



Dal dibattito sulle linee guida per l'Assemblea Organizzativa della CISL

*Il numero delle assemblee e dei partecipanti al dibattito, che in questi ultimi mesi si è sviluppato dentro la CISL in occasione dell'Assemblea Organizzativa, ci ha suggerito di ricercare i punti di riferimento comune che ne hanno segnalato una precisa caratterizzazione. La ricchezza dei documenti finali, offerta dall'Intranet confederale con la sua immediatezza e facilità di consultazione, oltre alle tradizionali forme di comunicazione, ci ha consentito di organizzare questo lavoro. Abbiamo affidato alla cura del Dr. Pierluigi **del Paradiso** la ricerca, di cui qui di seguito pubblichiamo i risultati. Sono stati esaminati le relazioni e i documenti finali di molte Unioni Sindacali Territoriali, di quelle Regionali e delle Federazioni nazionali.*

Il valore di questa ricerca risiede nel tentativo di fotografare un insieme complesso come la CISL ed estrapolare dalle più comuni problematiche e dalle correlate soluzioni proposte ed esperite, un'immagine univoca. In sostanza i tratti del pensiero e dell'ispirazione comune.

La scelta del ricercatore, esperto di relazioni sindacali, ma estraneo al processo decisionale interno, ci offre una lettura di come viene percepita la CISL su tante e significative vicende del mondo del lavoro.

Crediamo, proprio per questi requisiti, che la ricerca sia uno strumento utile per continuare la riflessione dopo la chiusura dell'Assemblea confederale e applicare con coerenza le decisioni in essa assunte.

Roma, li 23/11/2007

Il Presidente APQ

Roberto De Santis

Dal dibattito sulle linee guida per l' Assemblea Organizzativa della CISL

A cura di Pierluigi del Paradiso

LA RICERCA

L'attuale scenario politico-sociale pone costantemente all'attenzione delle rappresentanze sindacali innumerevoli sfide e conflittualità da affrontare ogni giorno sul terreno della contrattazione e della tutela della salute psico-fisica del lavoratore. Sfide rese ancora più problematiche e al tempo stesso affascinanti dai veloci quanto profondi cambiamenti che la società, e di conseguenza il mondo del lavoro, stanno ponendo in essere.

Soprattutto negli ultimi mesi il complesso quadro economico-politico del nostro Paese ha riservato al lavoro sindacale questioni di assoluta rilevanza, temi che tuttora faticano a trovare risposte adeguate per la molteplicità degli interessi in campo e per lo stato di profonda instabilità politica con cui il Governo si trova a fare i conti quotidianamente.

L'accordo sul welfare e le pensioni, gli infortuni sul lavoro, la questione delle pari opportunità sono soltanto alcuni tra i temi di più stringente attualità presenti sul tavolo dei sindacalisti. E la risposta delle parti sociali non si è fatta attendere. La lunga trattativa portata a termine con il Governo lo scorso 23 luglio sulla riforma del sistema pensionistico e il mercato del lavoro rappresenta un punto di partenza fondamentale, da più parti ritenuto una partita vinta dalle rappresentanze sindacali e dallo strumento irrinunciabile di

ogni sistema democratico che si rispetti, la contrattazione. Non si può ragionare, infatti, in termini di crescita e sviluppo se non nel costante riferimento all' elemento storico peculiare dell'azione sindacale.

Il tema è molto dibattuto e non sempre le posizioni che emergono dalle sigle sindacali sono univoche. E' necessario, comunque, definire con chiarezza i vari livelli di contrattazione; se il 1°, a livello nazionale, deve fissare gli standard minimi salariali, di contribuzione previdenziale e di copertura sociale, ambientale e di sicurezza sul luogo di lavoro, il 2° livello, decentrato, esigibile da tutti i lavoratori, può e deve intervenire sulle concrete condizioni di lavoro partendo dall'analisi dello specifico contesto lavorativo, analizzando i bisogni, le priorità, gli ambiti di intervento e miglioramento. Ed è proprio sul terreno della contrattazione interna alle aziende che il nostro Paese dovrà competere per lo sviluppo delle nostre imprese nel mercato globale. E' la forza della negoziazione sindacale ad essere chiamata a svolgere un ruolo decisivo per la definizione di quegli standard di competitività che possono essere conquistati soltanto grazie alla capacità di coniugare processi di sviluppo, produttività, redditività e coesione sociale.

I propositi che il sindacato intende trasporre nella prassi quotidiana vanno esattamente in quella direzione, attraverso l'incentivo all'innovazione e allo sviluppo. Proprio questi due termini costituiscono alcune delle parole chiave dell'Assemblea Organizzativa 2007 che rinnova la sua importanza nel delicato momento storico che le rappresentanze sindacali e il mondo del lavoro tutto si trovano ad affrontare. Sfogliando i documenti finali degli uffici stampa delle USR e delle UST ci si accorge di come la ricorrenza di alcune terminologie testimoni l'esistenza di un progetto comune nel segno della crescita e del rinnovamento e di quanto costante sia lo sforzo della Cisl di adeguare le sue strutture e le sue strategie ai mutamenti che a vari livelli investono la nostra società.

Tali cambiamenti, sul piano sociale come su quello economico-produttivo, sono tali da richiedere un sindacato confederale forte, responsabile e capace di rappresentare al meglio i molteplici e diffusi interessi sociali in campo (giovani, lavoratori, donne, pensionati, lavoro privato e lavoro pubblico, immigrati). In questo senso l'accordo del 23 luglio necessita di una linea di continuità nella riconsiderazione della questione salariale e del reddito delle fasce più disagiate, nell'auspicabile riforma del sistema contrattuale, nel rafforzamento dei redditi pensionistici dall'erosione del caro-vita, nel bisogno di inclusione di quanti vivono ai margini del mondo del lavoro, nella costruzione di un equilibrio territoriale che offra pari condizioni e opportunità alle varie aree del Paese. In questa prospettiva le priorità individuate vanno in direzione di un maggiore coinvolgimento di tutte le strutture orizzontali, verticali e dei servizi.

In particolare sui temi della confederalità e del proselitismo, è fortemente avvertita la necessità di incrementare il numero degli associati, promuovendo una campagna di informazione e divulgazione sui valori Cisl e sviluppando gli strumenti d'informazione continuativa a basso costo (forum, newsletter, web), di migliorare i servizi, fornendo tutele individualizzate e portando gli addetti dei servizi nelle assemblee, di ricercare nuove risorse economiche per il livello territoriale, di accrescere il ruolo delle UST, come fattori di coordinamento delle politiche sindacali territoriali. Si tratta, quindi, di consolidare il presidio sulla zona di competenza attraverso una conoscenza analitica dell'area di riferimento che possa permettere l'avvio di progetti di accoglienza, convenienze associative, anagrafe iscritti, avvio di nuovi sportelli, ecc.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse, le Assemblee Organizzative stanno riflettendo sulla possibilità di attuare una politica di investimenti più trasparente e attenta alle soluzioni che possono dare più funzionalità ed

efficacia all'Organizzazione. Di qui il bisogno di mettere in atto sperimentazioni operative di consorzi intercategoriale, di sinergie tra servizi e categorie, di soluzioni consortili tra territori attigui, di casse comuni all'interno delle UST per il sostegno di progetti condivisi.

In merito agli accorpamenti categoriali indicati dalle tesi Confederali, si ritiene significativo il percorso avviato da tempo allo scopo di razionalizzare meglio le risorse interne, ridurre il numero delle Categorie, ed offrire ai lavoratori migliori condizioni di rappresentanza rivedendo le competenze e le responsabilità delle diverse federazioni allo scopo di evitare la radicalizzazione dei conflitti e la possibilità di dumping contrattuale in particolare nelle aziende multiutility.

Nell'era in cui le forme di comunicazione rivestono un ruolo e un potere senza precedenti non poteva non meritare la giusta attenzione il problema che riguarda il rapporto di informazione e comunicazione con gli associati. Le USR e diverse UST oramai si sono dotate di strumenti informatici come il sito web e la rete First Class che hanno il merito di fornire un rapporto interattivo snello e tempestivo che oramai può arrivare a tutto il gruppo dirigente ed ai delegati di base, ma occorre ricercare anche modalità diverse per arrivare a tutti gli associati; quindi, consolidare ed estendere l'informazione stampata può rappresentare l'unico modo ancora perseguibile. In tal senso ogni struttura dovrebbe impegnarsi a costruire canali che permettano la divulgazione delle notizie CISL o le posizioni su problemi specifici, attraverso l'attivazione di convenzioni con gli organi d'informazione locali.

Un'altra area di miglioramento è stata individuata nelle politiche di formazione. Le USR riconoscono nell'investimento sulla formazione sindacale un mezzo strategico fondamentale per migliorare la professionalità degli operatori e per accompagnare un processo di rinnovamento dei gruppi

dirigenti coinvolgendo e valorizzando, in particolare, i giovani, le donne e gli immigrati attraverso la creazione di un sistema di formazione permanente.

Interessante il punto relativo alla partecipazione, intesa come coinvolgimento degli associati alla vita ed alle scelte dell'organizzazione. In quest'ambito viene riconosciuta grande rilevanza al ruolo delle USR, non solo per la loro capacità di collegare le strutture territoriali con la Confederazione, ma anche per la possibilità che danno di fornire un proprio contributo alle linee ed alle scelte strategiche sulle politiche come sugli aspetti organizzativi e gestionali. Va resa dunque prassi costante il coinvolgimento dell'associato nell'elaborazione delle piattaforme territoriali e aziendali per responsabilizzarlo sulle questioni che vengono trattate, vanno previsti momenti utili alla vita relazionale quali feste o altre iniziative di socializzazione, vanno agevolate possibilità di convenzioni particolari riguardo ai servizi della Cisl e la definizione di "vantaggi contrattuali" per gli associati anche attraverso la positiva esperienza degli Enti Bilaterali.

Infine uno sguardo sulle politiche internazionali. Nonostante una valutazione estremamente positiva dell'impegno assunto dall'Organizzazione in merito soprattutto all'attività svolta dall'ISCOS per la realizzazione di progetti di solidarietà in America Latina, Africa ed Europa dell'Est, le aspettative di pace, dialogo e incontro di civiltà necessitano di essere accompagnati da una maggiore partecipazione di tutte le strutture della Cisl ai vari livelli. A questo fine le Assemblee Organizzative auspicano un ruolo più marcato della stessa CES affinché intraprenda la strada di un sindacato europeo per la protezione dei lavoratori europei.

Ma là di là degli aspetti organizzativi e degli auspici di crescita, la partita più importante va giocata nei luoghi di lavoro. Il miglioramento delle condizioni economiche dei giovani, delle donne e dei pensionati, peraltro al momento ancora al centro del dibattito politico, da solo non basta a rendere effettivo un

benessere allo stato attuale ancora lontano dal restituire piena soddisfazione alle aspettative del popolo dei lavoratori. Prova ne sia il fatto che un bene irrinunciabile, più prezioso di ogni miglioramento contrattuale, il dato che dovrebbe darsi per scontato e dal quale bisognerebbe partire per rendere il nostro Paese finalmente moderno e competitivo, è oggi fortemente a rischio. Il riferimento è alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I numeri sono tutt'altro che incoraggianti. L'ultimo rapporto annuale dell'INAIL pubblicato lo scorso 1 agosto parla di un incremento delle morti bianche denunciate nel 2006 pari al 2,2% rispetto all'anno precedente, in contrasto con la tendenza al ribasso registrata nell'ultimo quinquennio (-11,9%). Si tratta di 1.302 casi mortali nel 2006 e di 762 soltanto nel periodo gennaio-agosto 2007, un dato sicuramente preoccupante, nonostante una diminuzione generale del fenomeno infortunistico.

Il tema, tornato tragicamente alla ribalta dopo l'ultimo incidente mortale che ha visto come vittima una giovanissima dipendente di un'azienda trevigiana, ha scosso notevolmente l'opinione pubblica e, ovviamente, il mondo sindacale.

Franca Porto, Segretaria Generale Cisl Veneto, ha confermato la necessità di *“stare in mezzo alla gente quotidianamente per far arrivare a tutti la cultura della prevenzione e della sicurezza”*. Ma l'incentivo alla formazione è il punto sul quale maggiormente insistono gli interventi dei dirigenti sindacali. Molto duro il commento del Segretario Generale Cisl Treviso, Maurizio Cecchetto, che, oltre a ritenersi indignato per l'accaduto, qualifica addirittura *“criminale pensare di risparmiare sulla prevenzione”*, lanciando un messaggio chiaro nei confronti di coloro i quali, anche all'interno delle istituzioni, tuonano ogni giorno contro i controlli, contro gli ispettori e contro la 'burocrazia della 626'. Oltre alle reazioni a caldo, numerose e tutte più o meno d'accordo sulle linee da percorrere, da segnalare sono gli interventi concreti messi in atto per

fronteggiare la questione, figli di una programmazione che non cede al dato emozionale del momento ma si basa su una riflessione seria, ponderata e razionale circa la migliore strategia perseguibile.

La Cisl Veneto, una delle Regioni maggiormente colpite dal fenomeno, nell'ambito di un incontro tenutosi lo scorso settembre presso la sede dell'INAIL di Marghera con industriali e Spisal, ha evidenziato la necessità di avviare un confronto forte con le province perché mettano in atto un tavolo unico per i controlli con consenso e partecipazione degli imprenditori. L'obiettivo è la promozione della cultura della sicurezza e del dialogo tra istituzioni, sindacati ed enti preposti al controllo.

Molteplici le iniziative promosse in tal senso, a partire dalla *Seconda Conferenza Nazionale Salute e Sicurezza sul Lavoro* tenutasi a Napoli lo scorso gennaio. In quell'occasione Renzo Bellini, Segretario Confederale Cisl, lamentando come troppe volte la salute e la sicurezza vengano considerate un limite allo sviluppo o un costo su cui risparmiare, ha individuato nel valore assoluto della contrattazione lo strumento indispensabile per fare in modo che la prevenzione *“diventi un elemento intrinseco dell'organizzazione del lavoro, ponendo quindi la persona al centro della sua programmazione e gestione”*. Un programma attuabile, sempre secondo Bellini, partendo dall'educazione scolastica, prevedendo forme adeguate di educazione sanitaria dalla quale possa svilupparsi una forte cultura di formazione ed informazione.

Con le stesse finalità di sensibilizzazione, divulgazione e conoscenza, il Servizio Sanitario Nazionale ha riunito a Torino lo scorso giugno esponenti del mondo imprenditoriale, sindacale e politico (tra gli altri, Raffaele Bonanni e il ministro Livia Turco) nell'ambito della prima Conferenza Nazionale che l'Ente ha dedicato all'argomento. L'incontro si è posto come un utile momento di confronto fra le varie componenti del sistema per individuare e condividere

le soluzioni più efficaci per una nuova politica di prevenzione, tutela e sicurezza.

Ma non soltanto le parole e i discorsi per affrontare la questione. I buoni propositi diventano azioni concrete all'interno delle aziende. Un esempio su tutti è il Protocollo su Salute e Sicurezza sottoscritto dal Coordinamento Fim-Fiom-Uilm con la Direzione del Gruppo Marcegaglia, un momento di riaffermazione del ruolo contrattuale e partecipativo nei luoghi di lavoro dei sindacati e delle RSU sui temi della sicurezza. Il Protocollo individua preliminarmente alcune aree di possibile ulteriore miglioramento, quali una migliore sensibilizzazione di tutto il personale sulle tematiche della salute e dell'ambiente, la formazione di preposti aziendali e neoassunti da immettere nel ciclo produttivo, l'attenzione alla formazione sulla sicurezza dei dipendenti di ditte in appalto normalmente operanti nei siti del Gruppo in attività esternalizzate. Sono dunque state decise delle azioni che possano contribuire ad elevare l'attenzione sulla criticità del tema. Tra queste, il riconoscimento da parte della Direzione Aziendale di un'ora annuale di assemblea, suppletiva a quelle contrattualmente previste, specificamente dedicata all'approfondimento sulla normativa di sicurezza sul lavoro, l'aggiornamento dei Documenti di Valutazione del rischio nei siti dove siano intervenute significative variazioni del ciclo di lavoro, un esame delle politiche aziendali in materia ambientale e diffusione delle informazioni relative agli investimenti programmati in materia di sicurezza e adeguamento ambientale, la predisposizione di un Piano di Formazione del personale, che preveda anche l'utilizzo delle risorse disponibili di Fondimpresa.

Tuttavia ogni tentativo di miglioramento dell'attuale stato delle cose sarebbe vano senza un adeguato supporto legislativo su cui fare riferimento. In questo senso si fa di nuovo largo la prospettiva dell'adozione di un Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro. Lo scorso 16 febbraio il Consiglio dei Ministri

ha infatti approvato uno schema di disegno di legge recante *“delega al Governo per l’emanazione di un testo unico per il riassetto normativo e la riforma della salute e sicurezza sul lavoro”*. Tra i principi e criteri direttivi, oltre all’assunto di base di una stretta collaborazione tra Ministero del Lavoro, Ministero della Salute e parti sociali, è previsto un generale riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti in materia, con riferimento alla peculiarità o alla particolare pericolosità delle attività e delle tipologie di rischio, alla riformulazione dell’apparato sanzionatorio, alla rivisitazione e potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, all’ampliamento e rafforzamento del ruolo degli RLS nonché alla definizione di progetti formativi indirizzati principalmente alle piccole e medie imprese. Un testo, dunque, che contiene molteplici spunti d’interesse ma che, tuttavia, come sostiene Marco Lai, docente di Diritto del Lavoro all’Università di Firenze e presso il Centro Studi di Fiesole, *“abbisogna di miglioramenti ed integrazioni anche su aspetti significativi (quali ad esempio la definizione di un sistema di qualificazione delle imprese), al momento non sufficientemente sviluppati”*.

Una questione, dunque, quanto mai aperta. E proprio nei giorni scorsi, durante *La Settimana Europea della Sicurezza nei luoghi di lavoro*, in programma a Torino dal 22 al 26 ottobre, l’attenzione e l’approfondimento sull’argomento hanno senz’altro incontrato il massimo impegno da parte di tutti gli interlocutori sociali interessati.

La prevenzione sui luoghi di lavoro non riguarda soltanto la tutela dagli infortuni, ma anche l’attenzione verso la salute psicologica del lavoratore, una problematica non sempre tenuta nella giusta considerazione ma che si pone quotidianamente e con tutta la sua criticità agli occhi del mondo sindacale. Il fenomeno chiamato mobbing rappresenta ad oggi una sfida che il dibattito politico-sociale non può permettersi di ignorare.

A conferire importanza al problema è ancora una volta l'evidenza dei numeri. Un'indagine nazionale condotta dall'Ispesl tra il 2002 e il 2006 su "Costi diretti e indiretti delle patologie mobbing correlate" parla di un 6% dell'intera forza-lavoro, circa 1,4 milioni di lavoratori, colpito da forme di malessere e disagio psico-fisico. Ma Emanuela Fattorini, prima ricercatrice dell'Ispesl, consiglia di accogliere con cautela questo dato, notando che *"l'area della sofferenza è più estesa nel settore pubblico rispetto al privato solo perché la gente si sente più libera di denunciare il disagio"*. Insomma, tra mobbizzati e disagiati siamo tra i 2 ed i 3 milioni di persone. *"Una cifra ragguardevole, non c'è dubbio, e - rileva ancora la Fattorini- non si dimentichi che la sofferenza, il malessere ed il disagio psico-fisico possono avere conseguenze gravi, fino alla morte"*.

Il sindacato si è ha ovviamente impegnato a fornire un'adeguata assistenza a coloro i quali si sentono in qualche modo colpiti dal fenomeno, attivando una rete di sportelli, circa 50, sul territorio nazionale in grado accogliere le richieste di aiuto e suggerire eventuali soluzioni. Non solo, ma si è compreso anche quanto fosse importante fare attività d'informazione sull'argomento presso le imprese e presso i lavoratori stessi, a volte vittime inconsapevoli di soprusi psicologici.

L'organizzazione di convegni e seminari svolge senza dubbio un'utilissima opera di coinvolgimento. Preziose, in questo senso, le segnalazioni di Fernando Cecchini, il Coordinatore Rete Sportelli Orientamento Mobbing Cisl, sempre attento e sollecito nel porre all'attenzione degli associati tutte le iniziative dedicate al tema delle malattie di natura psico-sociale. Un tema che, secondo lo stesso Cecchini, sta assumendo sempre più caratteri di multidisciplinarietà: oltre a interessare tutti quelli che vivono e si occupano del mondo del lavoro, la problematica coinvolge medici legali, psichiatri, psicologi clinici, psicologi del lavoro. Lo scorso gennaio anche il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma ha dedicato una conferenza al tema "Il Mobbing: da

Freud alle sentenze del 2006 della Cassazione”, rendendo anche il mondo giuridico partecipe delle preoccupanti evoluzioni del fenomeno. Proprio riguardo alle sentenze oggetto di discussione, alcune di queste hanno suscitato l’interesse non solo degli addetti ai lavori, ma anche dell’opinione pubblica. Un articolo apparso su Repubblica lo scorso 30 agosto titolava “Il mobbing non è un reato, solo illecito civile”. Alla testata romana si è aggiunto un coro di voci mediatiche che ha coinvolto anche i tg nazionali, portando finalmente all’attenzione di tutti una questione spesso dimenticata dagli organi d’informazione. Nonostante sia da sottolineare la positività dell’evento, la notizia ha portato delusione e sconforto in coloro i quali da anni lottano per una regolamentazione giuridica che punisca in modo severo gli abusi psicologici nei luoghi di lavoro. A tranquillizzare gli animi ci ha pensato lo stesso Cecchini che, tempestato da numerose e-mail e telefonate di persone in cerca di spiegazioni, ha ritenuto fosse il caso di fare un po’ di chiarezza. Precisando che in Italia non esiste ancora una legge che contenga la parola “mobbing”, il consiglio del referente Cisl è semplicemente quello di consultare gli articoli della nostra Costituzione e del Codice Civile e Penale che difendono i diritti del lavoratore e del cittadino e di fare appello a quelli in caso di controversia. Un modo di arrangiarsi “all’italiana”, come l’ha definito Cecchini, in attesa che si arrivi presto alla formulazione di una definizione giuridica del fenomeno con relativa procedura sanzionatoria. In effetti, la prima proposta di legge che contenga tali elementi risale addirittura al 1996 e da allora i tentavi fatti in tal senso sono stati numerosi. Nel frattempo, alcuni precedenti fanno ben sperare sulla possibilità di portare il mobbing nelle aule dei tribunali. Uno su tutti, la condanna inflitta ad undici dirigenti della ILVA di Taranto per la celeberrima storia della palazzina lager dove vennero confinati 62 lavoratori demansionati e tagliati fuori dai processi produttivi. Un episodio eclatante, forse unico nella casistica legale sul tema per il numero di persone

coinvolte, ma comunque significativo dell'esistenza di un malessere, dell'eventualità che azioni persecutorie del genere possano accadere e della possibilità di contrastarle con efficacia in sede penale.

A confermarlo, due sentenze della Corte di Cassazione emesse negli ultimi mesi che contribuiscono a definire ulteriormente alcuni aspetti importanti da utilizzare in sede di giudizio. La prima, datata 8 maggio 2007, stabilisce la legittimità dell'utilizzo di registrazioni audiofoniche come fonte di prova per chi è vittima di mobbing. Il caso su cui si è pronunciata la Corte riguarda la vicenda di una dipendente che, essendo stata vittima di mortificanti ingiurie e molestie sul luogo di lavoro, era stata costretta a dimettersi chiedendo il risarcimento del danno. La donna, in sede di giudizio, ha presentato una registrazione che dimostrava inequivocabilmente la veridicità delle sue accuse, nonostante la difesa dell'azienda avesse sostenuto l'inammissibilità di una testimonianza del genere. La seconda, del 29 luglio 2007, sancisce la responsabilità del datore di lavoro in caso di vessazioni morali ai danni di un dipendente, anche qualora il "boss" non sia coinvolto direttamente negli abusi perpetrati. In altre parole, chiudere gli occhi in presenza di una palese persecuzione è un fatto abbastanza grave da obbligare l'imprenditore a risarcire i danni morali alla vittima in questione.

Sembra quindi che ormai il termine inglese sia di fatto entrato correntemente nel lessico dei tribunali, nonostante la mancanza, come segnalato prima, di una disciplina specifica sull'argomento. C'è comunque fiducia che si possa arrivare a breve alla definizione di una regolamentazione giuridica che possa operare da deterrente verso tali azioni persecutorie, in continua crescita negli ambienti di lavoro, che possa far chiarezza ai lavoratori e agli stessi giudici, costretti di volta in volta a "supplire" al vuoto legislativo esistente, costruendo letteralmente dal nulla principi e regole.

Se il mondo giuridico pare indirizzato, seppur faticosamente, nella giusta direzione, quello dell'impresa non vuol essere da meno, dimostrandosi deciso a dare un segnale importante alla lotta al mobbing.

La scorsa primavera, dopo quasi un anno di trattativa, la Business Europe, il CES ed altre associazioni di imprese e sindacati europei hanno firmato a Bruxelles un'intesa che ricorda l'obbligo per le aziende di proteggere i dipendenti da ogni tipo di violenza, adottando procedure da seguire in caso di disagi di natura psico-sociale. L'accordo ha due obiettivi fondamentali: quello di *“aumentare la consapevolezza e la comprensione dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti riguardo alla molestia e alla violenza nel luogo di lavoro”* e quello di *“fornire una struttura volta all'azione per identificare, prevenire e gestire i problemi di molestia e di violenza sul lavoro”*. Datori di lavoro e parti sociali si ritrovano dunque uniti per rafforzare la collaborazione con l'intenzione di prevenire qualsiasi tipo di bullismo, molestia sessuale o violenza psicologica. La procedura d'azione prevede tempestività negli interventi, massima discrezione e misure severe contro i mobbers, mentre le vittime dovranno ricevere tutto il sostegno necessario per un rapido reinserimento. I firmatari dell'accordo si sono dati tre anni di tempo per adottare autonomamente le decisioni prese lo scorso 26 aprile. Finalmente, dunque, un'iniziativa concreta che individua una chiara e definita strategia d'attuazione, resa ancora più valida dal respiro internazionale che la caratterizza.

Ma i molteplici ambiti disciplinari coinvolti nella lotta al fenomeno mobbing non possono allo stato attuale ignorare una delle caratteristiche maggiormente preoccupanti della questione. Come detto, il numero delle vittime di queste forme di disagio è in continuo aumento, ma è da sottolineare come sia soprattutto la popolazione femminile ad esserne colpita. Quello della differenza di genere è un tema costantemente presente in ogni oggetto

di analisi riguardante il mondo del lavoro e la problematica connessa al malessere psicologico non poteva restarne esclusa. Fernando Cecchini nota quanto numerose siano le richieste di aiuto da parte di donne, la maggior parte delle quali in stato di gravidanza. *“Se non ti possono licenziare iniziano il mobbing”* commenta amaramente, riportando alcuni stralci di testimonianze di neo mamme in difficoltà pubblicate sulla piattaforma digitale della Cisl. Si tratta di donne che, al ritorno dal periodo di maternità, entrano in un vortice di umiliazioni, demansionamenti, emarginazione, vengono insomma messe nelle condizioni di dover abbandonare il posto di lavoro, subendo a volte veri e propri ricatti. Sembra dunque che in alcune realtà lavorative costituisca una grave colpa quella di lasciare il lavoro per il periodo di maternità e puerperio. Ed è solo un esempio per ribadire, se mai ve ne fosse bisogno, la necessità di una coerente politica di rilancio delle pari opportunità che possa contrastare le discriminazioni salariali e professionali e tutelare i diritti delle donne dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Il problema ha origini antichissime e, rileggendo alcuni dati, si fa presto ad accorgersi quanto ancora lunga sia la strada da percorrere, nonostante gli ultimi trent'anni di lotta abbiano assicurato alla popolazione femminile conquiste di immenso valore. Il bilancio delle disuguaglianze uomo-donna in Europa è tuttora pesante. Nella Ue esiste uno scarto del 15,8% nei livelli di occupazione maschile e femminile, a ovvio detrimento di quella femminile, con più marcate differenze all'interno dei singoli Paesi membri (27% in Italia). In particolare, colpisce l'esiguità delle donne in politica, che nelle assemblee elettive costituiscono in media il 22% del totale (12% nella Penisola). Nel nostro Paese, oltre che a livello quantitativo, i problemi sembrano incancreniti anche a livello qualitativo. Le donne in Italia hanno grandi difficoltà a raggiungere ruoli direttivi e una dirigente guadagna il 26,3% in meno di un collega maschio. In altre parole, una donna in media percepisce, a parità di

posizione professionale, tre quarti dello stipendio di un uomo. Tra le altre contraddizioni del sistema Italia c'è che, pur con un basso livello di occupazione femminile, il tasso di natalità rimane a livelli di guardia. Eppure, come risulta da dati Ocse confermati dall'Unione Europea, il lavoro non è più un ostacolo alla procreazione. Anzi, oggi i più alti livelli di fecondità emergono in quei Paesi dove le donne lavorano di più.

Sono temi, questi, che nell'*Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti* tornano con forza a reclamare contromisure immediate e risposte concrete.

Che sia l'occasione giusta per sensibilizzare le Istituzioni sulle politiche paritarie lo ribadisce costantemente il Responsabile Nazionale del Coordinamento donne Cisl, Annamaria Parente, che sottolinea come il fitto calendario di appuntamenti inaugurato a Roma lo scorso 22 febbraio rappresenti un'opportunità da non perdere per portare avanti con determinazione la lotta contro ogni tipo di discriminazione. Proprio in quella circostanza è stato fatto il punto sulla situazione del lavoro femminile nel nostro Paese, individuando i problemi persistenti e le strategie d'intervento possibili. Abbattimento delle differenze salariali, necessità di politiche di conciliazione familiare, incremento dell'occupazione femminile e maggiore attenzione alla tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici sono i temi di maggiore criticità emersi dal dibattito, temi sui quali il nostro Paese deve registrare un preoccupante ritardo rispetto agli altri Paesi Europei.

Annamaria Parente ribadisce l'urgenza dell'avvio di un tavolo di concertazione di genere sul modello spagnolo del governo Zapatero sulle questioni sopra elencate e confida sull'importanza della contrattazione di secondo livello come strumento risolutivo per sconfiggere le differenze di salario tra uomini e donne. Sono le istanze ribadite con forza anche durante la Conferenza Nazionale tenutasi lo scorso 12 ottobre "Stesse opportunità, nuove opportunità" voluta dal Ministero del Lavoro per la presentazione

ufficiale del progetto “Bollino rosa”, un’iniziativa che prevede un sistema per la certificazione della qualità di genere in azienda.

Ma la sfida più difficile da affrontare e su cui sembra focalizzarsi maggiormente l’attenzione degli addetti ai lavori sembra quella della coesistenza di maternità e lavoro. Gli ultimi dati ISTAT rivelano che una neo-madre su cinque lascia, o perde il lavoro, e che il 40% ha difficoltà nel conciliare figli e attività lavorativa. Le richieste d’aiuto presso lo Sportello Nazionale Maternità istituito dalla Cisl nel 1998 testimoniano l’esistenza di situazioni inaccettabili: donne che non guadagnano abbastanza per poter pagare baby-sitter o nidi e devono rinunciare al lavoro, donne che nascondono al datore di lavoro il loro stato di gravidanza per continuare a lavorare, lavoratrici domestiche che vengono licenziate anche dopo tre mesi dal parto perché a loro non si applica il divieto di licenziamento fino ad un anno del bambino, donne con contratti interinali o a termine a cui non viene rinnovato il contratto una volta conosciuto lo stato di gravidanza.

Il confronto serrato con il Governo sulla richiesta di modifiche legislative sia per la maternità sia per i congedi parentali sembra abbia dato i suoi frutti in sede di concertazione.

Il patto del 23 luglio tra Governo e parti sociali, fortemente voluto dai sindacati e accolto in maniera positiva dai lavoratori in occasione del referendum di inizio ottobre, inserisce finalmente la questione delle pari opportunità nell’ambito dello sviluppo e della competitività del Paese. Si è così arrivati ad agevolare l’ingresso delle giovani donne nel mondo del lavoro con politiche attive riguardanti i servizi per l’impiego, a proseguire negli interventi già avviati con la Finanziaria 2007 riducendo il cuneo fiscale per l’assunzione a tempo indeterminato di donne nelle aziende del Mezzogiorno, ad indirizzare l’investimento dei fondi comunitari non solo verso attività formative, ma anche di accompagnamento e inserimento al lavoro, destinando una quota di risorse

destinate alla formazione per programmi mirati alle donne durante l'intero percorso di vita. Si è scelto inoltre di dare particolare rilievo alla conciliazione lavoro-famiglia come politica sistematica per aiutare le giovani mamme a mantenere il posto di lavoro, rafforzando l'iniziativa connessa ai servizi per l'infanzia, incentivando i part-time lunghi, concedendo sgravi mirati per orari flessibili.

Infine la questione pensioni. Anche in questo caso i contenuti del Protocollo tengono in grande considerazione le differenze di genere. Le donne vanno in pensione più tardi degli uomini. Infatti, entrando più tardi nel mondo del lavoro e rimanendoci anche più a lungo con forme di precarietà, hanno una minore base contributiva e più difficoltà rispetto agli uomini a raggiungere l'età pensionabile. Di qui la possibilità di accesso alla pensione di anzianità a 60 anni per le donne e i provvedimenti volti a rivalutare oltre tre milioni di "pensioni basse". Tale intervento riveste un'importanza fondamentale se si considera che in materia sociale le donne presentano un maggiore rischio di esclusione e di povertà, in particolare tra le persone anziane e i genitori singoli. Le donne costituiscono la maggioranza delle persone non attive e sono quindi particolarmente vulnerabili per quanto riguarda tali rischi. Particolarmente apprezzato, inoltre, dal Coordinamento Nazionale Donne Cisl il fatto che nell'incremento delle pensioni basse il riferimento sia il reddito individuale, importante per la condizione delle donne pensionate, la fascia a maggior rischio di povertà.

La rilevanza dell'Accordo del 23 luglio non esaurisce la sua portata storica con il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze di genere. Il patto col Governo, oltre ad evidenziare *"il ruolo decisivo della Cisl nel segno della concertazione"*, come recitano alcuni Manifesti regionali sui contenuti del Protocollo, contribuisce a realizzare quell'equilibrio sociale che serve al Paese, delineando un quadro di tutele per i lavoratori, i giovani e i pensionati.

L'intesa raggiunta per il superamento dello "scalone" introdotto dalla legge 243/04 segna l'epilogo di un confronto serrato che ha dovuto dispiegarsi entro i confini delle compatibilità finanziarie ed economiche e degli impegni assunti, in sede europea, dal Governo sul risanamento dei conti pubblici e sulla necessità di conseguire gli obiettivi di Lisbona sull'occupazione e il rinnovamento del modello sociale. Ma i provvedimenti migliorativi sulle modalità di accesso alla pensione (introduzione delle cosiddette "quote" e passaggio delle finestre d'uscita da due a quattro per le pensioni di anzianità) arrivano, in ordine temporale, dopo il raggiungimento di obiettivi che vanno incontro alle aspettative di giovani a anziani e che contrastano gli effetti negativi che la flessibilità del mercato del lavoro produce, specie nella fase iniziale dell'attività lavorativa: il miglioramento delle condizioni per il riscatto contributivo dei periodi di laurea, l'estensione e la maggiore copertura contributiva dell'indennità di disoccupazione, l'anticipo della riforma della previdenza complementare, l'intesa raggiunta sulla rivalutazione delle pensioni minime.

Il capitolo relativo al mercato del lavoro contiene elementi che si articolano principalmente nella promozione della occupabilità in particolare per giovani, donne e over 50, un maggior ruolo della contrattazione nel regolare le dinamiche del mercato del lavoro e una maggiore tutela e stabilizzazione dei lavoratori impegnati in lavori temporanei. Nell'ambito dell'annosa lotta al precariato, dunque, si è scelto di porre integrazioni e modifiche alla discussa Legge 30, al di là di mai sopite tendenze abrogazioniste che mai hanno tenuto conto della possibilità di miglioramenti e correzioni. E' migliorata così la normativa del contratto a termine che rende più forte il termine massimo di 36 mesi di permanenza di un lavoratore nella stessa azienda, rendendo evidente il forte stimolo affinché dopo quel periodo di tempo ci sia la stabilizzazione a tempo indeterminato. Viene rafforzata la contrattazione

collettiva nella gestione del part-time e il diritto di precedenza per assunzione a tempo pieno per chi lavora a part-time. Su due istituti controversi della Legge 30 Dlg. 276 come il lavoro a chiamata, di cui si prevede l'abolizione e la somministrazione a tempo indeterminato ("Staff leasing"), l'accordo rinvia ad un confronto tra le parti per indicare nel primo caso modalità sostitutive, nel secondo caso per incentivarne un utilizzo maggiormente mirato. Infine l'accordo recepisce i contenuti di confronti di settore nell'edilizia, nell'agricoltura, nella cooperazione e per i disabili, sui quali però paiono necessari ulteriori momenti di approfondimento in fase applicativa.

Il generale giudizio positivo sul Protocollo e il parere estremamente favorevole espresso dal voto dei lavoratori non costituiscono un punto d'arrivo, ma un ulteriore incentivo affinché l'impegno della Cisl per rafforzare la concertazione sociale e la contrattazione collettiva nel miglioramento delle tutele dei lavoratori non si esaurisca col raggiungimento di alcuni traguardi.

Il dibattito sulle prospettive future dell'organizzazione sindacale risulta quindi piuttosto articolato e meritevole di continui approfondimenti e aggiornamenti che riescano a confrontarsi con efficacia con i cambiamenti riguardanti l'economia (globalizzazione), il lavoro (differenziazione, articolazione), gli sviluppi relativi alla spinta demografica (prolungamento età giovane, terza età, quarta età), all'immigrazione ed alla crescente femminilizzazione del lavoro.

A queste riflessioni si rivolge il pensiero del Segretario Generale Aggiunto Pier Paolo Baretta che, in un'intervista rilasciata al trimestrale dell'Associazione Progetto Quadri "Terza Corsia", focalizza l'attenzione sulle sfide che impegneranno duramente l'azione sindacale nel prossimo avvenire. *"Tre, in particolare, restano a mio avviso i punti che richiedono una maggiore attenzione nel futuro. Il primo riguarda il sostegno e la valorizzazione del lavoro di cura familiare e della maternità. Il sistema previdenziale, ma anche*

quello fiscale, dovranno farsi carico di incentivare e sostenere maggiormente la conciliazione tra tempo dedicato alla cura familiare e tempo dedicato al lavoro. [...] Il secondo aspetto riguarda ulteriori misure a sostegno del lavoro giovanile, al fine di evitare che la discontinuità del rapporto di lavoro e l'utilizzo di alcune importanti tipologie contrattuali flessibili riducano la capacità di copertura previdenziale. [...] Infine il terzo aspetto: lo sviluppo della democrazia economica. Responsabilità sociale dell'impresa, partecipazione strategica, finanziaria ed economica dei lavoratori e dei cittadini, finanza etica sono i filoni strategici lungo i quali la politica economica e sociale è chiamata a muoversi nei prossimi anni per rispondere alle grandi sfide globali".

Pierluigi del Paradiso

FONTI

First Class – Attualità

21/01/2007 – Coordinamento Donne: ***Clima sfavorevole a maternità e lavoro***

Fernando Cecchini: ***Mobbing e maternità***

25/01/2007 – Fernando Cecchini: ***Mobbing fenomeno multidisciplinare***

26/01/2007 – Coordinamento Donne: ***Art. Annamaria Parente***

30/01/2007 – Renzo Bellini: ***La cultura della sicurezza***

21/02/2007 – Fernando Cecchini: ***Mobbing: un libro - un seminario***

Coordinamento Donne: **Anno Europeo delle Pari Opportunità**

04/03/2007 – Marco Lai: **delega Testo Unico Sicurezza del Lavoro**

09/03/2007 – Alfonso Turrilo: **Donne ed infortuni sul lavoro**
USR Lazio: **Convegno APQ Lazio**

14/03/2007 – Marco Lai: **seminario formativo “sicurezza e lavoro”**

22/04/2007 – Claudio Arlati: **assemblea organizzativa**

03/05/2007 – Coordinamento Donne: **Comunicato Unitario Anno Europeo**

14/05/2007 – Fernando Cecchini: **MOBBING UE imprese e sindacati tolleranza zero**

29/05/2007 – Fernando Cecchini: **UE: MOBBING ACCORDO IMPRESE E SINDACATI**

20/06/2007 – Gianni Alioti: **conferenza nazionale sicurezza lavoro 25-26 giugno**

28/06/2007 – Coordinamento Donne: **articolo Parente**

24/07/2007 – Renato Pastorella: **PROTOCOLLO SU PREVIDENZA**

01/08/2007 – Coordinamento Donne: **il protocollo e le donne**

03/09/2007 – Fernando Cecchini: **Cassazione-il mobbing non è reato**

04/09/2007 – Claudio Arlati: **seminario “il protocollo del 23 luglio”**

05/09/2007 – Edizioni Lavoro: **GUIDA CISL ACCORDO 23 LUGLIO 2007**

07/09/2007 – Marco Lai: **legge 123/2007**

18/09/2007 – Monica Borga: **comunicato stampa Cisl Veneto**

USR Veneto: **Comunicato stampa CGIL CISL UIL su infortunio mortale**

21/09/2007 – Gianni Alioti: **Protocollo d'intesa salute e sicurezza Gruppo Marcegaglia**

01/10/2007 – USR Puglia: **invio documentazione assemblea organizzativa**

02/10/2007 – Coordinamento Donne: **Le Ragioni del sì e finanziaria donne**

Segreteria USR EmiliaRomagna: **Documenti Assemblea Organizzativa**

08/10/2007 – USR Veneto: **Assemblea Organizzativa CISL Veneto**

15/10/2007 – USR Abruzzo: **Assemblea Organizzativa Cisl Abruzzo**

USR Marche: **Assemblea Organizzativa Cisl Marche**

Coordinamento Donne: **Conferenza Nazionale Ministero del Lavoro**

16/10/2007 – Fernando Cecchini: **mobbing-una regione contro**

Coordinamento Donne: **differenziali salariali e agenzie**

22/10/2007 – USR Piemonte: **Documenti finali Assemblea Organizzativa**

USR Umbria: **Documenti finali Assemblea Organizzativa**

25/10/2007 – USR Toscana: **assemblea organizzativa cisl toscana**

26/10/2007 – USR Sicilia: **documento finale assemblea organizzativa**