



infoUILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Regione Lombardia e Milano

Periodico di informazione sindacale – anno VII - n° 20 – novembre 2007

UNA NUOVA SFIDA

di Danilo Margaritella

I recenti avvenimenti politici nel nostro Paese segnalano una forte volontà dei cittadini e dei lavoratori di partecipazione alla vita politica : più di tre milioni di cittadini alle urne il 14 ottobre per il neonato Partito Democratico, più di quattro milioni di lavoratori che hanno partecipato al referendum del Sindacato sull'accordo del 23 luglio sul Welfare.

Il Sindacato ha dato in questa fase un contributo decisivo di leadership e di tenuta democratica: ha insegnato ad una coalizione governativa spesso avvilita su problemi di *tenuta politica*, dovuta alla forte complessità della sua composizione e da rissosità che spesso la attraversano, che le controversie si possono risolvere con il voto.



Occorre adesso ripartire con un nuovo progetto di mobilitazione e questo può essere rappresentato sicuramente dalla lotta alla pressione fiscale, una lotta che non è di destra o di sinistra, ma è esigenza primaria per pensare di rappresentare il lavoro dipendente dei nostri tempi.

Il sindacato deve fare sua la battaglia per un **fisco più equo**.

Oggi l'IRPEF è diventata una tassa che colpisce il solo lavoro dipendente: all'incirca l'80% del suo gettito proviene dal prelievo sugli stipendi di operai, impiegati e dirigenti.

Si potrebbe allora individuare innanzitutto un'aliquota più mite sulla retribuzione che deriva dalla *produttività* per poi, come sostiene la UIL con il nostro Segretario generale Angeletti, estendere le agevolazioni fiscali all'intera contrattazione salariale di secondo livello: in questo senso già va un passaggio del protocollo sul welfare, seppure ancora parziale.

Ci possono essere quindi delle strade laterali da percorrere per evitare di pesare sempre più

sul lavoro dipendente, ma prima o poi si dovrà, ritengo, avere il coraggio di ragionare sulla via maestra, la riduzione delle aliquote IRPEF.

Ritoccare l'Irpef costa molto e si tratta di una scelta che nell'immediato appare in contraddizione con la decisione adottata nella Finanziaria di ridurre l'ICI.

Sarebbe possibile abbassare la pressione fiscale solo impostando un programma pluriennale che spalmi i costi su più esercizi e che nello stesso tempo sia capace di produrre risultati tangibili in busta paga.

Occorre certamente avere una *cabina di regia*, quindi un governo, che abbia davanti a sé un'intera legislatura, ma ridurre la pressione fiscale sui cittadini è un obiettivo *bipartisan*.

Tutti gli studi elettorali dimostrano che il voto dei lavoratori dipendenti non è mai monopolio di una coalizione.

La parola e l'azione passano ora al sindacato.

IL BOLLINO ROSA LI SPAVENTA ??

Il Ministero del lavoro, tra le iniziative previste dal "Piano Nazionale di Azione" per il 2007 – Anno europeo delle pari opportunità per tutti - ha promosso un progetto contro le discriminazioni di genere nei contesti lavorativi.

Il progetto "**Bollino Rosa, SONO**" prevede la realizzazione di una certificazione di qualità di genere, con l'obiettivo di riconoscere e incoraggiare l'adozione di buone prassi nelle strategie aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

I tre principali focus del progetto sono stati posti sul **contrasto ai differenziali retributivi tra lavoratori e lavoratrici, sulla necessità di equiparare i tempi di stabilizzazione professionale per uomini e donne e sull'adozione di concrete politiche di conciliazione tra la vita lavorativa ed extraprofessionale.**

Il Bollino prevede una certificazione volontaria che un'organizzazione privata o pubblica può ottenere se è in grado di dimostrare che adotta strategie e pratiche aziendali non discriminanti.

Il processo di certificazione sarà basato su una logica di eccellenza e le aziende saranno certificate prendendo in considerazione la "catena del valore".

La valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruita in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio e si baserà su un sistema di indicatori messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti.

Delle domande presentate, 139 sono state ammesse e **36 sono state le aziende selezionate**: tra queste **una sola del settore finanziario...**



IL MOBBING: IERI, OGGI ... E DOMANI?

di Paola Mencarelli

Questa estate mi è capitato per caso di leggere un romanzo scritto nel 1962 "La vita agra" di Luciano Bianciardi: vorrei dividerne alcuni passaggi con voi.

"Tutto comincia il giorno che ti cambiano di stanza, col pretesto dello spazio te ne danno una più piccola da dividere con altra persona; e il tavolo tuo sarà quasi sempre più basso, più stretto, più scomodo, e piazzato dietro la porta, sì che entrando, un ospite veda subito il tuo collega, ma non te.



O addirittura può accaderti di restare senza locale, senza scrivania, senza sedia: ciò avviene in genere approfittando dei traslochi. Infatti, quando una ditta cambia sede, si noterà sempre un'affannosa corsa alla stanza migliore, più appariscente, più centrale, meglio arredata. Chi nel bailamme è riuscito ad arraffare una stanza tutta per sé, di solito viene immediatamente premiato con un aumento di stipendio e di autorità. Chi invece, per sua incuria e pigrizia, resta senza nemmeno la sedia, viene subito licenziato. L'ho visto fare più volte, questo scherzo, e volendo potrei citare nomi e dati precisi.

A me accadde, sempre dopo la fine delle vacanze (il settembre, ripeto, è il mese tipico dei licenziamenti) d'essere messo alla scelta fra un sottoscala e un terzo di stanzuccia, con tavolo dietro la porta, e orientato in modo che entrando, il vetro smerigliato andava a sbattere contro lo spigolo e si rompeva fragorosamente, e questo diventava un altro elemento negativo, che preludeva al licenziamento.

Ma poi, se proprio non sei ottuso, te ne accorgi perché cambia anche l'aria attorno a te: i colleghi perdono man mano ogni consistenza fisica, sono gli stessi,

ma paiono vuotarsi della loro sostanza spirituale. Ti guardano, ma pare che non ti vedano, non sorridono più, mutano anche voce, hai l'impressione che non siano più uomini, ma pesci, non so, ectoplasmi, baccelloni di ultracorpo, marziani travestiti da terricoli.

Dicono «ah sì, ah sì, eh davvero, molto interessante». Chiedi una cosa qualunque, che riguarda il lavoro, e quelli dicono: «Ah non so, non ho visto non ho sentito. Non ci sono disposizioni». Il lavoro già da un paio di settimane ti è sfuggito, vedi gli altri passarsi carte, ma non una approda sul tuo tavolo, e tu resti lì con le mani in mano, non osi chiedere, perché sai che ti risponderebbero sempre in quel modo, vai al gabinetto e rischi di restarci chiuso da una segretaria secca che finge di essersi sbagliata. «Ah, c'era lei dottore? Non l'avevo vista, sa.»

Soltanto una dattilografetta, di solito la più giovane, incontrandoti per caso sul tram ti guarda impietosita. «Come sta, dottore?» chiede, e dal tono della voce a te viene il sospetto d'avere un brutto colorito, di star male.

La lettera di licenziamento, tutto sommato, è una liberazione, perché ti annulla definitivamente e ti lascia libero di reincarnarti altrove. «Tu avrai già capito perché ti ho fatto chiamare» dice il dirigente, e non aggiunge altro. Raccogli le tue robe, sfili davanti a porte chiuse, da dove non viene né una voce né un suono, non incontri nemmeno la telefonista, nessuno per le scale, anche il portiere ha abbandonato il suo abitacolo a vetri, e ti ritrovi nel turbinio della strada».

(ed. Bompiani 2006, pagg.115-116)

A questo punto probabilmente vi chiederete come mai questo brano mi ha tanto colpito da volerlo condividere con voi?

Il comportamento descritto da Bianciardi mi è familiare, le storie delle persone che si rivolgono allo sportello SOSDISAGIO della UILCA e allo sportello mobbing della UIL Lombardia sono troppo spesso simili a quella narrata dallo scrittore.

Troppo spesso, perché il libro di Bianciardi è stato scritto nel 1962 ed oggi, nel 2007, parliamo ancora dello stesso comportamento, solo che nel frattempo gli abbiamo dato un nome: **MOBBING**.

Questo fenomeno viene introdotto nel panorama medico-scientifico (quindi con criteri di individuazione e misurazione) dallo svedese

Heinz Leymann, che lo definisce come **terrore psicologico o mobbing lavorativo** e "consiste in una comunicazione ostile e non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue

attività mobbizzanti. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (almeno una volta a settimana) e su un lungo periodo (durata di almeno sei mesi)”.
Non sottovalutiamo l'importanza delle definizioni scientifiche, perché proprio questo processo di codifica ha permesso al mobbing di emergere come forma di violenza che lede la salute psicofisica del lavoratore, anziché continuare ad essere considerato un comportamento organizzativo abituale e inevitabile, ancorché negativo.

Il mobbing, infatti, è soprattutto un problema organizzativo e non solo un problema individuale che riguarda il lavoratore o la lavoratrice.

Le azioni negative avvengono in un luogo ben preciso, **una organizzazione che se non prende provvedimenti per tempo per correggere, evitare e prevenire il mobbing è corresponsabile perché tollera che tali comportamenti avvengano.**

Facendo un piccolo esempio quotidiano: se a casa mia viene a trovarmi una amica e ogni volta che i miei figli la irritano o non corrispondono alle sue aspettative io permetto che lei li prenda a sberle, non solo trasmetto un modello di comportamento deleterio ai miei figli, ma sono corresponsabile della violenza che la mia amica agisce.

Un altro caso un pochino diverso è la situazione in cui la mia amica picchia i miei figli a mia insaputa e i miei figli mi tengono all'oscuro di questo. Ciò potrebbe significare che i miei figli non hanno abbastanza fiducia in me da sentirsi protetti, oppure che temono le mie reazioni, magari credono che li possa anche punire.

In conclusione, se io permetto che a casa mia avvengano delle vessazioni senza prendere provvedimenti sono corresponsabile della vicenda e se non vengo informata della violenza che avviene in mia assenza è sintomo di disagio all'interno del contesto.

Anche il mobbing nasce e prolifera in un luogo preciso, l'azienda, che è responsabile anche quando i vertici organizzativi non vengono informati delle situazioni vessatorie.

Parlare di responsabilità organizzativa nelle situazioni di mobbing, non significa accusare una azienda, al contrario significa **attribuire alla stessa la possibilità di intervenire per prevenire o correggere azioni mobbizzanti**

verso un lavoratore al fine di ripristinare condizioni di benessere lavorativo.

Questo comportamento di svalutazione della problematica accade molto più spesso di quanto si possa immaginare, infatti come ricorda Leymann descrivendo il processo di mobbing, una fase è costituita proprio dagli errori e abusi della direzione del personale che possono inasprire la relazione già difficile tra vittima e persecutore.

Secondo Leymann il mobbing si sviluppa da un conflitto che emerge da una situazione contingente. All'inizio il conflitto non colpisce una precisa persona e qualora siano disponibili le competenze e le risorse adatte è ancora possibile risolverlo. Al contrario se ciò non viene effettuato il conflitto si inasprisce e possono insorgere comportamenti di mobbing.

In questo caso le persone cominciano a manifestare l'impossibilità di cooperare attribuendone la colpa ad una sola persona. La controparte più forte inizia così a mettere in atto strategie sistematiche per colpirla. La vittima diviene oggetto di attacchi sempre più pesanti e la sua reazione è di stupore, successivamente tenta un confronto di chiarimento con gli aggressori, che viene regolarmente viene negato.

A questo punto la vittima non riuscendo a capire la situazione che la vede coinvolta comincia ad isolarsi e ad autocolpevolizzarsi dell'accaduto, a volte per sottrarsi agli attacchi ricorre a periodi di malattia, che spesso sono utilizzati dagli aggressori per inasprire gli attacchi allo scopo di allontanarla dal luogo di lavoro.

Secondo Leymann, in questa escalation di violenza contro la persona **l'azienda potrebbe inserirsi in qualsiasi momento e interrompere il processo vessatorio.** Purtroppo molto spesso ciò non avviene perché tende a sottovalutare la situazione e a considerarla una normale conflittualità o tensione transitoria.

Tale errore porta le Direzioni del Personale a giustificare i comportamenti di accanimento e a



utilizzare strumenti di per sé non sbagliati, ma incoerenti in tale situazione.

Se la vittima non viene individuata come tale i sintomi che manifesta, come assenteismo, malattie frequenti, calo di produttività, di efficienza, demotivazione, errori, vengono interpretati come problemi individuali.

Quindi non c'è soluzione?

Non siamo più nel 1962, oggi parliamo di salute, di sicurezza e di prevenzione; una azienda sana e attenta a tali problematiche riesce a mettere in atto compiti di verifica, monitoraggio e controllo dei processi, per la promozione del benessere delle persone.

In particolare le aziende dovrebbero conoscere i fattori di rischio *predisponenti comportamenti di mobbing* perché se adeguatamente monitorati e gestiti, rendono possibile ad una organizzazione consapevole di intervenire ai primi segnali di disagio.

Ne cito alcuni a titolo di esempio:

- clima aziendale confuso e pesantezza gerarchica di amministrazioni e aziende possono dare, ad un individuo avido di potere, l'impunità per accanirsi e distruggere altri individui; disorganizzazione aziendale, ambiguità di ruolo, leadership inadeguata, carichi di lavoro eccessivi o insufficiente, politiche discriminatorie nelle decisioni circa assunzioni, promozioni e licenziamenti, mancanza di comunicazione interna, mancanza di autonomia nella mansione, inadeguato livello di controllo del proprio lavoro;
- fattori di stress come: contenuto del lavoro (compiti monotoni e ripetitivi, turni, cottimo, ecc.), ergonomia e sicurezza (scarsa illuminazione; eccessivo rumore, calore e umidità e vibrazioni; mancato rispetto delle norme circa le condizioni di sicurezza sul lavoro), condizioni d'impiego (incertezza del

posto di lavoro, contratti a termine, part-time, lavoro interinale, ecc.), cambiamenti organizzati (fusioni, acquisizioni e riorganizzazioni aziendali).

Molti autori concordano nel dire che la strategia più efficace per combattere il mobbing sia la prevenzione, da attuarsi attraverso la conoscenza dei processi mobbizzanti e dei fattori critici che innescano i meccanismi degenerativi dei rapporti interpersonali.

A tale scopo risulta fondamentale il coinvolgimento del management, già Leyman ne aveva evidenziato una importante funzione preventiva e risolutiva dei conflitti.

In sintesi è necessario parlare di mobbing non per colpevolizzare qualcuno, ma considerandolo uno dei tanti problemi organizzativi presenti in ogni contesto lavorativo.

Solo così è possibile mettere in atto adeguate politiche di intervento che possono favorire il benessere lavorativo dell'azienda e dei lavoratori.

Infatti come abbiamo potuto osservare gli episodi di mobbing possono verificarsi soprattutto dove l'aggressore percepisce l'appoggio, quanto meno implicito dell'azienda, al contrario se quest'ultima esprime chiaramente e in modo ufficiale, di non tollerare comportamenti di intimidazione, aggressione, vessazione, ecc, in realtà delegittima tali azioni.

In questo senso la gestione del mobbing è da considerarsi una questione riguardante le risorse umane e l'organizzazione, non una patologia a carico di un lavoratore considerato magari "più suscettibile di altri".

CENTRO DI ASCOLTO UILCA SUL DISAGIO LAVORATIVO E SUL MOBBING

Se avete casi da segnalare, per ulteriori informazioni o appuntamenti, potete rivolgervi:

al nostro sportello telematico SOSdisagio.uilcalombardia@uilmilano.it

oppure al numero della Segreteria Regionale UILCA 02 671102900

Aggiornamenti flash

a cura di Flavia Castiglioni

STOP AL RICATTO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO

Con l'approvazione al Senato del 25 settembre scorso, il Governo ha finalmente trovato uno strumento per combattere il *ricatto* che da sempre (e nonostante i precedenti divieti, impliciti o espliciti, contenuti nelle diverse leggi) pendevano come *spade di damocle* sulla testa dei lavoratori – e soprattutto delle lavoratrici.

E' noto, infatti, che spesso le giovani donne, al momento dell'assunzione, vengono costrette (pena la mancata formalizzazione del contratto) dai datori di lavoro a firmare delle dimissioni in bianco, che potrebbero essere usate in caso il rapporto tra le parti *mutasse i presupposti*: che vogliono cioè *premunirsi* contro matrimoni, gravidanze e altri *incidenti di percorso* ...

Da oggi le dimissioni di lavoratori o lavoratrici saranno valide soltanto se scritte su appositi moduli predisposti dal ministero del Lavoro, che avranno un codice di identificazione progressivo, una data di emissione e una validità massima di 15 giorni.

Le nuove disposizioni si applicano a tutti i tipi di contratto di lavoro, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, compresi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto e le collaborazioni di natura occasionale.

Un ulteriore passo nella lotta contro le discriminazioni verso le donne e verso tutto il mondo del lavoro.

Cassazione: lavoratore si assenta per un giorno? Il datore può richiederli il certificato

La Corte di Cassazione (Sentenza n. 17898 del 22 agosto 2007) ha stabilito che il lavoratore che si assenti dal posto di lavoro anche per un solo giorno deve, al rientro, certificare l'assenza nel caso in cui il datore di lavoro, ravvisandone l'opportunità, lo richieda.

E' stato precisato infatti che la possibilità del datore di lavoro di richiedere il certificato anche per le assenze di un solo giorno, è legittima anche se la prassi aziendale e/o il CCNL non prevede nessun obbligo in tal senso e che, nel caso in cui il lavoratore non ottemperi alla richiesta, può essergli decurtata la paga.

Osserva infatti la Corte che nel caso in cui non venga fornita la prova dell'assenza giustificata dalla malattia, mancano le condizioni che consentano di ritenere dovuta da parte del datore di lavoro una prestazione imputabile a titolo di retribuzione.

LA NUOVA LEGGE 123/07

per migliorare salute e sicurezza sul lavoro

a cura di F.C.

È stato trasformato nella **Legge 123 del 3 agosto 2007** il Disegno di legge delega in materia di salute e sicurezza sul lavoro, presentato dal Ministro del Lavoro, Cesare Damiano, e dal Ministro della Salute, Livia Turco.

La nuova legge rappresenta una proficua concertazione con le parti sociali e intende assicurare il pieno rispetto delle disposizioni comunitarie, l'equilibrio tra Stato e Regioni e, soprattutto, l'uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale.

Gli aspetti maggiormente innovativi sono contenuti nell'art. 1, che delega il Governo ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi per **il riassetto e la riforma**

delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso **il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.**

Tali decreti sono adottati nel rispetto dei seguenti **criteri direttivi generali**:

- riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti;
- applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro **a tutti i settori** di attività e a tutte le tipologie di rischio;
- applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro **a tutti i lavoratori e le lavoratrici**, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati;



- semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, con previsione di forme di unificazione documentale;
- riordino della normativa in materia di macchine, impianti, attrezzature di lavoro, opere provvisorie e dispositivi di protezione individuale;
- riformulazione e razionalizzazione **dell'apparato sanzionatorio amministrativo e penale**, per la violazione delle norme vigenti e per le infrazioni alle disposizioni dei decreti legislativi emanati in attuazione della legge;
- **revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale;**
- potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, anche quali strumento di aiuto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- realizzazione di un coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività e delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **valorizzazione di accordi aziendali, territoriali e nazionali, nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro;**
- previsione di un sistema di qualificazione delle imprese, fondato sulla specifica esperienza in materia di tutela della salute e

sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati;

- definizione di un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche utili a favorire la promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- previsione della partecipazione delle parti sociali al sistema informativo, costituito da Ministeri, regioni e province autonome, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) e Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), e del concorso allo sviluppo del medesimo da parte degli organismi paritetici e delle associazioni e degli istituti di settore a carattere scientifico;
- **promozione della cultura e delle azioni di prevenzione;**
- coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza, al fine di rendere più efficaci gli interventi di pianificazione, programmazione, promozione della salute, per evitare sovrapposizioni, duplicazioni e

carenze negli interventi e valorizzando le specifiche competenze;

- esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore e la lavoratrice subordinati e per i soggetti ad essi equiparati, circa l'adozione delle misure relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici;
- revisione della normativa in materia di appalti prevedendo misure dirette, fra l'altro, a migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, e a modificare il sistema di assegnazione degli appalti pubblici al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- introduzione dello strumento dell'interpello, relativamente a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando il soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta.

Spero ancora e credo che non sia lontano il giorno in cui il problema economico occuperà quel posto in ultima fila che gli spetta, mentre nell'arena dei sentimenti e delle idee saranno, o saranno di nuovo, protagonisti i nostri problemi umani, i problemi della creazione artistica, del comportamento, della religione.

J.M. Keynes, 1931



INFOUILCA

via Campanini 7 - 20121 Milano
0267110.2900-fax .2911
Aut. Tribunale Milano n. 33 - 28/1/1983

Direttore responsabile:

Claudio Casaletti
Redazione:
Flavia Castiglioni

www.uilca.it/uilcalombardia
uilca.lombardiaemilano@uilca.it
uilcamiass@yahoo.it
chiuso in redazione 26/10/2007