

SPI CGIL

Attendiamo gli eletti alla prova dei fatti



CGIL — Sono cambiati molti governatori delle regioni, alcuni nuovi sindaci e molti presidenti di province, le elezioni appena concluse hanno ridisegnato la geografia politica del nostro paese. SPI CGIL che conosce bene le competenze di queste Istituzioni e attende i nuovi eletti alle prove dei fatti. I nuovi governatori, i nuovi sindaci saranno incalzati e giudicati rispetto alla volontà di risoluzione delle problematiche delle persone anziane. Nel nostro paese cresce la povertà e la disuguaglianza e sono gli anziani, la categoria che ha peggiorato nell'ultimo decennio, la propria condizione sociale.

Una ricerca dell'Istat ci ricorda come si sia impoverita la vita per un pensionato, sono cresciute le spese per energia (+3,1%), per i trasporti (+1,3%). Le coppie over 65 anni, secondo la Banca d'Italia nell'analisi della struttura debitoria delle famiglie italiane, sono quelle con il debito per beni di consumo più consistente pari al 13,8%.

Una situazione che manifesta palesemente il disagio dell'anziano, un disagio che aumenta se si vive nelle regioni del Sud Italia. Gli importi medi delle pensioni, in particolare quelle di vecchiaia, cioè quelle conseguite alla fine del percorso lavorativo, riflettono i trattamenti salariali dei lavoratori dipendenti e dimostrano come si sia sempre più ricorso al lavoro nero e quindi a rendite sempre meno consistenti. Parallelamente la situazione dei giovani e delle giovani coppie non brilla di luce propria, da anni SPI CGIL ha gettato le basi per costruire un ponte tra le generazioni, che in troppe occasioni sono messe strumentalmente l'uno contro l'altra. Aumenta la disoccupazione giovanile, aumenta il precariato, è anche su questi temi che gli enti locali come il governo centrale, dovranno intervenire, per contribuire a riportare il paese fuori dalla crisi economica e a rilanciare la produzione ed i consumi.

Lo SPI CGIL ha da tempo definito la piattaforma delle rivendicazioni e delle priorità, nella scorsa legislatura ha aperto confronti e vertenze con le Regioni, soprattutto nelle materie in cui esse hanno poteri e competenze. In alcune situazioni il confronto ha avuto esiti positivi, con risultati concreti. In altre, non sempre vi è stata attenzione e disponibilità, se non chiusura e rifiuti pregiudiziali. Lo SPI CGIL dichiara la sua piena determinazione a confrontarsi con tutti i governi regionali - quelli già in carica e quelli appena rinnovati - perché siano date risposte rapide ed efficaci alle richieste e alle proposte del sindacato.

CARLA CANTONE - SEGRETARIO GENERALE SPI CGIL

INCA CGIL

Malattie sul lavoro: i tumori professionali



Di lavoro si può morire anche senza un evento traumatico. Si verificano, infatti, decessi da esposizioni prolungate a sostanze tossiche e cancerogene, di cui si parla molto poco.

Forti di questa convinzione l'Inca Emilia Romagna, supportata dalla struttura nazionale, ha sottoscritto un progetto di collaborazione con l'Istituto Ramazzini di Bologna, specializzato nello studio e nel controllo dei tumori e delle malattie ambientali, finalizzato alla gestione dei casi di neoplasie correlate a cause professionali. Lo scopo della collaborazione è quello di sviluppare la ricerca, le necessarie misure di prevenzione e di favorire una migliore tutela delle vittime coinvolte.

“La morte sul lavoro è paragonabile ad un iceberg - si legge nel documento sottoscritto tra il patronato e l'Istituto - . Ciò che emerge sono le morti bianche, ma quello che è sommerso rappresenta le morti grigie, che rispetto alle prime sono 4 volte di più”. In Italia ogni anno si registrano circa 260.000 nuovi casi e 175.000 sono i decessi per cancro. Di questi, i casi riconducibili ad esposizioni lavorative oscillano tra il 4 e il 10 per cento, cioè tra i 7.000 e 17.000 l'anno. Se si prendono in esame i tumori correlati all'amianto, e in particolare i mesoteliomi, gli studi epidemiologici stimano che fino al 2030 sono attesi circa 40.000. Il picco massimo si avrà nel 2018. Secondo l'Istituto, per ogni caso di mesotelioma osservato in un determinato ambiente di lavoro ci si deve attendere anche l'osservazione di ulteriori 2,5 casi di carcinoma polmonare asbesto correlati.

La dimensione delle attività per il riconoscimento dei tumori professionali è dunque particolarmente rilevante. Di fronte a queste prospettive, il Patronato intende attrezzarsi con strutture e strumenti qualitativamente adeguati per la tutela degli assistiti, come la formazione del personale, la promozione del proprio ruolo e, altrettanto importante, la prevenzione attraverso programmi di sorveglianza oncologica.

LISA BARTOLI

SISTEMA SERVIZI CGIL

Il Codice disciplinare deve essere noto



Il codice disciplinare è quell'insieme di regole di condotta che il lavoratore è tenuto ad osservare sul luogo di lavoro. Molto spesso il principio stabilito dallo Statuto dei lavoratori del 1970, per il settore privato, non è chiaro a tutti.

È bene dunque ricordare ciò che stabilisce lo Statuto: “le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni, in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti”.

Intanto chiariamo a chi compete la scrittura del codice disciplinare. La risposta è presto data: alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale oppure, anche unilateralmente, al datore di lavoro. Normalmente è lo stesso ccnl (Contratto Collettivo Nazionale

Lavoro) a disciplinare la materia. A livello aziendale vi è semplicemente un recepimento di quella disciplina che può, semmai, essere integrata.

D'altra parte vale il principio secondo cui una fonte di rango inferiore (come può essere il contratto aziendale o il contratto personale) non può in nessun caso apportare peggioramenti rispetto a quanto previsto da una fonte superiore (ccnl o legge). E questo, a tutela del lavoratore. In presenza di contratti collettivi applicabili, il codice disciplinare deve essere conforme a quanto in essi stabilito. In mancanza di contratto, la determinazione delle sanzioni, è rimessa alla disposizione unilaterale del datore di lavoro. Anche in questo caso dovrà trovare comunque applicazione il principio della proporzionalità tra condotta e sanzione.

La pubblicità del codice disciplinare è legata al principio fondamentale per il

quale, chi è perseguito per un'infrazione, deve essere posto in grado di conoscere l'infrazione stessa e la sanzione. Una garanzia, questa, che trova integrale applicazione nel caso di sanzioni disciplinari conservative come il richiamo, l'ammonizione, la multa, le sospensioni, ma non nel caso di licenziamento per motivi disciplinari.

La giurisprudenza ritiene, infatti, che la pubblicità del codice disciplinare non sia elemento necessario qualora il licenziamento sia per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Rispetto a come deve essere data pubblicità al codice disciplinare, la giurisprudenza è concorde nel ritenere che debba avvenire solo mediante affissione. Non sono ammessi mezzi diversi di comunicazione. E il codice deve essere affisso in luogo accessibile a tutti, ossia di comune e frequente transito di tutti i lavoratori. Nel contratto di lavoro su-

bordinato è previsto il diritto del datore di lavoro ad esercitare un potere disciplinare, di natura sanzionatoria, a fronte di comportamenti del lavoratore che costituiscano inosservanza degli obblighi contrattuali. Da qui la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti del lavoratore inadempiente.

È importante sapere che, il mancato rispetto della procedura (sono parecchie le norme procedurali da osservare), rende nulla la sanzione.

È superfluo dire che particolare rilievo riveste il rispetto delle procedure per la sanzione maggiormente rilevante comminabile al lavoratore: il licenziamento disciplinare.

FRANCO RUSSO - COORDINAMENTO NAZIONALE UVL SISTEMA SERVIZI CGIL

InfoService - Consulenza Online in tempo reale sui problemi del lavoro <http://www.cgil.it/Infoservice/>