

Il Salva-Gente

Aperiodico per vivere, convivere e sopravvivere in azienda

Verona, 30 giugno 1999 -- Stampato in proprio
A cura delle R.S.A. della Società Cattolica di Assicurazione

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Il contratto di lavoro è un insieme di norme che stabiliscono i diritti ed i doveri del lavoratore nei confronti dell'impresa per la quale egli presta la propria opera. Si definisce contratto collettivo perché è applicato indifferentemente a tutti i dipendenti di determinate imprese raggruppate in base al tipo di produzione o servizio (imprese chimiche, metalmeccaniche, trasporto, assicurative ecc.)

Il contratto collettivo è una conquista relativamente recente nella storia del lavoro, ed è stata conseguita al prezzo di lunghe lotte sindacali costate anche vite umane, in conseguenza di violenti scontri di piazza, negli anni dell'immediato dopoguerra. Ai contratti collettivi di settore si sono aggiunti negli ultimi decenni i contratti integrativi aziendali che, come si deduce dalla definizione, sono trattati ed operano all'interno di singole aziende con modalità anche molto diverse tra loro. Questi contratti riguardano in genere aspetti particolari come i premi di produzione o le spese sanitarie. Sono trattati dalle rappresentanze sindacali aziendali con la direzione delle singole imprese di appartenenza, e sono direttamente legati alla prosperità dell'Azienda cui si riferiscono, ed alla capacità contrattuale dei dipendenti, intesa sia in termini di solidarietà, nell'eventuale contrapposizione all'Azienda, sia in termini di capacità produttiva.

Tutte queste considerazioni possono sembrare scontate a coloro che vivono da anni in Azienda, ma crediamo che molti assunti negli ultimi anni non hanno potuto cogliere appieno il senso di questi contratti e di quello che sono costati. Per comprenderne meglio il significato è opportuna una breve storia dei contratti integrativi nella nostra Azienda.

Il primo contratto integrativo risale al 1963 e fu firmato dopo una lunga serie di scioperi ai quali parteciparono praticamente tutti i dipendenti, ed introdusse due importanti istituti: il premio aziendale di produttività, allora pari ai 20/30simi dell'ultimo stipendio, ed una forma di pensione integrativa che si aggiungeva alle magre pensioni di quei tempi.

Passarono ben 19 anni per arrivare, nel 1982, alla stesura, tra molte difficoltà, di un nuovo contratto.

La pensione integrativa fu trasformata in una polizza vita per il personale presente in azienda al momento della stipulazione del contratto, prevedendo per i futuri assunti dei "premi di fedeltà" che sarebbero poi confluiti nella "Cassa di previdenza". Con questo contratto vengono introdotte importanti novità normative quali l'orario flessibile, il part-time, la polizza di gruppo in caso di morte, i mutui casa agevolati.

Dopo tre anni, nel 1985, il contratto viene rinnovato con un'altra importante novità: il rimborso per spese odontoiatriche ed oculistiche fino a lire 600.000 per dipendente.

Seguono altri rinnovi nel 1988, 1992, 1995; questi ultimi contratti sono caratterizzati da sostanziose migliorie degli istituti già in essere, e da forme di confronto con l'Azienda sempre più serrate, e culminato con due settimane di sciopero per il contratto del 1995. In tutti questi rinnovi contrattuali, la partecipazione dei dipendenti alle varie forme di lotta è sempre stata massiccia e quindi decisiva per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

Il contratto del 1998 segna un'altra pietra miliare nella storia sindacale della nostra Società: è il primo contratto integrativo che viene firmato senza un'ora di sciopero, ma non per questo meno ricco di risultati normativi ed economici. L'accordo tra le rappresentanze sindacali e l'Azienda, è stato raggiunto sulla base di una ragionevole proposta di collaborazione per il conseguimento del bene comune, inteso come punto d'incontro tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori. Ma in questo accordo non è stata sicuramente estranea la tradizionale compattezza del personale nel sostenere il sindacato, con l'iscrizione e l'adesione alle sue iniziative.

In conclusione il contratto di lavoro, nazionale od integrativo, non è mai un regalo caduto dal cielo, ma è il frutto dell'impegno delle organizzazioni sindacali con il determinante sostegno dei lavoratori.

RISORSA UMANA

Di Riccardo Petrella -- Docente presso l'Università Cattolica di Lovanio (Belgio)

Da ormai venti anni, circa, per i responsabili delle nostre economie, non siamo più delle Persone umane. Dopo essere stati consacrati "re" quali consumatori (solvibili, bene inteso ...) noi siamo stati "elevati" al rango di "risorse umane". E, in quanto "risorse umane" il nostro diritto all'esistenza, ad un lavoro remunerato (e quindi ad un reddito), ad essere socialmente rispettati ci è riconosciuto in funzione della nostra utilità, soprattutto economica. Se noi non siamo, o non siamo più una risorsa utile, una risorsa cioè che il sistema economico può utilizzare in modo redditizio, noi perdiamo il nostro diritto al lavoro, ad un reddito meritato, perdiamo il diritto ad essere rispettati socialmente. E, come tutte le risorse naturali, o tecniche o finanziarie incapaci di produrre ricchezza sono abbandonate (vedi il caso del carbone) o sono gettate nella spazzatura (vedi il caso del programma per computer vecchio di tre anni, che peraltro al momento del suo lancio, era stato presentato come la meraviglia del progresso scientifico e tecnologico)... così anche noi saremo messi da parte, scartati come vecchie ciabatte, se diventiamo, o lo siamo già dall'inizio, una risorsa umana non o non abbastanza utile economicamente.

Da quel momento, non siamo più "abili al lavoro". Non essere "abile al lavoro" è diventato il più grande handicap economico e sociale all'interno delle nostre società cosiddette sviluppate. Tutta una generazione di operai, impiegati, addirittura anche di quadri e dirigenti di oltre 50 anni, è divenuta facile preda di questo handicap. O perché la loro preparazione scientifica e tecnica è divenuta obsoleta, oppure non hanno saputo, voluto o potuto "riciclarci" in tempo, oppure perché restano troppo cari rispetto ad un giovane formato alle ultime tecniche e competenze... le "risorse umane" di oltre 50 anni d'età stanno pagando il prezzo delle profonde trasformazioni

considerate irreversibili ed irresistibili delle nostre economie. (il che è tutto da dimostrare)

Come si sa, la situazione di coloro che hanno meno di 25 anni, non è migliore. Anche loro, handicappati dall'assenza di esperienza, non sono così produttivi e convenienti come quelli di età dai 30 ai 45 anni. Da oltre una dozzina d'anni, essi incontrano difficoltà sempre maggiori, e per loro diviene sempre più difficile entrare nel mercato del lavoro, nonostante gli sforzi fatti nell'ambito della formazione. Il fatto è che le imprese non hanno la possibilità, dietro la pressione dei loro proprietari o azionisti, di ridurre il reddito da capitale. Anzi, questo reddito deve aumentare sempre di più. Altrimenti l'impresa chiude, o si sposta altrove, alla ricerca di un profitto maggiore.

E' ora di cominciare a rifiutare la logica del maggior profitto del capitale privato per poter decidere quale sia il vero "profitto" e perché, chi sia atto al lavoro e dove e quando, come e per cosa. E' ora di riconoscere che l'attuazione dei principi fondanti dell'economia capitalista del mercato mondiale, liberalizzato, senza regola alcuna, privatizzato e competitivo, sta distruggendo i legami sociali e sta espropriando i diritti della persona umana, riducendola a semplice merce, a oggetti, a risorse.

La prima sfida di inizio del terzo millennio è appunto, quella di ricostruire il diritto alla vita ed alla vita di ogni persona umana, nonché di liberare la persona umana dalla schiavitù alla potenza del nuovo "dio" (il profitto del capitale mondiale), e della sua liturgia (le litanie del liberalismo, dell'abolizione di ogni regola e della privatizzazione dei mercati per la costruzione di un solo e grande e unico Mercato Mondiale).

Pagina aperta

contributi dei colleghi

“Il Salvagente” si propone di essere un organo di informazione e comunicazione per tutti i lavoratori del Gruppo Cattolica.

Rappresenta uno spazio comune, un appuntamento (a)periodico, un contenitore che dà sempre più “voce” alle aspettative di tutti i colleghi che, pur nelle loro individuali forme di espressione e sensibilità, hanno comuni interessi.

Per migliorare “Il Salvagente” quale strumento di crescita collettiva riteniamo importante prestare maggiore attenzione alle varie forme associative che vedono riuniti i lavoratori della Cattolica: il Sindacato, il Circolo Dipendenti, il Gruppo Anziani, il Gruppo Donatori di Sangue,etc.

Anche le diverse commissioni e gli incarichi previsti nei contratti o nello statuto sociale, in cui i lavoratori sono presenti tramite loro rappresentanti eletti direttamente o indirettamente: la Commissione Mutui, la Consulta, il Fondo pensione, i Rappresentanti per la Sicurezza, etc., etc....., possono contribuire alla crescita de “Il Salvagente”.

Riteniamo che a tali esperienze si debba dare più voce perché tutte insieme contribuiscono a comporre la vera mappa della comunità dei lavoratori del Gruppo Cattolica.

FIDAS VERONA

Donatori Volontari di Sangue

Sezione Società Cattolica di Assicurazione

Perché donare il sangue? Domanda forse provocatoria alla quale si possono offrire numerose e valide risposte: perché serve a salvare una vita; non si può fabbricare; è sempre più necessario; tutti potremmo averne bisogno; nessuna medicina può sostituirlo.

Donare il sangue è anche medicina preventiva, perché il donatore deve essere un “cittadino doc”, e un semplice gesto può salvare una vita.

Allora come si fa a diventare donatore di sangue? Basta presentarsi a digiuno al centro Trasfusionale presso l’Ospedale Policlinico di Borgo Roma o presso l’Ospedale Civile di Borgo Trento. Il medico procederà ad una visita ed alla compilazione di una scheda con i dati dell’aspirante donatore; verrà poi effettuato un piccolo prelievo per le analisi complete gratuite.

Nei giorni successivi arriverà a casa dell’aspirante donatore una lettera con l’esito delle analisi effettuate e, se regolari, il futuro donatore verrà chiamato per effettuare il primo prelievo di sangue dopo circa tre mesi.

Poi, perché associarsi?

Tanti donatori associati possono incidere sulla società attraverso un’azione di stimolo, di controllo e di collaborazione, fornendo un maggiore e costante sostegno all’operato della sanità.

Infine alcuni dati sulla nostra sezione: essa opera in Azienda dal 1970 ed attualmente conta 57 colleghi che con spirito di solidarietà continuano a donare periodicamente il loro sangue.

l’angolo “letterario”

Chi parla ha da dire le cose che dice e forse no o forse altre.

Ma è un fatto che chi tace lascia che tutto gli succeda e quel ch’è peggio

lascia che quello che hanno fatto a lui lo facciano a qualcun altro.

Salvatore Quasimodo da *“Il poeta e il politico”*

(1959 - “Discorso di Stoccolma” in occasione del conferimento del Premio Nobel per la letteratura)

IL 2000 SIA L'ANNO DELLA NON VIOLENZA

Un appello dei premi Nobel per la pace per costruire una nuova cultura per il genere umano.

Per i bambini del mondo

Dai Premi Nobel per la Pace - Ai Capi di Stato di tutti i Paesi membri dell'ONU

Oggi, in ogni Paese del mondo, ci sono molti bambini che silenziosamente soffrono gli effetti e le conseguenze della violenza.

Questa violenza assume diverse forme: tra i bambini nelle strade, a scuola, in famiglia, nella comunità.

C'è una violenza fisica, una violenza psicologica, socioeconomica, ambientale, politica. Molti bambini, troppi bambini, vivono una "cultura di violenza".

Noi desideriamo contribuire a ridurre la loro sofferenza. Siamo convinti che ogni bambino può scoprire, da sé, che la violenza non è inevitabile.

Possiamo offrire speranza, non solo ai bambini del mondo, ma a tutta l'umanità, incominciando a creare, e a costruire, una nuova Cultura della Nonviolenza.

Per tale motivo noi rivolgiamo questo solenne appello ai Capi di Stato di tutti i Paesi membri delle Nazioni Unite, affinché l'Assemblea dell'ONU dichiari che:

- L'anno 2000 sia riconosciuto come "Anno per l'educazione alla nonviolenza".

- Gli anni dal 2000 al 2010 siano dichiarati "Decennio per la cultura della nonviolenza".
- Che la nonviolenza venga insegnata ad ogni livello nelle nostre società durante questi 10 anni, per rendere i bambini di tutto il mondo consapevoli del significato reale e pratico e dei benefici della nonviolenza nelle loro vite quotidiane, e per ridurre la violenza e le conseguenti sofferenze, rivolta verso i bambini e verso l'umanità in generale.

Insieme possiamo costruire una nuova cultura della nonviolenza per il genere umano, che darà speranze a tutta l'umanità e in particolare ai bambini del nostro mondo.

Con profondo rispetto.

I Premi Nobel per la Pace

Seguono le firme di 20 premi Nobel per la Pace tra cui *Madre Teresa, Nelson Mandela, Michail Gorbaciov, Perez Esquivel, Aiung San Suu Kyi, Rigoberta Menchu.*

LETTERA DI SOSTEGNO ALL'APPELLO DEI PREMI NOBEL PER LA PACE

Io sottoscritto sostengo l'appello dei Premi Nobel per la Pace affinché:

- L'anno 2000 sia riconosciuto come "Anno per l'educazione alla nonviolenza".
- Gli anni dal 2000 al 2010 siano dichiarati "Decennio per la cultura della nonviolenza".
- E venga promossa l'educazione alla nonviolenza per i bambini e gli adulti di tutto il mondo.

Cognome e nome:

Via:

CAP, Città, Provincia, Stato:

Professione:

Età:

Firma:

Chi lo desidera può inviare direttamente questa lettera a:

APPELLO DEI PREMI NOBEL PER LA PACE
"Condivisione con i bambini del mondo"
BP 20797 - 60207 Compiègne
Cedex 2, France