

## SPI CGIL

## Quando vengono meno i principi di parità



— **Democrazia paritaria, violenza, welfare.** Tre temi apparentemente privi di legami, ma che in realtà riconducono per vie diverse a uno stesso concetto: quello della discriminazione. Perché quando vengono meno i principi di parità tra uomini e donne; quando in una società la violenza - fisica, psicologica, verbale - contro le donne diventa modello predominante nella gestione dei rapporti; quando un sistema di welfare "dimentica" il lavoro di

cura in ambito familiare che le donne svolgono quali supplenti di un'assenza di servizi dello Stato, allora ci si scontra, inevitabilmente, con forme più o meno evidenti di discriminazione. Questi i temi affrontati dalle donne del Sindacato pensionati della CGIL nell'iniziativa "Donne dello Spi protagoniste per l'uguaglianza", svoltasi a Roma nei giorni scorsi e organizzata dal Coordinamento nazionale donne. Iniziativa che rientrava nel quadro delle tre programmate in vista del XVIII congresso dello Spi (la prima, dedicata al progetto Leghe, si è svolta nel mese di ottobre; la terza, in calendario per il 18 novembre, prevede un seminario tra dirigenti dello Spi e giovani).

È stata una due giorni intensa, durante la quale decine di donne, dirigenti dello Spi, suddivise in tre gruppi di lavoro, sono state impegnate nell'elaborazione di proposte e idee che oltre a fornire un importante contributo di discussione in occasione del prossimo congresso, dovranno diventare oggetto della pratica quotidiana della negoziazione sociale a tutti i livelli dell'organizzazione.

«Le elaborazioni e le proposte fatte in questa sede sono importanti e ne dobbiamo essere orgogliosi - ha detto Carla Cantone, segretario generale dello Spi Cgil, chiudendo i lavori -. Ma allo stesso tempo dobbiamo fare in modo che queste non siano considerate le "proposte delle donne" ma diventino a tutti gli effetti le proposte dello Spi nel suo complesso. Devono diventare, cioè, parte integrante delle proposte e delle elaborazioni politiche dell'intero Sindacato pensionati della Cgil. Soltanto così si rafforza l'organizzazione, il suo ruolo e il suo funzionamento, e allo stesso tempo si ribadisce l'importanza della confederalità del nostro sindacato».

## SISTEMA SERVIZI CGIL

## Tutto quello che è importante sapere sul contratto a termine

— **I casi in cui è prevista la proroga:**

- se c'è il consenso del lavoratore;
- se la durata del primo contratto è inferiore a tre anni;
- solo per una volta;
- devono esserci motivi oggettivi e riguardare la stessa attività del primo contratto, anche se per ragioni diverse da quelle che hanno motivato il primo contratto;
- la durata complessiva del rapporto, proroga compresa, non deve superare i 3 anni.

**Se il contratto prosegue:**

- dopo la scadenza del termine inizialmente pattuito, o dopo la proroga, al lavoratore deve essere pagata una retribuzione maggiore: il 20% in più per ogni giorno fino al 10°; il 40% in più per ogni giorno dall'11° al 20° (o fino al 30° se il rapporto ha una durata

superiore a 6 mesi);

- se continua dopo il 20° giorno (nel caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi) o il 30° (nel caso di contratti di durata superiore a 6 mesi), il contratto si trasforma automaticamente a tempo indeterminato, con decorrenza dal giorno della scadenza dei termini pattuiti;
- se un contratto a termine, stipulato con la lavoratrice che sostituisce la lavoratrice in maternità, prosegue a seguito delle dimissioni di quest'ultima, il nuovo contratto di lavoro è a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data delle dimissioni della lavoratrice andata in maternità.

**Le condizioni per essere riassunti con altro contratto a termine:**

- se il contratto è scaduto e il rapporto è terminato, si può essere di nuovo assunti a tempo determinato a condizio-

## INCA CGIL

## Stress e lavoro, un convegno a Milano



— **"Organizzazione del lavoro e produttività: nuovi fattori di rischio di disagio e malattia".** È il titolo del convegno nazionale organizzato dall'Inca Lombardia, in collaborazione con la Scuola italiana di formazione e ricerca in medicina di famiglia, che si svolgerà a Milano il 13 novembre prossimo, presso la Camera del Lavoro, Sala Di Vittorio, Corso di Porta Vittoria, 43.

Questo convegno ha lo scopo di richiamare l'attenzione e di riflettere sulle modifiche del mercato del lavoro, della produzione e dell'organizzazione del lavoro negli ultimi decenni e sui danni alla salute che ciò sta producendo.

In questi anni, sempre più frequenti negli ambulatori Inca sono stati i casi di patologie degli arti superiori e del rachide da sovraccarico biomeccanico lavorativo per aumento dei ritmi e carichi di lavoro. Come afferma Eurogip ([www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr)), i disturbi muscoloscheletrici sono ormai una emergenza che interessa tutti i settori lavorativi e aziende di tutte le dimensioni in Europa e rappresentano una vera e propria epidemia. Molte lavoratrici e lavoratori riferiscono di assumere farmaci antidolorifici e ansiolitici per poter continuare a svolgere la loro mansione.

Anche se sono poco numerosi invece i casi di lavoratrici/lavoratori che si presentano agli ambulatori Inca per disturbi psichici da stress lavorativo, resta l'allarme lanciato dall'Organizzazione mondiale della sanità che indica un aumento delle malattie mentali: la depressione, l'ansia, la paura dell'insuccesso, l'insonnia interessano sempre più spesso la nostra società; ma la risposta più diffusa è ancora una volta individuale con la prescrizione di farmaci. Le dipendenze rappresentano poi un complesso problema sociale che si manifesta anche nei luoghi di lavoro, oggi affrontato sempre come problema della singola lavoratrice/lavoratore.

La crisi economica rappresenta forse un'occasione per fermarci, fare un passo indietro, chiederci il senso del nostro modo di vivere e di lavorare.

**LELIA DELLA TORRE**

COORDINATRICE DEI MEDICI INCA LOMBARDIA



ne che siano passati: 10 giorni se il contratto ha avuto una durata fino a 6 mesi; 20 giorni se il contratto ha avuto una durata superiore a 6 mesi;

- quando la firma del contratto avviene prima dei predetti termini, il secondo contratto è considerato a tempo indeterminato;
  - quando tra due assunzioni a termine non c'è interruzione, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato dalla data di firma del primo contratto.
- Il contratto a tempo determinato si trasforma a tempo indeterminato se:**
- manca una delle ragioni previste per la stipula di un contratto a tempo determinato;
  - manca la forma scritta;
  - non ci sono le condizioni che giustificano una proroga;
  - se il rapporto prosegue dopo il 20°

giorno successivo alla scadenza (nel caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi) o dopo il 30° (nel caso di contratti di durata superiore a 6 mesi);

- se, per la successione di più contratti a termine per mansioni equivalenti, il rapporto fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore superi complessivamente i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi. A meno che i contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale non stabiliscano diversamente.

Chi, trovandosi in una delle situazioni rappresentate, desiderasse ulteriori informazioni, potrà rivolgersi agli Uffici vertenze e legali della Cgil della sua città.

FRANCO RUSSO **UVL SISTEMA SERVIZI CGIL**