L'AZIONE SOCIALE LEVA DEL CAMBIAMENTO

Dal 29 al 31 ottobre a Rocca di Papa il primo Festival Internazionale del Lavoro. Tre giorni di confronto sui temi economici e sulla necessità che la centralità del lavoro sia condizione fondamentale per lo sviluppo e la crescita

Lo hanno già definito la Cernobbio del lavoro. Il primo ***Festival Internazionale del Lavoro nella società globale*** - Rocca di Papa (Roma) dal 29 al 31 ottobre - non sarà tuttavia un doppione del Forum di Confindustria. Si tratta semmai di analizzare i temi economici, partendo dalle tesi cisline: la centralità del lavoro, il protagonismo dei corpi intermedi, la partecipazione dei lavoratori nelle decisioni di politica economica e aziendale. Mai come in questo anno difficile, le proposte del riformismo sindacale fanno breccia nell'economia della conoscenza e della contrattazione, valore estrinsecato nella capacità del sindacalismo partecipativo di fare del lavoro il volano fondamentale per la trasformazione dei rapporti sociali. Il Festival del Lavoro (*www.festivalinternazionaledellavoro.it*), dunque, chiamerà gli attori economici e finanziari, la politica nazionale e internazionale a discutere sulla natura sindacale delle riforme che attendono il Paese. Democrazia economica, tutele del lavoro, centralità del lavoratore come proiezione della centralità della persona, nuove tecnologie, azione sociale della persona come leva per il cambiamento, sensibilità eco solidale. La Cisl riparte da questi temi per coinvolgere in una visione tutta nuova finanza, economia e politica: tenendo sempre in mente che la subordinazione di quest'ultima alle prime due ha diffuso quei germi che hanno generato la crisi più grave degli ultimi 70 anni. "Attori sociali, sviluppo economico, ampliamento democratico", sarà il canovaccio su cui verterà il dibattito nel prossimo fine settimana, su cui si concentreranno, tra gli altri Raffaele Bonanni, Maurizio Sacconi, Alberto Bombassei, Dominique Strauss-Kahn, Guy Ryder, Agostino Megale, Domenico Proietti, Giuseppe Fioroni, Giuseppe Gallo, Domenico De Masi, Carlo Scotti, Stefano Parisi ed esponenti dell'economia sociale del mondo accademico anglosassone. Il programma del Festival, rileva Bonanni, è al contempo un'opportunità e una sfida, a cui non è sufficiente dare non risposte e indicazioni. Occorrono infatti "impegni precisi da parte di tutti coloro che hanno oggi responsabilità di governo a livello nazionale, europeo e internazionale". La politica, spiega il segretario generale della Cisl, "deve tornare a regolare i fenomeni economici e sociali". E' quell'impegno "coerente" che chiede via Po per avviare un nuovo ciclo di riforme "che ponga al centro lo sviluppo dell'occupazione e la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa".

Pierpaolo Arzilla

Licenziamento e uso del congedo parentale: cambiano le regole

Cambiano le regole per il calcolo dell'indennità di licenziamento, quando legata all'uso del cosiddetto periodo di congedo parentale.
Infatti, "l'indennità di licenziamento di un lavoratore a tempo pieno, licenziato durante un congedo parentale in cui lavora a tempo parziale, si calcola sulla base della sua retribuzione a tempo pieno".
Questo è quanto afferma la Corte di giustizia europea con una sentenza pubblicata ieri a Lussemburgo. I giudici hanno tenuto a sottolineare che, in particolare, "una riduzione dei diritti che discendono dal rapporto di lavoro in caso di congedo parentale potrebbe dissuadere il lavoratore dal fruire del congedo stesso, e incitare il datore di lavoro a licenziare, tra i lavoratori, quelli che si trovino proprio in una situazione di congedo parentale".
La sentenza pregiudiziale è relativa, nello specifico, alla causa presentata da una cittadina belga che al momento del licenziamento aveva ricevuto dall'azienda un' indennità ridotta, non calcolata cioè sulla base della retribuzione piena che avrebbe percepito se non avesse beneficiato di un congedo parentale.
Interrogati al riguardo dalla Corte di Cassazione belga, i giudici europei affermano come principio la regola per la quale "l'accordo quadro sul congedo parentale prevede che i diritti acquisiti o in via di acquisizione, da parte del lavoratore, alla data di inizio del congedo parentale restino immutati fino alla fine del congedo stesso".
Da questo ragionamento discende che l'accordo quadro sul congedo parentale non ammette che l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento. E questo, in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, (senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso) del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo pieno, nel momento in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale.

G.Ga.

Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
ADAPT

Filo diretto con il Centro Biagi/102

Pandemia e i rischi sui luoghi di lavoro

L'emergenza della influenza pandemica AH1N1v, nata in Messico e negli Stati Uniti nella primavera del 2009 e propagatasi in maniera assai rapida nella maggior parte dei Paesi del mondo, riporta l'attenzione sul fenomeno "influenza" quale importante problema di sanità pubblica ed economico. Per la Commissione europea la pandemia non è solo un pericolo per la salute, ma anche per la società e l'economia. Si teme che, se sarà molto grave, "l'assenteismo tra i lavoratori sani aumenterà", con interruzione dei processi produttivi, aumento dei costi, crollo della produttività, rallentamento della fragile ripresa.
È evidente l'impatto della influenza pandemica sulla organizzazione del lavoro e sugli ambienti di lavoro. Il rischio di trasmissione è condizionato dalla condivisione di spazi in ambienti confinati e da attività che espongono a contatto con il pubblico. L'11 settembre il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha reso note alcune Raccomandazioni generali ad interim per la riduzione del rischio espositivo in corso di pandemia influenzale nei luoghi di lavoro. Si tratta di misure organizzative per la predisposizione dei dispositivi di protezione individuale, l'uso di sostanze disinfettanti ed igienizzanti, la adozione di comportamenti prudenziali tra colleghi. Sono indicate anche attività specifiche, alcune con la collaborazione del medico competente. Corretta informazione sull'uso di mascherine e identificazione dei dipendenti essenziali al ciclo produttivo da sottoporre a vaccinazione, aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, appositi protocolli per l'ipotesi di dipendenti con sintomi di influenza sul luogo di lavoro. Particolare attenzione è riservata alle lavoratrici in gravidanza e ai lavoratori in missione. In un'ottica di conciliazione vita-lavoro, la raccomandazione promuove la pianificazione di assenze per non disincentivare i lavoratori a rimanere a casa, anche per la cura di familiari ammalati e, eventualmente, dei figli minorenni in caso di interruzione di attività didattiche per focolai epidemici. Il documento, ad un mese dalla sua diffusione, non ha sollevato un adeguato livello di attenzione. Il richiamo mediatico è ancora esclusivamente concentrato sulle dimensioni transfrontaliera, domestica e collettiva generale. Un contributo dovrebbe arrivare dal mondo produttivo e del lavoro, chiamato responsabilmente a fornire idonee risposte organizzative per limitare l'impatto dell' influenza e di una eventuale pandemia sulle rispettive attività. I lavoratori più esposti sono gli addetti del settore sanitario e di assistenza alla persona e gli operatori del settore della navigazione aerea e marittima. Rispetto a questi ultimi il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha emanato specifiche Raccomandazioni ad interim: prevenzione e gestione di casi di influenza a bordo di navi. A rischio sono tutte quelle attività particolarmente esposte al freddo ed a continui cambi della temperatura (es. trasformazione delle carni, depositi frigoriferi, costruzioni, manutenzione di linee elettriche e di condotte di gas, sistemi stradali, agricoltura, pesca). La moderna concezione della tutela della salute e sicurezza, improntata ad un'attenta valutazione dei rischi e al conseguente costante aggiornamento del relativo documento, è strategica. Ancora di più dopo la riforma del TU sicurezza dello scorso agosto, è fondamentale il documento di valutazione dei rischi, uno strumento dinamico di prevenzione, aperto alla integrazione dei cosiddetti "nuovi rischi", anche di quelli transitori e stagionali. Siamo quindi in presenza di una nuova sfida a superare il retaggio di una cultura della sicurezza in termini di oneri, adempimenti formali e sanzioni. È anche una occasione per apprezzare il contributo delle attività produttive non solo economico, ma anche allo sviluppo e alla coesione sociale.

Maria Giovannone
Michele Tiraboschi

Approfondimenti
Il documento Raccomandazioni generali ad interim per la riduzione del rischio espositivo in corso di pandemia influenzale nei luoghi di lavoro è consultabile in M. Giovannone, M. Tiraboschi (a cura di), Pandemia influenzale e valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro, Bollettino Speciale Adapt, 7 ottobre 2009, n. 11, all'interno del quale sono reperibili anche ulteriori materiale e commenti.