

Quotidiano di politica, economia e cultura

Mobbing Stress da capo nella Ue 12 milioni le vittime

MICHELE SARTORI ALLE PAGINE 2-3

Radio private Un nuovo contratto contro il sommerso

ALESSANDRO CALANCA A PAG. 4

Europa La cyber-fattoria parla francese

GIANNI MARSILLI A PAG. 5

Telelavoro L'accordo-quadro nel settore pubblico

IL DOCUMENTO A PAG. 6

BUSTE PAGA, TEST, GIUDIZI DI MERITO, COLLOCAMENTO, «BADGE», SONO DIVERSI GLI ATTI ASSUNTI DALL'AUTORITÀ CHE RIGUARDANO IL MONDO DEL LAVORO

Qualcuno lo definisce «Statuto del rispetto», e mira a sottolineare il collegamento non solo ideale ai principi ispiratori dello Statuto dei lavoratori. In realtà, se di Statuto in senso stretto non si può parlare, è certo che in tema di diritti - e di rispetto di questi - il lavoro sin qui compiuto dal Garante della privacy ha posto importanti punti fermi. Ed ha riconfermato, affrontando questioni di notevole delicatezza, l'importanza del rapporto tra privacy e mondo del lavoro. Questi sono alcuni degli atti più rilevanti degli ultimi mesi.

Note di qualifica. Non sempre le aziende le comunicano volentieri. Anzi, in diversi casi tendono ad avvolgerle in un'impenetrabile cortina di «riservatezza». Anche sedi fronte ha i diretti interessati. Le valutazioni che contribuiscono a formare il giudizio annuale sul rendimento di un dipendente - afferma invece il Garante, chiamato in causa dal ricorso di alcuni lavoratori - sono «dati personali». E come tali devono essere messi a disposizione del dipendente che ne faccia richiesta. Consentendogli così anche di avviare eventuali azioni di tutela. Limiti? L'accesso ai dati non può essere fatto vale nelle fasi di preparazione, sia delle schede di valutazione che delle note di qualifica. Tra gli elementi di giudizio, poi - sottolinea il Garante - alcuni, come i giorni di assenza o la quantità di lavoro svolto, hanno carattere obiettivo e possono essere oggetto di correzione da parte degli interessati. Altri invece sono insadacabili. Così non potrà invece richiesta la correzione dei giudizi espressi nell'ambito dell'attività di valutazione del lavoro. Questi dati, tutt'al più, potranno essere oggetto di un'eventuale richiesta di integrazione, attraverso l'inserimento di precisazioni a margine.

Buste paga/1. Anche nei «cedolini» dello stipendio deve essere rispettata la privacy dei lavoratori. Per questo il Garante ha stabilito che i datori di lavoro siano tenuti ad adottare tutti gli accorgimenti necessari (spillatura dello stesso cedolino, copertura delle parti più significative, introduzione delle «distanze di cortesia» negli uffici paga) per tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti. Eccezione fatta per gli impiegati incaricati della gestione dei rapporti di lavoro, questi non devono infatti poter essere immediatamente accessibili a chi non sia direttamente interessato. Non solo. L'interesse dei dipendenti a verificare le voci riguardanti le ritenute applicate e le somme corrisposte non impedisce alle aziende di eliminare dalle «buste» particolari relativi a situazioni strettamente personali, come l'applicazione di eventuali multe per motivi disciplinari, la sigla dell'organizzazione sindacale a favore della quale siano state disposte le trattenute o il pignoramento di quote di stipendio.

Buste paga/2. I consiglieri comunali hanno diritto, per l'espletamento dei compiti relativi al proprio mandato, di conoscere le retribuzioni dei dirigenti del Comune. Non possono però prendere visione dei cedolini relativi. Il Garante, invitando il ministero

degli Interni ad adottare gli opportuni provvedimenti, ha inoltre rilevato, sempre in materia di buste paga, che in alcune Questure verrebbero trattati senza le dovute cautele alcuni dei dati personali - detrazioni Irpef, assegni familiari, contributi al sistema sanitario -

utilizzati per la corresponsione degli stipendi. Uso del «badge». Le rilevazioni effettuate mediante l'uso del badge magnetico - sempre più utilizzato da aziende ed enti per le presenze - possono essere oggetto di richieste d'accesso da



ANGELO FACCINETTO

Primo piano

Qualcuno lo ha già chiamato lo «Statuto del rispetto». È una importante raccolta di giudizi che aiuta il dipendente a difendere la sua vita privata dall'invasione delle aziende

La privacy in fabbrica Il garante: «È un diritto»



Lavoro.it COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

27,8% 8% 515.394 0,5% 15.950 3,2%

È la percentuale di economia sommersa - e quindi di lavoro nero - rispetto alla ricchezza ufficiale prodotta in Italia l'anno scorso. In percentuale è il valore dell'economia sommersa in Svizzera: in Usa è l'8,9%, Gran Bretagna 13%, Francia 14,9%, Germania 14,7%, Spagna 23,4%. È il valore in miliardi di lire dell'economia sommersa in Italia nel '98 calcolata da F. Schneider, economista dell'ateneo di Lienz (Austria). È la percentuale di crescita dal '97 al '98 dell'economia sommersa in Italia: il tasso più alto registrato tra tutti i paesi dell'Unione europea. È il reddito - in miliardi - prodotto in Italia nel '98 dall'economia sommersa. Una cifra che non ha paragoni nel resto d'Europa. È la percentuale di crescita dell'economia sommersa rispetto al Pil: più del doppio del tasso ufficiale di crescita italiano (+1,3%).

INIZIATIVA DEL MINISTERO

Banche dati cerca-posto

Le informazioni in rete - le varie «authority», in Italia e in Europa, si sono già pronunciate più volte al riguardo - mettono a rischio la privacy di cittadini e lavoratori. Ma costituiscono anche uno strumento formidabile per quanti - nel nostro paese - cercano un'occupazione. A condizione che i dati siano facilmente accessibili ed opportunamente incrociati. Proprio per aiutare chi cerca un posto di lavoro sta ora per arrivare in Italia, una specie di Grande fratello, un sistema cioè che permetterà di inserire in un'unica grande banca dati tutte le informazioni relative alla domanda e all'offerta di lavoro, tanto nel settore privato che in quello pubblico. L'iniziativa è del ministero del Lavoro che ha attivato nei giorni scorsi tutti gli enti in grado di contribuire alla raccolta dei dati necessari. Nel frattempo sono già attivate le banche dati con sistema NetLavoro, ErgoOnline, EoIMed e candidature e EoIMed ricerca di personale.

parte degli interessati costituendo «dati personali». Secondo il Garante - intervenire su un fatto specifico sollevato da un ricercatore che si era visto negare dal proprio ente l'informazione richiesta - il lavoratore ha diritto di conoscere il riepilogo dei dati riguardanti la propria presenza sul posto di lavoro. E il gestore della banca dati ha il dovere di fornirli. «Senza ritardo».

Liste di collocamento/1. Rafforzando le norme contenute nella legge del '90 sull'Aids e confermando il divieto di discriminazioni, il Garante della privacy ha stabilito che per l'iscrizione nelle liste di collocamento, e per il riconoscimento dell'invalidità civile, non è necessaria l'indicazione della diagnosi, ma è sufficiente l'indicazione della percentuale di invalidità riscontrata. La certificazione della patologia potrà essere invece richiesta dal datore di lavoro al momento dell'assunzione. E soltanto allora.

Liste di collocamento/2. In forza di una specifica norma di legge, le università e gli enti di ricerca possono divulgare ai privati i dati relativi ai propri laureati, tecnici, docenti e ricercatori per favorire la collaborazione in campo scientifico e tecnologico. La stessa trasmissione di elenchi e di dati non può invece avvenire, visto che la legge lo esclude espressamente, tra uffici

di collocamento e privati. Neppure se questi ultimi ne facciano richiesta per procedere ad assunzioni. Il Garante ha così scritto al ministero del Lavoro esprimendo l'opportunità di una modifica della norma. Con un obiettivo. Ampliare il regime di pubblicità delle liste per favorire l'occupazione.

Diplomati e lavoro. Per soddisfare l'esigenza, legittima, di agevolare l'inserimento professionale di quanti sono in possesso di diploma, l'Autorità che sovrintende alla tutela della privacy ha suggerito al ministero della Pubblica Istruzione di promuovere l'adozione di una disposizione, legislativa o regolamentare, per disciplinare il rilascio alle aziende degli elenchi dei diplomati, in analogia con quanto già disposto per laureati, ricercatori e docenti universitari.

Test attitudinali. Un altro argomento recentemente affrontato dal Garante riguarda i test che vengono fatti per saggiare le capacità dei dipendenti o degli aspiranti tali. Secondo l'Autorità è consentito il ricorso ad analisi statistiche, questionari, valutazioni attitudinali, che utilizzano dati personali, al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro, ma questo non può valicare i limiti imposti dalla legge 675 sulla privacy, dallo Statuto dei lavoratori e dalle altre norme a tutela del lavoro dipendente. Gli interessati devono dunque essere anzitutto informati sullo scopo per il quale i test vengono predisposti. I questionari devono poi essere predisposti anche in modo da garantire l'anonimato quando le domande riguardano giudizi sulla gestione o l'operato dell'impresa o dell'ente.

Va al riguardo ricordato che lo Statuto dei lavoratori vieta agli imprenditori di svolgere indagini sulle opinioni politiche, religiose e sindacali del lavoratore. Sia al momento dell'assunzione che nel corso del rapporto di lavoro.

IL COMMENTO

Emergenza giovani, banco di prova della sinistra

ALFIERO GRANDI*

Il vertice europeo di Lussemburgo ha assunto nel '97 l'impegno di offrire ai giovani disoccupati da sei mesi una opportunità di occupazione, o almeno un percorso formativo verso il lavoro. Obiettivo da realizzare in 5 anni. È la conferma europea della priorità che assume la lotta alla disoccupazione, in particolare giovanile. È un chiaro messaggio a favore di un impegno per l'occupazione e non di un mero risarcimento per la disoccupazione. In Europa la disoccupazione fino a 25 anni era al 16% nel '91. Nel '96 era il 22% dei 18 milioni di disoccupati. In Italia la media è al 34%, ma in Calabria le ragazze disoccupate sono oltre il 60%, mentre al Nord la percentuale è molto più bassa e riguarda soprattutto un'area di ragazze e giovani con alta scolarità. Il tasso di attività lavorativa in Italia è più basso di circa nove punti della media europea. Questo significa meno lavoro disponibile, in particolare per i giovani, con un conseguente invecchiamento della popolazione attiva e un ritardato inserimento nel mondo del lavoro. Quando il lavoro arriva è dopo un percorso ad

ostacoli, spesso fatto di precarietà ed incertezza, che si riflettono sulla vita e sulla fiducia nel futuro. Il problema della non occupazione giovanile è serio. Non è un residuo problema da risolvere ma il cuore del futuro economico e sociale del paese. È un banco di prova fondamentale per la sinistra. Dopo l'Euro è necessario che l'occupazione, e in particolare quella giovanile, diventi il punto centrale. Alcune cose sono state fatte. Altre sono contenute nel piano per l'occupazione varato dal Governo. Ma occorre dare a questo obiettivo una forza che ancora non ha, in Italia e in Europa. In Italia è un'emergenza più che in altri paesi europei e quindi occorre che le politiche per l'occupazione, in particolare giovanile, diventino un impegno forte come lo è stato realizzare i parametri di Maastricht. Senza sottovalutare il contributo che possono dare misure regolatorie e contrattate di flessibilità, l'occupazione richiede la capacità di utilizzare tutti gli strumenti disponibili. Quantità e qualità del lavoro vanno viste insieme. È andata fin troppo avanti la tentazione di disca-

ricare sul lavoro giovanile minori diritti, minori retribuzioni. Si è creata perfino una diversità negativa a danno dei giovani in materia di sicurezza sul lavoro. Basta seguire le notizie degli incidenti. Così, inevitabilmente, si genera un dualismo tra generazioni che porta acqua al mulino di chi propone rotture e contrapposizioni. Per di più, così, si creano nel tempo le condizioni per squilibri nelle entrate fiscali e previdenziali e i problemi si ritorcono contro chi nell'immediato pensava di allontanarli da sé. È la conferma che i guai di ciascuno prima o poi diventano di tutti. La risposta sta nella capacità di tenere insieme i problemi di tutti, conducendo una battaglia comune per dare parità di condizioni e di diritti a chi entra oggi nel lavoro. Del resto un lavoro meno riconosciuto e valorizzato dà un apporto di minore qualità. La Spagna, che ha più di altri paesi generalizzato tempo determinato e precariato, ha dovuto introdurre incentivi per il tempo indeterminato proprio per contrastare la caduta della qualità del lavoro. Occorre costruire un equilibrio in cui siano superate

sia le rigidità inutili che le forme di flessibilità esasperata ed unilaterale. Se è vero che la competitività è sempre più difficile occorre scegliere la qualità della produzione, dei servizi, della società come asse del futuro sviluppo economico e sociale. Per la qualità l'apporto del lavoro è fondamentale. Un lavoro pur che sia e esposto ad una concorrenza che tenderà a superarlo. E l'assenza di qualità nell'occupazione che genera precarietà nel lavoro. In tutta Europa l'occupazione più a rischio è quella meno qualificata. Elevare istruzione e formazione è nei progetti attuativi del Patto del Natale '98 e pone il problema di usare al meglio le potenzialità della persona che lavora. Il diritto di cittadinanza si esercita concretamente attraverso la possibilità di avere un lavoro ma anche di essere messi in grado di affrontarne le trasformazioni nel tempo. Nel composito universo dei cosiddetti nuovi lavori è necessario puntare nell'immediato su alcuni punti. Anzitutto realizzare il progetto di più formazione, costante nel tempo, indispensabile per un progetto sociale di qualità. Poi approvare al più

presto la legge, già passata al Senato, che deve dare diritti a chi oggi non ne ha. Con un nuovo quadro di diritti occorre avviare un ridisegno dello stato sociale, che è una risorsa fondamentale non solo per la società ma per l'economia del futuro. In questo quadro sono necessarie modifiche al sistema pensionistico. Vedo due punti di intervento urgente. 1) Misure di solidarietà verso i giovani che hanno percorsi lavorativi parziali o discontinui per garantire anche alle fasce più deboli del mercato del lavoro un futuro che il sistema contributivo di per sé non è in grado di garantire. 2) Elevazione in tempi brevi dei contributi per i contratti di collaborazione, per metà giovani, per portarli ad un futuro pensionistico pari almeno agli autonomi e insieme affidare ad una loro rappresentanza democraticamente eletta la gestione del loro fondo pensioni. Non c'è dubbio che viene particolarmente sentita dai giovani un'esigenza di maggiore libertà nell'organizzare la vita e il lavoro. Ma questo è possibile a partire da una maggiore libertà e da un migliore riconoscimento nel lavoro. Più libertà significa più possibilità di scelta e oggi non ce n'è a sufficienza poiché troppi giovani sono costretti ad accettare quello che passa il convento.

*Responsabile lavoro Ds





Giornale fondato da Antonio Gramsci

L'Unità

Quotidiano di politica, economia e cultura

LIRE 1.700 - EURO 0.88 MARTEDÌ 31 AGOSTO 1999
ARRETRATI LIRE 3.400 - EURO 1.76 ANNO 76 N. 200
SPEZIE IN ABBON. POST. 45%
ART. 2 COMMA 20/B LEGGE 662/96 - FILIALE DI ROMA

Telefonia per le Piccole e Medie Imprese

800 96 00 96

ALBACOM

I Ds vogliono ridurre l'Irpef al 25 per cento

La proposta della Quercia sul tavolo della Finanziaria. Intervista a Bersani: al primo posto resta l'occupazione. Cofferati tiene duro e la Cgil promette battaglia: diciamo no a una manovra tutta tagli e poco sviluppo

LA POLITICA

D'Alema: sulle riforme il dialogo col Polo continua

Il premier spegne le polemiche su Di Pietro



Il dialogo con il Polo continua. «Se per rappresentarla - ha detto Massimo D'Alema alla festa dell'Udeur a Telesse - contro una proposta del governo sugli spot, bloccasse le riforme costituzionali che i cittadini aspettano, si farebbe un tale danno di immagine che sarebbe un autogol». E su Di Pietro: «Più che polemizzare dovrebbe rivendicare i meriti delle realizzazioni ottenute dal governo che egli ha lealmente sostenuto».

A PAGINA 2

SE NON SI VUOLE PENSARE MALE

GIUSEPPE CALDAROLA

Il sen. Di Pietro, raccontano le cronache, nell'ultima domenica di agosto, di buon mattino, si è presentato a Bergamo davanti ai banchi referendari allestiti da Ane ha firmato i referendum di Fini. Ha poi preso in mano un microfono e ha fatto un discorso. Infine, ai giornalisti presenti, ha consegnato alcune riflessioni assai critiche sul governo che si regge anche grazie al voto suo e del partito che ha fondato con Prodi, Rutelli, Cacciari e molti altri. Il giorno prima, di ritorno dalle ferie, l'on. Fini aveva dichiarato chiusa la stagione del dia-

logo con il centrosinistra annunciando una fase di duro scontro. In un paese affollato di uomini politici che si dichiarano perseguitati ogni volta che subiscono critiche, è bene chiarire subito che non c'è niente di male a firmare i referendum promossi dalla parte avversa alla propria. Antonio Di Pietro ha avuto molte settimane a disposizione per firmare i referendum di An, ma ha scelto di farlo proprio il giorno in cui dall'on. Fini è partita la più dura bordata contro il centro-

SEGUE A PAGINA 8

ROMA Se la crescita del gettito fiscale (più 15 per cento) fatta registrare nei primi sei mesi dell'anno, venisse confermata, si potrebbe pensare ad una ulteriore riduzione dell'Irpef. L'aliquota del 27% potrebbe passare al 25% (e non al 26% come prevede il governo). Non è un progetto e nemmeno una richiesta, ma in casa Ds l'ipotesi è allo studio e potrebbe essere messa sul tavolo della Finanziaria. Il ministro Bersani spiega all'Unità: «Non abbiamo mai cambiato agenda, sviluppo e occupazione restano al primo posto. Di Pietro? Attento, se perdiamo noi vince Berlusconi». Sulla Finanziaria di cui si comincia a discutere l'avvertimento della Cgil: «No a una manovra di soli tagli». E parte il chiarimento dell'organizzazione di Cofferati con la Cisl di D'Antoni.

A PAGINA 3

PRIMO PIANO



Tariffe, stangata di settembre aumentano luce, acqua e gas

A PAGINA 13

PENSARE AL FUTURO

MARCO CAUSI

Per la prima volta da molti anni la legge Finanziaria non dovrà essere scritta sotto il ricatto dell'emergenza. E non sarà determinata unicamente dai Patti europei. Tre anni di politiche di risanamento hanno restituito al paese la possibilità di scegliere e alla politica economica la facoltà di orientare gli interventi in ragione di obiettivi di lungo periodo. Non dobbiamo avere alcun pudore nel ricordare i risultati raggiunti. La riduzione del deficit pubblico dal 7,7% (nel 1995) al 2% circa non è avvenuta per caso, ma solo grazie alle politiche del centrosinistra. E l'occupazione crescente - di diverse centinaia di migliaia di unità - non è un'invenzione statistica, ma il risultato delle nuove forme contrattuali e della necessità delle imprese di adeguare la quantità del personale, dopo un lungo periodo in cui si erano esaurite le riserve di aumento della

SEGUE A PAGINA 8

Lavoro.it

In arrivo la legge per proteggere i lavoratori dal «mobbing» lo stress da capo

Non si venderanno le case dei vip

Direttiva di Salvi: gli alloggi di lusso rimarranno per ora proprietà degli enti

TANGENTOPOLI



Si e no al patteggiamento via d'uscita per Mani pulite

A PAGINA 5

IL CASO



Rischiano il congelamento per uno scherzo da «nonni»

A PAGINA 9

ROMA Non ci sarà alcuna speculazione: gli immobili di pregio degli enti non saranno messi in vendita. È quanto ha deciso il ministro del Lavoro, Cesare Salvi, al fine di evitare che la dismissione delle case «possa essere in qualche modo oscurata agli occhi della opinione pubblica dal dubbio circa le ragioni e le modalità della dismissione, ed al fine di evitare che la situazione possa danneggiare gli oltre 80mila inquilini che hanno diritto di vedere attuate le leggi dello Stato». Saranno immesse sul mercato il 25% delle unità immobiliari; le proposte di vendita dovranno essere formulate entro 60 giorni. Inoltre, il ministro chiederà al Garante Stefano Rodotà, il parere di competenza per assicurare la massima pubblicità di ogni passaggio delle dismissioni.

A PAGINA 15

IL COMMENTO

LETTERA APERTA AI NOSTRI AMBASCIATORI

GIAN GIACOMO MIGONE

Domani si aprirà alla Farnesina la seconda conferenza di tutti gli ambasciatori italiani nel mondo. Purtroppo non sarò in grado di accogliere il cortese invito del ministro Dini perché assente da Roma. In ogni caso non è previsto in quella sede - bisognerà pensarci per il futuro - un momento di confronto che coinvolga rappresentanti parlamentari con e sulla «carriera» per antonomasia (quella diplomatica). Perciò approfitto dell'ospitalità de L'Unità per formulare qualche pensiero che altrimenti avrei rivolto ai partecipanti.

1. Prima di tutto, cari ambasciatori, questa volta cogliete fino in fondo l'occasione per discutere liberamente di politica estera come dei problemi della vostra amministrazione. Voi siete i primi a sapere che è il Parlamento ad esercitare i poteri di controllo e di indirizzo della politica ed il governo a formulare le direttive. Ma ciò non significa che, in una democrazia matura, i funzionari siano semplici esecutori, privi di opinioni proprie. Il potere politico ha bisogno di confrontarsi e scegliere tra più opzioni almeno quanto ha bisogno di un'esecuzione intelligente e fedele delle decisioni assunte. Ricordo a questo proposito un vecchio aneddoto. Un ministro degli Esteri - se non erro si chiamava Amintore Fanfani - sollecita l'opinione di un direttore generale che, prudentemente e con qualche

SEGUE A PAGINA 11

È scontro sull'eroina «controllata»

Il sottosegretario Corleone: sì alla sperimentazione

Domani con **L'Unità**

un inserto di 4 pagine con il testo integrale del nuovo contratto della scuola

ROMA Scoppia la polemica sull'ipotesi di somministrazione controllata dell'eroina. La proposta del sostituto procuratore della Dda, Alberto Nobili, divide le forze politiche. Da un lato le critiche del Polo, dall'altro i commenti favorevoli di Verdi e Pdci. Ma soprattutto, il parere del sottosegretario alla Giustizia, Franco Corleone, che si è detto a favore della sperimentazione anche in Italia della somministrazione di eroina agli eroinomani cronici, come si sta facendo in Germania ed in Olanda e in Svizzera, dove è già diventata legge dello Stato. Un'iniziativa - ha spiegato - che potrebbe contribuire a fermare scippi e rapine compiute per la ricerca della dose quotidiana. Gloria Buffo, responsabile Sanità Ds: «Sarebbe saggio avviare la sperimentazione anche in Italia».

A PAGINA 7

ROMA Due grandi scrittori che il cinema non è ancora riuscito a «catturare» sceneggiano se stessi. Salman Rushdie e Gabriel Garcia Marquez, due grandi visionari le cui pagine sembrano scritte apposta per il grande schermo, non sono mai stati portati al cinema (nel caso del primo) o hanno ispirato film mediocri (è il caso del secondo). I due, allora, si sono cimentati con la loro opera e hanno tentato di sceneggiarsi. Ma per la tv. Rushdie ci ha provato con «I figli della mezzanotte». Il risultato è nel libro «The Screenplay of Midnight's Children», volume pubblicato finora solo in Inghilterra. In italiano, invece, è disponibile «Sogni in affitto» di Garcia Marquez (Giunti), che documenta le sedute di sceneggiatura per trasformare in una serie televisiva il racconto «Mi offro persognare».

A PAGINA 17

Quasi flop i giornali al supermercato

LA RICERCA



ROMA La sperimentazione della vendita dei quotidiani nei bar e nei supermercati, ha aiutato a rendere meno asfittico il mercato italiano della carta stampata? A ottobre arriveranno i dati ufficiali, ma già oggi si segnala qualche timida nuova tendenza. Ne parla Fulvio Flauto, direttore della Federazione degli editori dei giornali di Milano. «Nei bar-tabacchi del Sud, dove la vendita dei quotidiani non è molto diffusa - dichiara -

c'è stato un incremento dell'acquisto dei giornali locali che si è aggiunto alla vendita nelle edicole». Non solo: «Nei supermercati, invece, vanno per la maggiore i periodici, settimanali e mensili che aumentano le vendite senza sottrarre alle edicole». Ma finora, secondo le stime Fieg, le vendite di quotidiani e periodici nel nostro paese continuano a scendere.

DE MARCHI

A PAGINA 18



IBIO PAOLUCCI

Dovremmo suggerire a qualcuno una vacanza intelligente in questo settembre che si sta approssimando indicheremmo senza esitazione tre dolci cittadine delle Marche: Fermo, Fabriano e San Severino. Intanto perché sono belle e perché fanno parte di un territorio che conserva ancora stupende zone pressoché integre, ma soprattutto, nella fattispecie, perché in queste tre località sono in corso tre magnifiche mostre, parte di una rassegna avviata lo scorso anno, ad Urbino, sul tema «Le Marche dal Gotico al primo Rinascimento». Quella del '98, nella Città Ducale, era dedicata alla fioritura del tardogotico nella regione. Quelle di quest'anno, che resteranno aperte fino al 31 ottobre, riguardano quella stagione europea conosciuta col nome di «Autunno del



Medioevo». È, infatti, fra la seconda metà del Trecento e i primi decenni del Quattrocento che si diffuse in tutta Europa quello stile pittorico che aveva tali affinità di linguaggio da meritarsi l'attributo di Gotico Internazionale. Da Praga alla Renania, dalla Borgogna alla Lombardia, tutto il continente fu investito da questa nuova raffinatissima moda.

fratelli Salimbeni, Lorenzo e Jacopo, che hanno lasciato una traccia profonda. Cominciamo, dunque, da San Severino, loro patria, che nella Pinacoteca civica Tacchi Venturi e nella Basilica di San Lorenzo in Dolio, ha promosso una mostra curata da Vittorio Sgarbi dedicata ai due fratelli e alla civiltà tardogotica. La rassegna, fra l'altro, è

Le verdi Marche dipinte d'oro

A Fermo, Fabriano e San Severino tre mostre sul Tardogotico

E, in Italia, anche le Marche, una regione che ha dato i natali al grande Gentile, che del gotico cortese è uno dei massimi esponenti. Ma figli delle Marche sono anche i

compagnata da un catalogo di notevole spessore culturale, edito da Mazzotta. L'idea della mostra risale a qualche anno fa, quando, nel corso di lavori di restauro, vennero alla luce frammenti di affreschi attribuiti ai fratelli Salimbeni. La scoperta - come osserva Paolo Dal Poggetto nella introduzione del catalogo - avrebbe meritato una immediata valorizzazione, ma «l'invincibile ritmo delle incombenze dell'ufficio dapprima e in seguito la martellante presenza del sisma, ne hanno inevitabilmente dilazionato la presentazione». Ma finalmente la festa è arrivata. A San Severino, così, oltre alla rassegna di tante opere,

si avrà anche la prima presentazione di quell'acquisizione. Cuore della mostra, la pinacoteca e la millenaria basilica di San Lorenzo, ma altri itinerari tardogotici vengono suggeriti in città e nel territorio. A Fermo, nella sede del Palazzo dei Priori, si è aperta la mostra sul Gotico Internazionale a Fermo e nel Fermano, che è suddivisa in tre sezioni: Oreficeria, manoscritti e dipinti su tavola. Attrattiva principale «Le storie di Santa Lucia» di Jacobello del Fiore, capolavoro del maestro veneziano, che ha lungamente operato nelle Marche e influenzato da Gentile da Fabriano. Queste storielle, fra vivaci baleni cromatici e

guizzanti figurette, raccontano la vita della santa come fosse una favola squisita. Del resto questo è il modo di narrare di quello stile fiorito: raffinata eleganza, mondanità, vita lussuosa nelle corti, sfavillio di colori, pastiglie dorate, con accento, però, anche un'attenta osservazione della natura, delle piante, degli animali, della vita dei contadini, del loro duro lavoro quotidiano. I soggetti, inoltre, come nota lo Zampetti, «pur ripetendo termini religiosi, perdono quell'intenso senso mistico, quell'ascetico fervore che sono così vivi nell'arte medioevale, per aprirsi festosamente a un sentimento profano di gioia di vivere e

di interessi terreni».

A Fabriano, infine, nel complesso monumentale di San Domenico, è in corso la mostra sul maestro di Campodionico e i rapporti artistici fra Marche e Umbria nel Trecento. Questo pittore, rimasto senza nome, è così chiamato perché è nell'Abbazia di San Biagio in Caprile a Campodionico di Fabriano, che furono rinvenuti gli affreschi di sua mano, datati 1345. Più vecchio, dunque, questo artista, inevitabilmente influenzato dalla prepotente personalità di Giotto. Ma come altri notevoli maestri, anche l'anonimo di Campodionico, la cui opera è meno conosciuta di quanto meriterebbe, si distingue per un proprio modo di raccontare. Tutte di rilievo notevole, quindi, queste rassegne, che avranno un seguito il prossimo anno a Camerino con una mostra dedicata al primo Rinascimento, promossa dai rispettivi comuni e province e dalla Regione Marche.

Brioche, caffè e gazzettino locale

Le vendite oltre l'edicola: al supermarket flop dei quotidiani nazionali, bene i periodici

VICHI DE MARCHI

Rincorrere il lettore lungo il suo percorso quotidiano, intercettarlo al bar mentre ordina un cappuccino, alla pompa di benzina mentre fa il pieno, al supermercato mentre riempie il carrello della spesa. Ma anche in libreria, nel negozio di antiquariato o in quello di computer. Obiettivo: trasformare il non lettore italiano in un quasi lettore, rendere meno asfittico il mercato della carta stampata, trasformare l'acquisto di quotidiani e periodici in un gesto abituale. È l'esperimento avviato con la distribuzione della carta stampata al di fuori delle edicole e che sta dando risultati non univoci, differenziati territorialmente tra Nord e Sud e per tipologia di giornale. Una misura di «contrasto» resa necessaria dal calo delle vendite della carta stampata, dato con cui l'editoria del nostro paese fa i conti da parecchi anni. Consola poco che il

problema sia comune a ogni latitudine del globo, dagli Usa al Canada, al Giappone. Lì, almeno, la contrazione, si fa sentire in un mercato che ha conosciuto anche anni di vera «spulenza», che ha tratto profitti d'oro, più di ogni altra impresa e che, ancora oggi, fa dei quotidiani uno dei maggiori collettori di pubblicità nonostante la concorrenza di tv, satelliti e informazioni on line.

Per l'Italia il problema si pone con maggiore acutezza: da noi si tratta di arginare la crisi di un mercato che non ha mai conosciuto la sua vera stagione d'oro

nonostante la qualità media dei suoi giornali non sia peggiore di quella di altri paesi. Anche il quesito sul perché questo popolo di eroi, poeti e navigatori non sia mai diventato anche un popolo di lettori ha ricevuto tante risposte ma nessuna davvero esauriente.

Neppure l'aumento dei tradizionali punti vendita, vale a dire le edicole, ha portato copie in più nelle case degli italiani. Una battaglia persa, dicono alla Fieg, la Federazione degli editori dei giornali. Oltre 38.000 punti vendita per quasi 58 milioni di abitanti, un'edicola ogni 1.500 abitanti di media, con differenze regionali anche molto significative.

La nuova distribuzione non frena la crisi I dati ufficiali però arriveranno in autunno

Il numero delle edicole, segnala il Rapporto annuale sull'industria italiana dei quotidiani, curato dall'Osservatorio di Fieg, Asig e sindacati confederali, è aumentato di oltre il 19 per cento tra il '95 e il '98, ma di copie in più neppure una. Semmai sono calate. Altre fonti Fieg lo confermano. Nel '94

la vendita dei quotidiani era di 6.210.000 copie al giorno, nel '98 di 5.865.000. Nel '95 si vendevano 104 quotidiani per ogni mille abitanti senza grandi differenze tra Nord, Centro e Sud, nel '97 questo rapporto è sceso a 103 ogni mille abitanti. Né miglior sorte è toccata alla stampa periodica. Nel '95 i settimanali vendevano 13.520.000 copie ad ogni nuovo numero e i mensili 13.100.000. Nel '97 questa cifra è scesa a 12.360.000 per i settimanali e a 12.480.000 per i mensili.

«O diventiamo più aggressivi nella proposta di acquisto o per-



Nanni Moretti nella celebre scena con il collage di giornali di «Aprile»

diamo la sfida di competitività con gli altri mezzi, prima fra tutte quella con la tv», dice Fulvio Flauro, direttore della Fieg di Milano. «Anche se l'edicola resta la struttura portante del sistema distributivo, non è lì che si deve intervenire». Ed ecco arrivare in porto la legge 108 che a fine aprile ha permesso di sperimentare la vendita di giornali e periodici nella grande distribuzione come nel piccolo bar-tabacchi, nel negozio specializzato per riviste di nicchia o nella libreria come accanto alla pompa di benzina. Gli editori preferiscono parlare di sperimentazio-

ne piuttosto che di liberalizzazione. I primi a partire sono stati gli esercizi piccoli, i bar-tabacchi, con la vendita dei quotidiani. Più lento, invece, l'avvio della sperimentazione (e anche fonte di equivoci e non poche querelle, compresi ricorsi al Tar) nella grande distribuzione.

A ottobre ci sarà un primo bilancio sull'andamento delle vendite nei così detti esercizi complementari. Ma già oggi alcuni indicatori potrebbero segnalare una nuova tendenza. «In una città come Palermo, dove la vendita dei quotidiani non è molto diffusa c'è stato un incremento

dell'acquisto di quotidiani nei bar-tabacchi del 2,5% che si è aggiunto, senza sostituirsi, alla vendita nelle edicole», sottolinea Flauro. Diverso, invece, il dato di Torino, città incline alla lettura dei giornali, dove la vendita nei bar non ha dato grandi risultati. «Colpa dell'errata identificazione degli esercizi - dice Flauro - i giornali vanno venduti nei bar dove la gente transita, non dove sosta a lungo con la signora che sorseggia il tè o il pensionato che gioca a carte».

Ma il dato più interessante riguarda la tipologia di quotidiano acquistato al bar. Sono so-

prattutto i giornali locali ad attrarre il nuovo acquirente di carta stampata, a sedurre chi non è abituato a sostare all'edicola ma si lascia facilmente incuriosire dalla cronaca del «portone accanto», a patto che essa gli si offra lungo il suo percorso, che non la debba cercare. Un incontro che avviene in ogni momento, la mattina come la sera. La scommessa degli editori è di trasformare questa casualità in abitudine, la suggestione del momento in scelta volontaria.

«Anche la grande distribuzione ci ha riservato molte sorprese. Lì le vendite dei periodici hanno superato le nostre più rosee previsioni», continua il direttore della Fieg di Milano. E anche in questo caso il settimanale o il mensile

comperato al drugstore non ha sottratto copie all'edicola, persino la dove edicola e supermercato convivono fianco a fianco.

Saranno i nuovi canali distributivi a riportare in luce peculiarità e forza della stampa in Italia, come si è andata storicamente evolvendo: informazione locale, spesso di buona qualità, associata a una lunga tradizione di informazione periodica? Franco Mosconi, economista e ricercatore al corso di laurea in Scienze della comunicazione a Bologna, autore di «Economia dei quotidiani» (Il Mulino), considera realistica questa ipotesi. E auspica

che si dilatasi la vendita dell'informazione locale al di fuori delle edicole. «In Gran Bretagna all'uscita del metro, magari alle sei di sera, si trova il quotidiano popolare non il "Financial Times". Nei paesi anglosassoni stampati di qualità e stampati popolari non sono immediatamente concorrenziali. Come da noi non lo sono il grande giornale nazionale e quello locale o la stampa periodica di taglio politico e quella specializzata».

Un avvenire roseo (forse) solo per il quotidiano locale, espressione dell'Italia delle 100 città da corteggiare anche attraverso una stampa di qualità e stampata popolare non sono immediatamente concorrenziali. Come da noi non lo sono il grande giornale nazionale e quello locale o la stampa periodica di taglio politico e quella specializzata».

Quanto ai drugstore e agli ipermercati passerà attraverso di loro il rilancio di quella tradizione - «inimmaginabile all'estero», sottolinea Mosconi - di una stampa periodica che in Italia, a partire dagli anni Cinquanta, ha condizionato dibattito politico e costumi degli italiani? La risposta, in questo caso si fa più dubbia.

Ma anche se non risorgerà quel glorioso ruolo del settimanale o mensile, l'esser stati trionfo e coscienza critica di un paese, resta la certezza che anche la più raffinata politica distributiva non potrà fare a meno di giornali che, ciascuno con le proprie differenze, salvaguardino la loro essenza di «fabbrica di qualità».

L'UNICA GUIDA TELEVISIVA PER CHI AMA IL CINEMA

SPECIALE VENEZIA

TENDENZE CONCORSO STAR E GOSSIP

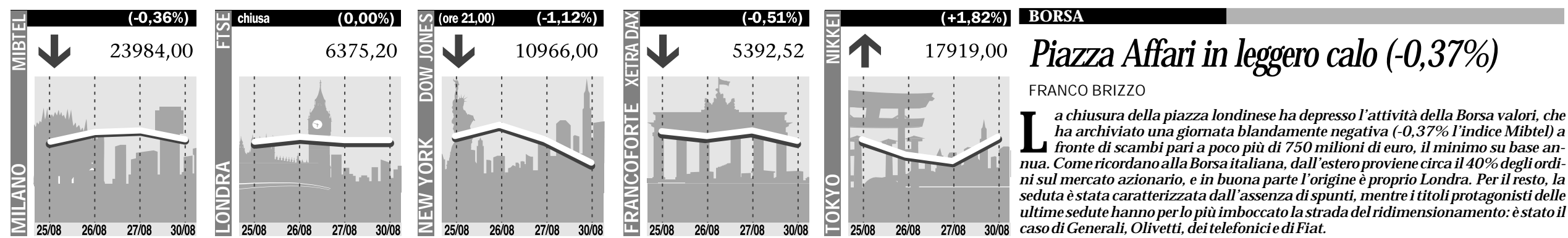
I grandi autori, il sesso, Le schede di tutti i film I divi e gli eventi
gli italiani emergenti in gara per il Leone d'oro sotto i riflettori del Lido

★ IN EDICOLA TUTTE LE SETTIMANE ★

FILM TV

Tutto il grande
CINEMA
tutta un'altra TV





Piazza Affari in leggero calo (-0,37%)

FRANCO BRIZZO
La chiusura della piazza londinese ha depresso l'attività della Borsa valori, che ha archiviato una giornata blandamente negativa (-0,37% l'indice Mibtel) a fronte di scambi pari a poco più di 750 milioni di euro, il minimo su base annua. Come ricordano alla Borsa italiana, dall'estero proviene circa il 40% degli ordini sul mercato azionario, e in buona parte l'origine è proprio Londra. Per il resto, la seduta è stata caratterizzata dall'assenza di spunti, mentre i titoli protagonisti delle ultime sedute hanno per lo più imboccato la strada del ridimensionamento: è stato il caso di Generali, Olivetti, dei telefonici e di Fiat.

€ cono m i a R I S P A R M I O

LA BORSA

MIB	1012 -0,098
MIBTEL	23.984 -0,361
MIB30	34.371 -0,492

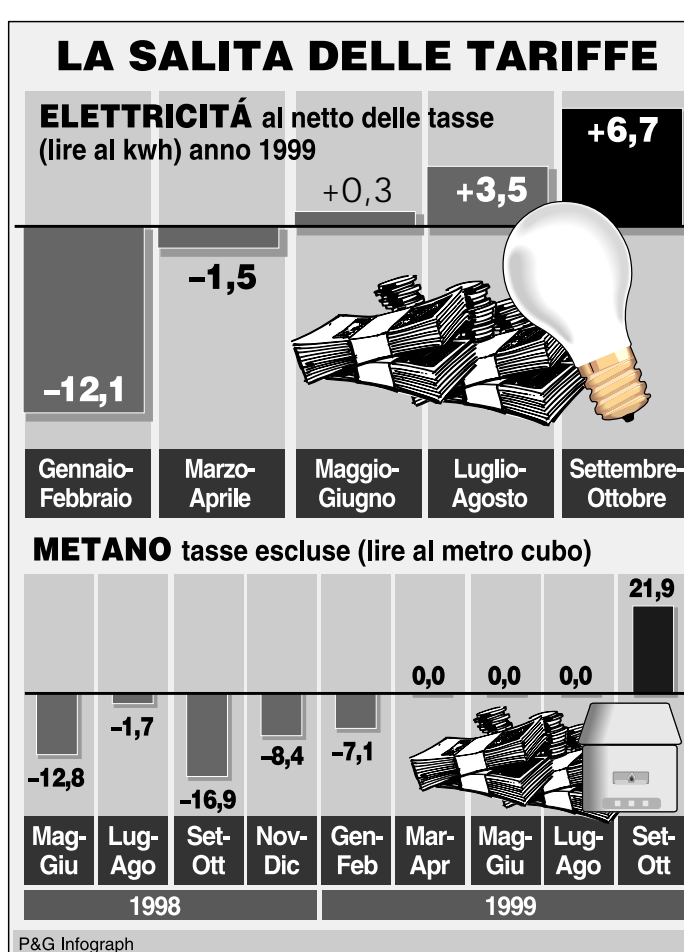
LE VALUTE

DOLLARO USA	1,045
0,000	1,045
LIRA STERLINA	0,658
0,000	0,658
FRANCO SVIZZERO	1,601
0,000	1,601
YEN GIAPPONESE	116,100
-0,580	116,680
CORONA DANESE	7,433
0,000	7,433
CORONA SVEDESE	8,715
-0,022	8,693
DRACMA GRECA	326,400
-0,150	326,550
CORONA NORVEGHESE	8,299
-0,005	8,294
CORONA CECA	36,599
-0,006	36,593
TALLERO SLOVENO	196,523
-0,139	196,662
FIORINO UNGERESE	252,990
-0,050	252,940
SZLOTY POLACCO	4,177
-0,012	4,165
CORONA ESTONE	15,646
0,000	15,646
LIRA CIPRIOTA	0,578
-0,001	0,579
DOLLARO CANADESE	1,554
-0,007	1,561
DOLL. NEOZELANDESE	2,035
-0,001	2,034
DOLLARO AUSTRALIANO	1,650
-0,002	1,648
RAND SUDAFRICANO	6,369
-0,003	6,366

I cambi sono espressi in euro. 1 euro= Lire 1.936,27

Caro-tariffe, elettricità +3,7 e gas +4,4%
La bolletta media delle famiglie salirà di 59.800 lire in un anno

ROMA Luce e gas più cari. Del resto come era stato ampiamente anticipato dalla stampa i giorni scorsi. Per il bimestre settembre-ottobre l'elettricità subirà un aumento medio del 3,7% e il gas metano del 4,4%. La bolletta media delle famiglie salirà così di 59.800 lire all'anno. Gli aumenti delle tariffe sono stati decisi ieri dall'Autorità per l'energia elettrica e il gas. Secondo l'Autorità i rincari daranno «un contributo molto limitato» alla crescita dell'inflazione. È confermato anche l'origine internazionale della tendenza al rialzo di prezzi e tariffe. Gli aumenti sono stati decisi per adeguare le tariffe al rialzo dei prezzi internazionali dei combustibili e a quello del dollaro nei confronti dell'euro avvenuti tra febbraio e luglio. Per l'anno prossimo, comunque, l'Autorità annuncia una riforma delle tariffe elettriche che dovrà eliminare le sperequazioni tra le diverse categorie di consumatori e portare a una riduzione complessiva della bolletta. Un processo analogo è già avviato per il gas e il nuovo ordinamento deve arrivare anche in questo caso nel 2000. Per quanto riguarda l'elettricità, l'adeguamento compor-



Ecco la mappa di tutti i rincari da acqua a treni, ad assicurazioni

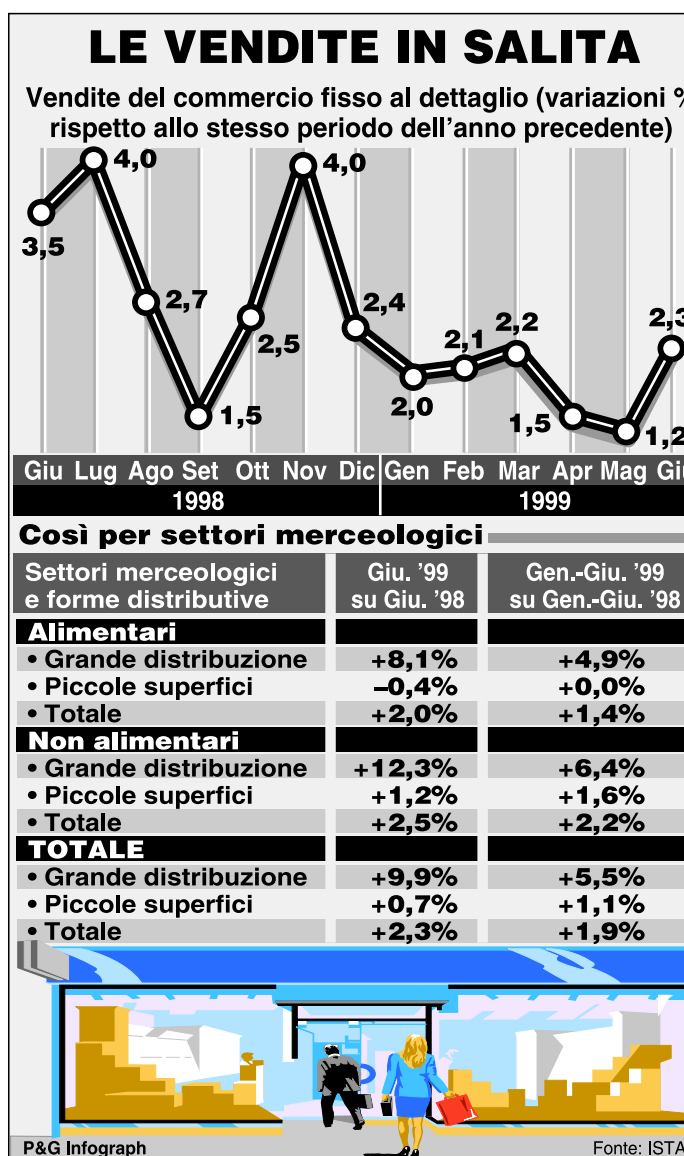
ROMA Gli italiani, passate le vacanze all'insegna del caro-benzina, stanno scoprendo in questi giorni che molti servizi pubblici saranno più salati: a guidare la serie di aumenti elettricità, gas ed acqua. Ecco la mappa dei rincari. **ELETRICITÀ.** L'aumento medio è 6,7 lire al kilowattora, ma per chi ha un contratto da 3 kw, e consuma 225 kWh mensili, il rincaro è di 7,7 lire al kWh. Su una bolletta bimestrale significa 3.800 lire in più, ovvero 22.800 lire l'anno. **GAS.** L'aumento è di circa 22 lire al metro cubo. Per una famiglia tipo, con consumi mensili di 116 metri cubi, l'aumento è di circa 3.100 lire al mese, ovvero 37 mila lire all'anno. **FOGNATURE E DEPURAZIONE.** L'aumento che scatterà già sui prossimi pagamenti arriva al 7,5%. I costi medi per questi due servizi, per i quali prima si pagava un canone, mentre ora si è passati alla tariffa, e sono inclusi nelle bollette dell'acqua, sono di 500 lire al metro cubo per la depurazione e 170-190 lire per la fognatura. Per la depurazione delle acque si tratta solo del primo scaglione di aumenti, presto ne seguiranno altri vista la necessità di adeguarsi alle normative europee in materia. **ACQUA.** Le nuove tariffe anche qui scatteranno con la prossima bolletta e prevedono incrementi fino al 17%. A pagare di più sarà chi oggi l'acqua la paga meno gli aumenti saranno mediamente del 4-5% calcolati su una tariffa media di 850-900 lire a livello nazionale. **ASSICURAZIONI.** L'autunno vedrà crescere anche le tariffe dell'Rc auto, per la quale è difficile quantificare aumenti medi o validi per tutto il territorio nazionale. Si può fare un esempio: per un assicurato di 40 anni con un'auto a benzina nuova da 15 cv fiscali e tre miliardi di massimale, nella 14ma classe. **AUTOSTRADE.** Nessuna sorpresa: l'aumento è scattato già all'inizio dell'anno sulla rete della società Autostrade ed è quantificabile in media nel 3,09%. **TRENI.** Spariranno i supplementi e debutterà presto il biglietto unico. L'aumentorichiesto dalle Fs è tra il 4 ed il 5%.

Consumi elettrici Agosto +1,4%

La domanda di energia elettrica sulla rete italiana ha continuato la sua crescita anche nel mese di agosto 1999, con una richiesta di 17.972 milioni di chilowattora (kWh) equivalenti a una crescita dell'1,4% rispetto all'agosto dello scorso anno quando la domanda era stata di 17.732 kWh. I dati, diffusi dall'Enel, fanno riferimento al consumo della domanda di energia elettrica fino al 26 agosto e alla previsione di domanda per i restanti cinque giorni del mese. La domanda di energia elettrica in Italia è stata in costante aumento anche lo scorso anno. Nel 1998, compresi gli autoproduttori e le imprese municipalizzate, è stata di 279,6 miliardi di kWh, con una crescita del 3% (nel 1997 era stata del 3,2%).

Commercio al dettaglio, a giugno +2,3%
L'Istat: ma nei piccolissimi esercizi continua la flessione (-1,1%)

MARCO TEDESCHI
ROMA Crescono le vendite del commercio fisso al dettaglio che, in giugno, hanno segnato un aumento tendenziale del 2,3%. Il dato, informa l'Istat, si riferisce al valore corrente delle vendite ed incorpora, quindi, la dinamica sia delle quantità sia dei prezzi. L'aumento è dovuto soprattutto alla grande distribuzione che ha segnato una crescita pari al 9,9%, mentre per le imprese operanti su piccole superfici l'aumento è stato pari all'0,7%. Nel periodo gennaio-giugno l'aumento è stato dell'1,9%. A crescere maggiormente sono state le vendite dei prodotti non alimentari (+2,5% rispetto a +2,0% degli alimentari); per entrambe le tipologie, rileva però l'Istat, l'aumento è stato particolarmente elevato nella grande distribuzione (rispettivamente +12,3% e +8,1%) mentre le imprese operanti su piccole superfici hanno registrato una flessione per i prodotti alimentari (-0,4%) ed una crescita contenuta (+1,2%) per quelli non alimentari. Anche nel primo semestre dell'anno l'aumento è stato più elevato nella grande distribuzione (+5,5%) che nei piccoli negozi (+1,1%), con una crescita dei prodotti non alimentari superiore (+2,2%) rispetto a quelli alimentari (+1,4%). I dati dello scorso giugno, che



Confcommercio e Confesercenti «Allarme per le imprese minori»

ROMA «L'andamento delle vendite al dettaglio in quantità, al netto cioè della variazione dei prezzi fa registrare un modesto più 0,8 per cento rispetto all'analogo mese del 1998, e interpretare questi andamenti come sintomo di una ripresa dell'economia sarebbe una forzatura ottimistica». Questo il commento del Centro Studi di Confcommercio sui dati delle vendite al dettaglio diffusi ieri dall'Istat. Rispetto alla dimensione d'impresa, il dato risulta fortemente negativo (-2,6 per cento) per le piccole imprese (fino a 2 addetti) ed in linea con la crescita media (più 0,9 per cento) per le imprese fra i 3 ed i 5 addetti. Al contrario la grande distribuzione (6 addetti ed oltre) riscatta ampiamente l'improvviso rallentamento di maggio, evidenziando una dinamica del fatturato reale decisamente sostenuta (più 5,8 per cento). I dati delle vendite del mese di giugno per le piccole imprese sono drammatici e registrano una perdita reale del 2,1% nel settore alimentare e dello 0,5% nel non alimentare, a vantaggio della grande distribuzione. È quanto sostiene la Confeser-



2

Palermo, piano-formazione al via

Firmato l'accordo con le organizzazioni sindacali per il Piano di formazione pluriennale dei dipendenti della Provincia di Palermo. Circa trecento dipendenti, compresi i dirigenti, frequenteranno per tre anni corsi di formazione per un totale di diecimila ore. Il progetto prevede corsi base e di elevata specializzazione. Saranno gestiti da un consorzio formato da Cerisid e Isida. Il ciclo inizierà a ottobre, finirà nel giugno del 2000.



Matera, nuova fabbrica di salotti

Ha cominciato a funzionare ieri (andrà a regime entro una settimana) il nuovo stabilimento «Nicoletti», una delle maggiori aziende del «polo del salotto», alla periferia di Matera. L'investimento è stato di circa 50 miliardi. La fabbrica occupa una superficie di 100 mila metri quadrati, circa la metà dei quali coperti, e permetterà di produrre diecimila «sedute» al giorno. Entro il maggio del Duemila avrà in organico 450 dipendenti.

il mobbing

L'indagine

In Italia la persecuzione psicologica in fabbrica riguarda un milione e mezzo di lavoratori

Un gruppo di parlamentari prepara una legge

Stress da capo: sono 12 milioni i casi in Europa

Emanate dall'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese in conformità alla Sezione 18 dell'Ordinanza sull'Ambiente di Lavoro (1977) del 21 settembre 1993, le disposizioni «antimobbing» sono entrate in vigore in Svezia il 31 marzo 1994. Questo il testo integrale.

Definizioni e campo d'applicazione Sezione 1

Queste disposizioni vanno applicate in tutte quelle realtà nelle quali i lavoratori possono essere oggetto di una qualsiasi forma di persecuzione durante il lavoro. Per persecuzione si intendono ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare l'allontanamento di questi lavoratori dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro.

Principi generali Sezione 2

Il datore di lavoro dovrebbe pianificare e organizzare il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, queste forme di persecuzione nei luoghi di lavoro.

Sezione 3

Il datore di lavoro dovrà comunicare in modo inequivocabile che queste forme di persecuzione non potranno assolutamente essere tollerate nel corso dell'attività lavorativa.

Procedure particolari Sezione 4

Nel corso dell'attività lavorativa dovranno essere previste delle procedure che consentano di individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione che possono costituire il terreno adatto all'insorgere di qualche forma di persecuzione psicologica durante l'attività lavorativa.

Sezione 5

In presenza di questo tipo di sintomi dovranno essere immediatamente adottate e applicate delle efficaci contromisure. Contemporaneamente sarà condotta un'indagine per accertare se questa mancata cooperazione non debba essere imputata ad una inadeguata organizzazione del lavoro.

Sezione 6

I lavoratori sottoposti a queste forme di persecuzione sul lavoro dovranno ricevere aiuto e sostegno immediati, per cui il datore di lavoro dovrà prevedere procedure speciali.

Raccomandazioni di ordine generale dell'ente nazionale svedese per la salute e la sicurezza sul lavoro in merito all'applicazione delle disposizioni relative alle misure da adottare contro ogni forma di persecuzione sul lavoro.

Premessa

A monte di queste forme di persecuzione possono esserci carenze relative all'organizzazione del lavoro, del sistema informativo interno, una gestione inadeguata del modo di lavorare, un carico di lavoro eccessivo, al contrario, insufficiente. Il tipo di prestazione lavorativa richiesta, carenze nella politica del personale scelta dal datore di lavoro, o, ancora, il tipo di atteggiamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti e le sue eventuali reazioni. Problemi organizzativi persistenti insoliti possono causare forti tensioni mentali negative nei gruppi di lavoratori, con una diminuita capacità di tolleranza dello stress. Questo potrebbe indurre la cosiddetta «mentalità del capro espiatorio» e attivare comportamenti di rifiuto nei confronti dei singoli lavoratori. Le cause dei problemi vanno ricercate nelle condizioni di lavoro reali, soprattutto nel caso in cui più persone, singolarmente, sono state oggetto per un lungo periodo di vari tipi di per-

Nei Paesi dell'Unione Europea, secondo un'indagine compiuta nel 1998, oltre 12 milioni di lavoratori sono vittime del «mobbing», una forma di persecuzione psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti dei dirigenti, dei colleghi di quadro superiore o degli stessi datori di lavoro. Un fenomeno che si sta cominciando a quantificare anche in Italia con risultati preoccupanti. Secondo alcune stime le vittime del mobbing nel nostro Paese sarebbero un milione e mezzo pari al 6% della popolazione attiva. Alla luce di

questi dati la Uil piemontese e la Uilca (Uil Credito e Assicurazioni) hanno deciso di avviare un'indagine fra i dipendenti delle aziende di credito e assicurazione della regione, avvalendosi della collaborazione della bolognese Prima (Associazione italiana contro il Mobbing lo stress psicologico).

La Uilca ha già iniziato a distribuire un questionario ai propri iscritti che in Piemonte sono 3.000, pari a circa il 15% della forza lavoro complessiva. I risultati dell'indagine saranno resi noti in un convegno a Torino in autunno. «Il mobbing-

spiega Amedeo Croce, segretario della Uil Piemonte - è un fenomeno da non sottovalutare. Non dimentichiamo che sulle malattie professionali siamo partiti con 30 anni di ritardo». E ricorda che dal '90, molte sentenze hanno riconosciuto ipotesi risarcitorie legate a danni subiti sul luogo di lavoro mentre annuncia che un gruppo di parlamentari, tra cui Giancarlo Tapparo e Giorgio Benvenuto, presenterà un progetto di legge per il riconoscimento della malattia del «Mobbing», ossia il «terrorismo psicologico sul posto di lavoro» attuato da colleghi o da supe-

riori. Il mobbing - ha aggiunto Harald Ege, docente di psicologia del lavoro e presidente di «Prima», l'associazione italiana contro lo stress psicosociale, la cui sede torinese aprirà i battenti il prossimo 15 luglio - è un fenomeno assai più diffuso di quanto si pensi.

Secondo un'indagine compiuta nel 1998, nei Paesi dell'Unione europea, le vittime sono stimate, infatti, in oltre 12 milioni di lavoratori. Ed oltre ad un effetto negativo per le aziende, ha anche un effetto negativo per le aziende, che subiscono la minor resa dei lavoratori.

re in modo offensivo il lavoratore, oppure boicottarlo o disprezzarlo; esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona, come nel caso di molestie sessuali; insultare, fare critiche esagerate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato; controllare l'operato del lavoratore senza che lo sappia e con l'intento di danneggiarlo; applicare «sanzioni penali amministrative» ad un singolo lavoratore senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lui/lei i problemi. Queste sanzioni possono tradursi, ad esempio, in un allontanamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri, in un trasferimento altrettanto immotivato o in richieste di ore di lavoro straordinario, in un evidente ostruzionismo nei suoi confronti per quanto riguarda le richieste di formazione o di permessi (ma in questo caso si deve fare riferimento al «bossing»).

Alteggiamiento cosiddetti offensivi sono quelli caratterizzati da un'assoluta mancanza di rispetto e lesivi dei principi di ordine generale che dovrebbero essere alla base di un atteggiamento rispettoso e morale nei confronti delle altre persone. Difatto si tratta di azioni che hanno un effetto negativo, a breve e lungo termine, sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro. A scanso di equivoci è opportuno aggiungere che occasionali divergenze di opinioni, momenti di conflitto e eventuali problemi che si dovessero verificare durante normali rapporti di lavoro dovrebbero essere considerati fenomeni normali, in quanto si può parlare di «forme di persecuzione» solo quando i conflitti personali degenerano fino alla mancanza di rispetto del diritto delle persone alla propria integrità personale e scivolano verso azioni del tutto prive di etica del tipo di quelle sopracitate con effetti devastanti sui singoli lavoratori.

Misure di ordine generale per prevenire qualsiasi forma di persecuzione psicologica Sezione 2

L'Ordinanza dell'Ente nazionale svedese per la Salute e la Sicurezza relativa al Controllo dell'Ambiente di Lavoro definisce le varie responsabilità del datore di lavoro e che riguardano numerosi aspetti dell'A.d.L. Riportiamo alcuni esempi di misure di ordine generale che il datore di lavoro può adottare per prevenire le forme di persecuzione nei luoghi di lavoro: elaborare una politica ad hoc per l'ambiente di lavoro che, tra l'altro, illustri le intenzioni, gli obiettivi e l'atteggiamento di ordine generale nei confronti dei propri dipendenti; elaborare delle procedure che garantiscano condizioni psicologiche e sociali nei luoghi di lavoro le migliori possibili, anche per quanto concerne la situazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro; adottare misure per impedire che si manifestino reazioni negative sul lavoro, ad esempio elaborando delle regole che incoraggino un clima di rispetto e di amicizia nel luogo di lavoro. Sono soprattutto il datore di lavoro e i suoi rappresentanti che per primi devono dare il buon esempio in tal senso. I quadri e dirigenti devono ricevere una formazione tale da consentire loro di gestire le materie che rientrano nelle leggi di diritto del lavoro, gli effetti delle varie condizioni di lavoro sulle persone, i rischi di conflitto all'interno dei gruppi di lavoratori, in modo che siano in grado di rispondere con prontezza con un sostegno qualificato a quei lavoratori che si trovassero in situazioni di stress e di crisi. Anche in considerazione della loro personale situazione lavorativa e del loro ambiente di lavoro, è importante che i dirigenti direttamente coinvolti in attività di gestione e di controllo del personale abbiano conoscenze abbastanza approfondite in determinati campi in modo da sapere come mettere in grado il lavoratore di adeguarsi nel modo giusto al gruppo di lavoro al quale è assegnato. Ugualmente importante è comunicare in modo chiaro quali siano le regole vigenti nel luogo di lavoro e fornire ad ogni lavoratore tutte le informazioni sulle attività e sul loro obiettivi.

LA RADIOGRAFIA DEL FENOMENO



sezione psicologica. Naturalmente le cause o i tentativi di esclusione vanno ricercati nel comportamento o nel modo di agire scelti dai singoli individui. Ma si potrebbe riscontrare che, anche in questi casi, alla radice del problema vi sono situazioni lavorative insoddisfacenti per cui i singoli lavoratori, in preda all'ansia e alla disperazione, non trovano altra soluzione al loro profondo disagio se non quella di agire in modo tale da danneggiare o provocare altri loro compagni. Le conseguenze di queste forme di persecuzione sono gravi e possono assumere varie forme. Tra i singoli lavoratori: aumento delle divergenze in termini di avversione dichiarata, irritabilità o accentuata indifferenza; infrazione deliberata delle regole o rispetto esagerato delle stesse; prestazioni ridotte; elevato livello di stress, scarsa tolleranza del-

lo stesso con reazioni esagerate, a volte con crisi traumatiche; patologie di tipo fisiologico; abuso di sostanze dannose o reazioni a livello mentale, ad esempio disturbi del sonno, perdita di autostima; ansia; il fenomeno del «rimuginare» su cose fatte, depressione e sintomatologia maniacale; a volte invece la conseguenza può essere una marcata aggressività o una grave stanchezza; incapacità di guardare avanti o irragionevoli richieste di rivendicazione; pensieri suicidici o atti di violenza contro se stessi. Se le forme di persecuzione sul lavoro non cessano immediatamente c'è il rischio che i sintomi diventino permanenti, si cronicizzano e quindi richiedono senz'altro un aiuto medico e/o psicologico. Conseguenze all'interno del gruppo di lavoro. Efficienza e produttività ridotte. Mancato rispetto delle regole esistenti o

irrigidimento per quanto riguarda il rispetto delle stesse. Critiche sempre più marcate nei confronti del datore di lavoro, mancanza di fiducia, generale senso di insicurezza. Un aumento del dissenso, ad esempio mancanza di comprensione nei confronti di modi diversi di fare le cose, allontanamento dal gruppo e dai propri doveri, tentativi di spezzare il potere, o, al contrario, di formare combriccole potenti. Elevato assenteismo per malattia, problemi di abuso di sostanze, notevole avvicendamento del personale e un aumento delle richieste di permessi. Scarsa tolleranza nei confronti dello stress e delle tensioni, esintomi generali di insoddisfazione. Tendenza ad ingigantire piccoli problemi. La ricerca continua di capri espiatori. La capacità e la prontezza del gruppo di lavoratori di partecipare alla soluzione dei problemi interni aumenteranno o diminuiranno in modo palpabile, oppure scompariranno a seconda del modo in cui il conflitto viene considerato e affrontato dal datore di lavoro. Se non si provvede in nessun modo la situazione di rischio peggiora sempre di più con il passare del tempo.

Guida alle singole sezioni: definizioni Sezione 1

Le varie forme di persecuzione possono essere esercitate sia dai lavoratori stessi sia dal datore di lavoro direttamente o da suoi rappresentanti. (La persecuzione sul lavoro - mobbing - che diventa politica aziendale, cioè esercitata per motivi di riorganizzazione, di riduzione del personale o per eliminare lavoratori scomodi, in inglese viene denominata «bossing») (N.d.T.). Fenomeni quali la pressione psicologica, la crudeltà mentale, l'isolamen-

to sociale e le molestie, tra cui quelle sessuali, vengono considerati con sempre maggiore frequenza problemi che riguardano la vita lavorativa e complessivamente rientrano nel termine di violenza o persecuzione. Si tratta di problemi molto seri con effetti gravi e dannosi sia sui singoli lavoratori sia sul gruppo di lavoro se non vengono valutati e gestiti in tempo. Questi effetti possono tradursi in stati patologici, mentali e fisici, che a volte possono diventare cronici, e sfociare addirittura in un rifiuto della vita lavorativa e della collettività che opera nell'ambiente di lavoro. Varie sono le forme di persecuzione psicologica. Ad esempio: calunniare o diffamare un lavoratore, oppure la sua famiglia; negare deliberatamente informazioni relative al lavoro oppure fornire informazioni non corrette a riguardo; sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro; esclude-





Martedì 31 agosto 1999

14

L'ECONOMIA

L'Unità

Con l'investimento di circa 800 miliardi di lire la società elettrica intende consolidare la propria diversificazione produttiva già avviata con Wind

Tv a pagamento L'Enel entra con il 30% in Tele+

Siglato ieri protocollo d'intesa con Canal Plus Reazione preoccupata dei sindacati elettrici

Vita: «Critiche esagerate sull'accordo»

Sull'ingresso dell'Enel nel capitale i Telepiù il Governo rinvia gli attacchi che giungono dall'opposizione e tranquillizza i sindacati pronti a scatenare la mobilitazione della categoria...

ROMA L'annuncio ufficiale è stato fatto in serata, volutamente a Borsa ormai chiusa: l'Enel fa il suo ingresso nel capitale azionario di Telepiù. Dopo il via libera dal Tesoro ieri il protocollo d'intesa firmato con Canal Plus in base al quale la società guidata da Franco Tatò si aggiudica il 30% della pay tv per una cifra intorno agli 800 miliardi.

settembre. E a seguire dovranno prendere avvio l'operazione immobiliare, per un valore di 5.500 miliardi; nel frattempo però si riducono gli investimenti sul business elettrico. A preoccupare è soprattutto la volontà dei vertici del gruppo di attuare piano industriale presentato lo scorso mese che ora, con l'ingresso in Telepiù, sembra concretizzarsi.



George Widman/ Ap

questa decisione di entrare in Telepiù. Per queste attività collaterali si decide di investire centinaia di miliardi; nel frattempo però si riducono gli investimenti sul business elettrico. A preoccupare è soprattutto la volontà dei vertici del gruppo di attuare piano industriale presentato lo scorso mese che ora, con l'ingresso in Telepiù, sembra concretizzarsi.

ACCORDO RAGGIUNTO

«L'obiettivo è accelerare la rivoluzione digitale e multimediale nelle tlc»

Sull'ingresso dell'Enel nel capitale azionario di Telepiù anche Alleanza nazionale promette battaglia. «È un fatto gravissimo - spiega Italo Bocchino deputato di An e componente della commissione Trasporti e tlc della Camera - in Italia dovevamo procedere alla liberalizzazione e alla privatizzazione dell'energia, dei trasporti e delle telecomunicazioni. È evidente - spiega facendo entrare la compagnia guidata da Franco Tatò prima nei telefoni e ora nella tv, il governo vuole stallozare il settore delle telecomunicazioni, assieme a quello dell'energia».

IN BREVE

Alitalia, si Consob a dipendenti-azionisti

Via libera della Consob al prospetto informativo sull'offerta pubblica di scambio (Ops) di azioni Alitalia con azioni della Società cooperativa azionisti dipendenti Alitalia. Ne dà notizia la stessa Commissione nella sua newsletter settimanale. Il periodo di offerta è dal 14 settembre al 22 ottobre '99. L'Ops della compagnia aerea è stata promossa dalla nuova società costituita tra alcuni soci dipendenti e permetterà a quest'ultimi la gestione della partecipazione azionaria nella compagnia.

Nokia-Omnitel, accordo per potenziare Omnitel

Un accordo del valore di 170 milioni di euro è stato raggiunto tra Nokia e Omnitel per il potenziamento della capacità e del livello di servizio della rete Gsm di Omnitel. Il contratto prevede la fornitura delle nuove centrali di commutazione mobile Msc, di piattaforma per l'offerta di servizi a valore aggiunto e del sistema di gestione delle reti Nokia Nms 5000, centrali di commutazione con una capacità di servizio fino a 400.000 utenti ognuna, gestite da un sistema di rete intelligente. Omnitel, secondo operatore Gsm in Europa, ha già installato sulla propria rete il sistema di gestione Nokia Nms 5000, portando la capacità di gestione del sistema ad oltre 8 milioni di abbonati.

Deutsche Telekom a caccia di soci francesi

La Deutsche Telekom ha opposto un «no comment» a voci secondo cui starebbe per acquisire il terzo operatore francese della telefonia mobile, Bouygues Telecom. Il capo della D.T., Ron Sommer, mercoledì scorso aveva annunciato che la sua compagnia dopo aver acquisito la britannica One2One intende assumere il controllo di un altro operatore della telefonia mobile entro l'anno. Di dopo la rottura dell'alleanza con France Telecom in seguito alla vicenda della mancata fusione con Telecom Italia non ha finora trovato altri partner.

AZIONI

Table with columns: Nome Titolo, Prezzo, Var. Rif., Min. Anno, Max. Anno, Prezzo Uff. in lire. Includes entries for A MARCIA, ACEA, ACQ NICOLAY, etc.

Table with columns: Nome Titolo, Prezzo, Var. Rif., Min. Anno, Max. Anno, Prezzo Uff. in lire. Includes entries for CALP, CALTAGIR RNC, CALTAGIRONE, etc.

Table with columns: Nome Titolo, Prezzo, Var. Rif., Min. Anno, Max. Anno, Prezzo Uff. in lire. Includes entries for FINMECC RNC, FINMECC W, FINMECCANICA, etc.

Table with columns: Nome Titolo, Prezzo, Var. Rif., Min. Anno, Max. Anno, Prezzo Uff. in lire. Includes entries for MEDIOBANCA, MEDIOBANCA W, MEDIOBANCA W2, etc.

Table with columns: Nome Titolo, Prezzo, Var. Rif., Min. Anno, Max. Anno, Prezzo Uff. in lire. Includes entries for RICCHETTI W, RICH GINORI, RICHINSON, etc.

Table with columns: Nome Titolo, Prezzo, Var. Rif., Min. Anno, Max. Anno, Prezzo Uff. in lire. Includes entries for UNICREDIT, UNICREDIT R, UNICREDIT R2, etc.



◆ **Il fatto è avvenuto il 14 agosto**
Un maresciallo e un fante bloccati
a zero gradi per alcuni minuti

◆ **Pronta la smentita: «Non è stato**
uno scherzo, ma la semplice
disattenzione di un cuiniere»

Due militari chiusi in una cella frigorifera

Principio di congelamento per una delle vittime

Presentata una denuncia per lesioni, ma il generale Carta assicura: «Non è nonnismo»

CAGLIARI Chiudere al buio in una cella frigorifera due commilitoni e fargli rischiare il congelamento, «non è nonnismo». Ma una «disattenzione», o, volendo essere severi, uno scherzo da caserma, pesante quanto si vuole, ma pur sempre uno scherzo. Di quelli cinici e malvagi che abbiamo visto nella trilogia di *Amici miei*, che però questa volta ha fatto vivere momenti terribili a due militari.

Aeroporto di Elmas, Cagliari, caserma «Orsa maggiore», qui è ospitato il ventunesimo Gruppo squadroni aviazione dell'Esercito, sono le 10,30 del 14 agosto. Giorno di festa per tanti, di caldo e noia per i pochi costretti a restare in caserma. Al maresciallo Pierpaolo Nateri e al fante Efsio Anedda, tocca il compito più ingrato: fare in modo che il pasto della truppa sia «ottimo e abbondante». Servono pezzi di carne, verdure e bibite fresche, i due aprono la cella frigorifera dove è custodito tanto ben di Dio.

La temperatura della cella è già bassa, quattro gradi, quel tanto che serve a conservare i cibi, ma non costituisce un pericolo se ci si trattiene per poco. Un cartello avverte che è obbligatorio l'uso di particolari tute protettive per permanenze più prolungate. Maresciallo e fante entrano e cominciano a selezionare quarti di bue e verdure, quando la porta d'acciaio del frigorifero, che è stata lasciata prudentemente aperta, si chiude all'improvviso.

E l'inizio di un incubo da film dell'orrore. Le luci si spengono, nella cella è buio fitto, le potenti ventole di refrigerazione fanno rapidamente scendere la temperatura fino a zero gradi. I denti battono forte e per il sottufficiale e per la giovane recluta sono momenti di vero panico. Picchiano i pugni sull'acciaio per farsi sentire, cercano di sbloccare il meccanismo di chiusura interna, ma niente. La porta non cede. «Ho avuto l'impressione che qualcuno all'esterno spingesse per impedirci di uscire», dichiarerà poi agli agenti della polizia il fante-cuiniere Efsio Anedda. Che nella vita civile è macellaio e quindi conosce bene la pericolosità di quelle stanze del freddo dove la carne può essere conservata intatta anche per anni. I due sono terrorizzati, stretti nella morsa del freddo, a spallate e spinto-

ni riescono finalmente ad aprire la porta. Sono salvi e liberi.

Vittime, dichiara alla polizia il fante Anedda, del pesante scherzo di un altro commilitone, Cristian Commendatore.

Una brutta vicenda, che costa una diagnosi di principio di congelamento al fante Anedda (il referto medico parla di «algie osteomuscolari in pre-rigidizzazione»), e l'accusa di lesioni per Commendatore.

Una «disattenzione», uno scherzo orribile e pesante, che solo per un caso non si è risolto in una tragedia, o l'ennesimo atto di nonnismo, ancora più odioso dopo la morte del parà Emanuele Scieri? «No, non è nonnismo». Il generale Giangabriele Carta, vice comandante militare della Sardegna, che ieri - appena il «caso» è venuto fuori - ha tenuto una conferenza stampa, è categorico: «Non parliamo di nonnismo, si è trattato solo di una "disattenzione"». La recluta Commendatore, secondo la ricostruzione dell'alto ufficiale, che accanto a sé ha voluto una delle vittime, il maresciallo, e l'autore del «presunto» scherzo, «ha visto la porta della cella frigorifera aperta e l'ha chiusa, non accorgendosi della presenza dei due altri militari». Una disattenzione, un eccesso di zelo, di un soldato un po' «sbadato» che non si era accorto che dentro la cella c'erano due suoi commilitoni. L'episodio, secondo il generale, è durato pochi secon-

PARA MORTO

Il perito della famiglia Scieri

«Non cambio idea sull'accaduto»

GABRIELE MASIERO

PISA Minacce contro ristoratori ed esercenti di Pisa, insulti alla Folgore e un fantomatico desiderio di vendetta per la morte di Emanuele Scieri. Almeno quindici volantini anonimi sono giunti ieri in città, provenienti da Cosenza e indirizzati ai principali ristoranti, paninoteche e bar pisani, densi di insulti ai paracadutisti e agli esercenti stessi «colpevoli» di arricchirsi grazie alla presenza dei parà e per questo quindi di essere contrari a un eventuale scioglimento della Brigata Folgore.

Sull'episodio i carabinieri cercano di minimizzare e mantengono il più stretto riserbo, ma che gli opuscoli siano giunti a destinazione non ci sono dubbi, così come non ci sono dubbi che a Livorno un non meglio conosciuto «Gruppo antifascista militante» abbia lanciato un fumogeno contro la porta carraia della caserma Vannucci, a Livorno sede del nono reggimento paracadutisti Col Moschin.

Intanto sul fronte delle indagini l'inchiesta procede senza sussulti. Anche ieri si è svolto un sopralluogo ai piedi della torre di prosciugamento dei paracadute. Questa volta erano presenti anche i rappresentanti della famiglia di Emanuele Scieri, in particolare il medico legale di fiducia Francesco Coco e l'avvocato lucchese Renzo Storelli, che affianca in loco l'avvocato siracusano Et-

tore Randazzo. Coco è salito anche sui primi gradini della scala dalla quale è precipitato Scieri, proprio nel tentativo di ricostruire con la massima precisione la dinamica della caduta.

Quale sia stato l'esito del sopralluogo non è dato sapere, tuttavia il medico ha dichiarato: «La mia idea non è cambiata» e ha aggiunto: «Cercavo degli elementi a conferma o smentita delle mie ipotesi, e direi che è stata una visita utile». Si ha invece l'impressione che il magistrato che conduce l'indagine, Giuliano Giambartolomei, continui a prediligere l'ipotesi della disgrazia. Tutto insomma sarebbe ancora fermo alla comunicazione ufficiale della scorsa settimana quando il sostituto procuratore scrisse nero su bianco che «allo stato delle indagini nulla lascia pensare che nella morte di Emanuele Scieri ci fossero responsabilità di altre persone». Proseguono anche gli interrogatori e gli esami tossicologici, che stanno per essere ultimati e dai quali si potrà capire finalmente se quella sera la vittima aveva assunto dei sedativi, oppure se, come dice la famiglia, avesse già interrotto la cura che aveva iniziato un mese prima per recuperare un stress post-laurea.

Nel giro di un paio di settimane invece inizieranno gli esami istologici sui tessuti organici per capire se davvero le lesioni trovate sul corpo di Emanuele Scieri sono solo conseguenza della caduta o se quella dannata sera è accaduto anche qualcos'altro.



Il maresciallo Nateri e il fante Commendatore i due militari che sono stati chiusi nella cella frigorifera. M. Solinas/ Ap

Folgore, un fumogeno contro la caserma a Livorno

LIVORNO Un fumogeno lanciato contro la porta carraia della caserma Vannucci, sede del nono reggimento Col Moschin della Brigata Folgore, e una rivendicazione di un fantomatico «Gruppo antifascista militante», sono al centro di un'indagine avviata dalla digos della questura di Livorno. La rivendicazione è arrivata alla stessa questura, con una telefonata anonima, poco dopo il fatto, verso l'una di notte tra sabato e domenica. I militari di guardia non hanno visto persone sospette aggirarsi nei pressi della caserma, hanno solo udito il piccolo scoppio provocato dal fumogeno e visto alcune sterpaglie prendere fuoco. Gli stessi agenti della digos hanno affermato ieri che «tanti sono i gruppi che si richiamano all'antifascismo» e di non sapere se «con il nome specifico di "gruppo antifascista militante" sia stata effettuata una qualche rivendicazione nel passato». Ma non è escluso che il piccolo incendio scatenato dal fumogeno, che ha fatto andare a fuoco alcune sterpaglie, e l'affumicamento del portone, siano da inserire nel clima di tensione che si è creato dopo la morte del parà Emanuele Scieri nella caserma Gamerra di Pisa, sede del centro addestramento paracadutisti della Folgore. Alcuni volantini, nei quali si chiedeva lo scioglimento della Folgore «nell'acido», erano già stati diffusi nella città toscana nei giorni scorsi, e in città erano apparse scritte minacciose contro i parà. Poche cose, piccoli episodi di intolleranza e provocazioni che rischiano di portare indietro le lancette dell'orologio, a quando sotto la Torre e per le strade di Livorno erano frequenti gli scontri tra gruppi di giovani e paracadutisti della Folgore. E che nulla hanno a che fare con quei gruppi che si battono contro i fenomeni di «nonnismo» e di sopraffazione all'interno delle caserme italiane, e soprattutto con quanti chiedono che venga fatta piena luce sulla assurda morte del giovane parà Emanuele Scieri. Senza insabbiamenti, senza coperture eccellenti e senza sottovalutazioni.

Un fiore che si chiama verità per Lele

ROMA Oggi avrebbe compiuto 26 anni, Emanuele Scieri, il giovane parà siracusano morto nella caserma «Gamerra» di Pisa, incircostanze ancora da chiarire, mentre era militare di leva. Per ricordarlo, alcuni amici del giovane, che aderiscono al comitato «Giustizia per Lele», questa mattina si recheranno nella caserma della «Folgore» per deporre un mazzo di fiori sul luogo di quella che definiscono «una inspiegabile tragedia». Nella parola d'ordine degli amici di Lele: «Nessuna ragione al mondo giustifica l'assenza di una verità. Potrebbe essere stato lo sputo di un airone. Lo dicano!». Anche l'Arci ribadisce «la ferma richiesta che sia fatta piena luce sulla morte di Emanuele Scieri e i responsabili individuati e puniti» e conferma «la propria disapprovazione» per la gestione che il ministro della Difesa

Carlo Scognamiglio «ha fatto della vicenda del generale Colentano». Ma soprattutto chiede che sia applicata e fatta conoscere a tutti i giovani di leva la «Legge dei principi»: «Uno strumento - sottolinea Tom Benetollo, presidente nazionale dell'Arci - di tutela e di salvaguardia dei diritti per chi si accinge a prestare il servizio militare che già esiste e non da ieri». La «Legge dei principi» - ricorda il presidente - venne promulgata quasi vent'anni fa «sulla spinta di un movimento che chiedeva la democratizzazione delle forze armate e che introduce, fra l'altro, il diritto alla rappresentanza». L'Arci propone dunque che a tutti i giovani, al momento dell'entrata in servizio, «venga fornita copia della Costituzione e della Legge dei principi e che, sulla base di questi testi, vengano organizzati momenti di informazione».

La mostra racconta il Novecento attraverso elementi di alto valore simbolico ed emozionale.

Filo conduttore dell'esposizione saranno gli oggetti che hanno determinato il tempo, la velocità, l'accelerazione delle modernizzazioni. Oggetti nella loro rappresentazione reale o iconografica.

Modena Festa Nazionale de l'Unità 2 - 27 settembre '99

festa
nazionale de l'Unità '99

NOVECENTO
NOVANTANOVE

frammenti di un secolo breve

Organizzazione Trait d'union



l'Unità

Zappin8

RAITRE

Torna «Ritratti» personaggi d'Italia

Vittorio De Sica, il vignettista Bonvi, il pugile Primo Carnera, il grande Torino saranno i temi della seconda serie di Ritratti, il programma di Giancarlo Governi che Raitre proporrà per cinque puntate dal 10 settembre alle 22.50. Testimonianze, immagini rare o inedite e interviste ai protagonisti o a coloro che li hanno conosciuti, saranno utilizzate da Governi per tracciare un profilo di personaggi che si sono conquistati uno spazio nella vita e nel costume del nostro paese. Ad aprire il ciclo saranno le due puntate dedicate a Vittorio De Sica: il cinema e la vita privata di uno dei più grandi registi italiani.

DEBUTTI

È qui la Festa? Lucci su Italia 1

Dall'«Erotika tour» al «campionato di ruttiti», dal «palio della rana» a «Miss over 40». E Feste, un nuovo programma di Italia 1 che per quattro puntate, in onda il primo e il 2 settembre e poi l'8 e il 9 alle 22.40, racconterà l'Italia che si diverte nei modi più strani e nelle località più remote. A condurre la trasmissione sarà Enrico Lucci, il conduttore romano lanciato dalle Iene di Simona Ventura. «Lo spirito della trasmissione - spiega Lucci - è descrivere 16 diverse forme di divertimento estivo. Il programma è stato girato e assemblato con lo spirito di diventare raccontando la realtà. Siamo andati a raduni di motociclisti e feste esclusive, e poi nei villaggi turistici.



Le pietre di Ken Loach

Su Raidue è da vedere (o registrare alle 0.35) «Piovono pietre» di Ken Loach, drammatico spaccato della classe lavoratrice inglese. Regista «arrabbiato», sempre molto impegnato sui temi sociali, Loach ha riportato nel cinema inglese la tensione morale e l'attenzione verso le classi più deboli. Encommiabile, anche per controcampo al cinema americano, dedito ai grandi pop-corn movie.

SCELTI PER VOI

Table with 4 columns: RETE 4 (16.00), CANALE 5 (21.00), RAIDUE (22.55), RETE 4 (1.00). Each column lists a program title and a brief description.

I PROGRAMMI DI OGGI

Main program schedule table with columns for RAIUNO, RAIDUE, RAITRE, RETE 4, ITALIA 1, CANALE 5, TMC, TELE+bianco, TELE+nero, and PROGRAMMI RADIO. Lists programs and their start times.

LE PREVISIONI DEL TEMPO

Weather forecast section including icons for weather conditions (Sereni, Poca nuvoloso, etc.), maps of Italy and Europe, and temperature tables for various Italian cities and world locations.



Boom del lavoro interinale

Solo nel mese di luglio la società ha potuto offrire oltre 15 mila impieghi - come sottolinea il comunicato - ed è riuscita ad aprire una divisione specializzata nel settore dell'Information technology.

care i 150 miliardi di lire. Soltanto nel nostro Paese Adecco possiede 156 filiali, delle quali ben 75 sono state aperte negli ultimi sei mesi.



3

L'intervista

Sos dello psicologo «È una malattia sociale che provoca assenteismo»

MICHELE SARTORI

Saranno utili a tale scopo riunioni informative regolari da tenersi sul posto di lavoro con l'obiettivo di fornire a tutti i lavoratori le informazioni in merito alle misure concordate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro e ascoltare le loro opinioni.

Sezione 3

Esistono alcuni principi importanti che devono essere alla base della vita lavorativa di ogni individuo, e tra questi: il rifiuto di qualsiasi atteggiamento o comportamento offensivo, a prescindere da chi sia coinvolto o da chi ne sia il bersaglio.

Vede il cronista alle prese con un registratore recalcitrante. Che gusto. «Non funziona?». Mah... Ridacchia: «Attrezzatura difettosa. Forse la sua azienda sta facendo mobbing contro di lei».

enzionalmente da un'azienda. «Allora è bossing: da boss. Ti voglio licenziare, non posso farlo perché avrei problemi col sindacato o la legge, allora faccio mobbing per logorarti».

reparti, parlare, sparare, manovrare; di chi si è rivolto a "Prima" rappresentano il 2%, gli impiegati sono il 28%, gli addetti ai servizi il 23%, il 7% viene dal marketing».

a rivolgersi a noi. Non c'è prevenzione. Non ci si rende conto che tutti hanno da guadagnare contrastando il mobbing: il lavoratore per il proprio benessere, l'azienda per recuperare la produttività, lo stato per abbattere i costi sociali».

INFO

Angherie?

Chiama Harald

Di «mobbing» si occupa fin da studente. Harald Ege, tedesco trentaquattrenne, psicologo del lavoro, dopo la laurea è approdato a Bologna per specializzarsi, e c'è rimasto: «Logico, in Italia il mobbing era sconosciuto».

Per descrivere un dipendente «accercchiato»? «Già. Perché uno può essere vittima di attacchi da ogni direzione. Dal superiore, dai colleghi, dai sottoposti».

Lei conoscerà dei casi concreti. «Oh, sì. Un impiegato dell'Ansaldo di Milano, tormentato in vari modi perché se ne andasse, ha fatto causa e, nel 1995, ha ottenuto 90 milioni di risarcimento per danno biologico. Una grossa catena di supermercati discount in Italia usa il mobbing per indurre i dipendenti a licenziarsi dopo uno-due anni: lo fa per non aumentare gli stipendi, per avere sempre neoassuntati rotazione».

«Si comincia con problemi psicosomatici, insonnia, inappetenza... Quando ci si rende conto che il malessere viene da un conflitto lavorativo, la reazione può essere l'apatia, o l'aggressività, o la depressione. E quando si cronizza, diventa una malattia vera e propria. Tremenda. Tremenda! Per la persona e per i suoi familiari. All'inizio la famiglia ti aiuta. Alla fine scoppia, si ribella, anche i familiari diventano mobber, "lasciaci in pace", "non ne possiamo più di sentirti lamentare"... Si arriva a separazioni, a divorzi».

«Tre anni fa un giovane deputato di Forza Italia, che aveva letto un mio articolo sul mobbing, ha proposto una sua legge: un vero disastro, giacobinico, prevedeva anni di galera per l'emarginazione o la maldicenza sul lavoro. Ridicola, inapplicabile».

Ogni quanto, dottore? «Diciamo una volta alla settimana per parecchi mesi. Allora sì, si può parlare di mobbing».

Quali sono gli strumenti tipici del mobber? «L'attacco ai contatti umani: per esempio, una persona è sempre interrotta quando parla. L'isolamento ingiustificato: la scrivania in corridoio, o in uffici lontani dai colleghi. La maldicenza: mettere in giro voci compromettenti su una persona. Il passaggio a mansioni umilianti. Questi quattro comportamenti si ripetono, quasi sempre assieme, nel 90% dei casi. Il 39% dei mobbizzati ha raccontato anche di violenze vere e proprie, o di minacce».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing? E infatti, ha reagito siglando coi dipendenti un contratto apposito sul mobbing: si definiscono esattamente le tipologie delle persecuzioni sul lavoro, si istituisce uno staff di esperti interni che valutano le situazioni denunciate e puniscono i mobber secondo una scala di misure che arrivano al licenziamento in tronco».

«Eh! Quando ci sono arrivati, nel 1991, la parola mobbing in Germania era già pane quotidiano, qui era totalmente ignota. E anche adesso... Sì, la nostra associazione collabora, con qualche sindacato, con la confindustria, col ministero del lavoro. Le edizioni Pitagora di Bologna hanno inaugurato una "collana Mobbing". Ma purtroppo il concetto resta sostanzialmente ignoto. Sono ancora le vittime, Sembrerebbe un campo di competenza sindacale. «Solo in parte. Attenzione: il sindacato rappresenta in primo luogo interessi collettivi, mentre nel caso del mobbing si tratta di interessi individuali. Se due persone fanno mobbing su una terza, e tutte e tre sono iscritte al sindacato, diventa un po' imbarazzante...».

Misure e procedure particolari Sezione 4

È essenziale prevedere elementi e misure di prevenzione in modo che, nel caso insorgessero problemi di organizzazione del lavoro o di discriminazione, il datore di lavoro ne sia informato immediatamente così da essere in grado di adottare le misure del caso. Nessuno dovrebbe fare in modo di celare eventuali forme di persecuzione, neppure in presenza di un rischio di conflitto di lealtà. Tutti i problemi che si presentassero in un luogo di lavoro devono essere affrontati rapidamente, in maniera pertinente e rispettosa. Le soluzioni vanno trovate attraverso il dialogo e misure atte al miglioramento delle condizioni di lavoro degli interessati. Se viene avanzata qualche critica nei confronti di un dipendente, quest'ultimo deve essere informato in modo che abbia l'opportunità di replicare. Le opinioni personali e eventuali supposizioni o vagamente fondate in merito ad un dipendente o al modo in cui egli svolge il proprio lavoro non devono costituire una scusa per eventuali forme di discriminazione. Nei casi in cui i risultati ovvio che un lavoratore ha veramente provocato il risentimento di altri, il datore di lavoro dovrebbe far presente al lavoratore in questione che è suo dovere contribuire a creare un ambiente di lavoro sereno e un clima vivibile. Ma, nello stesso tempo il datore di lavoro deve essere consapevole

Per concludere? «Che le vie del mobber sono infinite». Mobber? «Mobber: l'aggressore. E mobbizzato è la vittima. Insomma, il mobber agisce per una infinità di motivi. Può essere stato educato in modo autoritario. Può vedere nel collega mobbizzato la proiezione del proprio padre odiato. In questi casi il suo comportamento è spontaneo. In molti altri, lo fa apposta: per ambizione, se vede nel collega un concorrente in carriera; per diversità di opinioni politiche; per semplice antipatia. In uno studio legale un giovane avvocato è stato tagliato fuori dai casi importanti dai colleghi solo perché era l'unico ad andare in ufficio in jeans».

«Eh, sa, quelli classici: criticano esageratamente il minimo errore, sgridano urlando, non gratificano i successi, seminano zizzania, mettono uno contro l'altro... Potrei dirle che all'estero una azienda molto, molto importante ha assunto uno staff di psicologi per mettere a punto il trattamento più efficace per stancare le persone».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing? E infatti, ha reagito siglando coi dipendenti un contratto apposito sul mobbing: si definiscono esattamente le tipologie delle persecuzioni sul lavoro, si istituisce uno staff di esperti interni che valutano le situazioni denunciate e puniscono i mobber secondo una scala di misure che arrivano al licenziamento in tronco».

«Eh! Quando ci sono arrivati, nel 1991, la parola mobbing in Germania era già pane quotidiano, qui era totalmente ignota. E anche adesso... Sì, la nostra associazione collabora, con qualche sindacato, con la confindustria, col ministero del lavoro. Le edizioni Pitagora di Bologna hanno inaugurato una "collana Mobbing". Ma purtroppo il concetto resta sostanzialmente ignoto. Sono ancora le vittime,

che un atteggiamento provocatorio può essere il sintomo di una situazione insoddisfacente sul lavoro e prendere l'iniziativa per cercare di risolvere questi problemi. È importante affrontare le questioni in maniera obiettiva, positiva e con l'intenzione di trovare una soluzione, ascoltare tutti gli interessati e fornire il proprio sostegno ai più deboli. Eventuali decisioni che passassero sopra la testa della persona interessata non potrebbero fare altro che peggiorare la situazione di quella persona. Nella politica di prevenzione relativa all'ambiente di lavoro il datore di lavoro deve predisporre un piano di intervento per quanto concerne gli aspetti psicologici, sociali e organizzativi dell'ambiente di lavoro che sono altrettanto importanti dei fattori di ordine fisico e tecnico. In base alla Legge sull'Ambiente di Lavoro tutto ciò rientra nei doveri del datore di lavoro, il quale do-

vrebbe elaborare procedure tali che sia possibile individuare e accertare con largo anticipo l'esistenza di attriti nei rapporti di lavoro tra i dipendenti, consentendo in tal modo di organizzare il lavoro in maniera che il personale addetto alla supervisione possa entrare in contatto con ciascun membro del gruppo di lavoro e avere l'opportunità di scambi frequenti con i vari membri del gruppo.

doveri. Le soluzioni ai problemi vanno ricercate in primo luogo attraverso l'elaborazione di metodi di lavoro, l'assegnazione del lavoro, la comunicazione, ecc. Per il raggiungimento di questo scopo si può procedere ad un'analisi della maniera in cui il lavoro è organizzato ad esempio per quanto riguarda i doveri, i requisiti e l'autorità, e quindi, su questa base, avviare una discussione e programmare di conseguenza. I servizi di medicina del lavoro possono fornire un importante contributo in tal senso ed essere d'aiuto durante il processo di ricerca delle soluzioni. Le forme di persecuzione psicologica sul lavoro non costituiscono un rischio soltanto per i lavoratori direttamente coinvolti. Infatti, finché persistono, costituiscono un grave carico mentale anche per altre persone, ma quel che è peggio, la difficoltà a individuare e affrontare i problemi di base aumenta con il

passare del tempo a causa dell'instabilità delle posizioni personali, delle accuse, scuse, e controaccuse che di volta in volta ci si scambia quando la forma di persecuzione diventa evidente. È importante, di conseguenza, che il datore di lavoro intraprenda un'azione immediata per affrontare quegli abusi che potrebbero innescare una forma di persecuzione, o che l'hanno già scatenata. Un primo passo utile sarebbe una chiacchierata confidenziale con la vittima dell'abuso, improntata al rispetto della persona e in un clima franco e aperto. Parlando con le persone coinvolte ci dovrebbe essere la consapevolezza del pericolo di essere influenzato da punti di vista negativi. In situazioni come queste il comportamento naturale delle persone è quello di barricarsi dietro una strenua difesa delle proprie azioni e, come abbiamo già visto in precedenza, le opinioni possono

il mobbing

non il risultato che difficilmente si riuscirà ad instaurare un clima nuovamente sereno nell'ambiente di lavoro e, addirittura, in certi casi, i problemi determinano situazioni insostenibili, con continui nuovi equivoci, finché si arriverà, nel peggiore dei casi, al definitivo allontanamento del lavoratore dalla vita lavorativa.

Un supporto per l'individo e il gruppo di lavoro Sezione 6

Un lavoratore assentatosi dal lavoro per malattia a causa degli effetti sulla sua salute di qualche forma di persecuzione psicologica dovrebbe essere aiutato a ritornare al suo posto di lavoro al più presto possibile. La normalità della vita di ogni giorno e un sostegno psicologico e personale sono strumenti fondamentali per neutralizzare le gravi conseguenze di esperienze così traumatiche. Un rapido reinserimento dipende in gran parte dal fatto di mantenere dei contatti positivi con la persona, sia egli in malattia o meno, e dall'opportunità che la persona ha di parlare privatamente sia con i compagni di lavoro sia con il datore di lavoro in merito a quanto è accaduto. Nel corso di queste chiacchierate si possono discutere le varie, possibili cause di quanto avvenuto, cercare di trovare i modi di migliorare e di cambiare l'ambiente di lavoro, e valutare le risorse economiche o pratiche disponibili per raggiungere l'obiettivo. L'invito all'esortazione a consultare uno psicologo o altri esperti, a volte può essere interpretato come un'offesa personale, è quindi importante che sia la persona coinvolta a voler ricorrere a questo tipo di aiuto. A volte per risolvere forti dissapori o problemi interpersonali molto gravi nel luogo di lavoro è necessario ricorrere ad un'offerta di corsi di formazione o al trasferimento ad altra mansione. Questo tipo di soluzione è valida, ad esempio, per proteggere un lavoratore da ulteriori forme di discriminazione o dal rischio di danni. Ma in tal caso è essenziale che le soluzioni offerte siano motivate in termini di sostanza e di significato e che accettino il lavoro del datore di lavoro e di stabilire contatti sociali positivi. Inoltre questo tipo di decisioni vanno prese dopo aver consultato direttamente il lavoratore e in base alle constatate potenzialità e preferenze dello stesso. Un importante principio da rispettare è quello di fare in modo che le misure adottate non comportino un peggioramento delle condizioni di lavoro. Oltre all'aiuto che può essere offerto al singolo lavoratore, è di fondamentale importanza affrontare i problemi pratici alla base dei quali, nella maggior parte dei casi, si individua una "mentalità da capro espiatorio" all'interno del gruppo, per cui quest'ultimo troverà i modi per attivare una migliore cooperazione in futuro. Esiste un serio rischio che gli eventi si ripetano, con la conseguenza di nuovi casi di gravi discriminazioni, se i problemi fondamentali associati al lavoro non vengono discussi in maniera puntuale e se non si fa emergere una comune determinazione nel voler adottare le misure in grado di risolverli. Quanto più i problemi di base restano irrisolti, tanto più aumentano il rischio di gravi conseguenze e il numero di persone danneggiate nel luogo di lavoro. Molti spesso i lavoratori che operano in gruppo conoscono bene i problemi organizzativi che vanno affrontati. È importante che quei problemi emergano in presenza di forme di persecuzione psicologica delle persone, altrimenti c'è il rischio che la persona offesa e i suoi problemi diventino il solo e preponderante argomento di discussione. Nei casi in cui il processo all'interno del gruppo di lavoro si sia spinto troppo avanti per cui le misure adottate per risolvere i problemi rischiano di fallire, si può rendere necessaria l'assistenza qualificata di esperti per analizzare le cause, proporre soluzioni e discutere con il singolo e con il gruppo di lavoratori. In casi di questo tipo altrettanto valide sono le risorse offerte dai servizi di medicina del lavoro.

(Traduzione di Roberta Clerici)



4



Ice cerca 150 manager del «made in Italy»

Sembrano pochi centocinquanta nuovi posti di lavoro. In realtà si tratta di altrettanti postazioni «di eccellenza», che devono presidiare al meglio il made in Italy nel mondo. Bisogna essere laureati in economia, conoscere bene le lingue e l'informatica, avere attitudine a risolvere i problemi sul campo. Il bando di concorso verrà emanato in autunno, all'inizio del 2000 scatteranno le assunzioni di chi ha superato

le prove. E quasi tutti i prescelti, dopo i corsi di formazione interna, prenderanno la strada degli ottantacinque uffici Ice (alla fine del 2000 saliranno a cento) all'estero. Era dal 1992 che l'Istituto non assumeva. Nello stesso periodo l'Ice mette a concorso 31 posti per dirigente: possono parteciparvi sia interni sia esterni e la selezione si annuncia dura, poiché vi saranno anche due prove scritte.

La rete Italia è passata da 36 sedi a 16 uffici interregionali collegati direttamente con la rete Ice nel mondo. Ciò ha richiesto la riqualificazione del personale locale: i 16 uffici oggi sono diretti da manager rientrati dalle sedi estere che conoscono benissimo paesi ed interlocutori stranieri, un fatto di grande rilievo.

**COSA
SUCCEDERÀ**
OGGI

Roma. L'Istat rende noti i dati sull'andamento dei prezzi alla produzione relativi al mese di luglio 1999.

DOMANI

Telesse Terme (Benevento). Nell'ambito della festa nazionale del campanile organizzata dall'Unione democratica per l'Europa dibattito su «Mezzogiorno e la riforma della pubblica amministrazione».

GIOVEDÌ

Telesse Terme (Benevento). Nell'ambito della festa nazionale del campanile organizzata dall'Unione democratica per l'Europa dibattito su «Welfare: sviluppo e lavoro». Ore 16.30. Partecipano tra gli altri Giuliano Amato, ministro del Tesoro, Cesare Salvi, ministro del Lavoro, Sergio D'Antoni, segretario generale Cisl, Diego Della Valle, presidente gruppo Della Valle.

VENERDÌ

Cernobbio (Como). Si apre a Villa d'Este, per concludersi domenica, la 25esima edizione dello workshop Ambrosetti. Tema: «Lo scenario di oggi e di domani per le strategie aziendali». Ai lavori, che si svolgeranno a porte chiuse, parteciperanno, tra gli altri, il premier spagnolo, José María Aznar, il presidente palestinese, Yasser Arafat, il presidente onorario della Fiat, Giovanni Agnelli (per la prima volta nella veste di relatore), i ministri Giuliano Amato, Piero Fassino, Antonio Maccanico, Giovanni Melandri, Cesare Salvi, Carlo Scognamiglio, Vincenzo Visco, il commissario europeo, Mario Monti, il numero uno della Bce, Wim Duisenberg, i presidenti delle banche centrali di Germania e Francia, Hans Tietmeyer e Jean-Claude Trichet, l'economista Franco Modigliani, il segretario della Cisl, Sergio D'Antoni, il direttore generale di Confindustria, Innocenzo Cipolletta ed Emma Bonino.

Loano (Savona). Nell'ambito della sessione di studio della Cisl di Milano sul tema «Partecipazione e democrazia economica» tavola rotonda con i segretari di Cisl e Uil Sergio D'Antoni e Pietro Larizza. Partecipa tra gli altri Michele Figuratì, direttore generale di Federmeccanica. Presso il Centro Vacanze via Costino 9.

Roma. L'Istat rende noti i dati sull'andamento del commercio estero Ue relativi al mese di giugno e del commercio estero extra-Ue relativi al mese di luglio.

SABATO

Torino. Si aprono i lavori del convegno Earie, European Association for Research in Industrial Economics (organizzato dal Ceris-Cnr, istituto di ricerca per l'impresa e lo sviluppo). Ore 17.30. Presso la Sala del Cinquecento del Centro Congressi Unione Industriale, via Fanti 17. I lavori terminano martedì 7 settembre.

Contratti

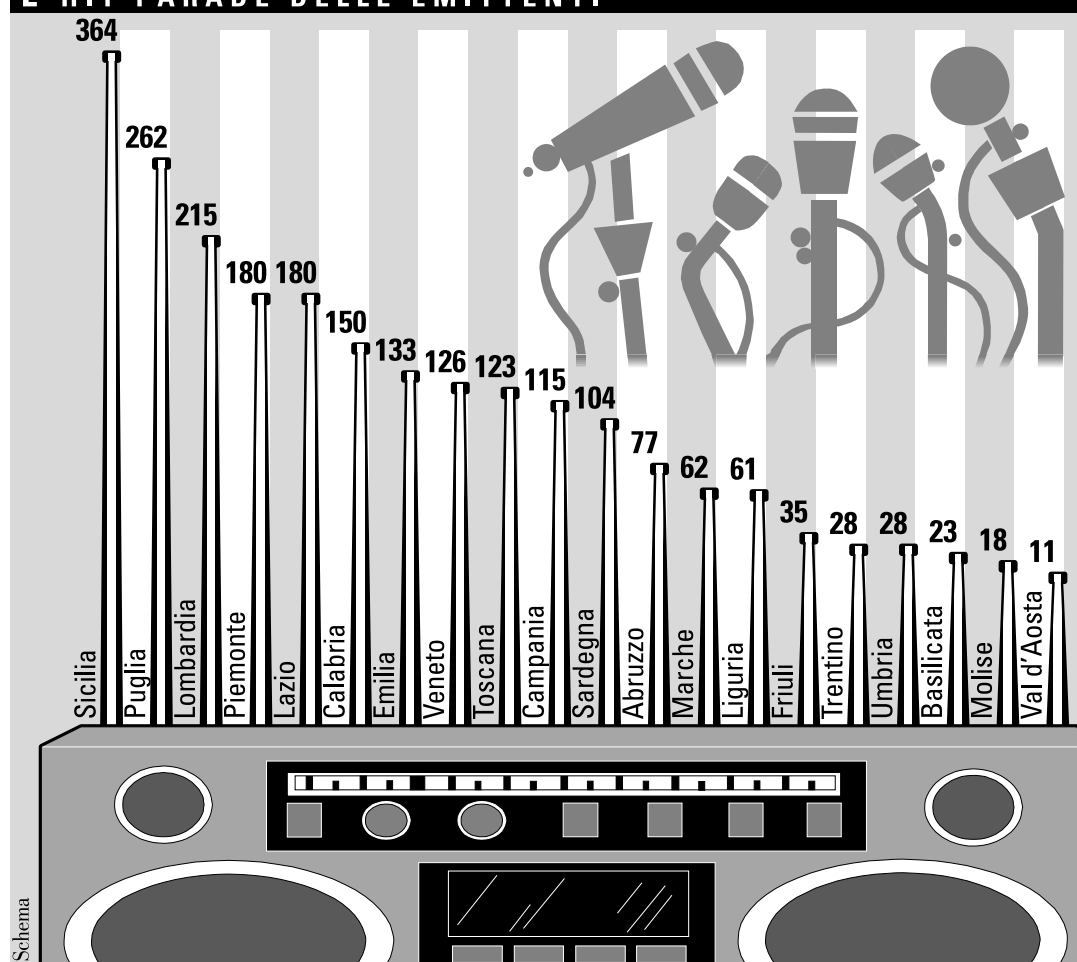
Per le duemila emittenti italiane
un nuovo contratto che punta
a sostenere e regolare l'occupazione

Pianeta radio private, su 15 mila addetti quasi la metà in nero

ALESSANDRO CALANCA

qui Italia
INFO
**E mille
sono anche
su Internet**

Le radio private non sono solo musica e dibattito «parlato». Un migliaio - ossia quasi la metà del totale - hanno un loro sito su Internet dove offrono servizi, informazioni e discussioni «scritte».

L'HIT PARADE DELLE EMITTENTI


- Addetti: circa 15.000 di cui 7.000 atipici
- Totale radio in Italia: 2.145
- Radio con sito internet: circa 1.000

LE RADIO NAZIONALI

- RAI Radiouno
- RAI Radiodue
- RAI Radiotre
- RAI Isoradio
- Circuito Marconi
- Italia Network
- Lattemiele
- Kiss Kiss Network
- Love Radio
- Radio 101 Network
- Radio Capital
- Radio CNR
- Radio Company
- Radio Cuore
- Radio DeeJay
- Radio Dimensione Suono
- Radio Donna Network
- R. Italia Solo Musica Ital.
- Radio Maria
- Radio Montecarlo
- Radio Popolare Network

Un fatturato pubblicitario che quest'anno dovrebbe aggirarsi attorno ai 576 miliardi (contro i 413 del '95), quasi 35 milioni di ascoltatori nel giorno medio, più di 2000 emittenti sparse su tutto il territorio nazionale, con punte massime in Sicilia (più di 300 emittenti) ed in Puglia (250 circa).

È in sintesi la radiografia del sistema radiofonico nazionale che nel corso degli ultimi cinque anni ha vissuto un incremento straordinario soprattutto a livello di investimenti, di indici di ascolto e di entrate pubblicitarie.

Ma anche di lavoratori. O meglio di collaboratori.

Infatti, quasi la metà dei rapporti di lavoro che si sono instaurati sono atipici: su 15 mila addetti sono solo 8 mila quelli fissi. In molti casi poi non esiste neppure il contratto ed i pagamenti delle prestazioni avvengono spesso in maniera poco trasparente. Il livello qualitativo medio delle radio è decisamente aumentato e ciò ha richiesto anche l'ingresso di nuove figure.

Un tempo, fino agli anni Ottanta, era soprattutto il volontariato a portare avanti la conduzione delle emittenti. Oggi non è più possibile, servono figure altamente professionali per fare animazione, per selezionare i brani musicali e per l'informazione.

Le attività delle radio si sono poi notevolmente diversificate puntando anche sull'organizzazione di eventi musicali, facendo animazione «open fair», fornendo supporti sinergici a discoteche e investendo in iniziative multimediali ed altro ancora.

L'ampliamento delle attività unita alla accentuata eterogeneità dei programmi proposti dalle emittenti ha richiesto l'ingresso di un numero consistente di lavoratori chiamati a fornire prestazioni «ad hoc».

E in tantissimi casi il rapporto che si veniva ad instaurare si configurava come collaborazione

occasionale o coordinata e continuativa. In altri casi il rapporto non era regolamentato, ma in nero.

Ciò ha pertanto portato ad una pericolosa deregulation dei rapporti di lavoro e spinto le organizzazioni sindacali ad approfondire l'analisi sul mondo delle emittenti radiofoniche. Così a metà luglio Cgil-Cisl-Uil con le rispettive categorie dei lavoratori del settore delle comunicazioni hanno rinnovato il contratto nazionale con la Frt (la federazione nazionale delle radio private che associa il 90 per cento delle imprese del settore) apportando interessanti novità.

I sindacati si sono concentrati sull'individuazione di strumenti utili per un concreto sostegno all'occupazione attraverso la definizione di istituti di legge previsti per le politiche attive del lavoro.

Partendo da questi presupposti è stato introdotto, per la prima volta nel settore, l'apprendistato e la fornitura di lavoro temporaneo.

Inoltre, per quanto concerne l'orario di lavoro, è stata assegnata al sindacato la titolarità per la contrattazione della flessibilità.

È stata creata una banca ore per il controllo degli straordinari ed un protocollo di regole per le riduzioni d'orario. Infine, sono state inserite nel contratto norme precise per quanto concerne gli appalti esteri: non possono essere concessi a ditte che non applicano le norme contrattuali e di legge.

Oltre al contratto nazionale, in Lombardia, per la precisione a Mantova, Nidil, la struttura della Cgil rivolta alla tutela ed alla rappresentanza dei lavoratori parasubordinati, ha elaborato una piattaforma per i collaboratori e le collaboratrici delle emittenti radiofoniche provinciali (in tutto dieci).

La presenza dei cosiddetti «atipici» all'interno delle strutture radiofoniche virgiliane è in costante ascesa e non è assolutamente regolamentata. Vive, insomma, la legge della giungla.

Per superare la pericolosa deregulation in atto la Cgil-Nidil Mantova ha proposto alle radio un accordo territoriale per i collaboratori. Quest'ultimo, per la prima volta, hanno analizzato a fondo la loro condizione lavorativa e fornito un contributo fondamentale all'elaborazione della piattaforma rivendicativa.

È stata per questi collaboratori la prima esperienza di carattere sindacale e rappresenta un passo in avanti notevole rispetto al passato per dei lavoratori che non hanno diritti e la loro unica arma contrattuale è la professionalità. I collaboratori coinvolti sono una ventina e la loro età va dai ventenni ai quarantenni.

La piattaforma proposta introduce nuovi elementi contrattuali. Oltre a richiedere una norma più che elementare: il contratto scritto, (cosa che oggi avviene assai raramente), i compensi minimi vengono modulati in base alla tipologia della trasmissione affidata al collaboratore, alle mansioni ricoperte ed al bilancio dell'emittente radiofonica.

Vengono, inoltre, sanciti diritti sindacali. È possibile convocare assemblee ed eleggere dei rappresentanti dei collaboratori.

Le trattative condotte sino ad oggi dalla Cgil-Nidil non sono state facili soprattutto per la mancanza di una controparte unica e per la novità stessa che vi sia una sorta di contratto per i collaboratori.

Se prima il rapporto contrattuale era «ad personam» ora diventa collettivo ed introduce (aspetto completamente sconosciuto fino ad oggi) finalmente dei diritti per questi lavoratori.

L'Unità
Un quotidiano utile di Politica, Economia e Cultura
ABBONARSI ...È COMODO

Perché ogni giorno ti sarà consegnato il giornale a domicilio e se vorrai anche in vacanza.

...È FACILE

Perché basta telefonare al numero verde **167.254188**

o spedire la scheda di adesione pubblicata tutti i giorni sul giornale.

...È CONVIENE
ABBONAMENTO ANNUALE

7 numeri	510.000	(Euro 263,4)
6 numeri	460.000	(Euro 237,6)
5 numeri	410.000	(Euro 211,7)
1 numero	85.000	(Euro 43,9)

ABBONAMENTO SEMESTRALE

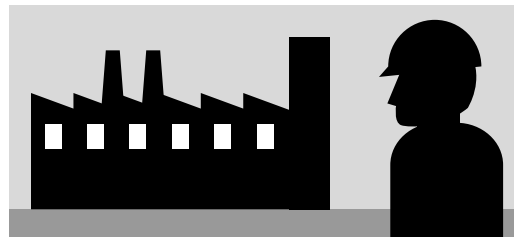
7 numeri	280.000	(Euro 144,6)
6 numeri	260.000	(Euro 134,3)
5 numeri	240.000	(Euro 123,9)
1 numero	45.000	(Euro 23,2)



In Svizzera cresce l'occupazione: +0,8%

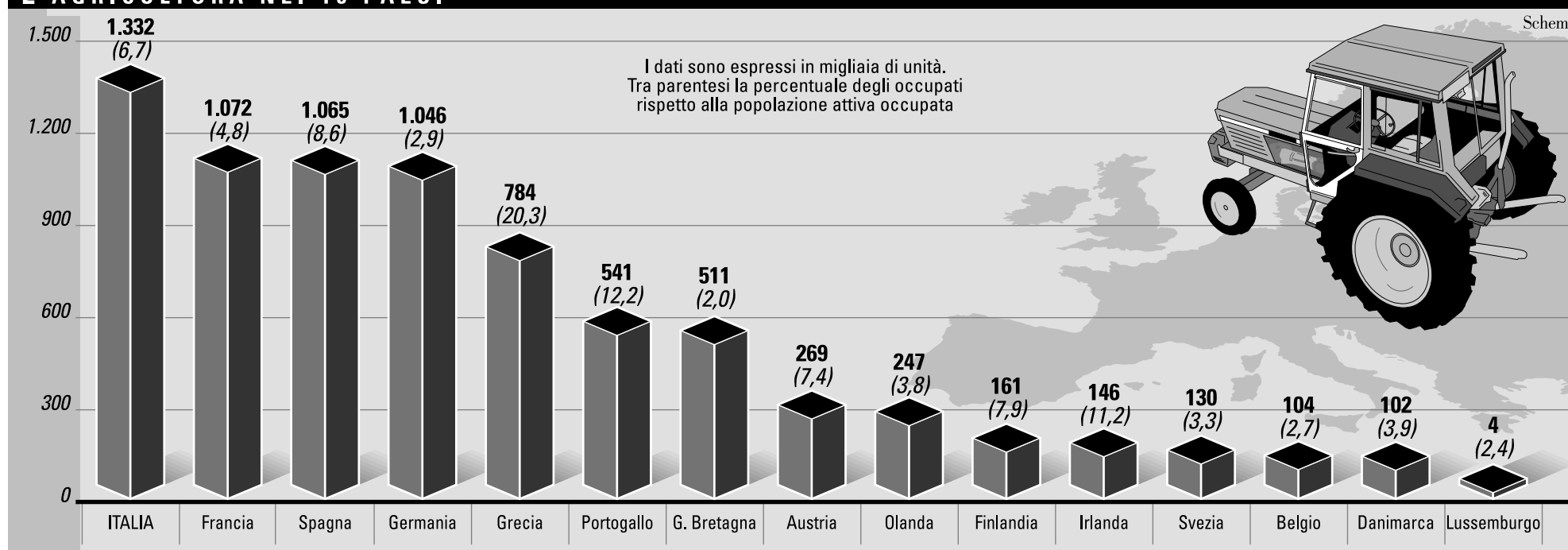
Il numero degli occupati è proseguito dello 0,8% in Svizzera nel secondo trimestre di quest'anno, rispetto al periodo corrispondente dello scorso anno. L'incremento è leggermente inferiore a quello rilevato per il primo trimestre (+1%). L'occupazione - si fa notare - è comunque ritornata quasi ai livelli dei primi anni Novanta.

A renderlo noto il tradizionale rapporto dell'Ufficio federale di statistica (UST) della repubblica elvetica. Più nel dettaglio, analizzando le tendenze nei diversi settori, l'occupazione è leggermente diminuita nell'industria (-0,1%), mentre è proseguita nel terziario (+1,1%). Le prospettive occupazionali rimangono tuttavia favorevoli, rileva l'ufficio federale di statistica precisando che la proporzione delle imprese che intendono aumentare gli effettivi è passata al 47%, dal 43% registrato nei primi tre mesi dell'anno.



5

L'AGRICOLTURA NEI 15 PAESI



qui Europa

PARITÀ

Parigi discrimina Marianne

Alle soglie ormai del terzo Millennio in Francia le lavoratrici hanno ancora difficoltà a valorizzare il proprio titolo di studio. Sì, Parigi discrimina Marianne. Un esempio? A parità di diploma gli uomini guadagnano di più. Un altro? Bene, nel '98 le lavoratrici con le buste paga di fascia più bassa guadagnavano circa 840 mila lire al mese, esattamente la metà degli uomini in condizione analoga. Insomma, in Francia non si può certo parlare di parità tra uomo e donna per il lavoro. E un recente studio del ministero della solidarietà lo conferma. Con una serie di dati sulla condizione del lavoro femminile che compongono un quadro così drammatico da gettare nello sconforto ogni donna francese in cerca di un posto. Già, anche la disoccupazione non è eguale per tutti. Le percentuali oscillano intorno al 14% tra le donne contro l'11% tra gli uomini. Cifre che, per inciso, sono comunque migliori che in Italia. Dove però le differenze di trattamento sono inferiori. Nel '98 in Francia le donne hanno percepito salari inferiori in media del 25% a quelli degli uomini, così com'era già nel 1991. Il dato colpisce dal momento che la metà dei lavoratori dipendenti è costituita da donne, che rappresentano ben l'85% dei lavoratori a bassa retribuzione e solo il 27% di quelli ad alto reddito. Ma la principale discriminazione sta proprio nella forma di lavoro: il 32% delle donne francesi ha un impiego part-time, contro il 5% degli uomini; e tra quelle part-time, due su cinque aspirano al tempo pieno. Insomma le donne francesi hanno difficoltà ad accedere a posti di responsabilità.

Un dato confortante è invece rappresentato dalla buona conciliazione tra vita professionale e vita familiare che le francesi sono riuscite a sviluppare negli ultimi anni, anche con il concorso delle istituzioni. L'alto tasso di disoccupazione femminile, il differente trattamento economico tra uomini e donne e le difficoltà di accesso a posti di responsabilità avvicina la Francia al modello di sviluppo tipico dei Paesi dell'Europa meridionale, che contrasta con altri modelli individuati dallo studio: il nordico, il «continentale» (Germania, Austria, Olanda) e l'«insulare liberale» (Gran Bretagna e Irlanda), tutti caratterizzati da un alto livello dell'attività femminile e da un trattamento paritario tra i sessi.

Il caso

Anche per l'agricoltura il computer promette rivoluzioni
Nel Midwest americano sono all'avanguardia
Oggi nella Champagne si è avviata una fase sperimentale

Dagli Usa alla Francia arriva la cyber-fattoria

GIANNI MARSILLI

C'è chi giura che tra soli dieci anni un contadino - italiano o brasiliano o kirghiso che sia - lavorerà nel seguente modo: la mattina presto andrà nel suo ufficio e consulterà l'archivio del suo computer, poi prenderà il trattore che sarà in collegamento satellitare per le operazioni di trebbiatura, seminazione, aratura o raccolta, opererà seguendo le istruzioni che arrivano dal GPS (global positioning system), ritirerà il dischetto dal trattore e lo rimetterà in archivio in ufficio, dove la memorizzazione delle operazioni della giornata sarà utilissima per le stesse operazioni dell'anno dopo. Con l'aiuto del satellite il contadino - se così vorremo ancora chiamarlo - saprà tutto: dalle condizioni di umidità di ogni metro quadrato del terreno alla sua redditività alla quantità di semi necessari in quel punto o in un altro...Potrà economizzare e meglio distribuire fertilizzanti e concimi, ed evitare di irrorare tutto di pesticida, anche là dove non ce ne sia bisogno. Perché il satellite vede tutto anche in profondità, là dove l'occhio nudo - per quanto esperto - non arriva. Addio alla vecchia fattoria, sta nascendo la rivoluzionaria agricoltura mondiale, ancora agganciata a buoi e cavalli. Oggi è il computer, che muta il contadino in cartografo delle sueterre.

Si chiama «agricoltura di precisione» e a spingere per la sua diffusione sono soprattutto le grandi imprese produttrici di macchinari agricoli: John Deere, Caterpillar o Case, il mastodonte americano appena finito nelle mani della Fiat (71 per cento) attraverso la filiale New Holland.

All'avanguardia sono alcune fattorie del Midwest americano, ma anche in Francia ce n'è una sperimentale nella Champagne. La declinazione europea di tanta tecnologia si annuncia più difficile. L'Europa in generale è allergica alla standardizzazione dei prodotti della terra.

La banca dati di un appezzamento della Champagne o della Toscana è più esigente di

una distesa di soia dell'Iowa: fertilità della terra ma anche caratteristiche geologiche, potenzialità idriche, esposizione solare...tutto ciò che forma la straordinaria e infinita «palette» dei prodotti della terra del nostro continente, e quindi della molteplicità dei gusti dei suoi abitanti. Senza dimenticare altre possibilità che vengono dall'agricoltura di precisione: per esempio il risparmio d'acqua. Nella fattoria sperimentale francese sono al lavoro stuoli di esperti dell'Edf, a fianco dei colleghi delle camere di commercio e degli istituti di agronomia.

Che fine farà in tutto ciò il contadino, quell'uomo che guarda il cielo la mattina, palpa la sua frutta, osserva in trasparenza il chicco d'uva, innaffia quanto basta e magari va al mercato a vendere i suoi prodotti? È una figura che vacilla, investita dal vento forte della globalizzazione. Racconta a «Le Monde» Jean Pierre Rosso, presidente direttore generale della Case-New Holland, che paesi sconfinati come il Brasile o le ex repubbliche sovietiche, dotati di enormi potenzialità produttive, acquistano fin d'ora le tecnologie più sofisticate e le applicano su larghissima scala.

I costi non sono proibitivi: un trattore «intelligente», fornito cioè di computer collegato con il Gps, costa il 5-10 per cento in più di un tratto-

re normale. Per questo è legittimo prevedere una massiccia diffusione della cyberfattoria già entro un decennio. Se oggi l'offerta - per esempio di cereali - è superiore alla domanda, gli esperti prevedono che il ciclo s'inverterà ben presto. E allora la competitività in termini produttivi scatererà le sue logiche commerciali. Il «contadino», per tornare a lui, dovrà tenersi forte. In particolare in Francia e anche in Italia, dove le imprese agricole appaiono troppo piccole per sostenere un simile tumultuoso cambiamento.

E il consumatore, in tutto ciò? Già dubita e impreca, insidiato da polli diossinati e mucche pazze. Come accoglierà i frutti che la terra genererà sotto la guida di un trattore-computer? Rifiuterà inorridito, viene da dire. Ma forse no. Perché il vantaggio di un'agricoltura memorizzata risiede - sostengono i suoi tifosi - nel rispondere a quell'esigenza di «tracciabilità» emersa in questi ultimi anni. Ciò che spaventa il consumatore è soprattutto il mistero che circonda la pietanza che troneggia sul suo piatto. Da dove viene quest'insalata? E questa bistecca? Hanno conosciuto pesticidi o mangimi di dubbia qualità?

Beh, pare proprio che con il trattore-coltivatore si potrà, molto più di quanto si possa oggi, ripercorrere la strada compiuta dal cibo che in-

gurgittiamo. Sarà fornito di una scheda, una carta d'identità completa che si presume rassicurante. Quanto alla qualità del prodotto, le scommesse sono aperte. Anche se resta l'instirpabile certezza che il pomodoro o la pesca del piccolo produttore avevano, hanno e avranno un sapore e un profumo ineguagliabili. Ma tant'è, la seconda rivoluzione agricola avanza inesorabile.

Lo sanno bene gli allevatori, coltivatori e produttori di frutta e legumi francesi, che in questi giorni sono sul piede di guerra. Nel loro mirino non ci sono ancora i trattori-computer, ma la grande distribuzione che compra a uno e rivende a cinque e i McDonald's, visti come simbolo di quell'America che raddoppia le imposte doganali sull'export di formaggi e «foie gras» e pretende al contempo di invadere i mercati con i suoi bovini ormonizzati. «No al cibo industriale», è la parola d'ordine dei contadini francesi.

Chissà cosa accadrà quando gli spiegheranno che non ci sarà più neanche bisogno di uscire dalla fattoria per coltivare i campi. Perché prima o poi arriverà anche il trattore tuttofare, che si guiderà dalla tastiera del computer stando comodamente a casa. Certo che tutto ciò ha proprio l'aria di una grande svolta. Meglio starci attenti, perché in fondo - come si dice - siamo quello che mangiamo.

INFO

Meno occupati nei campi

L'occupazione agricola europea è scesa nel '98 dell'1,7% perdendo 115mila posti di lavoro a tempopieno. La contrazione più significativa è stata registrata in Germania (-4,1%). La Francia, primo produttore europeo, ha perso il 2,5%, l'Italia l'1,5%. Uniche eccezioni Spagna e Paesi Bassi, che hanno visto aumentare la forza lavoro rispettivamente dell'1,3 e dell'1,2%.

LAVORO & PREVIDENZA

Maternità, quando scatta il congedo obbligatorio

LORENZO FASSINA*

L'astensione obbligatoria dal lavoro in favore delle lavoratrici madri (due mesi prima del parto e tre mesi dopo) risponde alla fondamentale esigenza di tutelare la salute della madre e del bambino, sia sotto il profilo fisico che sotto quello affettivo. Questo obiettivo è stato ben messo in luce da due recentissime sentenze della Corte costituzionale, la 270 e la 271 del 30 giugno scorso.

Con la prima delle due pronunce la Corte si è espressa per l'illegittimità dell'art. 4 della legge 1204 del 1971 nella parte in cui, in caso di parto prematuro, non fa decorrere l'astensione obbligatoria da un momento idoneo ad assicurare una adeguata tutela della madre e del bambino. Nel caso

concreto la donna, dipendente da un istituto di suore, aveva dato alla luce prematuramente il suo bambino, trovandosi dalla data del parto in astensione obbligatoria.

Il problema, però, era sorto perché il bambino rimasto in ospedale per ricevere le cure dovute in casi del genere, non poteva fisicamente stare accanto alla madre. Il termine dell'astensione obbligatoria era quindi quello del tutto passato quanto il neonato, superata la fase critica, ha potuto raggiungere la madre a casa.

La Corte costituzionale ha sottolineato che la rigidità del termine iniziale dell'astensione obbligatoria dal lavoro rivela aspetti irragionevoli in relazione a casi di parto prematuro: infatti l'istituto dell'asten-

sione, «oltre ad essere volto a tutelare la salute della donna, considera e protegge il rapporto che, in tale periodo, necessariamente si instaura tra madre e figlio, anche con riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono decisive sia per un corretto sviluppo del bambino, sia per lo svolgimento del ruolo della madre».

Per questa ragione la norma è stata dichiarata incostituzionale, lasciando però al legislatore la scelta sul termine iniziale da cui far decorrere l'astensione obbligatoria.

In sostanza le alternative sono due: o dal momento dell'ingresso del neonato all'interno della casa familiare, op-

pure dalla data presunta del termine fisiologico della gravidanza (come previsto dal disegno di legge già presentato dal Governo il 3 marzo 1998).

La sentenza 271, invece, ha riguardato il caso di una lavoratrice in part-time che aveva concordato con il datore di lavoro la trasformazione del rapporto a tempo pieno. Prima di iniziare questo nuovo rapporto full-time, però, la donna era entrata nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, vedendosi attribuire un'indennità di maternità commisurata, come prescrive la legge, al periodo immediatamente precedente l'astensione, cioè a quello part-time.

La Corte di Cassazione, dovendo decidere sul caso della lavoratrice, ha quindi sollevato

la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 16 della legge 1204 del 1971, ritenendolo contrastante con i principi costituzionali: perché una lavoratrice in astensione obbligatoria deve vedersi calcolata l'indennità in relazione al precedente tempo ridotto quando l'astensione stessa coincide con un rapporto di lavoro a tempo pieno?

La Corte costituzionale ha in sostanza stabilito una soluzione positiva, non ritenendo però illegittima la norma denunciata. Occorre infatti sottolineare che la legge del 1971 a favore delle lavoratrici madri non poteva prevedere l'introduzione dell'istituto contrattuale del part-time (varato nel 1984) e, quindi, de-

ve essere reinterpretata. Tale necessità è dettata dal fatto che, per assicurare l'obiettivo della tutela della salute della madre e del bambino, occorre «rimuovere quegli ostacoli che renderebbero in concreto più difficile per la donna lo svolgimento del proprio insostituibile ruolo di madre».

In definitiva, qualora la lavoratrice e il datore di lavoro abbiano già concordato la ripresa del lavoro con le modalità del tempo pieno per un periodo coincidente in parte con quello dell'astensione obbligatoria, l'indennità di maternità deve essere calcolata in base alla retribuzione fissata per il full-time.

*Inca - Cgil Nazionale

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale L'Unità
Direttore responsabile
Paolo Gambesca

Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma
Direzione, Redazione, Amministrazione:
00187 Roma, via Due Macelli 23/13
Tel. 06/699961, fax 06/6783555
20123 Milano, via Torino 48

Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviare fax al 02/8023225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it per la pubblicità su queste pagine: Publikompass - 02/24424627 Stampa in fac simile Se.Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130 Satim S.p.A. Paderno Dugnano (MI) S. Statale dei Giovi 137 STS S.p.A. 95030 Catania - Strada 5, 35 Distribuzione: SODIP 20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18



6

Veneto, disoccupati al 5%: meno della metà della media italiana (12,1%)

Un altro record per il Nord-Est e più in generale per il Veneto che presenta un tasso di disoccupazione che è meno della metà della media nazionale. Secondo i dati elaborati dall'Istat, ad aprile - ultimi dati disponibili - il tasso medio di disoccupazione in Veneto è infatti calato dello 0,4% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, passando dal 5,4% al 5%. A segnalarglielo

stato l'assessore regionale Cesare Campa a commento dei dati elaborati dal ministero del lavoro e ricevuti alla fine di agosto. «Il primo scorcio del 1999 ha visto quindi una ulteriore contrazione della disoccupazione nel mercato del lavoro veneto che ha quasi abbattuto il muro del 5%, considerato fisiologico, rispetto ad un tasso di disoccupazione che per l'Italia ri-

sulta mediamente del 12,1%». Secondo l'elaborazione del ministero dei dati dell'Istat, nel Veneto ad aprile gli occupati sono saliti a un milione 867 mila con un aumento del 2,6% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (un milione 639 mila). Per contro i disoccupati, complessivamente, sono passati da 105 mila a 100 mila.

Anche le ore di cassa integrazione straordinaria autorizzate nell'industria risultano per il Veneto in diminuzione: dal giugno '98 al maggio '99 sono state 1.555.227 rispetto a 1.800.322 del periodo giugno '97-maggio '98, con un calo del 13,6%.

il documento

Accordo - quadro

Così il telelavoro nella pubblica amministrazione

Questo il testo integrale dell'ipotesi di accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191 sottoscritta dall'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni nella persona del Presidente prof. Carlo Dell'Aquila e dai rappresentanti di Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisa, Confedir, Cida, Ugl. Contraria all'accordo la Confederazione RdB/Cub.

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo quadro si applica al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Considerato il carattere sperimentale dell'istituto del secondo biennio di applicazione le parti valuteranno l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni anche sulla scorta delle valutazioni dell'Osservatorio di cui all'articolo 7.

Art. 2

Finalità e obiettivi del telelavoro

1. Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:

a) alla pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;

b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo criteri di responsabilità, correttezza, trasparenza e tempestività: gli istituti di partecipazione sindacale debbono essere attivati e conclusi in tempi strettamente congrui rispetto all'avvio e all'attuazione dei progetti.

2. Le amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70.

3. A livello di Amministrazione, la concertazione ha per oggetto le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta.

Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di venti giorni dalla sua attivazione: dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

4. A livello di Amministrazione, la contrattazione integrativa determina gli eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione.

Decorati trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva libertà d'iniziativa.

5. Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto e, in particolare:

a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;

b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;



c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;

d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

Art. 4

Assegnazione ai progetti di telelavoro

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'articolo 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70, l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso DPR n. 70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgono le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:

a) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata la raggiungibilità del luogo di lavoro;

b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

3. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto: tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta, elevati a 20 giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto.

4. In conformità all'articolo 3, comma 6, del citato DPR n. 70, il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

Art. 5

Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione

1. Il telelavoro si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri - satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione «a distanza», diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione: sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese rela-

tive al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevederà forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso.

3. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

4. Ciascun progetto prevederà la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.

5. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con la normativa vigente in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. L'amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

6. Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità, e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai

dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgono attività di telelavoro.

7. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva - ivi compreso l'utilizzo dell'e-mail - per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative come indicato nell'articolo 2, lettera b).

Art. 6

Diritti ed obblighi del lavoratore

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalità attuative del progetto, allo scopo anche di valorizzazione dell'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa, la prestazione di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 5, lettera b).

Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS. richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con le modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione.

L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste dall'articolo 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto.

Del pari, per la parte normativa (ad. es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto.

5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali.

Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 7

Osservatorio sul telelavoro

1. In considerazione della sperimentabilità del telelavoro, sarà istituito presso l'A.Ra.N., per il primo biennio di attuazione, un Osservatorio formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti nominati dall'Aran. Tale Osservatorio, avvalendosi eventualmente dell'apporto di esperti, nonché dei Comitati pari opportunità, ove costituiti, dovrà, durante il biennio, raccogliere dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento dell'amministrazione e sull'organizzazione di vita dei lavoratori. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva.

2. La contrattazione di comparto istituirà, altresì, Osservatori di comparto, anche quali sensori settoriali dell'Osservatorio intercompartimentale.



Martedì 31 agosto 1999

TITOLI DI STATO

Table with columns: Titolo, Quot. Ultimo, Quot. Prec. for various Italian government bonds (BTP, CTP, etc.).

DATI E TABELLE A CURA DI RADIOCOR

Table with columns: Titolo, Quot. Ultimo, Quot. Prec. for various international and domestic indices and currencies.

OBBLIGAZIONI

Table with columns: Titolo, Quot. Ultimo, Quot. Prec. for various corporate and municipal bonds.

Table with columns: Titolo, Quot. Ultimo, Quot. Prec. for various international bonds and currencies.

Table with columns: Titolo, Quot. Ultimo, Quot. Prec. for various international bonds and currencies.

FONDI

Table with columns: Descr. Fondo, Ultimo, Prec., Ultimo Rend. in lire Anno for various Italian equity and bond funds.

Table with columns: Descr. Fondo, Ultimo, Prec., Ultimo Rend. in lire Anno for various international equity and bond funds.

Table with columns: Descr. Fondo, Ultimo, Prec., Ultimo Rend. in lire Anno for various international equity and bond funds.

Table with columns: Descr. Fondo, Ultimo, Prec., Ultimo Rend. in lire Anno for various international equity and bond funds.

Table with columns: Descr. Fondo, Ultimo, Prec., Ultimo Rend. in lire Anno for various international equity and bond funds.

Table with columns: Descr. Fondo, Ultimo, Prec., Ultimo Rend. in lire Anno for various international equity and bond funds.



l'Unità

Ogni giorno
un supplemento
utile e necessario

LUNEDÌ **media**
LIBRI, GIORNALI, TV, CD, INTERNET E DINTORNI

MARTEDÌ **Lavoro.it**
COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

MERCLEDÌ **Scuola & Formazione**
DALL'OBBLIGO ALL'UNIVERSITÀ. CORSI, CONCORSI, RICERCA SCIENTIFICA

GIOVEDÌ **Autonomie**
FEDERALISMO ED ENTI LOCALI. ISTRUZIONI PER L'USO

VENERDÌ **Territorio**
IDEE E PROGETTI PER VIVERE MEGLIO

SABATO **Metropolis**
LE CENTO CITTÀ

l'Unità Quotidiano di politica, economia e cultura



Diamo i numeri

*per farvi
abbonare a*

l'Unità

Numero verde

167-254188

Numero fax

06-69922588

Numero casella postale

427 - 00187 Roma

Numero conto corrente

13212006

Numero ufficio abbonamenti

06-69996470/1/2



Stanley Kubrick. 1 nove capolavori.

Una collana impossibile da trovare. Facile da avere.

fluides - roma



È sufficiente una penna.

Compila il coupon qui sotto ed il cinema di S. Kubrick arriverà direttamente a casa tua.

- Barry Lyndon • Il Dottor Stranamore
- Rapina a mano armata • Lolita • Arancia meccanica
- 2001: Odissea nello spazio
- Shining • Orizzonti di gloria • Full metal jacket

I'U
multimedia

Desidero abbonarmi alla raccolta Il grande cinema di Stanley Kubrick. Inviatemi le nove vhs a 145.000 lire + 5.000 lire di spese postali.

I miei dati (in stampatello)

• Nome _____ • Cognome _____
• Via/Piazza _____ • N° _____
• CAP _____ • Città _____ • Prov. _____ • Telefono _____

Per il pagamento:

Versamento sul conto corrente postale (allego la ricevuta del versamento al presente coupon) Contrassegno (pagherò al momento del ricevimento)
Effettuare il versamento sul ccp 84325000 intestato a: Elle U Multimedia Srl - via dei Due Macelli 23/13 - 00187 Roma.

Inviare il coupon presso Elle U Multimedia casella postale 210 - 00125 Roma. Oppure al numero di fax 06 521 89 65. In caso di versamento su ccp unire la ricevuta originale del pagamento.

Il trattamento dei dati personali da Lei forniti è svolto per consentire a Elle U Multimedia s.r.l. di inviarLe informazioni commerciali sulla nostra società. Le operazioni di trattamento sono quelle utili alla selezione del Suo nominativo per l'invio delle comunicazioni Elle U. Il trattamento è manuale ed elettronico. Il conferimento dei dati è facoltativo: in mancanza, Elle U non fornirà le dette informazioni. Lei conosce i suoi diritti di cui all'art. 13 della legge 675/75: in particolare i diritti di accesso, aggiornamento, rettificazione, cancellazione e opposizione al trattamento dei Suoi dati per fini di marketing diretto che potrà esercitare scrivendo a Elle U, all'indirizzo di seguito indicato. Titolare del trattamento Elle U, con sede in Roma, Via dei Due Macelli 23/13. Con l'invio del presente coupon, Lei esprime il consenso ad ogni e più ampia operazione di trattamento dei Suoi dati personali nonché alla loro comunicazione e/o diffusione, per i predetti fini.

Firma _____

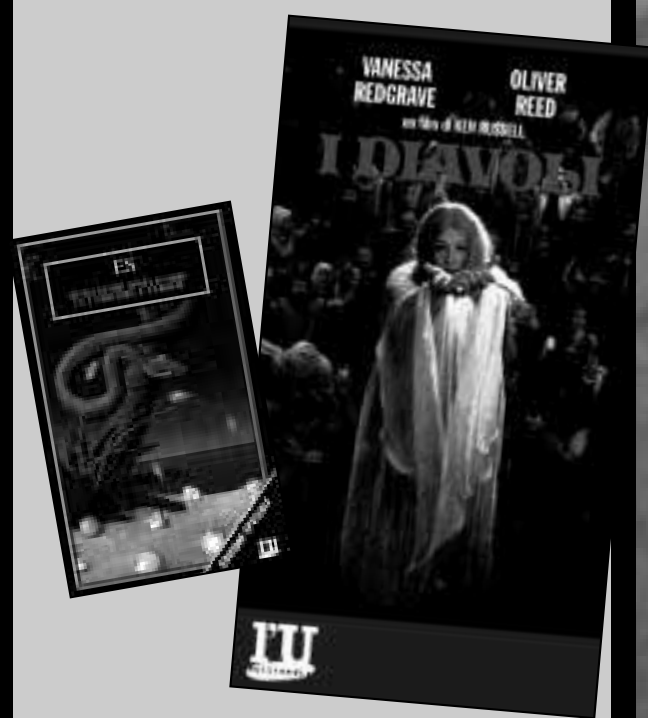
Data _____



**vietati
ai
minori**

In edicola
la videocassetta + il libro
a **14.900 lire**

**Elle U Multimedia
presenta
il film scandalo
di Ken Russell
con Vanessa
Redgrave
e Oliver Reed.
Con il libro
di Guillaume
Apollinaire
"Le undicimila
verghe".**



fluidca - roma

I DIAVOLI

I'U
multimedia

GLI ALTRI TITOLI DELLA COLLANA GIÀ PUBBLICATI
L'esorcista • Assassini nati • L'insostenibile leggerezza dell'essere

Servizio Clienti tel. 06/52.18.993 fax 06/52.18.965

