

# DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi - Roma

Febbraio 2004

## TUTTI INSIEME APPASSIONATAMENTE

## Editoriale

**C**i siamo : il Contratto di Solidarietà è partito il 2 Febbraio 2004. Certo non con le modalità che la RSU aveva richiesto: qualche ora in meno la settimana per tutti. L'azienda ha rifiutato questa modalità, adducendo problemi di carattere organizzativo, etc, ed irrigidendosi sulla libertà dell'autonomia scelta dei candidati e sulla percentuale di riduzione d'orario del 50%, pena la rottura della trattativa. Non c'è stata scelta, abbiamo dovuto accettare, ritenendo che il sacrificio di "pochi" fosse comunque meglio di provvedimenti più gravi, come la cassa integrazione (che avrebbe comportato una riduzione dello stipendio ben maggiore rispetto al CdS), o peggio ancora il licenziamento che, seppure "indorato" con il provvedimento della mobilità, è pur sempre un licenziamento.

A questo punto viene da chiedersi: e adesso ? E questa domanda non se la pongono soltanto coloro che sono in CdS, ma anche chi non ne fa parte, perché ci sono dubbi ed incertezze riguardo il futuro del nostro lavoro e dell'azienda in primis.

Un punto fermo comunque dovrebbe essere chiaro: SIAMO TUTTI IN SOLIDARIETÀ.

L'impegno comune è quello di risanare i conti, ed evitare che chi non è nella lista si consideri al di fuori del meccanismo appena avviato, ignorando i problemi dei colleghi in CdS, pensando : "tanto io mi sono salvato", perché se l'azienda non si salva neanche tu sarai salvo.

Occorre inoltre avere molta onestà.

Intendo dire che, sapendo che ci sono 386 persone con lo stipendio ridotto, tu collega che non sei in solidarietà devi evitare di lavorare oltre le 40 ore settimanali, perché lo straordinario potrebbe essere fatto da chi adesso lavora la metà. Devi anche evitare di lavorare di sabato, domenica, e comunque nei giorni festivi, perché si ti si chiede questo allora il progetto in cui stai è dimensionato male, ci sono poche persone che devono fare troppo lavoro, e allora se serve aiuto si va a pescare dalla famosa lista.

E tu, collega in solidarietà, non accettare richieste di lavoro nei giorni di so-

---

... non accettare richieste di lavoro nei giorni di sospensione perché, oltre ad essere un atto illecito, significa che qualcuno vuole prenderci grossolanamente in giro...

---

spensione perché, oltre ad essere un atto illecito, significa che qualcuno vuole prenderci grossolanamente in giro. Non accettare di fermarti un'ora in più nei giorni in cui sei al lavoro, "tanto poi te ne stai a casa una settimana".

Mi potrai dire : sì, ma

**C**ome dovevasi supporre. Ecco una delle certamente facili ma non banali "decodifiche" dell'acronimo C.d.S.. E sì, perché le operazioni industriali fino ad oggi imposte alla S.I. da mamma Ibm (una mamma che riporta alla mente la famosa canzone *Profumi e balocchi*) hanno creato, e continuano a farlo, forti dubbi circa la validità delle stesse. Infatti, già l'operazione di assorbimento della Selfin, che lungi dalle qualità professionali ed umane dei nostri colleghi, ha rappresentato, per i lavoratori delle due aziende, una gravissima e dannosa decisione, presa, tra l'altro, in un momento di palese flessione del mercato. Era consequenziale, quindi, ipotizzare già allora, che quell'operazione, nonostante le solite retoriche ed ipocrite affermazioni tranquillizzanti dell'azienda, non approdasse a nulla di buono. A due anni di distanza da quel capolavoro di strategia industriale, ecco qui il risultato: un bel contratto di solidarietà strappato, tra l'altro, a fatica all'azienda che, in prima battuta aveva proposto la consueta e geniale soluzione: mandare a casa (fino a quando ce l'avranno) i lavoratori.

Come da sempre, la logica delle multinazionali non tiene affatto conto delle persone che, nonostante tutti i termini più accattivanti, dettati dalle ormai sempre più note tecniche di comunicazione, utilizzati per identificarle come lavoratori, sono considerate sempre più come collaboratori da sfruttare.

(Continua a pag. 11

(Continua a pag. 2 )

interno...

Spazio aperto

pagina 2

L'angolo dei diritti

pagina 2

La zanzara

pagina 3

626: Salute e Sicurezza

pagina 3

Vita sindacale

pagina 14

## Editoriale

(segue da pag. 1)

Tale convinzione discende anche dalla mancanza di sincerità del top management dell'azienda, proprio nella manifestazione, la riunione di inizio anno, istituzionalmente deputata alla comunicazione con i lavoratori. Infatti, la mancata risposta al quesito più importante, quello sui criteri di selezione per la composizione delle liste per il C.d.S., ha rappresentato la più grave e destabilizzante carenza dell'azienda. E' chiaro, quindi, che l'assenza delle hollywoodiane scenografie nel *kick-off 2004* non è stata sufficiente ad indurre a pensare ad una reale e più vera comunicazione dell'azienda e a tranquillizzare gli sfiduciati animi delle persone che vedono queste liste come le liste di chi deve sparire dalla S.I.

Anche la palese accusa rivolta dall'amministratore delegato ai managers di livello inferiore non è stato certamente un elemento rasserenante perché, oltre a denunciare una forte spaccatura tra il top management e il livello direzionale inferiore, cosa mai positiva per un'azienda, fa ipotizzare la volontà del primo di adottare una strategia comportamentale di maggior durezza verso i dipendenti.

E' evidente, quindi, come molti si chiedano cosa dovremo sopportare ancora da questa azienda che sempre più si manifesta come un'ideoplastia, quella forma/pensiero di energia "pesante", che nasce dall'ossessiva idea di questo non incarnato azionista verso il quale tutto il management si deresponsabilizza riguardo le decisioni meno popolari ed edificanti, pronto però, questo ultimo, a tornare in prima persona per raccogliere gli onori ed i frutti del proprio operato. *E adesso?*

Adesso più che mai dobbiamo unirci per contrastare in modo corale, senza più contrattare singolarmente, il dilagare della precarietà del lavoro difendendo diritti sacrosanti come, ad esempio, l'orario di lavoro (*L'angolo dei diritti*) o la sicurezza nei luoghi di lavoro (626: *salute e sicurezza sul lavoro*) o manifestare contro l'arrogante posizione dell'imprenditoria che impedisce il rinnovo del contratto o

## SPAZIO APERTO

Riceviamo  
e volentieri pubblichiamo

### KICK OFF 2004

La scelta se partecipare o non partecipare alla riunione di inizio anno è stata veramente combattuta. I presupposti per non andare c'erano tutti: lo stress di una trattativa lunga e difficile, la consapevolezza che da lì a pochi giorni 230 colleghi avrebbero iniziato una "nuova vita" fatta ancor più di sacrifici e di incertezze per il loro futuro, la scarsa chiarezza dei criteri con i quali è stata compilata la lista dei CdS con la dimostrata incapacità del nostro management nello gestire l'evento (clienti infuriati, fatturato ed utili persi) e l'avvilente mancanza di un briciolo di umanità con i troppi colleghi inseriti in CdS appartenenti alle fasce più deboli (monoreddito, categorie protette). D'altro canto il ruolo di sindacalista, l'aver firmato due giorni prima con l'Azienda un accordo che, con tutti i suoi limiti, ritengo positivo e la curiosità di vedere come la direzione avrebbe gestito questa difficile situazione mi hanno convinto a partecipare.

Devo riconoscere che l'Azienda, nel suo complesso e fatte le debite eccezioni, mi ha stupito positivamente: si sono evitate le "scenografie" degli altri anni, abbandonate le musiche del "Gladiatore" o di "Momenti di gloria", ignorati i "successi" dell'IBM nel mondo. Inoltre non si è glissato sull'argomento più scottante, anzi è stato affrontato in modo chiaro, ampiamente spiegato, e, mossa senz'altro apprezzata da molti, microfoni aperti in platea con la possibilità per tutti di intervenire, criticare, domandare.

Certo non sono state tutte rose e fiori.....quando l'Amministratore Delegato ha tentato di appropriarsi della paternità dello strumento del Contratto di Solidarietà, ci siamo sentiti in dovere di replicare e ricordare a tutta la platea che l'Azienda era venuta alla trattativa dichiarando 263 esuberanti, inclusa la chiusura della sede di Cagliari, e che solo il confronto con i RS (a volte acceso, che spesso ha sfiorato la "rottura") ha portato a questo compromesso assai meno "traumatico"; inoltre anche molte domande dei nostri colleghi non hanno ricevuto risposte chiare e preci-

(Continua a pag. 3 )

anche contro la guerra che, pur non essendo un tema squisitamente sindacale, è un argomento in cui il rispetto della vita, dei diritti e della dignità delle persone sono, indiscutibilmente, da difendere (*Vita sindacale*).

E', quindi, su questa necessità di aggregazione che dobbiamo sentirci *tutti insieme appassionatamente* in solidarietà (tra l'altro proprio nel significato del termine) e non pensare di averla scampata fregandosene di coloro che ne sono coinvolti in modo formale e sostanziale. Di qui, allora, l'indispensabilità di aiutare la Rsu nella *gestione dell'accordo in C.d.S.* segnalando tutti gli eventi che non dovessero essere conformi all'accordo stesso.

I due piccoli inviti, all'iscrizione al sindacato e alla contribuzione a favore della Rsu accolgono i contingenti ed inevitabili aspetti di ordine pratico che, spesso e purtroppo, non possono essere soprasseduti.

Buona lettura ed un augurio per future migliori notizie.

## L'ANGOLO DEI DIRITTI

Conosci e fai rispettare

### In questo numero parliamo di ORARIO DI LAVORO

Pubblichiamo uno stralcio del Decreto Legislativo 8 APRILE 2003, N. 66

(Continua a pag. 4 )

## Punti di vista o punti di forza?

IL PASTORE CERCA SEMPRE DI PERSUADERE IL GREGGE  
CHE IL LORO INTERESSE E IL SUO COINCIDONO.

Stendhal

### **626: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Legislazione a tutela della salute e della sicurezza sui posti di lavoro

Eccoci giunti al solito appuntamento con l'aggiornamento sulle attività della 626.

Poche le novità a riguardo anche a causa della priorità creatasi per il Contratto di Solidarietà.

Oltre alla normale attività di monitoraggio e di sopralluogo nelle varie sedi dell'azienda, la collaborazione degli RLS ha portato al chiarimento, grazie anche alla consultazione degli ispettori della Asl, del comportamento da adottare, da parte dell'azienda, per alcuni casi particolari di posizionamento fuori standard delle postazioni di lavoro.

Le soluzioni legittimamente percorribili, analizzate unitamente agli ispettori sono state due:

1. Provvedimento disciplinare da parte dell'azienda per quei colleghi che continuano a mantenere le proprie postazioni al di fuori delle disposizioni di legge.  
In questo primo caso, fermo restando la mancante giurisdizione della Asl sullo strumento di correzione, l'azienda è stata invitata ad adottare la seconda soluzione sotto riportata
2. Approfondito accertamento, da parte del medico competente, del particolare disagio/disturbo denunciato dal lavoratore in questi particolari casi e, a discrezione e firma del medico, deroga alla disposizione di legge e conseguente aggiornamento del documento di valutazione dei rischi con l'introduzione di queste particolari situazioni

L'azienda, pur optando per la seconda soluzione, ha ribadito che ciò non rappresenterà una soluzione adottabile con leggerezza e rappresenterà sempre una deroga conseguente a reali problemi di salute e non alla volubilità o disattenzione del lavoratore che, rammentiamo, è tenuto al rispetto di questa importantissima direttiva di legge non solo in quanto obbligo legislativo ma anche e, soprattutto, per il buon senso verso la propria salute e il proprio benessere.



(segue da pag. 2)

se. Perché la solidarietà non sia stata applicata a tutti, così come aveva chiesto il sindacato (più ampia è la "popolazione" in CdS, minore è il sacrificio economico per il lavoratore e soprattutto la discriminazione di appartenere ad un numero ristretto di "sfortunati"), quali siano stati i criteri per la composizione delle liste, che nesso c'è fra le valutazioni personali (mediamente più basse dello scorso anno) e l'entrata in CdS: sono tutte domande alle quali l'Amministratore Delegato ha dato risposte evasive o ha scaricato la responsabilità sul proprio management presentandolo come del tutto incapace a gestire la situazione. Aspettarsi a questo punto che qualcuno di loro, dopo anni di servile assenso, si alzasse in piedi a ribattere alle accuse portate dall'AD sarebbe stata forse la "ciliegina" sulla torta, la dimostrazione che qualcosa, in fondo, stava cambiando, ma, certo, era anche pretendere "troppa grazia" in un colpo solo...!

(segue da pag. 2)

sull'organizzazione dell'orario di lavoro, abbiamo ricevuto recentemente segnalazioni di gruppi di lavoro che non rispettano quanto previsto dalla legge, riteniamo quindi utile per tutti la lettura di questo stralcio.

## **Decreto Legislativo 8 APRILE 2003, N. 66**

Attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Articolo 1**

##### **Finalità e definizioni**

.... **OMISSIS...**

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;

d) "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) "lavoratore notturno":

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

.... **OMISSIS...**

l) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

#### **Articolo 2**

##### *Campo di applicazione*

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.

.... **OMISSIS...**

### **CAPO II PRINCIPI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Articolo 3**

##### *Orario normale di lavoro*

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

#### **Articolo 4**

##### *Durata massima dell'orario di lavoro*

(Continua a pag. 5 )

(segue da pag. 4)

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

#### **Articolo 5**

##### *Lavoro straordinario*

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
  - a) casi di eccezionali esigenze tecnico - produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

.... OMISSIS...

### **CAPO III PAUSE, RIPOSI E FERIE**

#### **Articolo 7**

##### *Riposo giornaliero*

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

#### **Articolo 8**

##### *Pause*

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tenere conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

.... OMISSIS...

#### **Articolo 9**

##### *Riposi settimanali*

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di re-

(Continua a pag. 6)

(segue da pag. 5)

gola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.

**2.** Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

- a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
- d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

**3.** Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico - organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;
- b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
- d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
- g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.

**4.** Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

**5.** Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 161 del 12 luglio

1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette

attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

#### **Articolo 10**

##### *Ferie annuali*

**1.** Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.

**2.** Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

**3.** Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

#### **CAPO IV**

#### **LAVORO NOTTURNO**

##### **Articolo 11**

##### *Limitazioni al lavoro notturno*

**1.** L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

**2.** I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento

(Continua a pag. 7 )

(segue da pag.6

dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

### **Articolo 12**

#### *Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione*

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.
2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

### **Articolo 13**

#### *Durata del lavoro notturno*

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore.
4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.
5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

### **Articolo 14**

#### *Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno*

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

### **Articolo 15**

#### *Trasferimento al lavoro diurno*

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'incapacità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro

(Continua a pag. 8 )

(segue da pag. 7

diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

#### **CAPO V**

#### **DISPOSIZIONI FINALI E DEROGHE**

.... OMISSIS...

#### **Articolo 19**

##### *Disposizioni transitorie e abrogazioni*

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

.... OMISSIS...



### **IL LIVELLO DEI MANAGERS**

Nel kick-off, anzi no, nella riunione di inizio anno di questo tenebroso 2004 una forte nota di diversità rispetto alle passate edizioni è stata il palese biasimo che l'AD ha esternato ai managers dei livelli aziendali inferiori, accusandoli di una serie di gravi errori (sebbene non ben definiti), compiuti anche verso i dipendenti, addebitando loro di avere una struttura mentale e modalità operative non adeguate alla nuova realtà aziendale.

Se da un lato una simile accusa, mossa per di più in una pubblica occasione, potrebbe far sperare in una vera intenzione dell'alta direzione di cambiare positivamente la cultura aziendale del management "esecutivo", dall'altro è apparsa come il classico scarica barile verso i livelli gerarchici inferiori, di colpe e responsabilità relative ad una serie di "incomprensioni" ed "imprecisioni" nella comunicazione tra l'azienda e i dipendenti, "imprecisioni" sulle quali la platea chiedeva chiarimenti e spiegazioni.

La frattura così denunciata tra i due livelli aziendali non fa altro che aumentare il clima di incertezza e sfiducia nei dipendenti, già ampiamente alimentato dalla congiuntura del mercato, perché, oltre alle naturali difficoltà di vita aziendale che in questi casi vengono così a crearsi, si aggiungono le considerazioni proprie sugli obiettivi che si pone la nuova direzione. Infatti, quali possono essere questi obiettivi che managers che fino ad oggi hanno comunque lavorato per l'azienda e dal lato della stessa non riescono a capire, condividere ed adottare?

Quali possono essere gli atteggiamenti che dovranno adottare nell'espletamento delle loro funzioni?

Quali possono essere le modalità che dovranno adottare verso i collaboratori?

A giudicare da un'affermazione dell'Ad sul doveroso declassamento di una posizione nelle valutazioni del personale, conseguente alla cattiva modalità di lavorare dello stesso, non si può fare a meno di dedurre che ciò che viene richiesto dall'alta direzione è una mentalità e modalità ancora più aggressiva e oppressiva verso i dipendenti. Ciò sarebbe confermato anche dalla maggiore importanza che hanno acquisito alcuni managers che da sempre si sono dimostrati come quelli più vicini a questa mentalità e che, spesso, hanno assunto atteggiamenti di arroganza e prepotenza che li ha portati addirittura a sconfinare nella sfera del privato di molti dipendenti.

E', quindi, possibile ipotizzare che la pubblica tiratina d'orecchi rappresenti più uno stratagemma mediatico che una vera e propria azione correttiva anche perché l'azienda, seppur con una serie di considerazioni, ha facoltà di licenziare facilmente un dirigente. E questo, tra l'altro, è anche contemplato dalle regole del gioco, quello stesso gioco che fino ad oggi ha procurato loro privilegi "onore", "gloria" e denaro.

Nonostante ciò, però, l'azienda non ha adottato, verso di loro, alcun provvedimento.

Perché, allora, quando le cose vanno male, per loro queste regole non vengono applicate?

In cosa consiste il valore di queste persone se, appena si profilano problemi, rinnegano quelle regole?

Dove va a finire la loro arroganza e spavalderia di fronte a queste regole?

Dov'è la tanta sbandierata assunzione di responsabilità che sempre rimproverano ai dipendenti, anche per un banale errore in un programma, se poi loro fuggono da quella, ben più grande, che compete loro?

Perché di questi errori fatti al loro tavolo da gioco, con le loro regole debbono pagare persone che non condividono né il tavolo né le regole?

Ecco, quindi, che la signorilità e professionalità con cui vengono discussi i problemi industriali dell'azienda

(Continua a pag. 10)