Segreteria Nazionale
00147 Roma – Via C.Colombo 181
tel. 06-51.26.765-51.40.464 Fax 06-20.39.86.81
a cura Comitato Tecnico

www.silcea.org
e-mail: info@silcea.org

INCENTIVARE UNO, NESSUNO, CENTOMILA...

Un giorno Henry Ford fece questa affermazione che passò alla storia:
“ C'è vero progresso solo quando i vantaggi di una nuova tecnologia diventano per tutti.”

Parafrasando questo giusto concetto ed applicandolo nel nostro sistema lavorativo, si potrebbe dire :**” Non c'è vera equità in un sistema incentivante quando i premi elargiti dall'azienda non rispettano una giusta distribuzione su tutti gli stakeholder che hanno collaborato al conseguimento del risultato”**.

Purtroppo, come ben si sa, la ripartizione dei premi corrisposti non rispettano neppure lontanamente questo concetto , ed è evidente che coloro che stanno alla base della piramide della scala gerarchica “non sentono” l'urgenza e la necessità del conseguimento dell'obiettivo indicato.

E' ovvio e non pretenzioso riconoscere le diverse responsabilità di ogni stakeholder implicato nel processo: nessuno vuole pretendere di vedere assegnata una gratifica uguale per ogni inquadramento, **tuttavia** la palese disparità delle cifre in ballo fa troppo sovvenire il metodo scandaloso di assegnazione delle stock option ai CEO portate all'attenzione dei cittadini dai media.

Ogni azienda, punta ad assegnare un valore un po' propedeutico al sistema premiante, lo utilizza per orientare l’agire individuale, un ambiente più stimolante per i propri obiettivi, un clima culturale e sociale in cui abbia diritto di affermazione sempre più la necessità di fare profitto e conseguire l'agognato *budget*.

Il sindacato in genere e la **nostra O.S. con forza**, ha sempre contrastato il diffondersi di **questo tipo di cultura** e abbiamo sempre insistito sulla esigenza di confrontarci su questo tema.

E’ ovvio che qualsiasi impresa commerciale tende a incentivare le sue vendite, ma noi riteniamo che abbiamo a che fare con una merce molto particolare: la difesa, la valorizzazione del risparmio dei clienti, dei consumatori e con il fine sociale per una sana crescita economica. Abbiamo in testa un modello di sviluppo **etico e sostenibile,** (guarda caso proprio come propaganda l'azienda) ed ispirato alla **fiducia e convenienza reciproca, una relazione seria e costante di lungo periodo.** (Parole che ricordano dei crismi fondamentali di non molti anni passati).

Questi principi sono ovviamente non compatibili con la logica della realizzazione di elevati profitti immediati e con le dinamiche perverse che infestano oggi la finanza.

Di conseguenza anche noi ci associamo agli ***indignados*** attuali e ribadendo il principio che tale nostro rifiuto non consiste in una rimembranza di un nostalgico passato ma neppure convalidare il principio attuale di quella *elasticità sul lavoro alla Bonanni* , per intenderci, ma piuttosto per una consapevole richiesta della necessità di una **svolta profonda nei meccanismi di questo sistema** cui apparteniamo.

Questa etica resta l' unica in grado di ricostruire un rapporto di fiducia con la platea dei risparmiatori e dei clienti, così delusi e sfiduciati dal trattamento subito in questo ultimo decennio.

Il sistema incentivante è dunque da abolire o da rivedere alla radice, così come il tentativo di trasformare i dipendenti in imprenditori di se stessi, dotati di obiettivi, premi e corrispettivi individuali e variabili.

La necessità di quanto si sostiene è particolarmente evidente quando ci si addentra nei meccanismi tecnici che governano lo schema del premio incentivante. Anno dopo anno, non smettiamo di meravigliarci di fronte alla **complessità e la perversione** che contraddistingue l’impianto del sistema,con le **astrusità** del suo funzionamento, e la mole imponente di attività amministrative atte per garantirne l’applicazione.

Tali energie ,risorse e competenze non potrebbero essere impiegate in miglior modo per promuovere una migliore **qualità del lavoro e una formazione professionale a beneficio dei colleghi?**

Magari ed invece di essere usate per tenere alta la **competizione tra lavoratori, tra filiali, tra Aree e con la promessa aleatoria di quattro soldi in più,(ma per la massa si intende!!)** ad uso peraltro di esigue minoranze che sfruttano il lavoro altrui per propri benefici.

GLI AFFARI IN CUI SI GUADAGNA SOLO DENARO, NON SONO AFFARI.

Bisogna che le aziende se ne rendano conto con urgenza prima che sia troppo tardi per tutto il sistema e come ogni giorno ci tocca di comprendere.

Maroni Patrizio

Malattia: quando è obbligatorio il certificato del medico del SSN o convenzionato

A seguito del processo di uniformazione del regime relativo alla certificazione della malattia tra dipendenti pubblici e privati, ed a seguito delle numerose richieste di chiarimenti che giungono dai lavoratori, si precisa di seguito la disciplina allargata anche ai lavoratori del settore privato.

L'obbligo di attestare la malattia tramite certificazione rilasciata esclusivamente da un medico del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, vige nei seguenti casi:

1. durata della malattia superiore ai 10 giorni;
2. sempre, indipendentemente dalla durata della malattia, a partire dal secondo evento morboso nel corso dell'anno solare;

Si rammenta che tale certificazione deve essere inviata telematicamente.

E' invece possibile giustificare le assenze per espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche e diagnostiche, tramite certificato cartaceo rilasciato dal medico o dalla struttura privata presso cui ci si è recati.

GIURISPRUDENZA

sentenze di CASSAZIONE

Studio Cataldi

Cassazione: è ingiuria insultare un lavoratore sul luogo di lavoro e davanti ai suoi colleghi

Rischia una condanna per ingiuria chi insulta un lavoratore sul luogo di lavoro e davanti ai suoi colleghi pronunciando ad esempio l'espressione "lei dice solo stronzate". E' quanto si evince dalla sentenza n. 37380 del 17 ottobre 2011 con cui la Corte di Cassazione annulla con rinvio la sentenza emessa dal Giudice d'Appello che assolveva un Preside di un Istituto scolastico, per insussistenza del fatto, dall'imputazione del reato di cui all'art. 594 cod. pen. In particolare la Corte Suprema afferma che "dei beni che costituiscono l'oggetto giuridico del reato in discussione, l'onore attiene alle qualità che concorrono a determinare il valore di un individuo,

mentre il decoro concerne il rispetto o il riguardo di cui ciascun essere umano è comunque degno; il giudizio sulla lesione effettiva di detti beni non può pertanto prescindere dal considerare se, rispetto all'ambiente nel quale una determinata espressione è profferita, la stessa si limiti alla pur aspra critica di un'opinione non condivisa ovvero trasmodi nello squalificare la persona destinataria rispetto ai profili appena indicati". Nel caso in esame - si legge nella parte motivata della sentenza - "la collocazione dell'episodio in una riunione di colleghi, quotidianamente impegnati in un'attività professionale comune a quella del soggetto passivo e la provenienza dell'espressione contestata da un immediato superiore di quest'ultimo sono elementi sicuramente rilevanti nel definire l'incidenza lesiva della condotta, e la cui portata doveva pertanto essere esaminata ai fini di un compiuto giudizio sull'esistenza o meno di un pregiudizio per l'onore e il decoro della parte offesa nel proprio ambiente lavorativo ed umano".

Cassazione: il datore di lavoro ha l'obbligo di gestire il potere disciplinare secondo i principi di correttezza e buona fede

"L'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300, il quale subordina la legittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli, pur non comportando per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) del lavoratore di voler essere sentito di persona (sicchè nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la sua tempestiva richiesta, costituente elemento costitutivo a lui favorevole della fattispecie procedimentale), presuppone tuttavia che il datore di lavoro gestisca il potere disciplinare secondo i principi di correttezza e buona fede e, quindi, con modalità tali da non generare equivoci nel dipendente cui si riferisce la contestazione". Tale principio di diritto è stato ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 21485 del 18 ottobre 2011, ha confermato la sentenza della Corte d'Appello che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento attuato da un'azienda nei confronti di una dipendete dopo una sua violazione di carattere disciplinare. La Corte d'Appello aveva ritenuto illegittimo il comportamento della società poiché quest'ultima aveva proceduto al licenziamento senza dare seguito alla richiesta della lavoratrice di un rinvio della convocazione chiesta dalla lavoratrice e considerando anche i tempi ristretti previsti dalla convocazione stessa pervenuta sabato 3 dicembre per la mattina del 5 dicembre o per il giorno successivo 6 dicembre, mentre la lavoratrice aveva chiesto un rinvio a data successiva al 13 dicembre. La Suprema Corte, sottolineando che la normativa vigente subordina la legittimità del procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare ad una contestazione degli addebiti da parte del lavoratore in modo da consentirgli di esporre le sue difese in relazione al comportamento contestato, ha ritenuto non corretto e in buona fede il comportamento del datore di lavoro come affermato dal giudice d'appello con giudizio logico e congruo non censurabile in sede di legittimità.

ItaliaOggi

Antonio Vallebona interviene sulla portata dell'art. 8 della manovra di fine estate

Porte chiuse alle sigle di comodo

Solo i sindacati più rappresentativi possono derogare ai ccnl

di Daniele Cirioli - giovedì, 20 ottobre 2011

Porte chiuse ai «sindacati di comodo» per raggirare l'articolo 8. Le intese aziendali o territoriali, che possono derogare ai contratti collettivi nazionali e alla legge, infatti, devono essere necessariamente sottoscritti da sindacati rappresentativi sul piano nazionale o territoriale, in base all'accordo quadro 28 giugno (deleghe certificate dall'Inps e consensi nelle elezioni delle Rsa, con zoccolo minimo al 5%).

A sostenerlo è Antonio Vallebona, ordinario di diritto del lavoro all'università Tor Vergata di Roma, relatore oggi al Forum sulle novità in materia di lavoro.
Domanda. Come valuta la novità della manovra di fine estate sulla possibilità, per i contratti aziendali, di derogare ad alcune disposizioni di legge?
Risposta. È un deciso rafforzamento del principio di responsabilità nello stato sociale. In Italia, la giustizia sociale è stata sempre realizzata mediante il diritto del lavoro (e il diritto tributario) con cui è stata riequilibrata la posizione delle parti del contratto di lavoro: datore di lavoro e lavoratore. Le criticità di questo sistema sono ormai ben note, e tra queste l'esasperazione della conflittualità che fa da freno agli investimenti dall'estero. Il rimedio sarebbe favorire tecniche di regolamentazione di casi concreti, idonee a escludere le incertezze, le rigidità e i conflitti. Ma rimedi come questi sono stati ignorati a lungo per pura idolatria ideologica del «diabolico conflitto», nonché per clientelismo consociativo. Adesso, invece, cominciano a essere attuati. Già nel Collegato lavoro sono contenute importanti norme antiabuso, antincertezza e anticonflitto (arbitrato irrituale); la manovra afferma con decisione il principio di responsabilità nello stato sociale.
Domanda. Che cosa significa praticamente?
Risposta. Con l'articolo 8 si consente ai contratti collettivi aziendali e territoriali di derogare la legge e i contratti nazionali nell'interesse comune, di tutti, alla conservazione e all'espansione dell'impresa e dell'occupazione. Con questa norma può dirsi finita la dannosissima illusione del salario variabile indipendente e dell'occupazione indifferente alla stratificazione di tutele oppressive nella loro rigida uniformità. Ora i sindacati sono chiamati a valutare responsabilmente le forme e i limiti delle tutele compatibili, non soltanto con la dignità del lavoratore, ma anche con il mantenimento e la crescita dell'occupazione regolare in ciascuna azienda. Per dirla con una sorta di slogan: responsabilità per l'occupazione e proporzionamento delle tutele.
Domanda. Servirà anche come soluzione per affrontare l'attuale crisi di occupazione giovanile…
Risposta. Si tratta di una svolta epocale perché finora l'autonomia collettiva è stata chiamata a collaborare soprattutto per il superamento di crisi d'impresa e per l'emersione del lavoro irregolare, ma senza l'amplissimo potere di deroga ora riconosciuto per finalità assai più ampie. Solo da adesso, dunque, i sindacati, se e nei limiti in cui lo riterranno necessario per il bene comune, potranno adeguare gran parte della disciplina del lavoro nelle forme più utili in ciascuna azienda o in ciascun territorio.
Domanda. Crede che si corra qualche rischio di finire per consentire di derogare «all'intero diritto del lavoro», come pure è sostenuto?
Risposta. Stavolta la tecnica è quella giusta. I soggetti abilitati alla stipulazione degli accordi in deroga, che altrimenti sono da ritenersi nulli, sono individuati soltanto con riferimento alla parte sindacale e sono le «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale». E poi, inoltre, le intese devono essere sottoscritte in base al criterio maggioritario delle rappresentanze sindacali presenti in azienda.
Domanda. Insomma, se in azienda non è presente almeno una sigla sindacale rappresentativa a livello nazionale o territoriale, l'accordo aziendale in deroga resta impossibile?
Risposta. Sì, è impossibile. L'articolo 8 è chiaro sul punto. Occorre che l'accordo venga sottoscritto da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale oppure territoriale. In alternativa può essere sottoscritto dalle loro rappresentanze aziendali operanti in azienda. Come si vede, dunque, deve trattarsi di sigle sindacali comunque rappresentative sul piano nazionale o almeno territoriale.

NOVEMBRE 2011