

A tu per tu con il sindacato – Speciale

a cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Ferruccio Fiorot

Segretario nazionale Fisascat-Cisl

Come ha conosciuto il mondo sindacale? Quali sono stati i suoi primi passi nella Fisascat?

La mia vita sindacale inizia nei primi anni Settanta, anni in cui molto giovane ho incominciato a lavorare. C'era il vento giusto negli anni Settanta per approcciare le vicende sociali ed io mi sono interessato immediatamente di sindacato. Dopo pochi mesi che ero in azienda sono stato eletto rappresentante sindacale aziendale, in quelle che allora erano le commissioni interne. A metà anni Settanta ho cominciato ad operare a tempo pieno per il sindacato prima nei Metalmeccanici poi nella Federchimici, poi in confederazione a Pordenone per otto anni e infine sono arrivato alla Fisascat di Padova e da lì alla Federazione nazionale. Ho cambiato categoria e anche territorio. Per effetto di quelle esperienze ho maturato una visione più completa dell'organizzazione. Alla fine degli anni Settanta primi/anni Ottanta ho vissuto direttamente il decentramento sindacale attraverso un'esperienza pluricategoriale nella zona della Pedemontana Pordenonese, ho seguito anche le categorie del pubblico impiego, dei meccanici, degli edili, dei chimici. Ho fatto un'esperienza ampia che mi ha arricchito di

valori, strumenti e conoscenze che mi hanno aiutato in tutta la mia vita sindacale.

Il CCNL (art.13) prevede una Commissione permanente per le pari opportunità. Si rivolge anche alle pari opportunità per i lavoratori disabili?

Tecnicamente, la commissione si rivolge alle pari opportunità di genere, quindi in particolare al monitoraggio della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile e delle sue dinamiche.

Per la situazione dei lavoratori disabili e per eventuali interventi in loro favore, il riferimento sindacale diretto è quello della rappresentanza sindacale aziendale che è in grado di farsi carico dei loro problemi e di affrontarli con la direzione aziendale.

Per la particolarità della condizione dei disabili posso testimoniare che nella mia esperienza sindacale ho potuto constatare nei loro confronti una adeguata sensibilità nei luoghi di lavoro.

Il CCNL all'art. 73 «Genitori di portatori di

handicap» prevede un diritto di precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i genitori di portatori di handicap grave. Come nasce tale disposizione?

Notoriamente per effetto dei nastri orari dilatati nel settore del terziario i lavoratori genitori di figli portatori di handicap titolari di un lavoro a tempo pieno spesso mal conciliano il lavoro con le cure del proprio figlio. Questa situazione di disagio è stata assunta dal sindacato e inserita nelle richieste per il rinnovo del contratto, ottenendo per questi lavoratori la possibilità di esercitare il diritto di precedenza per trasformare il loro contratto da tempo pieno a tempo parziale.

Ha un riscontro quantitativo di questa previsione, cioè quanti genitori hanno aderito? O uno “culturale”, cioè è stata apprezzata o ne è stato chiesto una maggiore diffusione?

I lavoratori che accudiscono figli o familiari disabili, non tutti sono interessati a chiedere il tempo parziale, in quanto molto probabilmente hanno anche altri familiari che li aiutano nelle cure del disabile. Però nei casi in cui il lavoratore richiede la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, viene normalmente tempestivamente soddisfatto. A tal proposito si può dire che tali richieste vengono esaudite senza troppi problemi da parte delle aziende, anche perché non rappresentano un problema di costi.

Statistiche di quanti hanno usufruito di questa norma non ce ne sono. È una norma che è stata fortemente apprezzata dai lavoratori interessati che non trova attualmente particolari richieste di estensione in quanto l'orario di lavoro nel settore terziario, commercio, servizi è ampiamente connotato di figure di lavoratori a tempo parziale.

Il Capo VII, art. 94 recita: «Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettuale leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della legge n. 68/99». Come nasce tale disposizione? Come viene poi concretamente attuata?

Per favorire l'occupabilità dei lavoratori disabili la legge n. 68/1999 aveva previsto una serie di agevolazioni per le imprese derogando a vincoli di legge e di norme contrattuali che riguardavano il mercato del lavoro.

Come parti sociali abbiamo recepito nel CCNL le disposizioni di tale legge offrendo con ciò la possibilità a livello decentrato di poter disciplinare le deroghe previste e offrire così uno strumento normativo che potesse agevolare l'assunzione dei disabili.

Il Fondo sanitario integrativo EST e Cassa assistenza sanitaria “Qu.A.S.” tutelano anche i lavoratori disabili? E i familiari non-autosufficienti?

I Fondi integrativi sanitari previsti dai contratti nazionali, tutelano tutti i lavoratori iscritti ai Fondi, quindi anche i lavoratori disabili. Il Fondo di Assistenza sanitaria integrativa, denominato Est e il Fondo di Assistenza per i Quadri, denominato “Qu.A.S.”.

non prevedono l'ammissione all'assistenza dei familiari degli iscritti.

Questi Fondi erogano una serie di prestazioni sanitarie elencate in un apposito nomenclatore e sono molte apprezzate dalla generalità dei lavoratori del terziario, del commercio e dei servizi.

L'art. 141 definisce che le modalità di espletamento del «lavoro domenicale» vengano definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, ma che comunque non saranno tenuti ad assicurarlo «i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi». La tutela derivante dal contratto di primo livello è interessante, ma perché non è estesa al lavoratore disabile?

Le aperture degli esercizi commerciali nei giorni festivi e domenicali è abbastanza recente, è dal 1998 che con la cosiddetta legge Bersani si sono date queste opportunità alle imprese, poi nel tempo la questione si è evoluta fino ad arrivare alle liberalizzazioni di Monti. Contro questo “inutile” provvedimento, il sindacato si sta ancora mobilitando

per modificarlo sensibilmente.

Parallelamente alle aperture domenicali e alla conseguente richiesta ai lavoratori di lavorare la domenica, si è manifestato un particolare disagio per alcuni di essi: madri

con figli piccoli o persone che assistevano familiari portatori di handicap; questi lavoratori chiedevano, infatti, al sindacato di essere maggiormente tutelati attraverso la previsione della esenzione dalle prestazioni domenicali.

Nei contratti quindi siamo riusciti a far recepire una norma che ha dato una risposta soddisfacente a questa tipologia di lavoratori. La soluzione è stata anche apprezzata dagli altri lavoratori.

Per quanto riguarda direttamente i lavoratori disabili non c'è una previsione dell'esonero dalla prestazione domenicale, tale richiesta sarà oggetto del prossimo rinnovo contrattuale. Va ricordato però che questi lavoratori già alcune tutele hanno attraverso il godimento di permessi retribuiti previsti dalla legge n. 104 che permettono loro di poter assentarsi dal lavoro nelle giornate di cura o di maggior sofferenza.

In via generale comunque il lavoro in domenica non crea certo più difficoltà al disabile rispetto agli altri lavoratori; lavorare la domenica di fatto non comporta un aggravio della propria condizione di salute, salvo che non abbia una particolare assistenza che la domenica non sia garantita o per questioni legate alla fruibilità dei trasporti pubblici. La condizione del disabile deve essere una condizione che va sempre monitorata e tutelata.

L'art. 181 prevede che l'«aspettativa non retribuita per malattia» di 120 giorni, da sommare ai 180 giorni previsti per la conservazione del posto di lavoro, alla sola condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. In caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà inoltre fruire di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. Per questi lavoratori, i primi 60 giorni dell'aspettativa saranno indennizzati al 100%. È questa una previsione di tutela molto interessante. Come nasce? Come vengono certificate le «terapie salvavita»?

Trecento giorni di conservazione del posto di lavoro, di cui 180 retribuiti, di assenza per malattia nell'anno solare sembrerebbero più che sufficienti per garantirsi la guarigione ed il rientro nel luogo di lavoro, di norma va così ma ci sono anche casi di malattia/o infortuni extra professionali che necessitano di un tempo maggiore. In particolare la norma contrattuale prevede un periodo più lungo di conservazione del posto di lavoro per quei lavoratori colpiti da patologie gravi che comportino terapie salvavita.

Questa norma ha pochi costi per l'azienda, tiene ancorata la persona al lavoro e offre alla stessa in termini di prospettiva anche una speranza di ritorno alla normalità.

La terminologia «patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita», è stata adottata da una definizione contenuta in una circolare interpretativa dal Ministero della funzione pubblica che indicava anche una serie di patologie da ritenersi conformi a tale terminologia. È stata una mediazione perché fare un elenco di tutte le malattie avrebbe comportato il rischio di discriminare le escluse; invece in questo modo, abbiamo dato una dicitura generica, ma comunque in grado di fornire un aggancio contrattuale dirimente per chiarire eventuali interpretazioni diverse tra le parti.

Tali patologie sono certificate dai medici del servizio socio sanitario.

In caso di lavoratori infortunati sul lavoro, l'art. 182 prevede la conservazione del posto con un'aspettativa non retribuita per un periodo prolungato, rispetto ai 180 giorni, fino a tutta la durata dell'infortunio. Come nasce tale disposizione?

La questione è stata oggetto di discussione in molti rinnovi contrattuali, finché siamo riusciti a trovare una declinazione che dà una importante tutela agli infortunati sul lavoro. Nasce da un fatto molto semplice: se un lavoratore si ammala, può non dipendere dalle condizioni di lavoro; ma se si infortuna sul lavoro, dipende dalle condizioni di lavoro. In tal senso l'azienda ha quindi una responsabilità precisa. In passato il lavoratore infortunato seriamente rischiava il posto se non era in condizioni di rientrare al lavoro entro la fine del periodo di importo. Ora con questa norma il lavoratore infortunato mantiene il posto di lavoro fino a guarigione

clinica o fino alla chiusura dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Le è mai capitato nella vita di categoria o nella vita in confederazione di conoscere sindacalisti che avessero loro stessi una disabilità? Crede che aver a che fare direttamente con la disabilità, da vicino, cambi l'ottica di chi fa sindacato?

Ho conosciuto un collega che aveva bisogno di emodialisi molto frequenti era in attesa di un trapianto.

Aver a che fare con la disabilità non fa cambiare l'ottica di chi fa il mio mestiere, ma sicuramente ne aumenta la sensibilità, le conoscenze ed il grado di valorizzare socialmente queste esperienze.

Ma a mio avviso la nostra capacità di risposta non nasce esclusivamente dall'aver o meno direttamente una disabilità. Ciascuno di noi ha, o ha avuto in casa, situazioni di salute che, in misura maggiore o minore, riguardano la disabilità. La nostra sensibilità dipende da quanto siamo capaci di valorizzare queste componenti. Non è necessario avere un collega disabile, ma è necessario essere capaci di ascoltare in azienda quando queste persone, che sono deboli, parlano con te dei propri problemi. E, quando hanno il coraggio di farlo, lo fanno in maniera aperta e ti devi caricare dell'insieme dei loro problemi.

E il livello più capace di cogliere le questioni relative alla disabilità a tuo avviso è il rapporto vertenziale tra RSU e impresa, o esistono dei luoghi, delle commissioni?

Il rapporto diretto in azienda, è quello il canale più rapido. A volte quando si demanda il problema allo studio di una commissione vuol dire che non si vuol risolvere il problema. Proprio per questo credo che anche su queste tematiche la dimensione più concreta per dare risposta agli interessati sia quella aziendale. Nella dimensione aziendale infatti si toccano con mano le situazioni ed è più facile comprendere e risolvere i problemi.

Quali sono le finalità dell'EBINTER? Come opera? Si rivolge anche a lavoratori disabili o che assistono familiari non-autosufficienti?

È un organismo nazionale che punta a promuovere e far sviluppare la bilateralità in tutti i territori italiani. EBINTER, la cui fonte costitutiva è il CCNL, è l'ente nazionale, poi ogni provincia ha costituito il proprio ente territoriale cui è destinata la quasi totalità delle risorse raccolte da EBINTER. Con queste risorse gli enti bilaterali categoriali promuovono formazione, interventi e sussidi a favore dei lavoratori, sostegno al reddito. Anche negli enti territoriali si riscontra una forte attenzione a favore dei disabili, molti Enti infatti prevedono tra i loro sussidi interventi una tantum annui di sostegno al reddito familiare per chi ha figli portatori di handicap.

Avete una mappatura degli interventi degli organismi paritetici provinciali?

Abbiamo una mappatura degli enti e ci stiamo attrezzando per farne una sulla variegata tipologia di interventi territoriali.

Vi sono altre disposizioni nella contrattazione di primo livello che si rivolgono a lavoratori disabili o che assistono parenti non-autosufficienti? Conosce esempi di contrattazione integrativa particolarmente interessanti in questo ambito?

Non mi vengono in mente. Gran parte di gruppi nazionali del commercio, che seguo, non hanno nulla di più rispetto a quanto ci siamo già detti. Se mi vengono in mente altri casi, li segnalo.