell'eccesso di tensione e di insoddisfazione".

Gli studi condotti nei quindici vecchi stati membri dell'U.E. evidenziano che ad ammalarsi di stress è circa un terzo (28%) dei lavoratori europei, ossia oltre 40 milioni di persone. Nell'U.E.-15 il 50-60% delle assenze per malattia sono causate dallo stress accumulato e comportano ogni anno la perdita di milioni di giorni lavorativi. La spesa complessiva dovuta ai costi sanitari e sociali tocca i 20 miliardi di euro l'anno. Le più colpite sono le donne, ma per entrambi i sessi lo stress può rappresentare un problema in tutti i settori e a tutti i livelli. Una delle cause più comuni è la mancanza di controllo del proprio lavoro. Il 35% dei dipendenti, ad esempio, sostiene di non avere alcuna autorità sull'ordine delle proprie mansioni e il 55% afferma di non avere alcuna influenza sul tempo di lavoro. Anche la monotonia, i tempi di scadenza ristretti e il mobbing sono alcuni dei fattori dell'equazione. I costi umani sono rilevanti. Si stima che le malattie cardiovascolari nell'U.E. siano dovute, per il 16% negli uomini e per il 22% nelle donne, allo stress legato all'attività lavorativa. A questo problema si associano altre malattie e condizioni, quali i disturbi muscolo-scheletrici e problemi di salute mentale.

FONTE: ItaliaLavoro.it

LA FELICITÀ E L'ECONOMIA

di Flavia Castiglioni

La mia nonna diceva sempre *“I soldi non danno la felicità...”*.

Un detto popolare che (come tutti i detti popolari) ha un forte fondo di verità.

Ed ecco (da *L'Espresso* del 10/3/04) che gli economisti si pongono – seriamente e in modo innovativo – il problema: oggi la società possiede tanto cibo da soffrire di obesità, tante automobili da saturare l'aria, tante merci da non avere il tempo di comprarle tutte. Cose da fare, vedere, provare. Eppure, non siamo felici.

E quanto più l'economia è bulimica, più cresce il senso di malessere.

E il sistema finora adottato dagli economisti, cioè calcolare il livello di felicità di una società in base al suo prodotto interno lordo, è - quantomeno - insufficiente.



Richard Layard della London School of Economics, in Gran Bretagna sta animando il dibattito sull'*happiness*. *“La felicità sociale ha sette componenti: lo stipendio, il lavoro, la vita privata, le relazioni sociali, la salute, la libertà, una filosofia di vita che includa valori morali”*, sostiene: *“Sono questi i parametri che influenzano la felicità. E su questi occorre agire per avere società più felici”*.

Ovviamente il problema della felicità si pone quando i bisogni cosiddetti *primari* sono soddisfatti, ossia quando la persona possiede un reddito sufficiente per vivere (la cifra indicata dagli economisti sarebbe pari a 15 mila euro). Vale per gli individui e per le società: solo quando una nazione è diventata autosufficiente e con un certo grado di sviluppo economico comincia ad avvertire l'importanza di fattori più sofisticati.

Allora, per tutti, scatta il paradosso: *essere ricchi ma non felici*.

“L'economia è sempre stata costruita intorno al concetto di felicità pubblica. Ed è, oltretutto, un filone di pensiero tipicamente italiano. L'idea, però, si era persa per strada con l'introduzione delle teorie sull'utilitarismo: da quel momento, la felicità è stata

intesa come rapporto tra le persone e i beni”, spiega Luigino Bruni, che insegna Storia del pensiero economico alla Bocconi di Milano.

Alcuni dicono che invece di ricorrere al Pil dovremmo utilizzare, per capire quanto siamo davvero appagati, un altro indice: il *Genuine Progress Indicator*, cioè il *“reale indicatore di progresso”*.

Un parametro che attribuisce (ad esempio) un *“più”* al volontariato e un *“meno”* all'eccesso di lavoro straordinario, che ruba tempo libero e dunque felicità.

Pier Luigi Porta, direttore del Dipartimento di Economia all'Università Bicocca di Milano e promotore, nel marzo scorso, della conferenza internazionale *I paradossi della felicità in economia* ha affermato che *“A questo punto psicologi ed economisti stanno lavorando insieme per elaborare una misura oggettiva della felicità, dei parametri nuovi che guardino non solo al mondo della produzione, ma anche alla qualità della vita”*.

E da questo dibattito viene messo in crisi l'attuale *mito* della flessibilità: che non significa serenità, ma al contrario provoca insicurezza e impedisce di fare progetti. Questo è una delle indicazioni più significative delle nuove teorie: il lavoro è

indispensabile alla nostra felicità, ma deve essere stabile, dare sicurezza. Il lavoro, dice ancora il Prof. Porta, “è certamente una potente forma di autorealizzazione. È dimostrato, infatti, che una persona che non lavora, ma riceve ugualmente un compenso, è meno felice di una che invece quei soldi li guadagna grazie al suo lavoro. La flessibilità in termini macroeconomici può aver prodotto dei vantaggi, ma negli individui ha creato insicurezza. Per essere felici, contano sempre di più le relazioni sociali”.

Il filosofo Salvatore Natoli, che al tema ha dedicato molti libri, ci dice che “Anche il rapporto con le cose deve servire per sentirsi in relazione col mondo. Avere libertà, contare

su un lavoro sicuro, poterlo cambiare, ma solo per una migliore realizzazione, avere la possibilità di dibattere di valori morali: questi sono tutti elementi che compongono la felicità. L'economia, perciò, deve essere ripensata in termini di utilità generale”, aggiunge Natoli: “Oggi viviamo in una società di cambiamenti continui. È necessaria una nuova logica economica che sia in grado di sanare i grandi squilibri sociali, portatori di infelicità; che non ricorra a cancelli e zone blindate per garantire sicurezza; che sappia valorizzare il tempo e impostare relazioni più giuste con la natura e con gli altri”.

Cara nonna ... speriamo che questa sia una strada che molti vorranno seguire !!



(...) Ho imparato che tutto il mondo ama vivere sulla cima della montagna, senza sapere che la vera felicità sta nel risalire la scarpata. (...)

Ho imparato che un uomo ha il diritto di guardarne un altro dall'alto al basso solamente quando deve aiutarlo ad alzarsi. (...)

Gabriel Garcia Marquez



INFOUILCA via Campanini 7 20121 Milano 0267110.2900–fax .2950	Direttore responsabile: <i>Claudio Casaletti</i> Redazione: <i>Flavia Castiglioni</i>	Aut. Tribunale di Milano n. 33 - 28/1/1983 www.uilca.it/uilcamilano uilca.milano@uilca.it chiuso in tipografia il 14 ottobre 2004
---	--	--