



UNIONE GENERALE DEL LAVORO

Statali

COORDINAMENTO NAZIONALE AGENZIE FISCALI

12/11/2004

IN CASO DI PREMORIENTA DI UN LAVORATORE, ASSICURIAMO LA CONTINUITÀ LAVORATIVA ALLA FAMIGLIA

Il CCNL Agenzie Fiscali ha sfiorato all'art. 101 il problema della scomparsa prematura di un lavoratore e delle conseguenze per la famiglia superstite.

La novità, certamente da apprezzare, ha tuttavia una valenza puramente enunciativa o, come scritto nella stessa intestazione dell'articolo, di "norma programmatica", perché ogni decisione e soluzione è stata rinviata, come accade per molte questioni e norme del contratto, ai contratti integrativi di singola Agenzia, cosiddetti di secondo livello. Vorremmo, allora, sottolineare l'importanza del problema, per quel che riguarda l'improvviso contraccolpo economico che la perdita del congiunto può causare alla famiglia, che può diventare un vero e proprio dramma per una famiglia monoreddito; contraccolpo che, ovviamente, si aggiunge allo sgomento, al dolore e al senso di smarrimento. E non si può sottovalutare un aspetto ritenuto in genere secondario: insieme alle difficoltà economiche, viene a crollare la tranquillità sociale del nucleo familiare, che perde di colpo non soltanto una remunerazione stabile, ma anche una "postazione" di lavoro comunque dignitosa ed un punto di riferimento per continuare la sua evoluzione naturale e per la positiva partecipazione alla vita sociale, che si interrompono bruscamente e devono essere rimodulate.

Noi riteniamo che un Sindacato si debba far carico concretamente di questo problema e debba adoperarsi per costruire una preventiva garanzia per i nuclei familiari coinvolti in queste tragedie.

Nei nuovi Contratti Collettivi va prevista, quindi, la possibilità di salvaguardare la famiglia di un lavoratore prematuramente scomparso, consentendo la stipula immediata di un contratto individuale di lavoro con il coniuge superstite o con un figlio di maggiore età, per prestazioni di lavoro che non richiedono l'attivazione di un concorso pubblico (ad esempio, dell'area A) e attingendo per la parte economica dal Fondo per le Politiche di Sviluppo delle risorse umane e per la Produttività, ex art. 84 e segg. del CCNL Agenzie Fiscali.

Non dimentichiamo che, secondo un'autentica logica di gestione del cosiddetto capitale umano, il venir meno di un Lavoratore rappresenta una perdita ugualmente grave per l'amministrazione, che deve comunque porsi il problema, e rapidamente, del rimpiazzo e di rimediare all'ovvio scempenso della funzionalità dei servizi, problema che non si risolve solo con lo spostamento di un'altra unità produttiva. Questa previsione contrattuale può essere adottata in via provvisoria, fin tanto che non sia autorizzata, in sede politico-amministrativa una procedura di assunzione formale, nel rispetto dei vincoli sui fabbisogni di personale e, nel caso si rendesse necessario un intervento legislativo *ad hoc*, a integrazione della legge n. 68/99 sulle assunzioni obbligatorie, esortiamo per questo il legislatore a prenderlo fin d'ora in considerazione.

Riteniamo che innanzitutto non ci sia nulla di scandaloso nell'adottare un metodo che, motivato con la volontà di agevolare una situazione umana di grave emergenza, potrà essere facilmente accettato e compreso da tutti i Lavoratori.