

Landem

Boletín de información
Sindical Europeo

Bulletin
Syndical Européen

Mensile
Sindacale Europeo



CFDT
des choix, des actes
Interco - Ille et Vilaine

CC.OO.
FEDERACIÓ DE SERVEIS
I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES
FSAP - País Valencianos

ssp vpod
Canton Ticino

FUNZIONE PUBBLICA
CGIL
Massa-Carrara

Anno 2 numero 3-4, dicembre 2005-gennaio 2006

Speciale Mobbing

La costruzione dell'Europa deve continuare

Manuel Higuera Cataluña* e Enrique Linde Paniagua**

Nell'Unione europea si vivono tempi segnati dall'incertezza. Pochi mesi fa, dopo la firma della Costituzione europea, sembrava che le difficoltà fossero superate ma poco dopo, il no dei cittadini francesi ed olandesi alla Costituzione europea, ci ha riempito di dubbi e perplessità e non poteva essere altrimenti visto che questo NO era espressione della maggioranza dei cittadini di due degli stati fondatori della U.E.

È un dato di fatto che più di una dozzina degli stati membri abbiano ratificato il trattato costituzionale, ma è anche vero che la maggioranza degli stati invece di continuare i processi nazionali di ratifica del trattato, si apprestano a sospenderli. Per alcuni governi, il NO franco olandese, è stato una manna. Non sto pensando solo al Regno Unito dove è improbabile un



risultato referendario favorevole alla Costituzione ma ad altri stati, alcuni dei quali appena entrati a far parte dell'Unione Europea il che provoca una certa sorpresa e rende manifesto il contrasto tra l'entusiasmo dei loro leader e l'indifferenza, apatia o rifiuto dei loro cittadini

Francia. Il X congresso della federazione Interco CFDT

di Didier Lahais

La federazione INTERCO CFDT ha tenuto il suo decimo congresso a maggio 2005. INTERCO Ille e Vilaine era presente con una delegazione di cinque persone. Questo congresso si è svolto in un contesto assai particolare. Il primo motivo è legato alla partenza di Alexis GUENEGO, segretario

generale dal 1991, che entrato a far parte delle segretaria confederale al fianco di François CHÉREQUE (segretario generale CFDT). Il suo compito sarà quello di promuovere la sindacalizzazione, scopo prioritario della CFDT. Il raddoppio dei iscritti alla federazione INTERCO gli permetterà di lavorare con un credito non contestabile.

Il secondo motivo è stato quello del referendum sul trattato costituzionale Europeo. Tema poco discusso, eccetto

(segue a pag. 8)

Svizzera. Un altro passo verso l'Europa!

di Graziano Pestoni

Con l'457'807 SI e l'146'784 NO, il 25 settembre 2005 il popolo svizzero ha accolto l'estensione della libera circolazione delle persone ai dieci nuovi Paesi dell'Unione europea, prevista da un accordo bilaterale sottoscritto tra l'UE e la Svizzera. Il voto è stato reso necessario in seguito ad un referendum abrogativo lanciato

semplicemente che non vogliono spingersi più in là e ritengono la costituzione non necessaria forse, anche perché blocca le loro aspirazioni? E, cosa dobbiamo fare affinché i francesi, gli olandesi e i cittadini degli altri stati membri diano il loro appoggio al trattato? È sufficiente il semplice accantonamento del problema perché si risolva?

Le perplessità aumentano di fronte al fatto che la UE non ha bloccato il processo per il suo ampliamento. Romania e Bulgaria hanno firmato i rispettivi trattati di adesione che fissano la loro entrata per l'anno 2007. La Croazia sembra aver superato gli ostacoli che ne impedivano l'adesione e finalmente, nell'ottobre 2005 dopo tesi ne-

(segue a pag. 8)

*Segretario internazionale FSAP.

**Professore di diritto amministrativo UNED.

to dagli ambienti di destra, in particolare quelli xenofobi. Anche alcune frange sindacali e alcuni ambienti di sinistra hanno tuttavia sostenuto il referendum.

Concretamente la scelta sottoposta ai cittadini riguardava l'estensione della libera circolazione delle persone, già in vigore da oltre un anno con 15 Paesi dell'Unione europea (380 milioni di abitanti), ai nuovi membri dell'UE, ossia ad altri 75 milioni. Il pacchetto in votazione

(segue a pag. 7)

Italia/Congresso CGIL. Riprogettare il nostro paese

di Rosa Pavanelli, Segretaria nazionale FP CGIL

L'Italia di Berlusconi ha raggiunto un livello di crisi che investe tutti gli ambiti della società.

Nonostante l'early warning delle istituzioni europee per l'inaffidabilità dei suoi conti pubblici, il governo ha continuato a percorrere la sua strada, aggravando la situazione economica del Paese, (aumento del debito, calo della produzione e crescita zero, riduzione dei consumi...) e peggiorando sensibilmente le condizioni di vita di milioni di cittadini. Lavoratori e pensionati, inoltre, scontano il preoccupante e incontrastato aumento dei prezzi, la riduzione dei servizi pubblici che determina costi sempre maggiori per le famiglie che devono ricorrere a prestazioni assistenziali e sanitarie.

È un milione e mezzo di lavoratori pubblici attendono da 21 mesi il rinnovo del contratto nazionale!!

In questo quadro, il governo ha liquidato in poche ore le dimissioni del Ministro dell'Economia Siniscalco, il suo rimpiazzo con l'ex ministro Tremonti (principale responsabile del disastro economico italiano) mentre continua a restare immobile nei riguardi del Governatore della Banca centrale, su cui pesa il sospetto di aver favorito un gruppo di speculatori nella scalata ad alcuni istituti bancari.

La settimana scorsa, lo spettacolo desolante di questo scandalo si è mostrato agli occhi delle istituzioni e dell'opinione pubblica di tutto il mondo in occasione della riunione del Fondo Monetario Internazionale, contribuendo ad aumentare il discredito e la perdita di affidabilità dell'Italia nel contesto internazionale.

Nel frattempo, il governo si appresta a varare una legge finanziaria centrata sostanzialmente sul taglio della spesa pubblica, che, con 6 miliardi di euro in meno di trasferimenti a regioni e comuni, 2,5

(segue a pag. 8)

15 settembre 2005: in tutta la svizzera si è manifestato per difendere il servizio pubblico

di Graziano Pestoni

Il 15 settembre scorso, in tutta la Svizzera, si sono svolte manifestazioni in favore del servizio pubblico in seguito ad un appello lanciato dai sindacati della funzione pubblica e da molte associazioni di utenti, di pazienti, di cittadini preoccupati per il degrado dei servizi pubblici offerti alla popolazione.

Da una decina di anni, infatti, la maggioranza delle Autorità politiche svizzere prosegue una triplice politica, nefasta per l'insieme dei cittadini:

- di regali fiscali a favore dei più ricchi;

- di smantellamento dei servizi, di riduzione delle prestazioni sociali, sanitarie, amministrative, scolastiche, attraverso la riduzione degli effettivi, false riforme e privatizzazioni;

- di peggioramento delle condizioni di lavoro per centinaia di migliaia di dipendenti della funzione pubblica.

Tutto ciò ha comportato precarietà, povertà, insicurezza per la popolazione.

Le privatizzazioni e le trasformazioni in società anonime di importanti aziende pubbliche hanno provocato migliaia di licenziamenti e il peggioramento dei servizi. Da cent'anni tutto il mondo invidia i servizi pubblici della Svizzera: qualità, rigore, puntualità, rispetto dei cittadini erano le loro caratteristiche. Ora la Svizzera sta diventando famosa per le disavventure: fallimento della compagnia nazionale di aviazione (la Swissair), black-out energetico, black-out ferroviario di 24 ore consecutive, disfunzioni nelle telecomunicazioni.

La qualità dei servizi non sembra tuttavia interessare alle autorità Elvetiche. Ora stanno infatti tentando di privatizzare le aziende elettriche, il settore sanitario, perfino il servizio di pulizia degli uffici statali. Insomma, tutto quanto può essere redditizio.

La sicurezza nei luoghi di lavoro in Spagna e nella Comunità Valenciana

di Gloria Rodriguez

In Spagna, la preoccupazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro, ha vissuto fasi distinte. Inizialmente ci si preoccupava solo delle persone che avevano sofferto un infortunio sul lavoro poi, la priorità divenne quella di lavorare in modo sicuro e in condizioni igieniche adeguate, si parlava infatti di "Sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro". Dopo molteplici proposte e pressioni da parte dei Sindacati maggioritari, specialmente da parte di CC.OO. per modificare l'approccio al problema, si arrivò nell'anno 1995 alla promulgazione della Legge di Prevenzione dei Rischi che considerava molti degli aspetti che da tempo rivendicavamo e che, in un certo senso, rivoluzionò il mondo della sicurezza lavorativa:

L'ambito di applicazione della legge include, per la prima volta, anche il personale funzionario delle Amministrazioni pubbliche

anche se con alcune limitazioni che, a nostro avviso, dovrebbero essere eliminate

Si struttura e pianifica l'attività di prevenzione e si propone la creazione del Servizio di Prevenzione per le aree di sicurezza, igiene, ergonomia e psico sociologia, oltre alla vigilanza sulla salute. In tal senso si modifica anche il concetto di visita medica in relazione allo stato di salute dei lavoratori e alle condizioni di lavoro.

Altri aspetti di novità, che presumibilmente motivarono il ritardo della sua applicazione, sono rappresentati dal coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

Per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, oltre alle restrizioni segnalate, ce ne sono altre ad esempio l'ispettorato del lavoro, in caso di mancata applicazione della normativa in materia di prevenzione, non può applicare nessun tipo

di sanzione economica nei confronti dell'inadempiente ma solo, intimargli il rispetto delle norme seguendo un iter molto complicato. Tutto ciò, unito alla difficoltà di cambiare la mentalità vigente, fa sì che ancora oggi molti dipendenti pubblici siano vittime di infortuni o di malattie causate dalle cattive condizioni nelle quali lavorano.

Inoltre, un altro problema deriva dal fatto che la normativa viene applicata in maniera diversa a seconda che si tratti di amministrazione Statale, Autonoma o Locale. Praticamente vi è una netta separazione tra la norma e la sua applicazione.

A livello normativo oltre alla legge menzionata, opportuni decreti hanno sviluppato e regolato più dettagliatamente gli aspetti legati alla sicurezza, all'utilizzo dei prodotti chimici, ai residui etc.

Ma nonostante gli indubbi miglioramenti, la sfida ancora aperta è quella relativa ai rischi psico-sociali che tanta importanza rivestono per i dipendenti delle amministrazioni.

Massa-Carrara. I lavoratori del Ministero della Difesa rinsaldano il loro legame con il territorio

di Gian Piero Gianpietri

La Lunigiana lembo estremo della terra di Toscana, confinante con la provincia di La Spezia e l'Emilia, ha rappresentato sin dall'Epoca della II Guerra Mondiale il naturale bacino di sviluppo di attività legate all'industria bellica (munizioni ed esplosivi) che aveva nella Marina Militare e nell'Esercito i primi operatori.

Così quando il comprensorio industriale di La Spezia, divenne l'area di riferimento dove svolgere alcune delle attività di questo ramo di industria, che tratta il munizionamento della Marina Militare e delle altre Forze Armate (OTO Melara in principal modo) e del Ministero della Difesa, la terra di Lunigiana ha mantenuto e sviluppato un suo ruolo attraverso gli insediamenti militari qui localizzati.

Lo Stabilimento della Marina Militare di Aulla dal suo insediamento, avvenuto qui ai primi degli anni sessanta, ha mostrato da subito un forte radicamento con questo territorio, rinsaldando una vocazione di produzione e lavorazioni sugli esplosivi e munizioni per la flotta Navale.

Il susseguirsi di modifiche di assetto organizzativo (ristrutturazioni) del Ministero Difesa non hanno mai scalfito questo legame; tant'è che oggi il 95% del personale che opera in questa Struttura oggi è nativo e residente in Lunigiana, questo Stabilimento rappresenta in termini occupazionali (dati alla mano) il primo insediamento industriale della Provincia di Massa Carrara.

A metà degli anni novanta i Governi, a fronte di una situazione politica ed internazionale, che ha mutato gli orizzonti militari ed anche per razionalizzare le risorse economiche destinate alla Difesa, avevano improntato una strategia di forte riduzione dello strumento di lavoro che operava sulle manutenzioni, revisioni e collaudi del materiale di munizionamento del Ministero,

Ci fu quindi la necessità di incidere fortemente su queste scelte per evitare che l'oblio del declassamento dello Stabilimento di Aulla portasse questo ad una morte certa, per assenza di risorse sia umane, sia materiali che economiche. Questo dato, si è oggi consolidato dalla emanazione di Decreti di struttura (atti legislativi) che ne qualificano e quantificano la composizione, definendone compiti e priorità in campo militare rispetto ad altre analoghe realtà.

Questo obiettivo è stato raggiunto grazie all'impegno espresso in prima persona dalle Rappresentanze

(segue a pag. 8)

Contrattazione integrativa aziendale della FP CGIL Sanità di Massa Carrara

di Enrico Fraschini

La trattativa nelle aziende sanitarie si svolge in un contesto di grande preoccupazione per le politiche governative di attacco al sistema sanitario pubblico, che si manifestano attraverso la limitazione della spesa ed il non rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto da 22 mesi.

In questo quadro politico, la prima parte della Contrattazione integrativa relativa ai fondi economici nella Azienda sanitaria di Massa Carrara, ha visto la CGIL impegnata sulla definizione dei compensi per lavoro straordinario, particolari con-

dizioni di disagio; fondo della produttività collettiva, miglioramento dei servizi e premio della qualità delle prestazioni individuali; finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica.

Fin dalle prime fasi della trattativa come CGIL avevamo la consapevolezza che quest'importo sarebbe stato determinante per raggiungere degli accordi favorevoli per il lavoratore, era necessario incrementare l'art. 31, in quanto le risorse distribuite su questo fondo sono pensionabili a differenza di quelle contenu-

te negli art. 29 e 30. Alla fine della trattativa tecnica (si sono succeduti diversi tavoli tecnici con l'Azienda) il residuo sull'art. 31 per il 2004 ammontava a €1.673.994.

Come CGIL avevamo un solo obiettivo per quanto andava a riguardare la parte economica:

il riconoscimento di una fascia economica a tutti i lavoratori (circa 85 euro al mese), avevamo la consapevolezza che le risorse erano sufficienti ma che l'Azienda ci avrebbe ostacolato, (...addio schede di valutazione), noi avevamo la certezza che dividere il personale tra serie A e serie B avrebbe contribuito non ad

(segue a pag. 8)



MOBBING TRA STORIA E MODERNITÀ

di Cinzia Di Matteo. Università degli Studi di Napoli Federico II

La fine della II Guerra Mondiale e la consapevolezza dei soprusi e delle violenze arrecate da questa, ha portato nel 1948 alla creazione della Carta dei Diritti Umani. Da quel momento in poi, le varie Nazioni hanno adeguato le proprie leggi e Costituzioni a tale Carta fondata sui diritti di Uguaglianza e di Libertà, in opposizione ad ogni forma di violenza. In verità, l'Italia non ha ancora approvato (proposte di legge ferme in Parlamento) leggi che tutelino contro la violenza psicologica sul luogo di lavoro (Mobbing). Mobbing è una parola inglese che proviene dal latino "mobile vulgus" che significa "il movimento della gentalia". Il "Mob", termine molto usato dagli storici, è un conflitto sociale senza capo, una rivolta plebea. È dunque da "Mob" che si arriva a "Mobbing" cioè l'assalto di un gruppo (mobber o one-up) ad un individuo (mobbizzato o one-down) considerato il più bravo, il più

ambizioso o il nuovo arrivato; insomma un pericolo. Il MOBBING è, dunque, una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro. Esso può assumere diverse forme: dall'emarginazione alla diffusione di maldicenze, dall'assegnazione di compiti dequalificanti al sabotaggio del lavoro. Secondo gli esperti, esistono due tipi di Mobbing: Orizzontale e Verticale. Il mobbing orizzontale si ha quando avviene tra colleghi di pari grado. Un gruppo cerca di emarginare un collega con tecniche sottili e invisibili utilizzando, per esempio, battute o isolandolo, comportamenti che in alcuni paesi, come quelli Scandinavi, la Gran Bretagna o gli Stati Uniti, sono condannati. Il mobbing verticale si ha quando la persecuzione psicologica proviene dal vertice lavorativo, quando, cioè, un capo o un datore di lavoro si accanisce contro un suo dipendente per costringerlo a licenziarsi.

È più facile dimostrare l'esistenza di un mobbing verticale che di un mobbing orizzontale in quanto il primo sfocia in atti tipici quali demansionamento, trasferimento o licenziamento illegittimo, il secondo, essendo compiuto da colleghi che formalmente non hanno nessun potere formale con cui fare pressione è meno evidente in quanto i colleghi attuano atti atipici ma formalmente non illegali. Il fenomeno del Mobbing ha acquisito importanza solo dagli anni ottanta in poi quando medici del lavoro, sindacalisti e parlamentari, hanno scoperto che dietro alle depressioni, agli attacchi di panico, ai sudori, alla perdita di capelli o di identità, ci sono le angherie di colleghi e capi, consumate nel chiuso degli uffici. Un terrore psicologico, una guerra dei nervi capace di trasformare un semplice lavoratore in una vittima. Oggi l'Italia e molti altri paesi europei, necessitano di leggi, approvate dalle Camere, nel più breve tempo possibile, contro la violenza psicologica sul lavoro.

Violenza al quotidiano

di Gianfranco Brevetto

Andare al lavoro, restarvi, avere contatti con i colleghi, con i cosiddetti "capi", lavorare, sono azioni quotidiane che per molti di noi sono svolte nella più assoluta routine, tutto sommato prevedibili e compatibili con la propria esistenza. Si tratta sostanzialmente di ambienti con regole definite, in cui ognuno occupa o dovrebbe occupare il posto assegnatogli, l'organizzazione e la definizione dei propri ruoli dovrebbe garantirne il funzionamento. Le regole di organizzazione della struttura e del personale in effetti dovrebbero prevedere tutto in ambito aziendale: la fisiologia e la patologia. L'ideologia e la prassi manageriale ne dovrebbero sviluppare l'efficienza con la piena adesione alla cosiddetta "mission" dell'impresa.

Ma se si prescinde da alcuni anacronistici sviluppi delle teorie manageriali in senso faustiano (l'adesione alle mission coinvolge tutta la vita del lavoratore) appare molto più reale ammettere che all'interno dei luoghi di lavoro alle strategie aziendali si sommano quelle individuali e di gruppo. Le predisposizioni, i caratteri, le simpatie, i comportamenti individuali e collettivi finalizzati, costituiscono regole non scritte e vigenti. I conflitti sono all'ordine del giorno.

Una certa visione dell'impresa, segnata dalla illusione corporativa e manageriale, tende a negare che nell'azienda vi possano essere conflitti e violenze. Il mobbing, la violenza morale, la violenza sessuale, lo stress, il conflitto in genere, sono elementi da sottacere, da ridimensionare. La vittima o le vittime assumono un ruolo ambiguo, spesso colpevolizzate ed emarginate. La sacralità del luogo di lavoro non ammette alcuna regola che non sia quella manifesta e dichiarata. Il resto fa parte di qualcosa di inammissibile e perciò produttrice di effetti ancora più violenti e perversi. In buona parte delle legislazioni nazionali europee questa violenza non è né riconosciuta né sanzionata, i costi ricadono quasi sempre esclusivamente sul singolo lavoratore o sulla collettività indirettamente in termini di giorni di malattia retribuita. Il sindacato spesso, confessiamolo, o si trova impotente o in quanto attore delle dinamiche aziendali tende a relegare, a ridimensionare, se non addirittura a favorire attraverso scelte interne a queste dinamiche. Tutto tace. Il silenzio regna a Varsavia.

La nostra scelta di dedicare una parte di questo numero al mobbing vuole essere un segnale diverso. Un modo per esser vicini a chi soffre e a chi è vittima. Un gesto di solidarietà e di impegno.

Un caso concreto

di Alfredo Marquéz del Pozo

Tutto è cominciato per lo meno sette anni fa, quando lavoravo in un centro elaborazione dati della Comunità Valenciana e ricoprivo un incarico di responsabilità. Senza motivi apparenti, senza prove né a causa di perdite di dati, un giorno mi accusarono di manomettere i macchinari e diedero incarico di dimostrarlo ad un'impresa privata.

Nello stesso tempo il mio superiore cominciò a mettere in atto una serie di comportamenti tendenti a logorarmi e screditarli praticamente, tendenti a "togliermi di mezzo". Mi negarono di portare avanti qualsiasi tipo

di lavoro, di poter andare in ferie con la scusa della necessità di servizio e, di fronte a questa situazione, il comportamento dei miei colleghi si limitava alla semplice indifferenza.

Un giorno, pur non essendo stato informato e tanto meno invitato a partecipare, mi presentai ad un corso di aggiornamento rivendicando la mia partecipazione in quanto capace e meritevole al pari degli altri colleghi ma ne fui espulso assieme ad altre persone che, come me, non erano state invitate.

A partire da quel momento e come conseguenza di ciò che era successo, fu aperto un procedimento disciplinare nei miei confronti che mi sanzionò con dieci giorni senza corrispettivo

e, per quattro anni non mi assegnarono alcun incarico. Durante quel periodo ottenni l'appoggio di alcuni colleghi, che per questo furono oggetto di tali angherie; alla fine decidemmo di denunciare i fatti all'organo preposto (Conselleria) affinché venissero adottate misure per sanare la situazione ed anche perché, la violenza cui eravamo sottoposti, fosse riconosciuta come tale però l'unica cosa che abbiamo ottenuto è stato il trasferimento ad altri incarichi, sempre di responsabilità, dei nostri aguzzini che continuano ad operare indisturbati, l'unica cosa che è cambiata sono i soggetti della loro violenza.

Francia. Dalle molestie morali alla sofferenza sul lavoro

di Didier Lahais

È il libro della psichiatra Marie-France Hirigoyen intitolato "le molestie morali" scritto nel 2000, che ha portato a conoscenza del grande pubblico l'esistenza del problema delle molestie morali, nell'impresa, ma anche nella famiglia e in particolare modo nell'insieme delle relazioni umane. Questo libro ha, nei fatti, sdoganato questo vocabolo. Numerosi giornali hanno pubblicato fascicoli su questo tema ed hanno

aperto i loro spazi alle testimonianze delle vittime. Numerose conferenze, tenute dalla Hirigoyen e da altri specialisti sono stati momento di dialogo, di scambio, di presa coscienza di un fenomeno presente, e di riconoscimento di quelle persona che lo subiscono, l'hanno subito o che potrebbero subirlo ancora. Le molestie morali nel mondo del lavoro sono divenute, assai rapidamente, di dominio mediatico. Fenomeno nuovo, in crescita congiuntamente alla scarsità di lavoro, all'aumentare dello stress, alla diminuzione di potere d'acquisto all'inasprimento delle relazioni sociali e interperso-

nali? O come succede spesso è stato il successo del libro a rivelarne l'esistenza?

Il libro ha consentito di fare conoscere, tramite i media, una realtà nascosta e di dare a questo fenomeno una consistenza e di conseguenza permettere al legislatore, al sindacalista, al medico, e al responsabile delle risorse umane di prendere in considerazione questo fenomeno e di agire.

Non si tratterà più per fortuna di fantasmi di vittime immaginarie, "pettegoleszi", di casi di emarginazione ma di un fenomeno identificato, denominato sia a livello medico

(segue a pag. 7)

Definizione di molestia morale

S'intende per molestia morale i ripetuti atti nei confronti di una persona, che hanno come effetto la degradazione delle condizioni del lavoro, che intaccano su i suoi diritti e la sua dignità, alterano la sua salute fisica o mentale e compromettono il suo futuro professionale. Il funzionario colpevole di molestie morale può essere sottoposto a sanzioni disciplinari. Può anche essere perseguibile in giudizio, secondo l'articolo 222-33-2 del codice penale.

Mobbing Spagna. La posizione del sindacato

Di Cosuelo Jarabo Latorre, Segretaria della sicurezza nei luoghi di lavoro e del medio ambiente

Non è semplice prendere posizione di fronte ad una situazione di violenza psicologica o mobbing.

Nella maggior parte dei casi quando la vittima si rivolge al sindacato è già totalmente coinvolta e scossa, alcune volte è in malattia (con regolare certificato medico per depressione, stress o ansia provocati dal luogo di lavoro) ed in ogni caso ha la necessità di raccontare quello che sta succedendo e sentirsi compreso e rassicurato da qualcuno, normalmente un collega.

Nella maggior parte dei casi, dopo avere appurato che si tratta di un caso di mobbing, cosa non semplice, il procedimento andrà avanti lentamente e per mesi, a causa della condizione della vittima e della sua paura che gli altri sappiano.

La prima mossa del sindacato è il tentativo di risolvere la questione in seno all'azienda od organo nel quale si è verificato il mobbing, informando dell'accaduto i responsabili. Da quel momento, comincia un arduo lavoro: raccogliere prove e testimonianze per dimostrare che la violenza è reale, dato che la prima reazione è d'incredulità e la seguente quella di minimizzare il problema, pensando che il tempo lo risolverà senza bisogno di interventi esterni.

È poi necessario coinvolgere il personale addetto al servizio di prevenzione, che deve prendere in considerazione la richiesta dei delegati sindacali e fare una valutazione dei rischi psico-sociali (se ancora non è stata fatta) e, proporre misure volte a sradicare la pratica del mobbing. Ci sono però occasioni in cui i tecnici non vogliono certificare la presenza di mobbing, o l'azienda non accetta le proposte fatte così, è necessario cambiare strategia e denunciare il fatto all'Ispettorato del lavoro e, in caso di prove documentali sufficienti, spronare la vittima a denunciare l'abuso alla giustizia ordinaria, civile o penale.

Prima di procedere in tal senso, è necessario far conoscere a tutto il personale la situazione di mobbing, al fine di esercitare una certa pressione sull'azienda che la induca a riflettere e la obblighi ad adottare misure disciplinari nei confronti di chi opera la violenza.

In realtà, sarebbe necessario un regolamento che vietasse il mobbing e, prevedesse la figura del mediatore nel caso si verificasse ugualmente ma, ad oggi, nessuna impresa ha preso in considerazione tale tipo di proposta.

Svizzera: come viene affrontato il mobbing

di Rezia Boggia
segreteria SSP/VPOD

Le pubblicazioni delle prime ricerche sul mobbing effettuate da Heinz Leymann in Svezia nei primi anni novanta, hanno attirato l'attenzione del pubblico svizzero nel 1994. Grazie a quest'inchiesta, il ricercatore ha, infatti, stabilito che il 3.5% dei lavoratori è vittima del mobbing. Si è potuto quindi stabilire che in Svizzera, su 3.6 milioni di salariati, il numero dei casi è tra i 126.000 e 150.000.

Gli strumenti legali per combattere il fenomeno figurano in diverse leggi, in più settori del diritto. L'arsenale giuridico disponibile è differente secondo la natura del contratto di lavoro, che può essere di diritto privato, retto essenzialmente dal Codice delle obbligazioni, o di diritto pubblico, retto dalle leggi federali, cantonali o comunali sulla funzione pubblica.

Il principio di protezione della

personalità e la responsabilità del datore di lavoro, contenuto nella Legge federale sul lavoro si applica, però, sia al settore privato, sia al settore pubblico. Negli ultimi anni, parecchi Cantoni si sono, pertanto, dotati di regolamenti per proteggere meglio i dipendenti e hanno istituito degli uffici di consulenza dove la persona si può rivolgere, nel caso si senta vittima di mobbing.

Nel settore privato, il Codice delle obbligazioni prevede che il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore. In alcuni contratti collettivi di lavoro nazionali, negli ultimi anni, sono state inserite disposizioni precise in caso di mobbing.

Il Codice penale contiene, inoltre, numerose disposizioni applicabili anche nelle situazioni di mobbing. Il diritto penale, oltre ad interessare l'autore del mobbing, permette di denunciare il datore di lavoro, anche se non ha commesso questi atti, per non avere intrapreso nulla al fine d'evitare la commissione del reato.

A causa della complessità della materia, nel determinare e pro-

vare atti di mobbing, pochi casi sono approdati al Tribunale federale. Il caso più clamoroso del 1998, è stato quello di un'educatrice per la prima infanzia che ha subito, per più di un anno, da parte del datore di lavoro, ingiurie, minacce e propagazione di "rumori" che non ci stava più con la testa. Il Tribunale, nella sua decisione, ha stabilito che donna è stata gravemente offesa nella sua personalità, sotto forma di molestia psicologica e ha condannato il datore di lavoro a rifondere la vittima la somma di fr. 5.000,00.

La prevenzione contro lo sviluppo del fenomeno sui posti di lavoro rimane un punto cardine. Per questo motivo, a livello federale, il Segretariato di stato dell'economia secondaria è incaricato dell'alta sorveglianza per il rispetto delle esigenze in materia di protezione della salute previste dalla Legge sul lavoro. Egli ha elaborato un sondaggio nazionale sul fenomeno, dal quale è in seguito scaturito un opuscolo informativo che tratta in modo esaustivo la tematica.

Spagna: il mobbing nelle Pubbliche Amministrazioni

di Consuelo Jarabo Latorre

Ci sono situazioni che esistono da sempre e sulle quali vige un'assoluta rassegnazione da parte di chi le soffre, per lo meno fino a quando a tali situazioni non è attribuito un proprio nome. Questo è ciò che è successo con il mobbing o violenza psicologica sul posto di lavoro.

Dall'entrata in vigore della "Ley de prevenciones de riesgos laborales" (Legge di prevenzione dei rischi derivanti dal lavoro) nel febbraio del 1996, in Spagna si è cominciato a lavorare sulla pianificazione della prevenzione e specialmente, sulla valutazione dei rischi fisici, biologici e chimici al fine di migliorare la sicurezza sui luoghi di lavoro. Non

si sono però fatte valutazioni d'alcun tipo sui rischi psico-sociali e questo perché, riconoscere la loro esistenza, da un lato suppone di doverli eliminare attraverso la modifica dell'organizzazione del lavoro e dall'altro, dimostra che il sistema è malato. Tra i rischi psico-sociali c'è il sopraccitato mobbing.

In Spagna non esiste una normativa specifica da applicare nei casi di mobbing nonostante il PSOE abbia presentato una proposta di legge che, però, non è stata discussa dal Parlamento, mentre lo è in alcune Comunità Autonome.

L'offensiva nei casi di mobbing, si sviluppa su diversi fronti:

- **Sindacale: attraverso gli organi di partecipazione (comitati di sicurezza) che operano direttamente di fronte all'amministrazione.**
- **Denunciando all'ispettorato del lavoro il mancato rispetto della legge di Prevenzione**

Un caso (quasi) esemplare

di Stefano Testa, sindacalista VPOD/SSP Ticino

Dimostrare di subire mobbing è molto difficile, sporgere querela contro il "mobizzatore" "Io è ancora di più, viste le ampie lacune in questo campo nella legislazione svizzera. Il nostro sindacato si trova spesso confrontato a casi di mobbing. E, proprio per l'incertezza del diritto, cerca abitualmente di af-

frontarli attraverso la via sindacale tradizionale. Fortunatamente la trattativa. Il caso che racconteremo è uno di questi.

Qualche tempo fa presso un comune della nostra regione, il responsabile di un servizio ha fatto ripetute "avances sessuali", non gradite ad una sua collaboratrice. Dopo il rifiuto, il suo caso ha cominciato a mobbing, formulando critiche, non fondate, sulle sue capacità professionali: "sei un'incapace, lavoro male, non ti applichi".

- **Giuridica di fronte ai tribunali per via civile e se accettata per via penale.**

Ai funzionari però, è preclusa la strada della denuncia all'Ispettorato del Lavoro infatti, secondo quanto stabilito dalla direzione di tale organo, le loro richieste non possono essere attese visto che la loro condizione non è regolata dallo statuto dei lavoratori ma, dalla Legge di Funzione Pubblica che non prevede la figura dell'Ispettorato.

Rimane un'ultima strada, quella della trattativa ed infatti, negli ultimi contratti collettivi ed accordi riguardanti le Amministrazioni Pubbliche, si introducono da un lato, proposte volte a prevenire il mobbing e la creazione della figura del mediatore e dall'altro, si riconosce il mobbing come una violazione grave e come tale passibile di procedimento disciplinare e di sanzione.

re che questo politico non prendesse sul serio la situazione, lo abbiamo cortesemente informato che se non fosse stata messa in atto immediatamente una strategia per risolvere il problema, la VPOD avrebbe reso pubblica tutta la questione.

Ne seguirono alcune riunioni con tutte le persone interessate. Il mobizzatore, si è presentato all'incontro accompagnato da un legale, dimostrandosi con questo com-

(segue a pag. 5)

Massa-Carrara. Firmato l'accordo per i precari dell'Amministrazione Provinciale. Un passo avanti contro la precarietà

Elena Beisso RSU Provincia di Massa-Carrara

Il 27 ottobre 2005 è stato siglato un importante accordo per i lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. L'accordo sottoscritto fra le organizzazioni sindacali di categoria FP CGIL FPS CISL FPL UIL, RSU aziendale e l'Amministrazione Provinciale segna una svolta nel difficile percorso di estensione dei diritti e tutele alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co).

L'accordo si aggiunge al protocollo d'intesa già sottoscritto per la stabilizzazione dei precari e vuol fare anche da apripista per la sottoscrizione in altri Enti locali della provincia dello stesso accordo.

L'obiettivo comune che ha animato l'accordo è la tutela di tutte le forme di lavoro e la riaffermazione che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere la forma di reclutamento prioritaria in un'ottica di miglioramento delle condizioni generali di lavoro per tutti i lavoratori precari a cominciare dai collaboratori coordinati e continuativi.

I punti qualificanti dell'intesa:

- Obbligo della forma scritta per ogni contratto di collaborazione con monitoraggio periodico del

progetto;

- Compenso erogato mensilmente;

- riconoscimento di un periodo di riposo psico-fisico (ferie) di 60 ore all'anno retribuite;

- accesso alla formazione professionale definita per il personale dipendente all'interno del monte ore contrattuale;

- riconoscimento di brevi malattie documentate per un massimo di 15 giorni all'anno senza obbligo di recupero;

- Attivazione di polizze assicurative e mutualistiche a parziale carico del committente;

- Garanzia all'esercizio dei diritti sindacali (assemblea, elezione dei propri rappresentanti ecc).

L'importanza di questo accordo assume ancora più valore se letto alla luce delle disposizioni contenute nell'ultima finanziaria di Berlusconi che colpisce in modo drammatico 150 mila collaboratori della pubblica amministrazione (ministeri, regioni, comuni, province, università ed enti di ricerca) che rischiano di perdere il posto di lavoro.

Di fatto stiamo oggi assistendo ad un paradosso: Il moltiplicarsi dei rapporti di collaborazione nel

pubblico impiego è diretta conseguenza del blocco delle assunzioni degli ultimi 5 anni. Insomma, il governo Berlusconi prima ha costretto le pubbliche amministrazioni ad assumere i lavoratori con contratti precari e, oggi, le costringe a licenziarli prevedendo un taglio del 40% delle risorse destinate al personale precario.

L'accordo sottoscritto il 27 ottobre e, prima ancora, il Protocollo d'intesa sulla stabilizzazione dei precari con l'individuazione di un percorso certo per l'assunzione a tempo indeterminato di 25 precari, sono le risposte locali alla ubriacatura degli ultimi anni del "precario è bello". Al proliferare nella Pubblica amministrazione dei contratti di lavoro atipici, senza diritti e tutele, sottopagati sta gradualmente affermandosi, grazie all'azione del sindacato, in particolar modo della CGIL, la necessità di arginare il ricorso a contratti atipici, di individuare percorsi di stabilizzazione per lavoratrici e lavoratori, che di fatto coprono vacanze d'organico, partendo dall'estendere alcuni diritti e tutele propri dei contratti del personale assunto a tempo indeterminato.

Spagna. La regolamentazione dei lavoratori stranieri

Adelaida Conde Vega, Segretaria per le politiche sociali FSAP-PV

Tra il 7 di febbraio e il 7 di maggio del 2006 il governo spagnolo ha portato a termine un lavoro straordinario per regolarizzare la posizione degli immigrati, sulla base di accordi con l'associazione degli imprenditori (CEOE) e i sindacati più rappresentativi (CC.OO e UGT).

Il processo era necessario affinché i lavoratori stranieri aventi determinati requisiti (lavoro garantito per lo meno per sei mesi; permanenza in territorio spagnolo da una data precedente il 7 agosto 2004 e senza nessun carico penale pendente), potesse-

ro ottenere il permesso di lavoro e residenza.

Nonostante si siano registrate alcune anomalie ed imprevisti (code nei consolati, difficoltà amministrative non previste etc...) durante il processo, la nostra valutazione è positiva, si calcola infatti che circa 400.000 persone abbiano legalizzato la loro posizione nel nostro paese e questo suppone un passo avanti per il processo d'integrazione sociale degli immigrati inoltre, ha permesso di far uscire allo scoperto migliaia di persone che si trovavano in una condizione di clandestinità e vulnerabilità, oltre ad aver fatto affiorare una quantità consistente di lavoro sommerso.

Questo è stato il primo processo che ha riguardato direttamente il mercato del lavoro, un processo

conveniente e necessario se consideriamo i dati forniti dal ministro Jesús Caldera secondo cui, al primo di gennaio c'erano 14 milioni di cittadini aventi una situazione amministrativa irregolare.

Ormai sono trascorsi più di tre mesi dalla conclusione di quel processo, ma ci troviamo ancora di fronte a pratiche ostruzioniste perpetrate da una minoranza di imprenditori che si sono rifiutati di assumere i lavoratori, che dopo aver realizzato il procedimento iniziale non ne hanno completato l'iter ed altri ancora che non hanno neppure iniziato il procedimento per la loro regolarizzazione e questa pratica ci fa capire che esistono ancora imprenditori interessati a mantenere i lavoratori in situazione di schiavitù.

Francia. L'arte di arrangiarsi e le sue contraddizioni

Visto che il lavoro non si crea per magia, il governo francese riscopre dopo averle criticate le virtù del sostegno all'occupazione... anche nella pubblica amministrazione.

Così arriveranno i così detti contratti del futuro versione rimodernata dei CES, dei CEC e dei PACTES- nuovi dispositivi che hanno lo scopo di aiutare l'inserimento delle persone scarsamente qualificate senza concorsi. Veri posti di lavoro o no, questi nuovi arrivati costituisce un nuovo impegno per l'INTERCO 35. Tutto quello che permette di lavorare a che fino ad oggi era escluso, o che rischiava di esserlo, interessa la nostra équipe sindacale. Con estrema vigilanza sulle modalità, gli stipendi, le condizioni di lavoro... ma senza ideologia!

Francia. Banca del tempo nelle pubbliche amministrazioni

Accumulare ore per usufruirne dopo, è lo scopo del "conto" risparmio tempo, già presente nel privato e che arriva oggi nella pubblica amministrazione in Francia. Come funziona: si mettono da parte fino a 22 giorni all'anno, in 5 anni negli enti locali e 10 anni nello stato. Si possono così utilizzare alcuni mesi, fino a un anno nello stato, per "fare qualcos'altro"... o fare niente...

Le modalità vengono contrattate, per i funzionari territoriali, nelle singole collettività. Un contrattazione ulteriore, chiave per l'impiego, la riflessione sull'organizzazione del lavoro, l'inquadramento... Un tema molto CFDT.

Francia. La precarietà banale: il contratto di nuova assunzione

Rendere più dinamico l'impiego è una necessità che permette al governo di instaurare la precarietà. Le aziende con meno di venti operai possono d'ora innanzi assumere persone per un periodo di prova di due anni. Durante questo periodo il licenziamento potrà essere fatto senza motivi. La CFDT, denuncia questo nuovo tipo di contratto (ed interpella il consiglio di stato), ed ha

ottenuto da parte del governo il principio del preavviso ed una indennità minima. Peraltro insufficiente. Il mese di ottobre è stata l'occasione, per i salariati, d'esprimere la loro opposizione manifestando. I temi non mancano. La mobilitazione sarà all'altezza della posta in gioco?

Un caso (quasi) esemplare (segue da pag. 4)

portamento la propria malafede. Dall'incontro è emerso che il conflitto era insanabile e che l'unica soluzione possibile consisteva nel dividere le due persone coinvolte, mettendoli in luoghi di lavoro diversi. Le testimonianze avevano dimostrato che la collega non aveva colpe. Il sindacato ha pertanto chiesto il trasferimento del capo (come sindacato non potevamo evidentemente chiedere il suo licenziamento!) Abbiamo ricordato che la VPOD non avrebbe tollerato ritardi nella ricerca di una soluzione definitiva. Alcuni giorni dopo l'incontro presso

il comune è stata messa in atto una ridefinizione dei compiti.

Il risultato è stato ottenuto grazie ai rapporti di forza presenti in quel comune, alla buona immagine della VPOD (seria e rigorosa) e ai timori di uno scandalo pubblico, più che avrebbe coinvolto tutta l'amministrazione comunale. In un mese siamo riusciti co-

de soddisfazione sua e degli utenti.

si a risolvere un problema che altrimenti si sarebbe trascinato per anni, fuori e dentro le aule di tribunale. Un successo, quindi, esemplare.

Sennonché, qualche mese dopo, l'interessata non ha rinnovato la tessera del sindacato, ritenendo la quota troppo elevata...

Spagna. Riforme necessarie per migliorare la qualità dei servizi

di José M. Barrasa

Attualmente, in Spagna, il numero degli impiegati pubblici è di circa 2.300.000 unità: il 23% dipendono dall'amministrazione generale dello stato, il 53% dalle amministrazioni autonome e il 24% dalle amministrazioni locali; con un incremento pari a circa 800.000 unità rispetto a venticinque anni fa come diretta conseguenza del processo di decentralizzazione politica ed amministrativa, in favore delle Comunità Autonome.

Sul totale degli impiegati pubblici, il 65% ha lo status di funzionario mentre il 35% è semplice personale. Per quanto riguarda le categorie professionali, sette su dieci persone appartengono ai gruppi C (amministrativi) e D (ausiliari) e il resto si divide tra il gruppo A (tecnici di alto e medio livello) e il gruppo B (tecnici di gestione e quadri intermedi); il criterio di parità tra uomini e donne viene rispettato anche se, per le cariche direttive, la presenza femminile è molto più bassa rispetto alla generale parità dell'insieme dell'amministrazione.

Le riforme auspiccate dovrebbero essere volte alla trasformazione di questa amministrazione in un'altra che risponda maggiormente alle richieste dei cittadini.

In primo luogo si dovrebbe ridurre il tasso di temporaneità del lavoro, oggi intorno al 26%, al fine di migliorare la qualità dei servizi e rendere stabile il lavoro svolto da questo tipo di per-

sonale, mediante concorsi i cui processi di selezione siano adeguati ai diversi posti da ricoprire ed ai diversi obiettivi da raggiungere e promuovendo la mobilità territoriale tra le diverse amministrazioni.

In secondo luogo è auspicabile la creazione di un Osservatorio del lavoro all'interno delle amministrazioni che promuova i processi necessari affinché, tutto il personale che si trova nella condizione di poterlo essere, ottenga lo status di funzionario così da poter rendere omogenee le relazioni contrattuali del personale pubblico ed arrivare ad avere uno Statuto fondamentale applicabile in tutte le amministrazioni. Questo Statuto dovrebbe considerare, tra le altre cose, la carriera professionale come elemento di promozione professionale basata sullo sviluppo e il continuo aggiornamento delle conoscenze attraverso una formazione contemplata nella "Ley de las Cualificaciones Profesionales" (Legge per le qualifiche professionali) ed avente il riconoscimento a livello europeo, in modo da arrivare alla graduale e sistematica diminuzione delle relazioni intercorrenti tra i gruppi di gestione amministrativa ed i tecnici. Allo stesso tempo, al fine di riorganizzare e rinnovare l'apparato amministrativo specialmente quello statale, bisognerebbe propiziare i pensionamenti anticipati.

Infine, è necessario che si definisca in maniera definitiva il concetto di settore pubblico, che consideri quegli organismi, enti e tutta quell'intelaiatura sorta negli ultimi anni come conseguenza dell'aumento della domanda sociale, come parte integrante dell'amministrazione evitando, così, una loro privatizzazione che andrebbe a discapito dei cittadini.

Accademica sindacale europea. Un'occasione unica per costruire il movimento sindacale

di Antoine Cochet,

Responsabile della formazione ISE-F (ex ASE)

Da più di dieci anni l'Accademia Sindacale Europea dipartimento di formazione delle Confederazioni Europee dei Sindacati (CES) che dal 1 Aprile 2005 si è fusa con l'Istituto Sindacale e l'Ufficio tecnico Sindacale per la sicurezza e la salute, organizza ogni anno un ciclo di formazione per i futuri dirigenti sindacali europei.

Il programma si svolge in tre settimane, in un lasso di tempo di circa un anno. Ventiquattro partecipanti provenienti da numerosi paesi Europei hanno la possibilità d'imparare a lavorare insieme e di fare delle ricerche sui temi di attualità. Hanno inoltre la possibilità di familiarizzare con le strutture e le politiche delle istanze sindacali europee. Naturalmente l'attualità Europea è al cuore del programma, sia come lavoro di gruppo, che come dibattito plenario. Ogni anno l'Accademia Sindacale Europea sceglie quattro confederazioni nazionali come soci. Per il 2004-2005, sono la CGIL, MSZOSZ (H), GSEE (GR), e TUC (UK).

Questo significa, che ogni anno, i lavori si svolgono in quattro lingue con traduzione simultanea, per quest'anno, quindi, le lingue sono l'italiano, il greco, l'ungherese, e l'inglese. Questa esperienza è unica ed ha il vantaggio di permettere ai partecipanti di scoprire altre culture nazionali e culture sindacali, rinforzando nello stesso tempo il movimento europeo sindacale creando nuove reti.

Spagna. Il punto sugli accordi collettivi

di Juan Cruz Ruiz, Segretario Generale della FSAP-PV di CC.OO.

La contrattazione in Spagna avviene sulla base di un modello Statale e politico ampiamente decentralizzato, nel quale coesistono tre forme di Governo con le rispettive amministrazioni (Governo dello Stato-Amministrazione dello Stato; Governo Autonoma-Amministrazione Autonoma e Governi Locali-Amministrazioni Locali). Questo modello si completa con una serie di competenze e materie che corrispondono a ogni Governo e a ogni Amministrazione. Di conseguenza la contrattazione si svilupperà nei diversi ambiti tenendo conto della materia di competenza.

In questo momento CCOO sta sviluppando un processo di negoziazione confederale con il Governo socialista e con l'associazione dei datori di lavoro. Già sono stati raggiunti i primi risultati: l'aumento delle Pensioni Minime per l'anno 2006; la rivalutazione del Salario Minimo Interprofessionale; le misure in materia di miglioramento delle condizioni lavorative al fine di ridurre gli infortuni sul lavoro.

Purtroppo, anche se questi obiettivi sono stati raggiunti, restano da risolvere tre temi importanti: la riforma del mercato del lavoro, con l'obiettivo di ridurre il tasso di utilizzazione del lavoro temporaneo e stabilire le basi per la creazione di impiego stabile e di qualità; il sistema di protezione sociale, per garantire la realizzazione e la futura sopravvivenza del sistema pubblico delle pensioni e della tutela sociale; e per ultimo la proposta di CCOO per la creazione un sistema universale di aiuto ai cittadini disagiati, come diritto soggettivo.

Nell'ambito del País Valenciano, CCOO ha concluso una trattativa con il Governo della Ge-

neralitat (la regione), sulle misure di appoggio alla produzione; sullo sviluppo, sulle infrastrutture, sulla casa, l'educazione, la sanità, la formazione, il lavoro, i servizi sociali (creando un reddito minimo come diritto soggettivo per i cittadini di questa Comunità), la sicurezza sul lavoro ecc. . .

Generalmente in questo tipo di trattative confederali, cerchiamo di includere alcune linee guida e norme per l'ulteriore sviluppo di trattative settoriali nell'ambito dei servizi pubblici.

Per questo, nell'anno in corso, è stato possibile raggiungere un accordo settoriale nell'ambito delle Amministrazioni statali. Gli incrementi salariali annuali per il personale di tutte le Amministrazioni Pubbliche (Statale, Autonome) vengono fissati in base al Bilancio Generale dello Stato, come norma di carattere fondamentale e perciò obbligatoria; lo scorso 29 luglio abbiamo raggiunto un accordo che prevede un aumento del salario del 3,11% per il 2006 e l'impegno aumenta, in questa legislatura, la corresponsione della 13 e 14 mensilità (che si percepiscono a giugno e a dicembre) al 100% della retribuzione (prima si percepivano solo la paga base e gli scatti di anzianità). Inoltre si stabilisce il limite del ricorso al lavoro temporaneo nelle Amministrazioni Pubbliche al 10% dei lavoratori (i tassi più alti di lavoro temporaneo sono quelli dell'Amministrazione Locale, dove raggiungono il 30%). In conclusione, l'accordo prevede la realizzazione di modifiche legislative necessarie per estendere anche al personale di ruolo, il pensionamento parziale, flessibile e anticipato (come nel settore privato).

Sempre nell'ambito della trattativa nell'Am-

ministrazione della Comunidad Valenciana, CCOO ha iniziato una serie d'iniziative per favorire l'apertura di trattative con il Gobierno de la Generalitat (Partido Popular, destra), che si è reso disponibile a raggiungere un accordo su retribuzioni per il personale di questa Amministrazione, tenuto conto che, rispetto alle retribuzioni dell'anno 2005, complessivamente, gli incrementi salariali sono stati inferiori a quelli dell'Amministrazione dello Stato.

La trattativa nelle differenti Amministrazioni Locali, si basa sui principi esposti precedentemente; però dato il gran numero di entità che compongono le Amministrazioni (nel caso del País Valenciano: 541 Comuni, 3 Deputazioni Provinciali e una gran quantità di Consorzi, Associazioni Municipali, Fondazioni ecc.) la situazione è abbastanza eterogenea perché, pur rispettando la normativa dello Stato o della Comunità Autonomistica, in ognuno di questi ambiti esiste una trattativa propria.

Nonostante ciò siamo riusciti a negoziare la prima Piattaforma D'intesa con la Federazione Valenciana di Municipi e Province (include tutte le Amministrazioni Locali) che deve mettere ordine nella trattativa di questo settore e deve permettere l'uguaglianza di trattamento di molte condizioni di lavoro.

Per concludere, per i funzionari della Polizia Regionale si sta portando avanti una campagna di mobilitazioni affinché, a partire dai 55 anni di età, l'impiego nei servizi operativi venga considerato come "seconda attività". Per quanto riguarda il personale dei Servizi di Prevenzione e di Estinzione di Incendi (Vigili del Fuoco), proprio per la particolare tipologia del lavoro, stiamo negoziando la possibilità di accedere al pensionamento.

Francia. Il X congresso della federazione Intercor CFDT

(segue da pag. 1)

che nell'intervento di per François CHEREQUE, ma che è apparso in filigrana nei discorsi tra congressisti, per tutta la durata del congresso. Il congresso ha visto l'elezione del nuovo segretario Marie Odile ESCH (nella foto).

Gli ultimi quattro anni non sempre sono stati facili per i militanti e gli iscritti: la federazione registra una diminuzione del 12.60% degli iscritti nell'anno 2004. Ma è stato anche un congresso che ha riconfermato l'identità delle CFDT: quella del riformismo.



Il congresso che ha manifestato la volontà di battersi per il lavoro, contro le precarietà ancora troppo presente nel pubblico impiego, i salari, il riconoscimento del ruolo della funzione pubblica e di chi la fa vivere, e con la confederazione- contro la povertà, l'esclusione, la condizione dei giovani e il loro inserimento nel modo del lavoro, per una solidarietà sociale più attiva. Volontà espressa in un documento programmatico che il nuovo direttivo federale largamente rappresentativo delle diverse branche professionale della federazione.- dovrà, con segretari nazionali, attuare.

INTERCO Ille e Valaine è stata impegnata in modo importante in questo congresso. In primo luogo con un lavoro attento sui testi: su sei emendamenti da noi proposti, due sono stati integrati direttamente negli orientamenti per i prossimi anni. Un terzo emendamento discusso al congresso è passato con il 50.99% dei mandati a favore.

Francia. Dalla violenza morale alla sofferenza sul lavoro

(segue da pag. 3)

che giuridico.

Un legge è ora in vigore. Il fenomeno è stato finalmente riconosciuto penalmente come delitto. I tribunali sono assediati da numerose denunce che però sono approntate a poche condanne. Fatti non accertati? Giudici dubbiosi o condizionati da una cultura poco incline ad un fenomeno che rimette in discussione l'ordine e la gerarchia sociale?

Ma da qual momento in poi il sindacato non è più potuto stare a guardare ed ha dovuto affrontare "sul luogo del delitto" il problema coinvolgendo i responsabili delle risorse umane. Le sezioni sindacali sono state allora assalite dai dipendenti vittime di molestie, o da parte della gerarchia, o dai colleghi... È stato allora necessario discernere la vera molestia, da quella falsa e/o presunta, l'impressione di essere vittima dall'utilizzo improprio della nozione di violenza.

Tanti sindacalisti, tramite le sezioni sindacali hanno organizzato incontri e dibattiti, la formazione dei responsabili e delegati con l'intervento di medici, psicologi, psichiatri... Le molestie

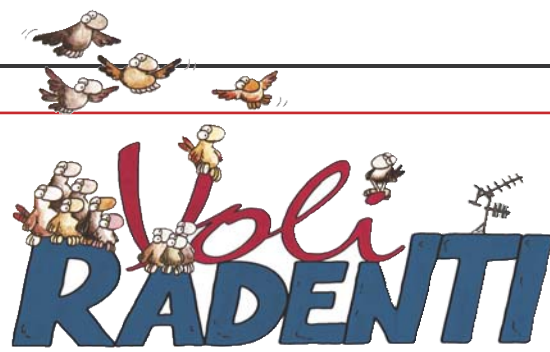
morali sono state spesso tema e oggetto di dibattito durante l'assemblea generale annuale degli iscritti. Nel corso di questo lavoro si è evidenziato che le molestie sono in realtà, drammatiche, orribili per i dipendenti, testimonianze di persone "distrutte" sono state spesso al centro di dibattiti e scambi. Ma si è evidenziato anche che le molestie morali propriamente dette restavano un fenomeno minoritario mentre la sofferenza sul lavoro in generale assumeva diverse forme e cause differenti.

Alla sezione CFDT dei comunali de Rennes senza peraltro diminuire la vigilanza sulle molestie, l'attenzione si è rivolta alla nozione di "sofferenza sul lavoro". Pur considerando che se la molestia è una delle forme più brutali, distruttrici, questa non deve occultare le altre forme di sofferenza che possono essere diverse: troppo o troppo poco lavoro, la noia, la mancanza di giusto inquadramento, la mancanza di riconoscimenti di merito, l'incomprensione, da parte dei superiori o di colei o colui che deve decidere. Sofferenze psichiche

e/o fisiche, difficili da vivere che possono al loro volta generare la possibilità di attuare molestie.

Pensiamo, infatti, che agendo sulla sofferenza sul lavoro, si possa agire anche sulle molestie. La CFDT ne ha fatto una delle sue rivendicazioni. L'amministrazione comunale di Rennes ha affidato un'indagine sulle sofferenze sul lavoro a due psicologi, oggi esiste una commissione che ha il compito di trattare casi di questo tipo. Questa commissione è composta da medici del lavoro, assistenti sociali, psicologi e da dipendenti del servizio risorse umane.

Ci si chiede quale sia il compito delle organizzazioni sindacali. Molestie morali, sofferenze sul lavoro, due realtà coesistenti. Prendere coscienza delle molestie morali porta alla presa di coscienza delle sofferenze sul lavoro. L'intervento sulla sofferenza sul lavoro deve permettere di affrontare i problemi di molestie. E tutte le sofferenze dovute o no alle molestie, meritano in ogni caso di essere considerate.



FINALMENTE IN ITALIANO, LE "STRISCE" DEL MITICO FUMETTISTA GRECO *Arkās*



Traduzione di Priscilla Maddaloni
Postfazione di Marcello Buonomo

GIÀ DISPONIBILE
IN LIBRERIA E
FUMETTERIA IL 4°
VOLUME DI
VOLI RADENTI...

LE GIOIE DELLA PATERNITÀ

ANCHE SU INTERNET...
ORDINALO!

Lavieri
comics

WWW.LAVIERI.IT

TANDEM

MENSILE SINDACALE

EUROPEO

Aut. N. 371 del 6/9/2004 del
Tribunale di Massa (MS) Italia

Direttore Responsabile

Gianfranco Brevetto

Redazione

Gloria Rodriguez Bailo, Didier Lahais, Graziano Pestoni

Collaboratori: Enzo Bernardo, Elena Beisso, Adelaida Conde Vega, Juan Cruz, Soledad Fernández, Enrico Fraschini, Ermete Gaurò, Carlo Gnetti, Manuel Higuera, Crescenzo Massimo Rasile, Cristina Scilligo.

e-mail: eurotandem@virgilio.it

Redazione Spagna: FSAP CCOO

Pz Napoles y Sicilia, 5 46003

Valencia E

Redazione Francia: CFDT

INTERCO Rue de la Barbotière CS

31216 35012 Rennes F

Redazione Svizzera: SSP VPOD

6500 Bellinzona, P.zza Collegiata - CH

Redazione per l'Italia e proprietà della
testata: FP CGIL Via XX Settembre 46/bis
Carrara (MS) I

Composizione:

Ipermedium Comunicazione
e Servizi s.a.s. / www.ipermedium.net

Tipografia per l'Italia:

Grafica Nappa, Aversa (CE) - I

Tipografia Ceccotti di Brunello Ceccotti, via
Aurelia Sud 4, Massa (MS) I

La costruzione dell'Europa deve continuare (segue da pag. 1)

goziati, è iniziata la trattativa con la Turchia, che si prevede duri per più di dieci anni.

Ma è logico non fermare questi processi vista la situazione che sta vivendo la UE? Pensandoci bene, lo spostamento del processo di ratifica del trattato costituzionale al 2007 cioè, dopo le elezioni presidenziali francesi, può essere comparato al comportamento di cattivi studenti che rimandano a domani i compiti che dovrebbero fare oggi, come è vero che i politici europei non affrontano il problema di fondo che è quello di costruire l'Europa che i cittadini vogliono.

Di fronte ai dubbi e alle perplessità menzionate, ci sono però le certezze e non sono poche.

L'Unione Europea continua ad essere il progetto politico, sociale ed economico di maggior successo nella storia europea. UE significa pace, libertà e prosperità, valori per i quali vale la pena continuare a lottare. Quindi, nonostante le mancanze e le evidenti debolezze (ad es. la politica estera) di questa Europa, noi cittadini europei non abbiamo altro progetto alternativo che non sia "più Unione Europea". Per questo il processo di costruzione dell'Europa, che irrimediabilmente implica l'entrata in vigore della Costituzione Europea, non deve fermarsi ed è proprio per questo che chiediamo ai politici europei che diano un nuovo slancio alla sua costruzione.

Svizzera. Un altro passo verso l'Europa!

(segue da pag. 1)

comprendeva anche disposizioni per estendere più facilmente l'applicabilità dei contratti collettivi alle aziende e agli istituti non firmatari e per controllare, attraverso ispettori pubblici, il rispetto delle norme contrattuali.

I fautori del NO facevano leva sulla paura dei lavoratori salariati: paura di perdere il posto di lavoro, di guadagnare meno, di vivere peggio. Da oltre un decennio, infatti, anche i lavoratori svizzeri vivono un attacco continuo, a volte brutale, contro le condizioni di lavoro.

Malgrado questa situazione,

seppure ad una debole maggioranza e grazie all'impegno determinante delle forze sindacali, i cittadini svizzeri hanno capito che i loro problemi non sono dovuti all'immigrazione, bensì all'atteggiamento del padronato e delle autorità elvetiche.

Il 25 settembre i cittadini svizzeri hanno quindi saputo esprimere un voto progressista, solidale e di apertura verso altri lavoratori, che pur parlando un'altra lingua, non sono per nulla diversi. Hanno capito che il futuro va costruito con loro e non contro di loro.

Contrattazione integrativa aziendale della FP CGIL Sanità di Massa Carrara (segue da pag. 2)

una migliore organizzazione del lavoro, ma solo ad inutili e contro produttive divisioni.

Forti della grave situazione economica, della riduzione economica del potere di acquisto, attraverso assemblee dei lavoratori, articoli sui giornali, abbiamo sensibilizzato i lavoratori alla solidarietà, a favore delle fasce più deboli, garantendo anche ai giovani (anzianità minima di tre anni di anzianità, previsione dinamica della maturazione dell'anzianità), il vantaggio economico.

Nel mese di luglio in seguito alla prima fase dell'accordo sottoscritto, i lavoratori dell'Asl 1 di Massa Carrara hanno percepito complessivamente in busta paga aumenti per un totale di 1.250.000 euro circa.

Massa-Carrara. I lavoratori del Ministero (segue da pag. 2)

Sindacali Aziendali e Territoriali che hanno creduto ed hanno lottato per affermare questo Stabilimento, attraverso un disegno strutturale, ipotesi di lavoro congiunta ad una capacità di intervento nel ramo industriale delle manutenzioni e collaudi su apparati e materiali di munizionamento, collegato ad una corretta strategia industriale, coinvolgendo le Forze Armate, le Istituzioni nonché le Rappresentanze Politiche Elette nel territorio di Massa Carrara ed in seno alla Regione Toscana.

Le spinte che venivano dal personale erano forti, passare da una situazione lavorativa che, ancora oggi, garantisce una buona qualità di vita agli occupati ad una dove la sofferenza della mobilità territoriale e la perdita di quella professionalità acquisita

rappresentavano i principali timori assieme alla preoccupazione di "perdere il posto di lavoro".

Dalle ceneri di un solo Stabilimento che trattava solo il munizionamento della Marina Militare, sono così nati due Enti o Stabilimenti di lavoro con compiti tra loro collegati e supplementari, uno il Polo Interforze che tratta diverse tipologie di prodotto bellico.

Lo scopo primario dell'azione sindacale è stato così raggiunto, mantenendo praticamente inalterato il quadro occupazionale esistente alla partenza di questa lunga e tortuosa contrattazione.

Il tavolo di confronto delle Organizzazioni Sindacali ed il Governo ha poi determinato un percorso di qualificazione e di sviluppo di carriera per

l'80% del personale ivi occupato, che aveva come presupposti il ricollocamento e la progressione economica di questi lavoratori, come già prima anticipato.

In conclusione le Forze Armate hanno oggi a disposizione ad Aulla uno strumento di manutenzione, verifica, controllo di efficienza ed efficacia del materiale di munizionamento di vario genere utilizzato, il territorio non ha perso posti di lavoro, anzi, in prospettiva si può pensare ad una occupazione più qualificata rispetto al passato, le Organizzazioni Sindacali hanno potuto dimostrare il senso di responsabilità che le contraddistingue ed anche la giustizia delle lotte quando gli obiettivi sono chiari e condivisi.

Riprogettare il nostro paese (segue da pag. 1)

miliardi in meno alla sanità e il licenziamento di 150.000 lavoratori precari della pubblica amministrazione, ridurrà a pezzi il sistema di welfare e i servizi pubblici.

In questo clima di aspro conflitto sociale, dal 10 ottobre, prenderà il via, con le assemblee in tutti i luoghi di lavoro, il XV Congresso della CGIL sulla base di un documento unitario dal titolo significativo: "Riprogettare il paese. Lavoro, saperi, diritti, libertà".

Un'analisi severa e dettagliata della gravità dei danni prodotti dal governo Berlusconi, del peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro di milioni di cittadini si accompagna alla proposta di un progetto di ricostruzione dell'Italia imperniato sul rilancio di una effettiva universalità dei diritti, sull'idea di una società solidale fondata sulla centralità del lavoro e del rafforzamento dei diritti per i lavoratori e i cittadini.

Insomma una proposta di politiche economiche e sociali alternativa a quella praticata, negli ultimi quattro anni, dal governo del centro-destra.

All'appuntamento la Funzione Pubblica CGIL (che terrà il suo Congresso Nazionale dal 14 al 16 Febbraio 2006) si presenta con l'ambizione di dare un contributo significativo al dibattito della Confederazione su alcune questioni, per la categoria, irrinunciabili, pre-

sentando alcuni emendamenti al documento.

In questi anni abbiamo assistito alla progressiva privatizzazione dei servizi pubblici in tutti i settori (sanità, assistenza, istruzione, gestione dell'acqua...); ciò ha, purtroppo, reso evidente il peggioramento della qualità dei servizi, la diminuzione del diritto alle prestazioni per le fasce più deboli della popolazione, l'aumento dei costi a carico degli utenti, la dilagante precarizzazione del lavoro e il contestuale abbassamento dei diritti per i lavoratori dei servizi, sia pubblici, sia privati.

Per questo riteniamo indispensabile mettere al centro di una diversa politica dello sviluppo una profonda rivalutazione del ruolo pubblico nell'economia e nei servizi.

Mantenere in mano pubblica la gestione e la proprietà dei servizi per la salute, l'istruzione, la sicurezza; definire una legislazione di protezione dei beni comuni e dei beni ambientali (a partire dall'acqua) che ne stabilisca l'esclusiva proprietà pubblica; avviare una profonda verifica degli effetti economici e sociali prodotti dalle privatizzazioni realizzate; impedire la precarizzazione del lavoro; adottare provvedimenti che diano la stabilità di un posto di lavoro fisso alle migliaia di lavoratori della pubblica amministrazione che vivono nell'incertezza del futuro.

Sono i passi fondamentali, secondo noi,

da compiere per avviare una politica alternativa a quella neoliberista, alla quale ci opponiamo, con coerenza, in Italia, contro le leggi del governo Berlusconi, in Europa, contro la direttiva Bolkestein e quella per la modifica dell'orario di lavoro, a livello mondiale, contro la liberalizzazione mercantile dei servizi che il meeting di dicembre del WTO vorrebbe imporre con l'adozione del GATS.

Per la Funzione Pubblica "centralità del lavoro" significa anche rafforzare gli strumenti della democrazia sindacale, fissare regole per la rappresentanza e la verifica della rappresentatività dei sindacati che, per essere esigibili, debbono essere definite con una legge. Proponiamo, quindi, di ampliare gli spazi democratici della legge, oggi in vigore solo per i lavoratori pubblici, e di estenderne l'applicazione a tutto il mondo del lavoro.

Porteremo questi argomenti nel dibattito della categoria e della Confederazione, ma, forti delle nostre ragioni e della nostra autonomia, abbiamo anche l'ambizione di confrontarli con le forze politiche del centro-sinistra che sfidano, in una difficile campagna elettorale, la maggioranza di centro-destra per il governo del Paese. Un confronto non scontato, speriamo utile per il programma di un nuovo governo, di certo interessante.