

6

## Licenziare i casari? Scontro sindacati-cooperative nell'area del Parmigiano

Scontro tra sindacati e centrali cooperative in Emilia-Romagna per il rinnovo del contratto integrativo dei circa 2.000 dipendenti dei 600 caseifici sociali dell'area del Parmigiano Reggiano. A quanto hanno reso noti i sindacati (Flai, Fat e Uila) la trattativa, giunta ormai in dirittura d'arrivo, si è bloccata per la «pre-

giudiziale sui licenziamenti di Legacoop e Confcooperative». Le centrali chiedono infatti di cancellare l'articolo del contratto regionale che prevede l'estensione della giusta causa anche ai licenziamenti nelle imprese con meno di 50 dipendenti. «Liberalizzare i licenziamenti - sostengono i sindacati - non risolve-

rebbe equamente e rapidamente i pochi casi di contenzioso che si presentano (e che già oggi si concludono con l'allontanamento del casaro previo risarcimento), ma produrrebbe l'effetto di moltiplicare i contenziosi, ostacolare la necessaria crescita dimensionale dei caseifici e creare le condizioni per la defusione degli appalti, con l'impoverimento dell'intero settore». I sindacati definiscono «anacronistica» la «pregiudiziale» sui licenziamenti, anche perché nel comparto non si trova con facilità manodopera qualificata. A sostegno della vertenza sono stati così indetti assemblee e blocco degli straordinari.

## L'ACCORDO

## Sud: con Telos 3mila nuovi posti

Buone notizie per i giovani disoccupati del Mezzogiorno. Già nei prossimi dieci giorni a Napoli saranno attivati dalla società Telcos centinaia di nuovi contratti in modo tale che entro i primi mesi dell'anno, nella città partenopea troveranno lavoro 500 giovani. L'azienda prevede l'apertura di nuovi call center nel centro-Sud e, in prospettiva, i giovani occupati raggiungeranno le tremila unità.

È questo il dato emergente dell'accordo raggiunto nei giorni scorsi tra la stessa Telcos Spa (società che gestirà il gioco del lotto telefonico) da un lato e Alai-Csil, Cgil-Nidil e Cpo-Uil dall'altro.

L'intesa regolamenta le collaborazioni coordinate e continuative, previste come la modalità di lavoro principale del call center.

Si sperimenta quindi una nuova contrattazione ispirata alla realizzazione del servizio permettendo al lavoratore di gestire con ampi margini di autonomia i suoi orari di lavoro. L'accordo, pur condizionato dall'assenza di un quadro legislativo di riferimento, dimostra che è possibile individuare con la contrattazione collettiva tutele e diritti senza precludere la contrattazione individuale che, anzi, dall'accordo firmato non viene mortificata.

«Questo accordo - commenta Cesare Minghini, coordinatore nazionale Cgil-Nidil - se valutato con criteri tradizionali mosterebbe più ombre che luci. Eppure, nonostante la Smuraglia non sia ancora legge dello Stato, e nonostante i tentativi della Confindustria di condizionare in peggio i contenuti anche di questo accordo (oltre che sbarrare la strada in Parlamento all'approvazione della legge sui diritti per i lavoratori «tipici»), l'accordo firmato nei giorni scorsi dimostra che flessibilità nel lavoro, regole, diritti e rappresentanza sindacale non sono incompatibili».

Nell'intesa, infatti, vengono sanciti primi diritti sindacali e forme di tutela, in particolare sulla maternità, che vanno oltre l'attuale legislazione per le lavoratrici collaboratrici.

«Da non sottovalutare infine - conclude Minghini - è l'azione unitaria delle nuove strutture di rappresentanza sindacale dei lavoratori temporanei e dei collaboratori in un periodo in cui, invece, prevalgono accordi e intese separate».

Per altre informazioni contattare il Nidil-Cgil: [www.cgil.it/nidil](http://www.cgil.it/nidil), email: [nidil@mail.cgil.it](mailto:nidil@mail.cgil.it).

## il documento

## CGIL

Sindacato critico col governo

Critica la posizione della Cgil sul decreto varato dal Governo in particolare per il metodo adottato. Walter Cerfeda, segretario confederale: «C'era stato sottoposto un testo sul quale abbiamo proposto delle modifiche, dopodiché non abbiamo più avuto notizie se non dai giornali. Nel merito del decreto considerato importante le modifiche introdotte al testo iniziale su rispetto degli accordi nazionali e aziendali e diritti di informazione e di tutela della salute dei lavoratori. L'riserva riguarda invece l'ambito di applicazione della corretta definizione di lavoratore notturno».

## Il decreto

## Lavoro notturno, nuove regole e nuove garanzie

Ecco la bozza del provvedimento già vagliato dal Consiglio dei ministri. Individuati settori e figure professionali, tetto massimo di otto ore

Lavoro notturno: è in arrivo un nuovo decreto legislativo. Nei giorni scorsi il testo del provvedimento è stato portato all'esame del Consiglio dei ministri per un esame preliminare. Ora si attende solamente la stesura definitiva.

Il provvedimento - è spiegato nell'introduzione - individua il campo di applicazione della normativa che interessa tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzano lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di quelli operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione. Introduce la definizione di «lavoro notturno» e di «lavoratore notturno» e definisce quale criterio prioritario, per l'assegnazione al lavoro notturno, la richiesta effettuata dai lavoratori interessati. Fissa in tal modo il limite di durata della prestazione, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi di un periodo di riferimento ampio sul quale calcolare, come media, il suddetto limite e demanda ad un decreto ministeriale l'individuazione delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti o tensioni fisiche o mentali, per le quali il limite insuperabile è comunque di otto ore ogni periodo di ventiquattro ore.

Il decreto, inoltre, prevede la sorveglianza sanitaria preventiva e periodica dei lavoratori adibiti al lavoro notturno, nonché la possibilità di effettuare accertamenti sanitari ogni qualvolta le condizioni di salute siano ritenute incompatibili con il lavoro notturno. Prevede lo spostamento al lavoro diurno dei lavoratori il cui stato di salute non sia più compatibile con il lavoro notturno, secondo le modalità definite dalla contrattazione collettiva. Demanda alla contrattazione collettiva la determinazione del trattamento economico e della riduzione dell'orario di lavoro spettante ai lavoratori che effettuano il lavoro notturno.

Ai lavoratori notturni viene poi garantita l'informazione sul servizio per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione del rappresentante per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

Prevede la comunicazione del lavoro notturno con cadenza annuale, alla Direzione provinciale del lavoro, nonché alle organizzazioni sindacali.

Infine il provvedimento reca misure di protezione personale e collettiva, garantendo ai lavoratori notturni gli stessi servizi di prevenzione e sicurezza dei lavoratori diurni, misure di protezione personale e collettiva per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

DECRETO LEGISLATIVO: Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'art. 17, comma 2, della legge 5-2-1999, n. 25 Testo non ufficiale presentato al Consiglio dei ministri per l'esame preliminare.

## Art. 1

(Campo di applicazione)

Il presente decreto si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzano lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di quelli operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.

Nei confronti del personale dirigente e direttivo, del personale addetto ai servizi di collaborazione familiare e dei lavoratori addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici o da confessioni religiose, non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 4.

Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e per la specifica disciplina del rapporto di impiego, con le modalità individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.

## Art. 2

(Definizioni)

Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:  
lavoro notturno: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino;  
lavoratore notturno: qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero; qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno un terzo del suo orario di lavoro normale e secondo le norme definite dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavorato-

re che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riprodotto in caso di lavoro a tempo parziale.

## Art. 3

(Limitazioni al lavoro notturno)

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali. Fuori dei casi previsti dall'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, la contrattazione collettiva determina ulteriori limitazioni all'effettuazione del lavoro notturno, ovvero ulteriori priorità rispetto a quelle di cui al comma 1.

## Art. 4

(Durata della prestazione)

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel caso di ogni periodo di ventiquattro ore. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

## Art. 5

(Tutela della salute)

I lavoratori adibiti al lavoro notturno devono essere sottoposti a cura e a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242: ad accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro a cui sono adibiti; ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute; ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

## Art. 6

(Trasferimento al lavoro diurno)

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inefficienza alla prestazione di lavoro notturno il lavoratore è assegnato ad altre attività diurne secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

## Art. 7

(Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva)

La contrattazione collettiva stabilisce la proporzionata riduzione dell'orario di lavoro settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che effettuano prestazioni di lavoro notturno e la relativa maggiorazione retributiva.

## Art. 8

(Rapporti sindacali)

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

## Art. 9

(Doveri di informazione)

Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, per le lavorazioni che comportano i rischi particolari di cui all'articolo 4, comma 2.

## Art. 10

(Comunicazione del lavoro notturno)

Il datore di lavoro informa per iscritto la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro, competente per territorio, con periodicità annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo; tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

## Art. 11

(Misure di protezione personale e collettiva)

Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno.

Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 4, comma 2, appropriate misure di protezione personale e collettiva. I contratti collettivi possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

## Art. 12

(Sanzioni)

Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

con la sanzione di cui all'articolo 89, comma 2, lett. a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 5;  
con la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 300.000 per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali di cui all'articolo 4.

## FISCO &amp; LAVORO

## Azioni ai dipendenti, ma con un tetto di tre milioni

Varate dal Consiglio dei ministri le nuove norme riguardanti il regime fiscale delle stock option. Come anticipato martedì scorso da LAVORO.IT (notizia poi ripresa nei giorni successivi da molti quotidiani da «Mf» al «Sole 24 ore») d'ora in poi il Fisco porrà un freno all'utilizzo delle azioni ai dipendenti come fonte di elusione.

L'agevolazione che viene riconosciuta alle azioni di nuova emissione conferite ai dipendenti, che prevede l'esenzione dalle imposte sui redditi - secondo il nuovo provvedimento messo a punto dal ministro delle Finanze Vincenzo Visco - viene confermata solo se le azioni sono offerte a tutti i dipendenti e sono detenute per almeno tre anni.

L'agevolazione, poi, vale fino ad un valore complessivo di 3 milioni di lire.

Ma non è tutto. L'esenzione è prevista anche se le azioni sono riservate a particolari categorie di dipendenti ma il prezzo d'acquisto dell'azione pagato dal dipendente deve almeno essere pari al valore che il titolo aveva al momento in cui è stata concessa l'opzione. Questo per evitare la vendita scontata, come fringe benefit, di azioni che il dipendente può subito monetizzare ottenendo così un guadagno non imponibile.

Il nuovo decreto legislativo, che corregge e integra alcune norme della riforma Visco in materia di redditi di capitale e di impresa, approvato in prima lettura dal Consiglio dei ministri di venerdì scorso, ora passa all'esame della commissione parlamentare dei Trenta per il parere consultivo prima del varo finale.

P.B.

ALESSANDRO FOGLIATI\*

## L'INTERVENTO

## Attenzione, il fenomeno purtroppo è già in declino

Nel 1995, l'anno della nascita dell'ADAS, sembravano esistere le condizioni per un grande sviluppo della partecipazione azionaria dei lavoratori.

Punto di partenza la nostra Costituzione e numerosi e articolati progetti di legge: sulle associazioni, sul voto nelle assemblee degli azionisti, sul coinvolgimento delle associazioni nelle attività degli organi sociali: sugli incentivi fiscali di stimolo alla conservazione dei titoli azionari, ecc. L'offerta pubblica di azioni di società di proprietà dello Stato, a seguito dell'arrivo del processo di privatizzazione, era il secondo punto di forza.

Le modalità che sono state scelte nel seguito, sia sul piano legislativo che su quello dell'offerta di azioni, non hanno dato i risultati sperati. Le proposte di legge sull'azionariato dei dipendenti sono state abbandonate e, in parte

riprese dalla legge «Draghi» (che introduce le associazioni di azionisti e un meccanismo di raccolta deleghe piuttosto complesso e molto costoso sul piano finanziario, un solo cenno sui dipendenti azionisti).

Le offerte di azioni vengono tuttora fatte privilegiando il «morì e fuggì». Lo Stato nel privatizzare le imprese «pubbliche» introduce norme statutarie che salvaguardano, forse, i cosiddetti «interessi generali», ma non certamente quelli dei piccoli azionisti e dei dipendenti azionisti.

Non si è fatto nulla in termini culturali, condizione base per la nascita del piccolo azionista e, anche, del dipendente azionista. Il messaggio che oggi

prevale è il seguente: se volete investire in borsa fatelo attraverso i «Fondiv». Continua però l'offerta di azioni a milioni di risparmiatori, e non azionisti, a prezzi più elevati e a condizioni ancor meno attraenti.

Pochi dati sull'esperienza dei dipendenti azionisti di Telecom Italia: a fine 1997, quasi centomila dipendenti sottoscrivono oltre il 3% del capitale (180 milioni di azioni), con un impegno di 1.600 miliardi di lire relative al solo utilizzo del TFR. Nel 1998, nascono altre sei associazioni (ad opera delle diverse componenti sindacali) più una indipendente, l'ASATI: con l'ADAS quindi sono otto le associazioni di azionisti. Oggi, a seguito anche delle vicen-

de che hanno investito sia l'assetto azionario che quello manageriale di vertice, i dipendenti azionisti si sono ridotti a 20.000/30.000 con una partecipazione forse del 1%. Il numero degli iscritti alle associazioni, da circa 13.000 si è ridotto nella stessa proporzione.

Nessuno è oggi più in grado di dire se esiste un futuro! Forse sì, ma solo a precise condizioni, che investono responsabilità del nuovo azionista di maggioranza di Telecom Italia, Tecnost (oggi controlla oltre il 55% del capitale), responsabilità del secondo azionista, lo Stato (con oltre 3%) e responsabilità, nuocemente, dello Stato in ordine ad un rapido adeguamento e sviluppo della legge «Draghi» (e dei relativi regolamenti attuativi della Consob). La volontà delle Società di volere rispettare le norme sul governo societario (Corporate Governance) va dimostrata introducendole, con una apposita assemblea straordinaria degli azionisti, negli statuti societari. Ciò che deve essere fatto è

ormai noto (ricordo le linee guida dell'POCSE, il codice di autoregolamentazione della nostra Borsa, ecc.). Molto invece va innocato in termini di agevolazioni mirate di natura fiscale. L'ADAS e l'ASATI, in particolare, continueranno responsabilmente a fare la loro parte, nell'esclusivo interesse di Telecom Italia. Esse sono però consapevoli delle difficoltà e delle anomalie in atto che, se docessero persistere, accentuerebbero il declino in atto. Colaninno conosce la nostra capacità propositiva e non credo abbia alcun interesse nel vanificare l'impegno delle associazioni di azionisti. Banco di prova saranno le prossime assemblee straordinarie degli azionisti di Telecom Italia, di Tecnost e di TIM. Le recentissime prospettive legislative, quale quella che porta la firma del Senatore Pizzinato e di altri parlamentari e l'intensificarsi di nuove iniziative all'estero, potrebbero contribuire ad arrestare il declino.

È un tema che reputo comunque difficile e tortuoso stante le diversità di opinioni, sull'azionariato dei dipendenti e sul ruolo delle relative associazioni, dei «policy makers» politici, sindacali e industriali.

\* presidente ADAS, associazione dipendenti azionisti Stet-Telecom

