



Editoriale Uno Spazio di Democrazia

Sommario

Editoriale

01. Uno spazio di democrazia

Focus

02. Enti Previdenziali Privatizzati: Aperto il tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto

03. Memorandum Ministero del Lavoro-ADePP

Notizie dagli Enti

07. Attivazione del nuovissimo centro servizi mobbing

08. Decalogo Anti-Mobbing

Normativa

09. L'Agenzia ARAN



Grazie all'impegno di alcuni fantastici colleghi proviamo a costruire uno spazio dove sarà possibile ragionare, comunicare, informarsi, far circolare le idee.

Abbiamo così a disposizione il nostro sito, una vetrina ma anche un contenitore: offriremo così notizie sul nostro Coordinamento, sui nostri Enti, sui nostri contratti.

L'info uil sarà invece il nostro strumento di comunicazione, un organo di informazione dedicato agli iscritti che si cimenterà sui temi

afferenti il mondo del lavoro, che dia la possibilità di far conoscere la vita nei nostri Enti, che dia la possibilità di dare una "voce" alla nostra gente. Uno spazio di democrazia che sapremo sfruttare.

Il Rinnovo Perenne

Il tempo è impazzito, la congiuntura economica gravissima, il calcio non è più uno sport, siamo tutti stressati per la vita frenetica che conduciamo e siamo sotto rinnovo contrattuale. Il fatto di essere sotto rinnovo del contratto è diventata oramai una condizione permanente: non si fa in tempo a chiudere un biennio che già l'altro incombe. Pubblici o privati ogni due anni si deve consumare quello che oramai ha assunto l'aspetto di un rito, le regole del cerimoniale dettate dall'accordo del luglio 93, un aggancio all'inflazione che ha eroso il potere di acquisto dei salari laddove non si è voluto o potuto recuperare nella contrattazione integrativa agganciata alla produttività. Certo le realtà contrattuali sono difficilmente paragonabili, nel privato abbiamo due livelli di contrattazione economici reali, nel pubblico le risorse destinate ai rinnovi pagano oramai tutti gli incrementi: dal minimo tabellare al salario accessorio o ai passaggi di livello economico.

Ma ha ancora senso una contrattazione nazionale economica biennale? La dilatazione fisiologica dei tempi di contrattazione porta troppo spesso al ritardato pagamento degli incrementi che, ricordiamo, sono finalizzati al recupero del potere di acquisto. Forse la moneta unica e un diverso contesto di riferimento economico europeo, che depotenziano il rischio inflattivo, potrebbe far pensare a nuovi strumenti di adeguamento automatico dei salari restituendo alla contrattazione un ruolo più propriamente rivendicativo.

Comunque va rivista la cadenza contrattuale, facendo coincidere la decorrenza economica con quella normativa, semmai portando entrambe a cadenza triennale.

E' giusto che si debba lottare per mantenere quello che si è già ottenuto, non è giusto che quello che si è già ottenuto sia il massimo obiettivo cui si possa mirare.

Gerardo Romano

Enti Previdenziali Privatizzati:

Aperto il tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto

RINNOVO CCNL 2008

Si è svolto ieri, 16 aprile, il primo incontro tra l'ADEPP e le Organizzazioni Sindacali per il rinnovo del Contratto Nazionale, scaduto a dicembre scorso e che prevede la trattazione sia dell'aspetto economico che di quello normativo. La prima seduta, come prevedibile, ha avuto un carattere assolutamente interlocutorio, vista l'ampiezza e la complessità della materia. Presenti al tavolo, oltre alla delegazione della parte datoriale (quasi tutte le casse erano rappresentate da Presidenti, Vice o Direttori Generali), le delegazioni nazionali dei sindacati di categoria.

Ad introdurre i lavori è stato chiamato il Vice Presidente dell'ADEPP, nonché presidente della Cassa Commercialisti, dott. Pastore il quale ha illustrato a grandi linee l'ipotesi di piattaforma proposta dalla parte datoriale. Sostanzialmente una serie di variazioni che toccano quasi tutti gli ambiti del precedente accordo, rivedendo da un punto di vista normativo molti aspetti del contratto stesso, non ultimo quello della sua durata (proposta sui tre anni).

Ad aprire gli interventi è stato

chiamato il Segretario Nazionale Uil del comparto Gerardo Romano il quale ha fatto un rapido excursus sugli argomenti oggetto di contrattazione, ad iniziare dal nuovo assetto organizzativo fino all'aspetto economico da migliorare, dalla formazione dei lavoratori alla disciplina sindacale, dalle aree contrattuali alla necessità di mantenere la giusta importanza alle contrattazioni di secondo livello.

Sulla stessa falsariga gli interventi che si sono succeduti. A partire da quello di Graziosi (Cisal), che ha confermato quanto detto da Romano. Così anche Garzi (Cgil) il quale ha anche fatto un rapido accenno al "paniere" poco applicabile ai dipendenti delle Casse. Nardella (Cisl) ha centrato l'attenzione sulle diversità di struttura dell'ente Onaosi verso cui Pepe (Ugl) ha proposto addirittura una trattativa separata. Altra voce d'accordo a non svilire la contrattazione di secondo livello è stata quella di Fofi (Rdb) che ha posto l'accento anche sulla necessità di costituire delle commissioni per la discussione dei vari argomenti del contratto, primo fra tutti quelli riguardanti il riordino delle de-

claratorie.

Sassone (Confedir) e Pinto (Confisal) hanno completato il quadro degli interventi. La parola è tornata di nuovo a Pastore che ha proposto l'aggiornamento della seduta per poter confrontare la "bozza" datoriale con una piattaforma elaborata dai sindacati. Romano ha chiesto un congruo tempo per analizzare le proposte dell'ADEPP, presentare una piattaforma auspicabilmente (ma non obbligatoriamente) unitaria e per effettuare i giusti calcoli per il rinnovo della parte economica.

La proposta di Romano ha trovato pieno consenso nei rappresentanti delle altre sigle che hanno convenuto di incontrarsi nuovamente il 7 maggio. Si avvieranno, intanto, le "consultazioni" tra le varie sigle per trovare una linea comune da seguire e portare sul tavolo della trattativa.

Domenico Niglio

Memorandum Ministero del Lavoro-ADePP

14, Aprile, 2008 - Riportiamo di seguito un documento dello scorso 8 Aprile, avente ad oggetto il Riordino Organico della normativa che disciplina gli enti previdenziali privati. Riteniamo che lo stesso fornisca importanti spunti di discussione.

"MEMORANDUM" PER IL RIORDINO ORGANICO DELLA NORMATIVA CHE DISCIPLINA GLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI (D.Lgs. o. 509/94 e D.Lgs. o. 103/96)

Premessa

Il sistema degli Enti previdenziali privatizzati e privati (da qui in avanti per semplicità "Casse") vanta oramai un'esperienza quindicennale: un periodo che consente oggi di fare delle valutazioni su ciò che positivamente è stato conseguito in questo settore e, contestualmente, sugli elementi di criticità che ancora lo accompagnano.

Spesso le Casse si sono trovate ad operare in un contesto di incertezza normativa, di fronte a interventi legislativi che, pur apparendo in alcuni casi poco influenti, in fase attuativa, sono risultati rilevanti per il loro campo d'azione. Nello stesso tempo, il sistema delle Casse è andato acquisendo un ruolo crescente, non solo perché le categorie professionali interessate hanno registrato una dinamica mediamente sostenuta, con un conseguente aumento di peso sulla platea dei lavoratori protetti dalla previdenza obbligatoria, ma anche per le maggiori complessi-

tà della gestione derivanti dall'accumulo delle riserve e da una più ampia articolazione degli obiettivi.

Tanto la valutazione dell'esperienza acquisita, quanto la necessità di un contesto operativo più definito e stabile, inducono a ritenere ormai necessario un progetto di riassetto organico della disciplina, da perseguire con uno specifico disegno di legge, delineato attraverso un percorso condiviso e partecipato dalle stesse Casse. La brusca interruzione dell'attività di Governo ha bloccato questo intento. Tuttavia, affinché non vada persa l'utilità degli approfondimenti e delle discussioni avvenute in frequenti momenti di incontro, con reciproca collaborazione, su temi di grande interesse, si ritiene opportuno focalizzare l'impegno fin qui speso in un documento che contempli le questioni principali, sulle quali si sono raggiunti punti di importante condivisione.

L'obiettivo è di pervenire ad un documento di sintesi condiviso ("memorandum"), in cui definire le linee guida che possano utilmente servire da punto di partenza per le scelte e l'attività legislativa del futuro Governo. Di seguito, si espongono quindi sinteticamente i punti di discussione di maggior rilievo.

1. Natura giuridica degli Enti privati nell'ambito della previdenza obbligatoria

Nell'ottica di un provvedimento di riforma organica, è prioritario chiarire in modo definitivo quali siano gli effetti che ricadono su

importanti aspetti di strategia e di gestione delle Casse connessi alla loro natura giuridica. L'applicabilità o meno di talune norme nate per esigenze di finanza pubblica e, dunque, relative al solo comparto degli enti pubblici, rischiano infatti di creare situazioni controverse, legate a meri meccanismi interpretativi che non tengono conto delle prerogative di autonomia decisionale intrinseche alla natura privata delle Casse. La decisione del TAR Lazio 1938/2008 definisce conclusivamente la natura privata di detti enti e l'esclusione dall'elenco ISTAT. Di conseguenza sarebbe opportuno che circolari e atti amministrativi siano coerenti con tale principio. Ne consegue un modello di gestioni private in cui lo Stato non è più gestore ed erogatore diretto dei servizi ma assume il ruolo di regolatore. In tale sistema, il soddisfacimento dei diritti degli iscritti viene affidato, con autonomia normativa e gestionale, a soggetti privati (le Casse), mentre la pubblica amministrazione fissa regole compatibili con la natura privata ed esercita un'attività propria di vigilanza, nell'ottica di un efficace raggiungimento degli obiettivi. Nel sistema italiano, la funzione previdenziale è costituzionalmente garantita e ciò comporta che agli ambiti di autonomia riconosciuta alle Casse si accompagni necessariamente una loro responsabilizzazione. In questo senso va ben definito il ruolo dello Stato e l'autonomia riconosciuta alle Casse. Tale autonomia, infatti, deve essere funzionale ad una precisa e puntuale esigenza di sostenibilità finanziaria nel lungo periodo. La devoluzione della

funzione previdenziale a soggetti privati, mentre comporta per questi ultimi precise responsabilità economiche e patrimoniali, non esclude tuttavia un ruolo di regolatore da parte dello Stato, nell'ambito della riconosciuta natura privata delle Casse.

L'obiettivo imprescindibile che si intende perseguire è, dunque, di ribadire la natura giuridica privata degli Enti previdenziali dei liberi professionisti ma contestualmente coniugarla con le finalità costituzionalmente previste per la previdenza.

2. Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli deve corrispondere a caratteri di chiara rispondenza alle finalità istituzionali, nel rispetto della natura giuridica degli enti e della dovuta tutela previdenziale degli iscritti, in virtù dell'obbligatorietà dell'adesione che non consente di poter optare per un diverso gestore, come può invece accadere nel pilastro della previdenza complementare.

Pertanto, preso atto delle attuali modalità operative dei Ministeri vigilanti, gli obiettivi da realizzare stabilmente dovrebbero basarsi sui seguenti presupposti:

- i controlli su delibere inerenti modifiche degli organi istituzionali o questioni relative a piani di investimento non possono che riguardare il profilo della legittimità. Da ciò discende che i controlli sui portafogli delle Casse dovranno basarsi su metodi di analisi complessivi, di livello aggregato e non limitati alla singola operazione;

- nell'ambito delle modalità di controllo, quanto previsto dal comma 763 della Legge Finanziaria per il 2007 deve avere una finalità specificatamente indirizzata a verificare la sostenibilità finanziaria del debito previdenziale nel medio e lungo termine. Con il limite in cui tale procedimento adotti forme di controllo compatibili con il merito dei parametri di funzionamento di singole Casse (calcolo delle prestazioni, aliquote contributive, ecc.), orientandosi anche all'adeguatezza delle prestazioni maturande, è auspicabile che la funzione di controllo ministeriale evolva verso forme collaborative, ove, nella ricerca dei rimedi ai fattori di criticità, le Casse stesse siano chiamate a individuare azioni correttive, valutate con le strutture ministeriali;

- è opportuna l'adozione di un sistema di indicatori sintetici, finalizzato a consolidare una prassi di accountability in relazione alla correttezza e all'opportunità delle scelte gestionali degli amministratori del fondo. In tale contesto, alle amministrazioni di vigilanza spetta la verifica sull'applicazione omogenea degli indicatori da parte delle Casse, anche al fine di consentire adeguati confronti. In virtù di queste procedure, si valorizzano i poteri degli organi delle Casse, eletti e designati dagli iscritti.

3. Gestione

- a) Regime fiscale. Le Casse sono sottoposte ad un regime fiscale di tassazione sul modello ETT (esenzione dalla tassazione dei contributi previdenziali, tassa-

zione dei redditi patrimoniali, tassazione delle prestazioni previdenziali erogate), a fronte del modello EET (Tassazione dei soli trattamenti previdenziali) applicato al sistema della previdenza obbligatoria gestita dagli Enti pubblici. Rispetto a questi ultimi, gli Enti privati sono soggetti passivi ai fini IRES, subiscono la tassazione dei proventi generati dalle gestioni patrimoniali mobiliari ed immobiliari e non possono detrarre l'IVA sostenuta per effettuare investimenti immobiliari. Considerando l'obbligatorietà e la finalità strettamente previdenziale del risparmio accumulato e valorizzato con la gestione del patrimonio, l'obiettivo è di passare gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica ad un sistema di tassazione di tipo EET, che scioglierebbe le scelte di gestione da condizionamenti di natura fiscale.

- b) Costi amministrativi. In un modello operativo-gestionale in cui gli amministratori hanno libertà discrezionale nelle scelte organizzative dell'attività, il sistema di controllo sui costi amministrativi più opportuno appare quello fondato sulla trasparenza e sulla comunicazione, attraverso l'utilizzo di indicatori sintetici, da compararsi o da relazionarsi alle condizionidelle singole Casse e sotto i vari aspetti. Si reputa, invece, poco adeguata l'introduzione di controlli statali diretti sulle voci di spesa (es. vincoli derivanti dall'appartenenza all'elenco ISTAT, considerati inapplicabili anche da una recente sentenza TAR). L'applicabilità al sistema delle Casse

delle norme previste dal codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 163/2006) è un argomento che va invece ulteriormente approfondito, per cercare di trovare una giusta sintesi tra la necessità di dare massima trasparenza alle procedure di appalto, senza creare inutili appesantimenti, con negativi effetti sui costi contrattuali. Va ricordato che gli Enti in questione risulterebbero maggiormente incisi in termini di oneri laddove non fosse rimossa l'applicabilità delle norme di cui innanzi. In tal senso, nell'ambito del più puntuale inquadramento giuridico, è ipotizzabile l'assimilazione delle Casse ai concessionari di pubblico servizio.

c) Sinergie. Il perseguimento di una maggiore efficienza gestionale non deve passare necessariamente attraverso piani di fusione o di accorpamento tra Casse, ma può opportunamente esplicarsi nelle cosiddette "economie di scala e di scopo", ove più enti, attraverso accordi di tipo consortile, utilizzino congiuntamente determinate strutture o attività di servizio, inerenti una o più funzioni. Al perseguimento di queste politiche, un importante ruolo propulsivo può essere conferito da incentivazioni di carattere fiscale. Le fusioni tra Casse, laddove sussistenti le condizioni e i presupposti finalizzati ad accertare in ogni caso la garanzia di sostenibilità, possono essere previste per espressa volontà esclusiva e congiunta delle medesime Casse. In tale ipotesi, e in particolare laddove ritenute utili per attenuare il rischio demografico legato a presenze di platee di iscritti molto ristrette e/o

numericamente declinanti, che può incidere negativamente sulla sostenibilità finanziaria, occorrerà individuare precisi percorsi e condivisi parametri di confronto.

4. Adeguatezza e sicurezza delle prestazioni

La necessità di ottenere obiettivi condivisi in termini di adeguatezza dei trattamenti, come elemento sostanziale per la sostenibilità "sociale" di un sistema di previdenza del pilastro obbligatorio, richiede soluzioni legislative aventi la finalità di incrementare le risorse finanziarie destinabili alla funzione di tipo assicurativo previdenziale e a quella di natura assistenziale. Va sottolineato che il tema dell'adeguatezza non riguarda solo le Casse nate con il D.Lgs. 103 del 1996 ma, in presenza di misure di adeguamento dei parametri di calcolo finalizzate alla sostenibilità finanziaria, anche le Casse privatizzate con il D.Lgs. 509 del 1994. Ciò comporta una maggiore autonomia degli Enti nella determinazione delle aliquote contributive, anche attraverso meccanismi incentivanti che mettano in relazione l'aliquota integrativa con quella soggettiva. La praticabilità di una politica delle aliquote, per quanto regolata, non deve essere ostacolata, considerando la poca fondatezza degli effetti inflazionistici di tali misure, la necessaria rispondenza che esse devono avere rispetto alla volontà degli assicurati e, da sottolineare, le finalità redistributive a cui esse possono rispondere.

La determinazione delle risorse finanziarie a supporto delle finalità previdenziali e assistenziali delle

Casse, in aggiunta ad una maggiore autonomia nella definizione delle aliquote, può essere supportata anche da una revisione, condivisa dagli assicurati, delle regole del massimale di reddito previsto dalla legge Dini, tenuto conto di una presenza relativamente più ampia di valori eccedenti il massimale stesso tra i redditi professionali. In relazione al tema dell'adeguatezza, infine, oltre alle decisioni inerenti il sistema di calcolo - vedi ad esempio il tendenziale passaggio al metodo contributivo - un adeguamento normativo deve affrontare il problema di come riconoscere ai fini della determinazione delle prestazioni l'effettiva redditività e valorizzazione del patrimonio, dal momento che per molte Casse si prospetta un'effettiva rilevanza del risultato di gestione delle riserve, in parziale analogia con modelli di gestione basati sulle regole della capitalizzazione. A tale proposito risulta indispensabile prevedere l'evoluzione verso bilanci pluriennali (triennali) che consentano una maggiore efficienza della gestione dei profili di rischio/rendimento e una conseguente maggiore redditività del patrimonio degli Enti.

5. Ulteriori punti di valutazione

Per completare il quadro degli argomenti rilevanti ai fini di un'organica revisione del sistema di previdenza obbligatoria che fa leva sulle Casse professionali, è necessario valutare un serie di ulteriori aspetti problematici, che vengo di seguito riassunti.

- Invio telematico dei Bilanci alle Amministrazioni vigilanti (Circolare

n. 36 del 19/11/2007 della RGS). Al riguardo, si può sostenere che la mera trasmissione dei bilanci per via telematica è procedura ritenuta condivisibile, nei limiti in cui tale previsione non sia in qualche modo agganciata agli obblighi incumbenti in capo agli enti pubblici e alle pubbliche amministrazioni, e laddove non incida sull'autonomia più volte riconosciuta agli enti in questione. Per contro, appare una complicazione, che ha anche un costo per le Casse, la produzione di apposite tabelle inserite nel sito della RGS, funzionali alla acquisizione di informazioni tecnico - contabili tipiche degli enti pubblici.

- Bilanci contabili. Le Casse sono tenute a trasmettere alle autorità vigilanti i bilanci preventivi e i conti consuntivi, le note di variazione al bilancio di previsione e i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti. Con riferimento alle problematiche relative a tali documenti contabili e alla funzione assegnata alla vigilanza stessa, le Casse dovranno adottare modifiche che permettano di migliorare la confrontabilità dei dati gestionali dei bilanci, attraverso la definizione di apposite linee guida funzionali alla natura di enti privati delle Casse, ovvero mediante l'adozione di modelli non imposti ma condivisi, da tradurre in norme sulla guisa dei criteri di redazione dei bilanci tecnici.

- Previdenza complementare. Le significative esperienze già avviate da talune Casse nella previdenza di secondo pilastro e la possibile

diffusione di tale processo indicano che è tempo di dare avvio a un percorso partecipato dalle stesse Casse per prendere decisioni su specifiche problematiche. Tra queste, in particolare,

- l'eventuale estensione della platea dei destinatari a liberi professionisti non iscritti alla Cassa ma anche all'Ordine di riferimento, che istituisce la forma pensionistica complementare;

- la tipologia della forma pensionistica (fondo aperto o chiuso) e il modello di governance, tenendo conto che l'orientamento di Covip in relazione al "Fondo Sanità" propende per un fondo chiuso.

- Assistenza integrativa. Alla luce dell'esperienza già acquisita in materia di assistenza integrativa (costituzione dell'EMAPI ente di mutua assistenza per i professionisti italiani), è plausibile ipotizzare che per l'effettivo lancio di forme sanitarie integrative previste dalla legge 243/04 possano essere adottate misure di incentivazione fiscale.

- Componenti del Consiglio di Indirizzo Generale (D. Lgs. n. 10311996). La legge ha stabilito che il numero dei componenti del Consiglio di Indirizzo Generale sia definito in un rapporto di un componente ogni mille iscritti. La significativa crescita del numero degli iscritti sta comportando un incremento eccessivo dei componenti, con conseguente aumento dei costi e senza vantaggi per un efficiente funzionamento dei CIG. E' necessario rivedere la norma,

modificando l'attuale rapporto, o prevedendo un limite al numero dei componenti.

- Regime fiscale semplificato per i contribuenti minimi. L'Agenzia delle Entrate ha già provveduto a specificare che il regime fiscale semplificato per i contribuenti minimi introdotto dalla Legge finanziaria 2008 non incide in alcun modo sugli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia previdenziale ed assistenziale. Qualora sussistessero dubbi interpretativi, una legge di riorganizzazione del sistema delle Casse deve assumere questo orientamento, onde evitare contraccolpi sugli equilibri finanziari e sulla stessa adeguatezza dei trattamenti previdenziali in maturazione.

UIL informa dagli Enti

SPORTELLO MOBBIING

Buone notizie dalla UILPA. Infatti, è stato attivato di recente dalla UILPA di Roma, un Centro Servizi che fungerà da Caf Patronato Adoc Sportello Mobbing Ufficio Legale. La struttura, è ospitata all'interno della sede della Uil Pubblica Amministrazione di Roma in Via Soderini n°2 (P.zza Augusto Imperatore) ed è costituita dal Caf, dal Patronato Ital, dall'Adoc, dallo "Sportello di ascolto Mobbing" e da un ufficio di Assistenza Legale in convenzione, coordinato dall'Avv. Luca Gargiani. Attivo dal 12 febbraio, Il Centro Servizi è accreditato presso la Confederazione UIL di Roma e Lazio con accordo sottoscritto in data 25 gennaio 2007.

Ecco così completarsi un percorso che aveva l'obiettivo prioritario di offrire una gamma completa di servizi ed assistenza per gli iscritti ed i cittadini che si rivolgono alla UIL. Con il Caf, attraverso i propri esperti disponibili anche a recarsi presso i posti di lavoro, si curerà il ritiro, l'elaborazione e la riconsegna dei modelli 730, nonché il rilascio delle certificazioni relative alla situazione economica dei richiedenti (Isee, Red, compilazione modello Unico Persone Fisiche, Successioni, Ici ecc.) Il Patronato Ital, fornirà tutte le risposte concernenti le posizioni previdenziali dei lavoratori pubblici e privati e gestisce totalmente le richieste di pensione. Ancora, l'Adoc, associazione di difesa dei consumatori, potrà occuparsi dei danni subiti in termini di costi, prezzi, tariffe o quanto altro possa dare il senso della iniquità o della esagerazione rispetto ai normali standard di mercato cui si è solito riferirsi. Un arma in più sarà lo "Sportello di ascolto Mobbing", che è disponibile con



vari specialisti al fine di tutelare la dignità dell'individuo nel contesto professionale, a fronte di soprusi, molestie e violenze psicologiche. Infine, l'Ufficio Legale, sarà pronto a garantire assistenza su ogni controversia attinente la sfera personale e professionale dei lavoratori, i quali potranno beneficiare del trattamento in convenzione, siano essi simpatizzanti o meno della Uil. Una sede aperta per ogni esigenza e uno strumento in più per chi desidera approfondire e tutelare le svariate situazioni lavorative.

Per fissare un appuntamento, si potranno contattare il numero di telefono, 063216724 di fax 0632023580 l'indirizzo di posta elettronica romauiil@pa.it.

Per accedere al Centro Servizi, gli orari sono continuativi dalle ore 09.30 alle ore 17.00 dal lunedì al venerdì.

Un dato preoccupante aleggia sui lavoratori Italiani, infatti, secondo l'Ispesl un milione e mezzo di lavoratori su 21 milioni di occupati in Italia sono vittime del mobbing. Nel Vecchio Continente le persone vit-

time di vessazioni sul posto di lavoro sono circa 12 milioni pari all'8% degli occupati (sondaggio Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro). Secondo il Movimento Difesa del Cittadino (Mdc) il lavoratore mobbizzato, provato emotivamente e fisicamente, rischia di commettere passi falsi che possono compromettere maggiormente il suo benessere, da qui l'importanza di non prendere decisioni irreversibili.

In questo senso, ci si batte per evitare qualunque decisione (dimissioni per disperazione o accettazione di prepensionamenti forzati, ecc.) che si possa assumere sotto la spinta emotiva, e che potrebbe rivelarsi in futuro insoddisfacente. È importante, che il lavoratore mobbizzato ponderi attentamente i provvedimenti che intende adottare, magari facendosi preventivamente aiutare da un medico e da strutture di consulenza legale come il nostro Sportello.

Ecco di seguito un Decalogo anti-mobbing con i consigli sui comportamenti che dovrebbero adottare i lavoratori vittime di mobbing per tutelare al meglio i loro diritti:

UIL informa dagli Enti

DECALOGO ANTI-MOBGING

1 Non abbandonare il posto di lavoro, soprattutto se non si ha ancora una valida alternativa di occupazione.

2 Reagire agli attacchi. È utile rispondere ai tentativi di violenza in modo calmo, ma chiaro e deciso a far notare all'aggressore e ai testimoni che la via intrapresa si identifica con un termine specifico, cioè mobbing o molestia morale.

3 Raccogliere tutte le prove possibili del presunto mobbing: note scritte con ordini di servizio (con eventuale demansionamento, trasferimenti ecc.), e-mail con i colleghi e i propri responsabili, registrazioni (di presunte molestie sessuali, minacce di trasferimento o licenziamento, ecc.) e qualsiasi altro materiale scritto che attesti una determinata situazione. Anche

una mancata risposta ad una domanda fatta per iscritto può essere una prova della degenerazione dei rapporti.

4 Annotare le date delle situazioni e dei comportamenti mobbizzanti.

5 Fare un dettagliato e cronologico resoconto dei sintomi psichici e fisici accusati e imputabili al presunto mobbing.

6 Recarsi tempestivamente presso strutture pubbliche per la diagnosi e le cure del caso (in molte città ci sono centri di salute mentale - divisione mobbing - presso policlinici universitari).

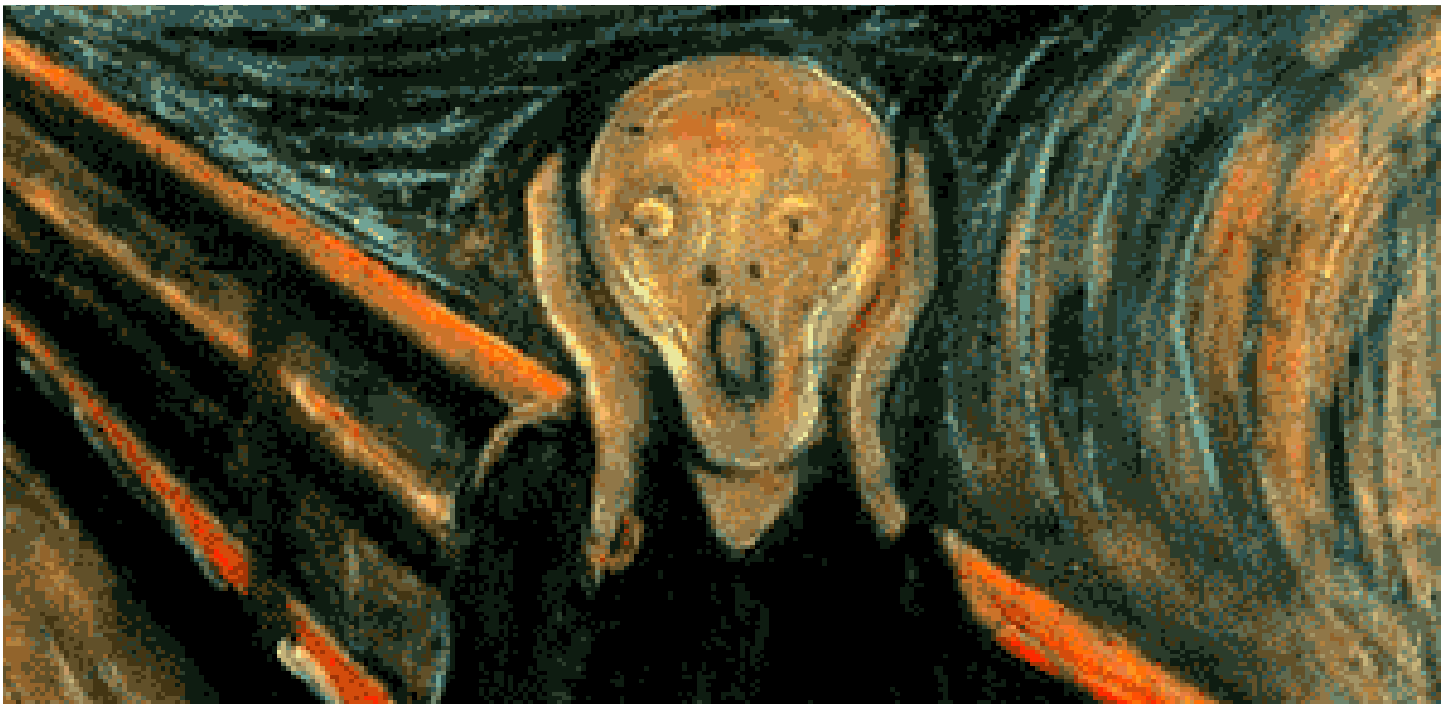
7 Raccogliere qualsiasi documentazione medica, preferibilmente proveniente da strutture pubbliche,

possa essere utile in un eventuale giudizio.

8 Evitare di prolungare le assenze per malattia oltre il periodo di comporto contrattualmente previsto, onde evitare di dare al datore di lavoro una buona scusa per intimare il licenziamento.

9 Un periodo di cura e di riposo può essere utile, anche perché permette di allentare la tensione psicologica. Tuttavia un'assenza dal lavoro prolungata può aggravare le persecuzioni e rendere ancora più tesi i rapporti con l'azienda.

10 Rivolgersi a un legale già durante la vigenza del rapporto di lavoro per la tutela preventiva della propria posizione lavorativa.



UIL informa Normativa

L'AGENZIA ARAN

Unico organismo preposto alla negoziazione nel pubblico impiego, l'Agenzia ARAN è, il punto di riferimento essenziale nel complesso sistema della contrattazione collettiva.

Istituita dal D. Lgs 29/1993, con sede a Roma, l'Aran, Agenzia per la rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, è un organismo tecnico, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile.

In pratica, è demandata all'agenzia qualsiasi trattativa riguardante i rapporti tra Pubblica Amministrazione e Organizzazioni Sindacali, che qui fisicamente si riuniscono. L'Aran ha la rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni in sede di contrattazione collettiva nazionale.

L'Aran, pertanto, svolge ogni attività relativa alla negoziazione e definizione dei contratti collettivi del personale dei vari comparti del pubblico impiego, ivi compresa l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali e la disciplina delle relazioni sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

Nello svolgimento dei suoi compiti istituzionali, l'Agenzia si attiene agli atti di indirizzo dei Comitati di settore (organismi collegiali costituiti per rappresentare categorie omogenee di amministrazioni), con l'autonomia richiesta dalle esigenze di una corretta e funzionale dinamica negoziale.

L'Aran, inoltre, assiste le pubbliche amministrazioni per l'uniforme applicazione dei contratti collettivi di lavoro e, su richiesta dei comitati di settore, può costituire delegazioni temporanee a livello regionale o in-

terregionale per soddisfare specifiche esigenze delle amministrazioni interessate.

L'attività di contrattazione collettiva nazionale dell'Aran consiste nello stipulare e sottoscrivere i contratti di lavoro relativi ai vari comparti, alle diverse aree della dirigenza, nonché agli altri settori espressamente previsti dall'art. 70 del D.Lgs n.165/2001.

L'Aran esercita le funzioni relative alla contrattazione collettiva nazionale sulla base degli atti di indirizzo formulati dai Comitati di settore.

Per le amministrazioni e le aziende autonome dello Stato, il Presidente del Consiglio dei Ministri opera come Comitato di settore tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro dell'istruzione, università e ricerca scientifica.

Per le altre pubbliche amministrazioni, è prevista la costituzione di uno specifico Comitato di settore per ciascun comparto di contrattazione collettiva (art. 41, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001).

Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all'art. 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti, le funzioni di indirizzo e le altre competenze riguardanti la contrattazione collettiva sono esercitate dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l'Aran e presieduto dal Ministro per la funzione pubblica.

Gli atti di indirizzo contengono principi ed obiettivi generali dell'azione di governo per la riforma della pubblica amministrazione ed i

conseguenti obiettivi fondamentali della specifica disciplina contrattuale di comparto, ivi comprese le disponibilità finanziarie per i contratti da stipulare.

Ma come funziona, in breve l'attività dell'ARAN?

L'agenzia, stipula e sottoscrive i contratti di vari comparti, delle aree della dirigenza, dei settori previsti dall'art. 70 del D.Lgs n.165/2001.

Aran esercita le funzioni relative alla contrattazione collettiva nazionale sulla base degli atti di indirizzo formulati dai Comitati di settore.

Per le amministrazioni, e le aziende autonome dello Stato, il Presidente del Consiglio dei Ministri opera come Comitato di settore tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e, per la scuola, con il Ministro dell'istruzione, università e ricerca scientifica.

Un Comitato di settore è previsto per ciascun comparto di contrattazione collettiva (art. 41, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001).

Per gli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all'art. 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti, le funzioni accennate sopra, riguardanti la contrattazione collettiva, riguardano l'Organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l'Aran, e presieduto dal Ministro per la funzione pubblica.

Gli atti di indirizzo contengono i principi generali di governo per la riforma della pubblica amministrazione, con i conseguenti obiettivi fondamentali e le disponibilità finanziarie per i contratti da stipulare.