

# LE RAGIONI DEL CALABRONE

Newsletter della **C I S L**  
EMILIA ROMAGNA



n.2  
feb.  
2009

## SOMMARIO

- La Cisl ha incontrato Benedetto XVI

- Piacenza, rinnovamento nel solco della tradizione pag. 3

- L'accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo? pag. 4

- Lavoratori e tossicodipendenze. Un provvedimento da completare pag. 6

- Iscos e Siulp. progetto in Bolivia per minori difficili pag. 8

- U. Romagnoli, Giuristi del lavoro pag. 9

- Ricordo di Pier Franco Ravaglia pag. 10

## La Cisl ha incontrato Benedetto XVI

*Lo scorso 31 gennaio, nella Sala Clementina del Palazzo Apostolico Vaticano, il Santo Padre Benedetto XVI ha ricevuto in Udienza pontificia speciale il gruppo dirigente del Consiglio Generale e i segretari territoriali della Cisl. Di seguito riportiamo il discorso di Sua Santità.*



Piero Ragazzini, Raffaele Bonanni, Sua Santità Benedetto XVI

Illustri Signori, gentili Signore!

Con vivo compiacimento accolgo in voi e cordialmente saluto i membri del gruppo dirigente della Confederazione Italiana Sindacale Lavoratori: saluto in particolare il Segretario Generale, e lo ringrazio per le parole che mi ha indirizzato a nome di tutti. Egli ha ricordato che proprio 60 anni fa, la Cisl muoveva i primi passi prendendo parte attiva alla fondazione del sindacato libero internazionale e recava al nascente soggetto il contributo dell'ancoraggio ai principi della dottrina sociale della Chiesa e la pratica di un sindacalismo libero ed autonomo da schieramenti politici e dai partiti. Questi stessi orientamenti voi oggi intendete ribadire, desiderando continuare a trarre dal magistero sociale della Chiesa ispirazione nella vostra azione finalizzata

a tutelare gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici e dei pensionati d'Italia. Come ha opportunamente richiamato il Segretario Generale, la grande sfida ed opportunità che la preoccupante crisi economica del momento invita a saper cogliere, è di trovare una nuova sintesi tra bene comune e mercato, tra capitale e lavoro. Ed in questo ambito, significativo è il contributo che possono apportare

le organizzazioni sindacali. Nel pieno rispetto della legittima autonomia di ogni istituzione, la Chiesa, esperta in umanità, non si stanca di offrire il contributo del suo insegnamento e della sua esperienza a

coloro che intendono servire la causa dell'uomo, del lavoro e del progresso, della giustizia sociale e della pace. La sua attenzione alle problematiche sociali è cresciuta nel corso dell'ultimo secolo. Proprio per questo, i miei venerati Predecessori, attenti ai segni dei tempi, non hanno mancato di fornire opportune indicazioni ai credenti e agli uomini di buona volontà, illuminandoli nel loro impegno per la salvaguardia della dignità dell'uomo e le reali esigenze della società.

All'alba del XX secolo, con l'Enciclica *Rerum novarum*, il Papa Leone XIII fece una difesa accorata dell'inalienabile dignità dei lavoratori. Gli orientamenti ideali, contenuti in tale documento, contribuirono a rafforzare l'animazione cristiana della vita sociale; e questo si tradusse, tra l'altro, nella nascita e nel



consolidarsi di non poche iniziative di interesse civile, come i centri di studi sociali, le società operaie, le cooperative e i sindacati. Si verificò pure un impulso notevole verso una legislazione del lavoro rispettosa delle legittime attese degli operai, specialmente delle donne e dei minori, e si ebbe anche un sensibile miglioramento dei salari e delle stesse condizioni di lavoro. Di questa Enciclica, che ha avuto “il privilegio” di essere commemorata da vari successivi documenti pontifici, Giovanni Paolo II ha voluto solennizzare il centesimo anniversario pubblicando l’Enciclica *Centesimus annus*, nella quale osserva che la dottrina sociale della Chiesa, specialmente in questo nostro periodo storico, considera l’uomo inserito nella complessa rete di relazioni che è tipica delle società moderne. Le scienze umane, per parte loro, contribuiscono a metterlo in grado di capire sempre meglio se stesso, in quanto essere sociale. “Soltanto la fede, però, -nota il mio venerato Predecessore -gli rivela pienamente la sua identità vera, e proprio da essa prende avvio la dottrina sociale della Chiesa, la quale, avvalendosi di tutti gli apporti delle scienze e della filosofia, si propone di assistere l’uomo nel cammino della salvezza” (n. 54). Nella sua precedente Enciclica sociale *Laborem exercens* del 1981, dedicata al tema del lavoro, Papa Giovanni Paolo II aveva sottolineato che la Chiesa non ha mai smesso di considerare i problemi del lavoro all’interno di una questione sociale che è andata assumendo progressivamente dimensioni mondiali. Anzi, il lavoro – egli insiste -va visto come la “chiave essenziale” dell’intera questione sociale, perché condiziona lo sviluppo non solo economico, ma anche culturale e morale, delle persone, delle famiglie, delle comunità e dell’intera umanità (cfr n. 1). Sempre in questo importante documento vengono posti in luce il ruolo e l’importanza strategica dei sindacati, definiti “un indispensabile elemento della vita sociale, specialmente nelle moderne società industrializzate” (cfr n. 20).

C’è un altro elemento che ritorna frequentemente nel magistero dei Papi del Novecento ed è il richiamo alla solidarietà ed alla responsabilità. Per superare la crisi economica e sociale che stiamo vivendo, sappiamo che occorre uno sforzo libero

e responsabile da parte di tutti; è necessario, cioè, superare gli interessi particolaristici e di settore, così da affrontare insieme ed uniti le difficoltà che investono ogni ambito della società, in modo speciale il mondo del lavoro. Mai come oggi si avverte una tale urgenza; le difficoltà che travagliano il mondo del lavoro spingono ad una effettiva e più serrata concertazione tra le molteplici e diverse componenti della società. Il richiamo alla collaborazione trova significativi riferimenti anche nella Bibbia. Ad esempio, nel libro del *Qoèlet* leggiamo: “Meglio essere in due che uno solo, perchè otterranno migliore compenso per la loro fatica. Infatti, se cadono, l’uno rialza l’altro. Guai invece a chi è solo: se cade, non ha nessuno che lo rialzi” (4,9-10). L’auspicio è quindi che dall’attuale crisi mondiale scaturisca la volontà comune di dar vita a una nuova cultura della solidarietà e della partecipazione responsabile, condizioni indispensabili per costruire insieme l’avvenire del nostro pianeta.

Cari amici, la celebrazione del 60° anniversario di fondazione della vostra organizzazione sindacale sia motivo per rinnovare l’entusiasmo degli inizi e riscoprire ancor più il vostro originario carisma. Il mondo ha bisogno di persone che si dedichino con disinteresse alla causa del lavoro nel pieno rispetto della dignità umana e del bene comune. La Chiesa, che apprezza il ruolo fondamentale dei sindacati, vi è vicina oggi come ieri, ed è pronta ad aiutarvi, perché possiate adempiere al meglio il vostro compito nella società. Nell’odierna festa di san Giovanni Bosco, desidero infine affidare l’attività e i progetti del vostro sindacato a questo Apostolo dei giovani, che con grande sensibilità sociale fece del lavoro un prezioso strumento di formazione e di educazione delle nuove generazioni. Invoco, inoltre, su di voi e sulle vostre famiglie la protezione della Madonna e di san Giuseppe, buon padre e lavoratore esperto che si prese quotidiana cura della famiglia di Nazaret. Per parte mia, vi assicuro un ricordo nella preghiera, mentre con affetto benedico voi qui presenti e tutti gli iscritti alla vostra Confederazione.





## Piacenza, rinnovamento nel solco della tradizione

Lo scorso 13 febbraio si è tenuto a Piacenza il Consiglio Generale della CISL territoriale che a seguito delle dimissioni di Sandro Busca, alla presenza di Raffaele Bonanni, ha eletto la nuova Segreteria composta da **Gianni Salerno** (segretario generale), **Marina Molinari** (segretario) e **Luigi Ferrari** (segretario). Di seguito riportiamo l'intervento di **Piero Ragazzini**, segretario generale della CISL Emilia Romagna.

### Saluto a Sandro Busca

E' difficile esprimere il ringraziamento dell'Organizzazione a un uomo come Sandro Busca.

E' difficile perché ogni parola sembra inca-pace di contenere il senso di gratitudine verso un collega che gli anni e la comune esperienza hanno trasformato in un amico prezioso.

Sandro ha segnato un pezzo della storia sindacale a Piacenza e in Emilia Romagna.

Trasmettendo una passione non comune a tutti noi, una passione che in questi anni ha saputo seminare anche nei momenti più difficili.

Non solo nelle cose concrete, non solo nei contenuti importanti, nelle scelte fatte ma soprattutto col suo modo di essere, col suo stile, col suo essere sindacalista, col suo essere cislino sempre.

In questo Sandro non è mai cambiato e quello spirito giovanile e non giovanilistico quello spirito critico, quella ricchezza innata non è mai venuta meno.

Per questo la CISL, io e tutta la segreteria gli siamo grati.

Non ci ha mai lasciati soli, si è sempre fatto carico di tutto e di ciascuno e anche nei momenti più difficili la sua carica, la sua energia, ci ha accompagnato e ci ha stimolati nelle scelte.

Non sarà facile per Gianni sostituirlo.

Ma la grandezza e la saggezza di un sindacalista è anche quella di preparare la successione, di lasciare un solco percorribile. Anche per questo sono sicuro della vostra e nostra scommessa.

Perché per Sandro è sempre stato chiaro che il suo era un ruolo di servizio all'organizzazione e ai tanti nostri associati.

Un servizio che ha svolto fino in fondo senza tentennamenti anche lasciandoci una CISL, sana, dinamica, vivace da cui, come CISL Emilia Romagna ci aspettiamo lo stesso aiuto e lo stesso contributo che in questi anni non è mai mancato.

Per tutto questo Sandro pur nel varco che apre con la sua partenza (che sono certo non è un addio) ci lascia pieni di un'esperienza che non finisce, perché la CISL anche grazie a dirigenti come Sandro può continuare a essere quel che i nostri padri ci hanno trasmesso: una associazione solidale, vera, forte, autorevole capace di discutere, di appassionarsi, di dividersi e di scegliere per un cammino, passo dopo passo verso una democrazia partecipata. Solidale e inclusiva.

Piero Ragazzini





## L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali

*La riforma dei contratti continua ad essere di certo uno dei temi al centro del dibattito politico ed economico del nostro Paese.. Molte sono le discussioni, molti i dibattiti, molte le critiche, molte le opinioni. Di seguito pubblichiamo un autorevole contributo del professor Alberto Pizzoferrato, Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Bologna.*

### L'accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?

di Alberto

Pizzoferrato (\*)



Giustamente l'accordo recentemente siglato da tutte le confederazioni sindacali ed imprenditoriali, ad eccezione della Cgil, è stato definito di portata "storica". Non solo perché intende sostituire un nuovo modello contrattuale a quello risultante dall'accordo del luglio 1993, ma perché innesta numerosi germi concertativi e cooperativi al sistema di relazioni industriali del nostro paese.

Del tutto positivi, oltre che da lungo tempo reclamati (cfr. P. Ichino, *A che cosa serve il sindacato*, Mondadori, Milano, 2005), appaiono gli obiettivi principali assunti dall'accordo: riduzione del numero dei contratti nazionali con mantenimento della struttura su due livelli e razionalizzazione delle modalità di rinnovo, unificazione delle regole della contrattazione nel settore pubblico e privato, più equa distribuzione della ricchezza prodotta dall'impresa ma nel contempo maggiore flessibilità nell'affrontare situazioni di criticità. Qualche manchevolezza letterale si manifesta, ma comunque di secondario conto e in parte recuperabile attraverso un'interpretazione teleologica e in buona fede del testo (v., ad esempio, quanto ai meccanismi di esigibilità del contratto aziendale oppure quanto alla sussistenza di un vero e proprio obbligo a negoziare il premio di produzione a carico dell'azienda: v. P. Ichino, *Note tecniche sull'accordo interconfederale del 22 gennaio*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info) del 30/1/2009). Dove invece il conflitto è reale e, così come posto dall'accordo, risulta insanabile, è la derogabilità *in peius* dei contratti nazionali da parte dei livelli inferiori. Riteniamo peraltro che sia possibile configurare strade diverse che portino ad analogo risultato con auspicabile piena convergenza di tutti gli attori sindacali. Vediamo innanzi tutto quali sono gli esatti termini della

questione.

La giurisprudenza ha ammesso il principio di tendenziale efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali, così come il principio della derogabilità *in peius* del contratto collettivo nazionale ad opera del contratto aziendale per il prevalere del criterio cronologico su quello gerarchico, anche con riguardo a materie non devolute alla competenza contrattuale decentrata, sul rilievo dell'inapplicabilità dell'art. 2077 c.c. ai rapporti fra contratti collettivi di diverso livello (Cass. 18/6/2003, n. 9784); ma è altrettanto vero che ha sempre e costantemente affermato la natura privatistica e non istituzionale della rappresentanza negoziale, per cui deve essere salvaguardata la libertà di adesione sindacale individuale sancita nell'art. 39, c. 1, della Costituzione e, di conseguenza, salvo diverse e specifiche previsioni legislative (come in caso di derogabilità della durata massima di 36 mesi del lavoro a termine *ex art. 5, c. 4-bis*, d.lgs. n. 368/2001), deve ammettersi, da un lato, la possibilità di manifestare un dissenso esplicito da parte dei singoli lavoratori che revochino il mandato contrattuale e non ratifichino l'esito dell'operato dei rappresentanti sindacali che hanno sottoscritto l'accordo, dall'altro che a singoli lavoratori non sia estensibile l'accordo in quanto appartenenti a sindacati non stipulanti quell'ipotesi contrattuale e quindi a monte contrari al compromesso regolativo assunto (Cass. 28/5/2004, n. 10353). Sicché l'«effetto utile», sotto il profilo del migliore aggancio delle previsioni contrattuali alle reali dinamiche produttive e di sviluppo dell'impresa di riferimento, potrebbe essere ampiamente frustrato dall'esercizio individuale della facoltà di dissenso.

La previsione dell'accordo separato interconfederale sembra, su questo versante, non apportare nulla di nuovo all'attuale quadro giuridico. Tanto clamore per nulla? No, non è così, il clamore è giustificato dal fatto che comunque esistono vincoli endoassociativi sindacali che sono serviti a scongiurare conflitti fra i diversi livelli e sovvertimenti degli assetti regolativi dati dal protocollo sociale del luglio 1993 e che rimane radicata l'idea per cui il contratto nazionale mantiene la funzione di definire gli standard minimali e inderogabili del lavoro. Per cui l'affermazione esplicita secondo cui al livello aziendale tutto può essere consentito, si appalesa difficile da digerire, sia perché intacca il principio di non duplicità di intervento regolativo sulle stesse materie, sia perché svincola tale effetto da qualunque filtro o soglia di rappresentatività minimale, di fatto legittimando accordi sindacali aziendali derogatori, sottoscritti anche da sigle sindacali minoritarie in azienda o aderenti ad organizzazioni non comparativamente più rappresentative nella categoria di riferimento. Né può dirsi che tale derogabilità *in peius* sia stata circoscritta



alle sole ipotesi di grave difficoltà finanziaria o produttiva dell'impresa, poiché, a tali causali, si sono aggiunte lo «sviluppo economico e occupazionale», e dunque si è aperto ad ogni possibile condizione gestionale, organizzativa e patrimoniale.

Comprese le ragioni di ostilità della Cgil rispetto al testo proposto, ma parimenti comprese e condivise le contrapposte esigenze ad una valorizzazione della produttività aziendale, al più stretto collegamento tra *performance* aziendali e livello delle retribuzioni garantite ai dipendenti, alla necessità di dare maggiore flessibilità alle imprese in funzione degli effettivi andamenti gestionali registrati, forse alcuni spazi ulteriori di mediazione ci sono e si potrebbe ancora tentare di «ricucire». D'altronde, rivedere le regole della contrattazione collettiva, della rappresentatività sindacale, degli incentivi alla qualità ed al miglioramento di prodotti e servizi, senza la diretta partecipazione del maggiore sindacato in Italia, rischia di generare un innalzamento vertiginoso delle tensioni sociali ed un acuirsi dei conflitti giuridici, legati al permanere di due contemporanei sistemi di relazioni industriali, uno fondato ancora sull'accordo del 1993, l'altro imperniato sull'accordo del 2009. Che cosa si potrebbe allora fare per dare maggiore fiato, spinta, capacità flessibilizzante al contratto di secondo livello, senza peraltro rinunciare al riparto di competenze ed abdicare alla funzione inderogabile e distributiva del contratto nazionale?



La risposta ci sembra univoca. Fermi restando tutti gli altri punti qualificanti dell'intesa, il delicato nodo dei rapporti fra contratti di differente livello si potrebbe sciogliere attraverso un alleggerimento dei contenuti del contratto nazionale, in modo da preservarne la funzione inderogabile minimale senza pesanti ipoteche sugli esiti (anche flessibilizzanti) della contrattazione integrativa, da cui discenda una riallocazione delle materie verso il basso, pur secondo direttrici prefissate a livello centrale (confederale o nazionale). Con un siffatto spostamento in periferia del baricentro regolativo si offrirebbero maggiori *chance* di esplicazione al contratto aziendale, mantenendo fermo peraltro un riparto di competenza precostituito e non oggetto di continue revisioni ed aggiustamenti in corso d'opera, fonte oltre tutto di possibili fenomeni di *dumping* sociale (per una più ampia articolazione, v. Pizzoferrato, *Il contratto collettivo di secondo livello come espressione di una cultura cooperativa e partecipativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, p. 434 ss.; Pizzoferrato, *Come riformare il contratto di lavoro*, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info) del 19/3/2008). Ci sembra infatti di molta minore consistenza l'altra critica avanzata al testo dalla Cgil, in relazione alla

prefigurazione di un modello che non dia sufficiente tutela del salario. A parte il fatto che le opinioni sono divergenti in ordine al livello di rivalutazioni prodotte dal IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), comparate al tasso di inflazione programmata, resta comunque che l'allineamento all'inflazione reale deve avvenire nel corso di validità del contratto; che viene riconfermato un meccanismo di copertura economica tra la scadenza di un contratto nazionale e la stipula del rinnovo; e che viene previsto un elemento economico di garanzia già nel contratto nazionale, a compensazione della carenza di contrattazione sul premio di risultato per situazioni di difficoltà finanziaria e produttiva.

Insomma, l'impressione è che l'accordo del 22 gennaio 2009 sia estremamente utile ed opportuno, soprattutto nella parte relativa al rilancio della produttività ed alla sua diretta connessione con le dinamiche retributive, con conseguente valorizzazione regolativa del contratto aziendale; ci sembra anche che le sue previsioni possano essere in massima parte condivise anche dalla stessa Cgil; il vero problema è rappresentato, a nostro avviso, dalla derogabilità *in*

*peius* dei contratti nazionali ad opera dei contratti di secondo livello, ma anche su questo terreno potrebbero ricercarsi soluzioni condivise che non affievoliscano la carica innovativa dell'accordo ma nello stesso tempo non intacchino un principio così diffuso nel mondo del lavoro, o attraverso un sistema di robusti filtri che diano garanzie di effettivo consenso a livello aziendale o

attraverso un ridisegno, come detto, a monte delle funzioni regolative fra livelli, con sottrazione di competenze alla sede nazionale. D'altronde non si vede come possa prospettarsi una riforma della struttura contrattuale senza una parte importante del sindacalismo confederale: il rischio è quello di ulteriori lacerazioni sociali e di una esplosione della vertenzialità giudiziaria con ricadute negative sulla competitività delle imprese e sui livelli occupazionali.

Rimane poi, decisivo, in primo piano, il tema della riduzione della pressione fiscale e contributiva sul lavoro, che ha raggiunto ormai livelli insostenibili: dall'unanimità e trasversalità dei consensi, si deve passare ad una inquivocabile, perché piena e strutturale, implementazione fattuale, in carenza della quale ogni sforzo sul versante contrattuale si rivelerebbe vano.

(\*)Professore Ordinario di Diritto del lavoro  
nell'Università di Bologna



## Lavoratori e tossicodipendenze Un provvedimento da completare

Nell'ambito delle dinamiche lavorative, l'incidenza delle problematiche delle tossicodipendenze sul lavoro sta assumendo una rilevanza sempre maggiore, tanto da richiedere provvedimenti specifici, quali le linee guida sulle tossicodipendenze e il lavoro adottate in seno alla Conferenza Stato-Regioni del 18 settembre scorso e pubblicate sulla G.U. del 6 ottobre 2008.

Il provvedimento già in vigore, peraltro costruito escludendo l'apporto alle parti sociali, per talune mansioni lavorative (in primis per quelle relative ai trasporti e alla movimentazione carichi, ad esempio i carrellisti) prevede controlli periodici per accertare la mancanza dello stato di tossicodipendenza o comunque di non consumo di droghe, nemmeno saltuario.

Pur non esistendo dati precisi in merito al fenomeno, lo stesso sindacato conferma come il problema dell'incidenza delle tossicodipendenze sul lavoro esista, ed anzi ci sia la percezione di un accresciuto ricorso all'alcool o a sostanze psicotrope, spesso dovuto all'incidenza crescente di quelli che la Fondazione di Dublino per la qualità del lavoro e della vita ha definito "rischi emergenti". Tra questi soprattutto i rischi psicosociali, l'intensificazione dei ritmi lavorativi e la diffusione del senso di precarietà.

Così come non mancano neppure altre variabili sociologiche incidenti sulla problematica, tra cui un ruolo non di secondo piano sembra assumere il diffondersi di stili di vita incentrati su un esasperato individualismo. Ed è del tutto evidente come l'etica della responsabilità verso sé stessi, ma soprattutto verso gli altri – specie quelli con i quali si condivide il lavoro – è presupposto per



provvedimento da integrare con l'apporto delle parti sociali

ogni norma a tutela della salute e sicurezza – soprattutto in riferimento a talune mansioni che possono essere svolte se si ha un controllo pieno delle proprie azioni.

Già da questa prima analisi appare necessario come le linee guida debbano essere applicate basandosi innanzitutto sulla costruzione di un'azione preventiva fortemente sostenuta da una

cultura formativa coerente con l'etica della responsabilità.

Di certo una buona prassi della Regione Emilia Romagna può essere quella posta in essere per la prevenzione delle alcoolodipendenze in relazione al lavoro.

In questo caso il lavoratore positivo al test dovrà, innanzitutto, essere sostenuto, aiutato, mantenuto in un sistema di relazioni che prevedano percorsi di recupero. La logica puramente repressivo-sanzionatoria o di formalistica applicazione delle direttive

nazionale, oltre ad essere errata, rischia di produrre effetti del tutto controproducenti.

Inoltre, appare quantomeno opportuno che l'applicazione delle linee guida sia ricondotta al sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda, evitando esclusioni o duplicazioni di ruoli e strutture.

È quindi importante che la Regione definisca una direttiva che, portando in applicazione il provvedimento dell'Emilia Romagna sulle tossicodipendenze, chiarisca alcuni aspetti e, nel contempo, permetta un'attuazione davvero non discriminante per i lavoratori.

In particolare, il sindacato punta l'attenzione su alcuni aspetti che senza alcun dubbio necessitano di solerti chiarimenti, tra questi:

➤ **Mansioni coinvolte** : E' indispensabile precisare che i test potranno essere effettuati solamente sui lavoratori che svolgono le mansioni previste dalla normativa sulla tossicodipendenza. Per quel che riguarda la specificità dei carrellisti, nei corsi obbligatori previsti per lo svolgimento della mansione sarebbe opportuno inserire un



modulo specifico inerente la nuova normativa. Ad ogni modo, è sempre corretto informare adeguatamente tutti i lavoratori.

➤ **Dati sensibili/ questionari** : nel corso degli screening previsti è necessario che le aziende conservino e utilizzino i dati sensibili dei lavoratori nel pieno rispetto di quanto previsto dal testo unico sulla privacy (d.lgs. 196/03). A tal riguardo non sono accettabili, da parte delle aziende, questionari aventi il fine di ricostruire l'anamnesi del lavoratore. Le finalità

dello screening devono essere esclusivamente quelle previste dalle linee guida. E' bene precisare, inoltre, che nell'accertamento della tossicodipendenza fanno testo i soli criteri tossicologici, mentre le altre valutazioni registrate durante le visite di screening (stili di vita, atteggiamenti, consapevolezza del rischio ...) possono essere utilizzate solamente a supporto di eventuali riscontri positivi dei test.

➤ **Prevenzione, informazione, formazione** : necessario lanciare una forte azione di prevenzione sui consumi, anche sporadici, sia riguardo all'assunzione di sostanze psicotrope, sia in relazione all'alcoolismo. Un'operazione che deve riguardare tutti gli attori: le parti sociali, gli enti bilaterali, gli organismi paritetici, i servizi ispettivi competenti, i medici competenti. Attori sociali che, per meglio svolgere una comune azione sinergica di diffusione della cultura e delle prassi preventive in materia di dipendenze, dovrebbero essere messi in rete con i SERT. Così com'è importante che, in seno al comitato di cui all'articolo 7 del d.lgs. 81/08 e all'istituenda sottocommissione salute e sicurezza della commissione regione tripartita, venga lanciata un'iniziativa, condivisa dalle parti sociali, finalizzata a prevedere un'ora d'incontro annuale nelle aziende dedicata alla prevenzione dell'uso di alcool e droghe.

➤ **Legittimo sospetto** : E' importante che il raccordo tra SERT e aziende sia definito e predisposto anche per consentire ai datori di lavoro e ai medici competenti di disporre di risorse esperte per definire i casi di "legittimo sospetto". Casi in cui, da parte datoriale, è possibile attivare unilateralmente

controlli sui lavoratori che ricoprono le mansioni previste dalla normativa sulla **t o s s i c o d i p e n z a**.

➤ **Medico competente** : E' necessario definire una linea guida regionale rivolta ai medici competenti, contenente alcune raccomandazioni per la gestione della procedura. E' indispensabile che il medico competente sia parte attiva nella tutela della salute del lavoratore, promuovendo nei contesti in cui opera stili di vita salubri e contribuendo a costruire consenso sociale

intorno alle iniziative di contrasto dell'uso di sostanze stupefacenti e psicotrope e di alcool. Al medico competente si dovrà chiedere correttezza metodologica, riservatezza, rispetto della normativa sulla *privacy* e particolare cura nella

catena di custodia dei campioni, di cui è responsabile. Gli SPSAL dovranno svolgere un ruolo di indirizzo e vigilanza su questo nuovo impegno dei medici competenti.

➤ **Controanalisi** : E' opportuno che la Regione adotti una precisa normativa per la fase del ricorso alle controanalisi, definendo un elenco di laboratori accreditati e sicuri presso i quali il lavoratore abbia la possibilità di ottenere uno screening valido e attendibile a costi contenuti.

➤ **Sospensione dal lavoro** : potrebbe assumere grande importanza un ruolo della Regione nel sollecitare la previsione di strumenti appropriati per costruire una rete di protezione sociale a favore dei lavoratori sospesi senza stipendio. In tale direzione, occorre definire un percorso mutualistico e assicurativo che veda coinvolta la Regione e gli enti bilaterali. L'eventuale erogazione di una prestazione a tutela dei lavoratori sospesi potrebbe essere condizionata all'attivazione di veri e propri programmi di reinserimento lavorativo, da realizzarsi in collaborazione con i SERT.

➤ **Delegato sociale** : È importante che in seno al comitato di cui all'articolo 7 del d.lgs. 81/08 e all'istituenda sottocommissione salute e sicurezza della commissione regione tripartita, possano essere definite le condizioni per il rilancio della figura del delegato sociale. Figura che può costituire uno snodo importante nel sistema di prevenzione aziendale.

necessario sostenere i lavoratori in percorsi di recupero.





## Iscos E-R - Siulp Bologna Progetto in Bolivia per minori "difficili"

L'Istituto sindacale per la cooperazione e lo sviluppo (Iscos) della Cisl Emilia-Romagna ancora una volta conferma il suo attivismo e il grande impegno nel promuovere e sostenere iniziative di solidarietà internazionale. Difatti, come reso noto lo scorso 10 febbraio, un progetto dell'Iscos per aiutare minori boliviani con problemi con la legge verrà finanziato dal Siulp di Bologna. Il progetto, che durerà un anno ed costerà 2.630 euro, prevede l'inserimento a tempo pieno di uno psicologo e di un insegnante di educazione fisica nel centro di rieducazione Fortaleza di Santa Cruz. Un centro gestito dalla missione San

Lorenzo, organizzazione cattolica senza scopo di lucro, che accoglie minori dai 12 ai 16 anni internati per ordine del magistrato o del giudice minorile in regime di privazione della libertà, semilibertà o libertà assistita. La struttura di rieducazione Fortaleza di Santa Cruz

ospita fino ad un massimo di 30 ragazzi per periodi variabili in base alla pena da scontare, per un totale di circa 100-150 minori all'anno. Inoltre promuove attività di alfabetizzazione (molti dei minori ospitati sono analfabeti funzionali), reintegrazione scolastica, corsi di formazione professionale (elettricità domestica, computer, manualità) e, dall'inizio del 2008, è attivo anche un laboratorio di teatro. Francesco Garcea, responsabile dell'Iscos Emilia-Romagna, spiega gli obiettivi del progetto: "Il sostegno psicologico agli adolescenti accolti nel centro di rieducazione "Fortaleza" interviene sulle situazioni di disagio e favorisce uno sviluppo integrale delle capacità emotive e

comportamentali dei minori. La pratica dello sport e dell'educazione fisica -aggiunge- favorisce un sano sviluppo psico-fisico dei minori e ne incoraggia gli aspetti di integrazione e reinserimento sociale". Un'attività cardine quella della psicologia per garantire ai ragazzi sostegno, osservazione e trattamento psicologico, per definire percorsi psicoterapeutici individuali e di gruppo, per coadiuvare gli educatori nella definizione dei programmi e delle attività educative e per valutare gli aspetti psicologici degli interventi. Inoltre, la psicologia monitorerà e valuterà lo stato psicologico, emotivo e motivazionale del minore, cercando di svolgere il delicato ruolo di ponte tra l'istituzione e le famiglie dei minori.



Mentre l'insegnante di educazione fisica, considerata la particolare situazione di privazione di libertà, che non consente ai minori di allontanarsi dal centro senza l'autorizzazione giudiziale, cercherà di indirizzare nell'attività sportiva le loro energie

positive, evitando così che sfocino in comportamenti violenti o aggressivi. Senza peraltro sottovalutare che la pratica di una attività fisica e di uno sport potrà aiutare a trasmettere importanti valori sociali come autodisciplina, correttezza, solidarietà, rispetto degli altri e delle regole. "Gli adolescenti accolti nel centro -spiega Rita Parisi, segretaria del Siulp di Bologna- presentano, come caratteristica predominante, comportamenti antisociali in conflitto con i principi di vita civile e morale della società. Questi comportamenti sono dovuti soprattutto all'influenza negativa dell'ambiente in cui vivono ed alle relazioni



problematiche all'interno delle rispettive famiglie". Da qui l'impegno del Siup, attraverso questo progetto, "di intervenire, almeno in parte, su queste situazioni, promuovendo programmi educativi mirati al graduale reinserimento degli adolescenti nella società". "I beneficiari diretti del progetto -aggiunge Rita Parisi- saranno dai 100 ai 150 adolescenti in conflitto con la legge che ogni anno sono accolti per periodi variabili dal centro Fortaleza. Beneficiari indiretti saranno le famiglie dei minori assistiti e l'intera società in cui essi saranno reinseriti al termine della permanenza nel centro di rieducazione".

Considerato che il 44% della popolazione della Bolivia (9.247.816 abitanti) ha un'età compresa tra 0 e 16 anni, per Piero Ragazzini, segretario generale della Cisl emiliano-romagnola "il futuro del paese si gioca sulla sua popolazione infantile e dipenderà in larga misura dalle condizioni di crescita e sviluppo che si riusciranno a garantire: assistenza sanitaria adeguata, istruzione, centri educativi, rispetto dei diritti umani, prospettive occupazionali". Ed è del tutto evidente che un progetto sviluppato a Santa Cruz, città che ha 1.114.095 abitanti, pari al 62% della popolazione regionale, avrà anche una grande valenza simbolica oltre che sostanziale.



## Un'insolita analisi dell'evoluzione del diritto del lavoro

In questo volume Umberto Romagnoli ripercorre l'evoluzione del diritto del lavoro nella storia dell'Italia post-unitaria, dall'età liberale al ventennio fascista alla Repubblica. Ma più che una storia degli istituti giuridici del diritto del lavoro, il saggio di Romagnoli è una riflessione libera e a tratti insofferente sugli steccati dello scenario economico e sociale entro cui si definiscono le regole che presiedono lo scambio tra lavoro e retribuzione.

L'autore si concede libertà letterarie, indulge a divagazioni, colloquia a tu per tu con il lettore e definisce un quadro in cui la Costituzione, impianto di grande forza riformatrice, proprio nel campo della tutela e dei diritti dei lavoratori prima della definitiva affermazione abbia dovuto conoscere una lunga fase di contrasti. Una Repubblica "fondata sul lavoro" che proprio per garantirsi la sopravvivenza, per un periodo non trascurabile, ha dovuto accettare che la Carta fosse accantonata in attesa che maturassero meglio le condizioni favorevoli a due capisaldi innovativi e strategici della stessa vita democratica: l'organizzazione sindacale libera e lo sciopero come diritto.

Nell'ultima parte del libro Romagnoli si proietta sul futuro e ciò permette ancora di intravedere i lineamenti di un sistema normativo caratterizzato da un solido legame con i principi della nostra Carta fondamentale.

**Umberto Romagnoli**

*Giuristi del lavoro*

*Percorsi italiani di politica del diritto*

**DONZELLI EDITORE**

pp. 222, 24 euro.



## **RICORDO DI PIER FRANCO RAVAGLIA** **(19 Febbraio 2004 – 19 Febbraio 2009)**

**A cinque anni dalla sua scomparsa, la CISL dell'Emilia Romagna ricorda con affetto Pier Franco Ravaglia.**

**La passione che ha caratterizzato il suo impegno sindacale ci accompagna ancora inalterata nella nostra attività e soprattutto nella iniziativa da lui fortemente voluta di cooperazione internazionale con il Brasile, "RISCATTANDO LA VITA" a San Gabriel.**

**Un impegno che rende il ricordo di un amico un segno di speranza.**

**Il Segretario Generale USR CISL  
Piero Ragazzini**

*Piero Ragazzini*



### **LE RAGIONI DEL CALABRONE**

Redazione: Via Milazzo 16 - 40121 Bologna tel. 051256822 fax 0514210320 email: [leragionidelcalabrone@cisl.it](mailto:leragionidelcalabrone@cisl.it)

*Responsabile progetto editoriale Piero Ragazzini*

*Responsabile redazione Vito Di Stasi*

*Hanno collaborato a questo numero: Claudio Arlati, Dora Nasseti, Gianni Pedrazzini, Cinzia Vecchi.*