

Quotidiano di politica, economia e cultura **L'Unità**

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

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%)



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»

ANGELO FACCINETTO

Note di qualifica
Il lavoratore che ne faccia richiesta ha diritto di conoscere le valutazioni che contribuiscono a formare il giudizio annuale sul suo rendimento

Uso del "Badge"
Le rilevazioni effettuate mediante "badge" (cartellino magnetico) e conservate in un archivio informatico possono essere oggetto di richiesta di accesso

Busta paga
I "cedolini" dello stipendio devono rispettare la privacy. I datori di lavoro devono adottare le misure necessarie a tutela della riservatezza dei dati in esse contenuti

Invalidità e collocamento
Per l'iscrizione nelle liste di collocamento e per il riconoscimento dell'invalidità civile non è necessaria l'indicazione della diagnosi

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 - sono quasi il 12% della forza lavoro - 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

