

Montesilvano, 23-25 ottobre 2014

ANTONELLA DI MARTINO - GRUPPO SERVIZI UIL

RIPARTIRE DAL SINDACATO PER RIDARE SENSO ALLA DEMOCRAZIA ED AI DIRITTI

Vorrei iniziare questa mia relazione pronunciando un termine: MOBBING.

Per molti potrebbe sembrare fuori luogo in questo contesto, ma vi posso assicurare del contrario, pertanto, lasciate che esponga il perché abbia deciso di introdurre la relazione in questo modo.

Come premessa, è opportuno illustrare alcuni concetti importanti per la comprensione del seguito.

Sappiamo tutti che la parola Mobbing deriva dall'inglese "to mob", che significa assalire, molestare attraverso l'adozione di un insieme di comportamenti aggressivi esercitati nei confronti di altri soggetti; una conferma molto grave di mobbing è, ad esempio, il cosiddetto "demansionamento" nel proprio posto di lavoro ... e non solo quello.

Attenzione quindi: ho posto l'accento sul termine "demansionamento" ed un collegamento con ciò che dirò dopo si vedrà, quasi in automatico.

Ma andiamo oltre.

La sentenza della Cassazione del 3 luglio 2013, n. 286003, riconosce anche lo STRAINING, ovvero una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce azioni che come conseguenza hanno effetto negativo sulle proprie attività lavorative e sul posto di lavoro stesso. Lo Straining è caratterizzato anche da una durata costante, come nel caso di demansionamento o svuotamento di mansioni.

Interessante!

Il nostro sistema giuridico, riconosce questi fenomeni e tende ad attuare norme e leggi a supporto e tutela del lavoratore, al fine di garantire la dignità umana e lavorativa, riconoscendo e valorizzando il lavoro come un diritto dell'uomo, così come sancito dall'art. 4 della Costituzione, che recita *"La repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto"*.

Purtroppo siamo abituati a vivere queste realtà nei singoli ambienti lavorativi, all'interno delle varie strutture e, in aiuto al lavoratore vessato, cioè la *“vittima del nostro sistema”*, ritroviamo il sindacato che, attraverso vari strumenti e servizi, come ad esempio il Gruppo Servizi UIL del quale io sono componente, si propone di fornire risposte alle sempre più numerose istanze di chiarimento in materia di previdenza, sicurezza, infortunistica, mobbing, fisco, questioni inerenti al CUG, che stanno crescendo anche a seguito delle molteplici modifiche intervenute in conseguenza delle norme di legge.

Ma su questo argomento torneremo in seguito.

Bene. Ma cosa c'entra tutto questo con il contesto politico attuale, direte voi?

Per meglio comprenderne la correlazione, poniamo nuovamente l'attenzione sul termine mobbing e contemporaneamente sul termine *“Jobs Act”*

A mio parere, ritengo che ci sia una certa analogia tra i due termini .

La JA è un **pacchetto di misure per il lavoro**: non si tratta in tutti i casi di nuove proposte, come lascerebbe intendere il nome, anzi. Si tratta però di un disegno organico e fortemente influenzato dalle idee in tema di lavoro di una certa parte del centrosinistra italiano, ma anche di parte degli *“addetti ai lavori”*, a partire dai paladini della cosiddetta flexicurity, a partire dal **reddito di cittadinanza**, anche se la formulazione del pacchetto ideato dal segretario PD presenta alcuni aspetti innovativi rispetto alle proposte circolate in passato. Renzi parla infatti di *“reddito minimo”*, misura da affiancare ad una decisa revisione dei contratti di lavoro.

Ricordiamo che il decreto-legge Delega del Governo, che si compone di sette articoli, passa con 165 voti favorevoli, 111 no, 2 astenuti e 50 assenti e con approvazione alla Camera dei Deputati con 279 si, 143 no e 3 astenuti.

Ma sintetizziamo ora le novità ed anomalie della riforma .

Le principali novità del Jobs Act

Per i neo-assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, si dovrebbe avere **l'eliminazione del reintegro per i licenziamenti economici**, che sarebbe sostituito dal solo indennizzo. **Il reintegro resterebbe** invece per quanto riguarda i fatti disciplinari gravi, e per il licenziamento ingiustificato o discriminatorio. Il decreto prevede il **riordino** e lo snellimento delle oltre 40 **forme di**

contratto attuali ed una spinta, tramite gli oneri per l'azienda, ad assumere attraverso la nuova forma contrattuale prevista nel JA: il **contratto a tutele crescenti** che è stata anche una delle misure più criticate dell'intera riforma. Il JA Introduce, di fatto, la possibilità di fare **cambiare mansioni al lavoratore**, ma **senza incidere sul suo salario** (punto che fino ad ora è stato regolato dall'art.13 dello Statuto dei lavoratori). Resta in essere il tetto di 5mila euro per i **voucher** (o lavoro accessorio).

Verrebbero poi finanziati **ammortizzatori sociali** per la **tutela della maternità delle lavoratrici autonome** e per il **sussidio di disoccupazione** che verrebbe **esteso a chi ha lavorato per almeno 3 mesi**. Ci sono però forti dubbi sulle reali **coperture finanziarie**: pare che gli **1,5 miliardi** di cui si parla siano ben lontani dalla cifra necessaria. Questi presunti ammortizzatori sociali verrebbero gestiti da un **nuovo ente** chiamato **Agenzia Nazionale**. Appaiono inoltre misure come Ferie Solidali e Contratti di Solidarietà.

Ma quali sono invece le principali anomalie del Jobs Act?

Tramite il contratto a tutele crescenti si **allungherà per un tempo indefinito il cosiddetto "periodo di prova"** del lavoratore, arrivando quindi a creare una sorta di **precarietà strutturale** rispetto a quella stessa precarietà che finora è stata vista come un problema, non un elemento da integrare nel "sistema lavoro" del Paese.

Il JA inoltre introduce ed **incoraggia il demansionamento del lavoratore** (appunto attraverso il cambio di mansioni a parità di salario), foraggia i controlli a distanza, (e quindi, indirettamente, **incoraggia anche il mobbing**), mantiene la possibilità di sfruttare il lavoro accessorio (vedi voucher), ma soprattutto abbassa le tutele contrattuali senza controbilanciare ad esempio, garantendo tutele nel mercato del lavoro e non prevede alcun investimento in politiche fiscali e sociali di sostegno al reddito per i meno abbienti: **questa riforma non produrrà nessun nuovo posto di lavoro ed al contempo toglierà tutele a chi già lavora.**

Inoltre, non ci sarebbe nessun reale investimento nei **servizi pubblici per l'impiego** (e cita come esempio i 90 mila addetti in Germania contro i soli 9 mila dell'Italia), ma solamente la creazione di un ennesimo carrozzone (riferendosi alla nascita **Agenzia Nazionale**) perché al suo interno "ritroveremo gli stessi enti di sempre che hanno sperperato risorse originariamente destinate alle politiche attive del lavoro".

I punti modificabili

Articolo 18. Anche se non è presente un riferimento esplicito nel provvedimento passato con la fiducia a palazzo Madama, il ministro Poletti ha confermato che **l'articolo 18 sarà "ritoccato"**, dal momento che, allo stato attuale e cioè a seguito dei correttivi introdotti dalla legge Fornero del 2012, *"le modalità in cui si assume la decisione del reintegro o meno sono assolutamente incerte. All'incertezza normale dell'impresa non possiamo - ha sottolineato il ministro del Lavoro - aggiungere il fatto di non avere un tribunale che decide in tempi decenti"*.

E qui, prima di continuare con gli altri punti modificabili, sarebbe il caso di fare un breve accenno all'art 18, tanto per comprendere quali sono i rischi a cui andiamo incontro.

L'art. 18 è ben noto. Introdotto a partire dal 1970, con la Legge dello Statuto dei Lavoratori. Esso è stato già strutturalmente storpiato due anni addietro dalla cosiddetta "Riforma Fornero" del governo Monti.

Ora sembra proprio che si voglia definitivamente rimuovere il riconoscimento principale della dignità umana e di vita del cittadino-lavoratore.

Lo Statuto dei Lavoratori è strutturato in trentasei articoli, suddivisi in sei Titoli fondamentali: "Della libertà e dignità del lavoratore", "della libertà sindacale", "dell'attività sindacale", "disposizioni varie e generali", "norme sul collocamento", "disposizioni finali e penali". E' di fatto il "Regolamento" operativo di alcuni Principi fondamentali enunciati nella Costituzione italiana, applicati nei luoghi di lavoro con "imperdonabili" ventidue anni di ritardo.

Questi principi recitano: "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro" (art. 1); "la Repubblica italiana riconosce e garantisce sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale" (art. 2); "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politiche, di condizioni personali e sociali" (art. 3); "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto" (art. 4).

L'art. 18 è operativo, solamente, negli ambiti lavorativi con oltre 15 dipendenti: purtroppo non fu possibile di più. Un dimensionamento, però, che rappresenta ancora oggi una parte grande e significativa della realtà lavorativa in essere. Tutto questo non fu un “regalo” elargito a tavolino, ma frutto di grandi movimenti di lotta. Un larghissimo e fondamentale momento di rivendicazione civile messo in opera con grandissimi sacrifici - già dal 1966 (sui licenziamenti) e culminato nel corso del '68 e '69 - da parte di milioni di lavoratori, uomini e donne, e dai giovani, che, a “gran voce e rompendo le catene”, rivendicarono l'introduzione della democrazia nei luoghi di lavoro.

Nell'articolazione dello Statuto, sul piano degli inderogabili diritti individuali, in particolare assumono valore prioritaria alcuni articoli: art. 18, “Reintegrazione nel posto di lavoro senza giusta causa”; art. 4, “Divieto di impianti audiovisivi per attività di controllo”; art. 13 “Mansioni del lavoratore”. Questo significa dimensionare la qualifica del lavoratore, con le conseguenze sulla retribuzione, in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale.

Ai tempi “belli”, quando la destra imperversava con i poteri in mano... e non solo, e il padronato tiranneggiava, il lavoratore era un oggetto. Ad uso e consumo. Un “attrezzo” e un “ingranaggio” usa e getta. Secondo i capricci del “padrone del vapore”. L'improvvisa “sentenza” ricorrente del minaccioso ricatto era scandita dal: “Non scendere più domani mattina... al posto di lavoro”. Si vuole ritornare a questo, per tutte e tutti? Certo, la fase costituzionale dei diritti civili, nell'impianto operativo, è cambiata, già da molti anni, a partire da quelli fondamentali. Sono rimaste le enunciazioni nominali, specie nei luoghi di lavoro e nelle “parità” riconosciute tra locali e migranti.

Milioni di cittadini-lavoratori oggi, per la crescente disoccupazione, per le tante e fantasiose varianti che regolano l'ingaggio lavorativo, le enormi differenze distributive delle risorse economiche nazionali, subiscono la precarietà e l'abuso. A danno soggettivo e delle proprie famiglie. Le disparità si sono enormemente accresciute, nei diritti fondamentali della cittadinanza democratica nei luoghi di lavoro e nella certezza di disponibilità di un reddito non a termine, equo e sufficiente. I “pacchetti” legislativi (Treu e Biagi degli anni passati), i contratti a termine senza causale - recentemente introdotti su base ancora più massiccia -

hanno di fatto incrementato voracemente e a dismisura i rapporti di lavoro costituiti da precarietà e basso costo.

Tutto questo non ha implementato l'occupazione complessiva. Anzi, la discesa continua sempre più forte! Pur di fronte alle "innovazioni liberatorie" - sulle condizioni di dignità del lavoratore - la situazione generale dell'occupazione, nel numero e nella qualità, è largamente peggiorata. Da anni ormai, in Italia, si grida sempre alla strutturale crisi "occidentale", e invece si consolida il dato drammatico che questa, in particolare nel contesto europeo, riguarda in particolare le specifiche caratteristiche degenerate della forma economica-finanziaria-produttiva nazionale (comprese le corruzioni).

Enormi flussi finanziari vengono esportati illecitamente all'estero, evasi, e mancano gli investimenti produttivi pubblici e privati. Numerosissime ed intere linee produttive di tutti i comparti merceologici sono state dismesse in Italia e reimpiantate nei "paradisi" a bassissimo costo. La valenza fondante dell'art. 18 è già stata ampiamente smantellata due anni addietro. La libertà di licenziare c'è sempre stata, sul piano collettivo e individuale per giustificato motivo. L'art 18 (come poi previsto in tutte le normative contrattuali) proteggeva i lavoratori, oggi in maniera molto più residuale, dal licenziamento senza giusta causa e senza giustificato motivo. I licenziamenti individuali vengono effettuati per: motivi disciplinari, per giustificato motivo determinato da crisi e ristrutturazione aziendale, per inidoneità del lavoratore o eccedente mobilità. L'esperienza insegna che il "capriccio discriminatorio" del licenziamento individuale è sempre in agguato (basta scorrere le casistiche che riguardano quei lavoratori che con sano e corretto senso civico hanno giustamente richiesto il rispetto delle regole contrattuali normative e salariali), quindi senza giusta causa e mascherato in tanti modi, senza che ci possono essere dimostrabili motivi razziali, religiosi, di sesso.

Da parte dei ben noti proponenti viene innalzata una enorme cortina fumogena di travisamento del reale stato dell'arte, come se l'annullamento di uno strumento democratico e giuridico per tutte le nuove assunzioni (reintegro) - ormai reso inefficace nella difesa complessiva del giusto diritto - fosse improvvisamente lo strumento miracoloso per risollevare le drammatiche sorti nazionali. L'obiettivo vero è ben altro: codificare il servaggio generalizzato nei luoghi di lavoro, intaccare strutturalmente lo Statuto dei Lavoratori (quindi, la Costituzione), umiliare e

distruggere le organizzazioni sindacali, con l'effetto di esaltare i "valori storici" della destra. Un'operazione inutile e strumentale sul piano delle conseguenze propagandate.

Lo dicono bene le analisi sul mercato del lavoro prodotte dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) riguardo la protezione accordata al lavoratore con il contratto a tempo indeterminato – tutela contro il licenziamento – nei paesi dell'Europa. Nell'apposita classifica sulle "rigidità", nel 2013 all'Italia è stato assegnato un indice di 2,51. Germania 2,87, Olanda 2,82, Svezia 2,61. A fronte di maggiori protezioni l'indice sale. Sulla flessibilità, per l'ingresso nel mondo del lavoro con contratto a tempo determinato, l'Ocse ha assegnato al nostro paese un indice pari a 2 - prima dell'ultima riforma 2014 sulla liberalizzazione dei contratti a tempo, con tre proroghe in cinque anni - (media europea 1,75). Giusto per dare qualche esempio, la Norvegia e la Spagna hanno un indice di 3, la Francia è a 3,63. L'Olanda ha meno flessibilità di noi. Per l'Italia, nel 1997 l'indice era di 4,75. Più basso è l'indice più alte sono le flessibilità. E' palesamente chiaro, quindi, che le questioni vere sono ben altre. L'art. 18 deve essere esteso in tutti i luoghi di lavoro.

Ma torniamo brevemente agli altri punti modificabili....

Contratti. Così come emerge dal **maxiemendamento** che ora costituisce il testo ufficiale del Jobs Act, il governo spinge per ridurre le opzioni sulle modalità di regolarizzazione dei lavoratori. Anche se non si tende verso il contratto unico, ha ribadito Poletti, *"si andrà verso una significativa riduzione dei contratti esistenti"*. Come noto, il governo con i **il contratto a tutele crescenti**, che consenta una rapida interruzione del rapporto di lavoro, specialmente nei primi anni in cui viene a realizzarsi la collaborazione con il dipendente. C'è, poi, l'intenzione di introdurre il nuovo Testo unico sui contratti.

Tfr in busta paga. Ultimo, un aspetto che non rientra nel Jobs Act, ma che sta facendo parecchio discutere dopo l'annuncio del premier Renzi. Davvero il governo sta pensando di concedere metà del Tfr in busta paga ai lavoratori per incrementare i loro stipendi? Risponde Poletti: *"Il ministero dell'Economia sta facendo tutte le simulazioni per poter prendere una decisione in maniera assolutamente ragionata e consapevole"*.

Consapevole, dice lui? Io direi di coscienza.....

No, non la loro, ma la nostra coscienza, ossia la “**coscienza della discriminazione**”

In questo contesto, è soprattutto importante il tema della *coscienza della discriminazione*: se si è in presenza di una qualsivoglia violazione delle norme a tutela del lavoratore, assume rilevanza soprattutto l’impatto sulla coscienza nella comunità in cui è stata commessa tale violazione. Infatti, minore è la coscienza di aver subito una illecita discriminazione, maggiore sarà la probabilità che tale atto illecito trovi la tollerazione e lo sviluppo, con gravi danni alla comunità e alla parità sociale. In ogni caso, occorre evitare di ricorrere a casi specifici, per quanto numerosi, preferendo una robusta indagine concettuale e scientifica, in quanto una rigorosa analisi può far risparmiare tempo e fatica, evitando quindi il rischio di analisi generiche e superficiali.

In realtà, le diseguaglianze o le discriminazioni si combattono soprattutto con l’adeguata informazione e con una corretta analisi di costi e benefici, senza le quali non ci può essere sensibilità pubblica e privata, necessarie anche se non sufficienti, per ogni politica di lavoro. Solo quando è perfettamente funzionante il canale di comunicazione *conoscenza scientifica - sensibilità diffusa - azione istituzionale* vi sono le condizioni operative e di contesto favorevoli al superamento o comunque alla riduzione delle disuguaglianze, anche attraverso l’ausilio di enti/organizzazioni che valorizzino al meglio le risorse umane ed economiche in gioco. Questo meccanismo virtuoso può tuttavia funzionare con successo se e solo i lavoratori assumono un ruolo attivo in esso, realizzando significativi profili di *empowerment*, ovvero di processo di crescita, basato sull’incremento della stima di sé, dell’autoefficacia e dell’autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare l’individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale.

Da quanto esposto quindi, come definire il tutto se non come una grande forma di Mobbing? Ma questa volta non riferita ad una semplice realtà limitata, ma bensì ad una realtà “generalizzata” nazionale, dove le “vittime” (i lavoratori) manifestano come conseguenza uno stato di insoddisfazione che si ripercuote negativamente nella produttività locale prima, e nazionale poi, a discapito di tutto il sistema lavorativo nazionale e della produzione, con incidenza negativa anche sull’economia.

Appare ora chiaro il riferimento iniziale con il quale ho introdotto questa mia relazione, ossia il riferimento ad un processo di causa ed effetto davvero devastante per la nostra nazione sia a livello lavorativo, sia a livello economico.

Ma di cosa abbiamo bisogno per ripartire e ridare senso alla democrazia e ai diritti?

Con il D.Lgs 165/2001 , si impone alle pubbliche amministrazioni, la costituzione al proprio interno del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), tra i cui compiti è prevista l’adozione di “misure e azioni dirette a prevenire, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione”, ma soprattutto prevede l’adozione di compiti “propositivi, consultivi e di verifica”, soprattutto contro il fenomeno del mobbing.

Il CUG, che ha sostituito l’ex Comitato Pari Opportunità e che presso l’Università di Bari proprio in questi giorni sta completando il suo organigramma e l’organizzazione degli uffici, ha tra i suoi compiti specifici:

- promuovere pari opportunità tra tutte le componenti che lavorano o studiano nell'Università proponendo misure e azioni dirette a prevenire, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle convinzioni personali e politiche, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro;
- predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità;
- promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche tramite attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
- attuare azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica e assicurando l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Ottimi propositi!

Tuttavia, vorrei esprimere una riflessione del tutto “personale”.

Non sempre nelle realtà lavorative si vigila sul fenomeno del mobbing; infatti, già a partire dalle singole realtà riferite ai singoli uffici, assistiamo ad eventi ed azioni mobbizzanti davvero molto gravi, **molto spesso, ma non sempre, camuffate ed occultate agli occhi dei nostri Dirigenti** e perpetrate con azioni e comportamenti che sono in netto contrasto con i compiti previsti dal CUG.

Considerando il fenomeno del Mobbing solo dal punto di vista nazionale (come in effetti ci si prefigge di fare), è come se pretendessimo di curare una pianta marcia partendo dalle foglie, senza curare da prima le radici.

Purtroppo, ciò che accade nelle piccole realtà, e quindi già a partire dai nostri ambienti lavorativi, funge da **“corso di formazione dell’agire”** per le realtà più grandi; non ci si può lamentare poi se, a livello politico e nazionale ci ritroviamo ad essere “vessati” così come lo siamo ora....bisogna risanare il sistema cambiando il modo di agire, partendo appunto dalle origini, dai nostri ambienti lavorativi, cioè da noi tutti. E’ di questo che si deve prendere coscienza!

Il nostro sindacato, come detto in precedenza, attraverso l’istituzione del Gruppo Nazionale dei Servizi UIL, la cui costituzione è avvenuta con delibera in data 24 aprile 2013 da parte della Segreteria Nazionale, svolge un’azione di supporto, nell’attesa che le amministrazioni che ancora non vi abbiano provveduto, istituiscano il CUG, contribuendo attivamente a focalizzare modalità operative a valle delle richieste e degli orientamenti che emergono e che emergeranno, utili soprattutto anche nella fase propositiva.

Il Sindacato, così come già opera, deve agire attraverso azioni di lotte unitarie e solidali e senza alcun cedimento a forme di ricatto, ponendosi l’obiettivo di far ripartire l’intero sistema lavorativo nell’interesse del lavoratore e soprattutto dei giovani, impegnandosi con coerenza ed altruismo contro il Mobbing Nazionale, di cui tutti noi, ad ogni livello e grado, siamo “vittime”

Si comprende, quindi chiaramente che, l’istituzione del CUG all’interno delle singole amministrazioni è di notevole importanza, proprio come pioniere di un sistema ben più grande, al fine di poter disporre di atti e regolamenti destinati ad essere **“propositivi”**, rappresentando così un’ottima base di partenza per lo sviluppo e lo studio di **altrettanti progetti “propositivi”** da trasmettere successivamente, sotto forma di esperienze, in altre sedi istituzionali e nazionali, **“Ripartendo cioè dal Sindacato per ridare senso alla democrazia ed ai diritti”**

Proprio come il titolo di questo congresso.

Grazie a tutti per l’attenzione!

Antonella Di Martino