

LEGGI E CONTRATTI

filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Guglielmo Simoneschi, giudice responsabile e coordinatore Piergiorgio Alleva, avvocato Cdi di Bologna docente universitario Mario Giovanni Garofalo, docente universitario Nyranne Moshi e Iacopo Malagugini, avvocati Cdi di Milano Saverio Nigro, avvocato Cdi di Roma Enzo Martino e Nino Raffone, avvocati Cdi di Torino

Diritti sindacali: per una lettura al femminile / 1
Intanto, ricorrere al giudice

NINO RAFFONE

È possibile dare una lettura al femminile dei diritti sindacali? È stato questo lo stimolante tema oggetto di un seminario organizzato recentemente dalla Filcams-Cgil di Torino, ed articolato in ben sette giornate di studio. D'intuito viene da pensare che i diritti sindacali abbiano una sola lettura possibile, riguardano o le singole persone o le aggregazioni sindacali, prescindendo da ogni ulteriore specificazione fondata sul sesso. Questo convincimento discende tuttavia da una lettura alquanto restrittiva ed eccessivamente legale dei diritti, intesi come quelle facoltà riconosciute dalle leggi o dai contratti collettivi.

È indubbio che anche di questi diritti si possano dare applicazioni esclusivamente femminili come ad esempio il richiedere un'assemblea riservata alle sole lavoratrici, il proporre un referendum aziendale su tematiche femminili, una richiesta di informazione alle aziende sull'occupazione delle donne, sulla progressione delle carriere, ed altri simili temi. Ma il punto non è questo. Nel corso del seminario è stato più volte sottolineato come per uscire definitivamente dalla concezione della donna lavoratrice come soggetto da tutelare per imboccare la strada

che conduce verso una parità effettiva e realizzata, occorre muoversi in direzione degli spazi che il sindacato può e deve attivamente occupare. Questi spazi sono stati individuati in tre direzioni: 1) utilizzazione piena delle opportunità che l'attuale stato della legislazione e della contrattazione già riconosce, 2) individuazione degli spazi sindacali possibili individuando quelle tematiche che possono formare oggetto di discussione e modifica al fine di raggiungere una diversa organizzazione del lavoro, 3) apporto del sindacato come indispensabile fattore di trasformazione della

società e dei modelli culturali egemoni. Per quanto riguarda l'utilizzazione dei diritti o spazi già esistenti, il convincimento unanime che gli stessi siano poco praticati, e questo non solo per le scontate resistenze datoriali, ma per una inerzia sindacale che trova radici in una concezione statica, esclusivamente difensiva dell'azione sindacale. Già oggi è possibile contrattare non solo gli orari di lavoro e l'elencazione dei lavori pesanti in funzione dell'occupazione femminile, ma è anche

possibile pretendere di avere dalle aziende informazioni sui processi tecnologici e di ristrutturazione, sugli orari di lavoro e sul ricorso al lavoro straordinario, sui dati relativi all'occupazione femminile e sugli sviluppi di carriera delle donne lavoratrici. Già oggi è possibile ricorrere al giudice, ai sensi dell'art. 15 della legge 503/1977, per denunciare i casi di discriminazione fondati sul sesso, e così pure è possibile rivolgersi alle commissioni regionali per le pari opportunità, o investire il comitato nazionale per la attuazione dei principi di parità, con proposte su questioni ge-

nerali e per l'elaborazione di modifiche legislative e di codici di comportamento. Eppure c'è da rilevare che tutta questa complessa articolazione giuridica e pressoché inutilizzata, è rischia di arrugginirsi prima ancora di essere sperimentata pienamente.

È chiaro a tutti che un costume secolare di discriminazione contro la donna lavoratrice non si modifica solo con le leggi né in un arco limitato di tempo. Ma è certo singolare che dopo oltre 10 anni dall'entrata in vigore della legge di parità i ricorsi al magistrato siano stati pochissimi e che pure poche notizie si abbiano dell'attività delle commissioni regionali per le pari opportunità mentre la cronaca quotidiana e comunque le comuni conoscenze portano invece a concludere che la discriminazione è più che mai esistente. Le ragioni di questa sostanziale inattività possono essere le più varie, ma è chiaro a tutti che il mancato esercizio di quella legittima via di ricorso non induce nel convincimento che vi sia da parte sindacale una scarsa attenzione ai problemi specifici con danno grave non solo per le lavoratrici, ma anche per le stesse organizzazioni sindacali.

Degli altri due punti su accennati parleremo in una prossima nota.

necessita una revisione contrattuale in sede di rinnovo dello stesso, o una revisione delle leggi attuali? **Ermanno Dagliano**, Quiliano (Savona)

Il lettore chiede se il trattamento spettante per le festività che cadono di domenica (nel suo caso 1/26 dello stipendio mensile) spetta anche nel caso di coincidenza della festività con sabato non lavorativo. Mentre per i lavoratori salariati (operaie) la risposta è sicuramente affermativa, così disponendo l'art. 2 lett. c) della legge 312/1954 n. 90, di più incerta soluzione è il quesito riferito (come nel caso sottoposto) agli impiegati (pagati a stipendio mensile). **A nostro avviso anche in quest'ultimo caso la risposta affermativa è la più coerente con lo spirito dell'accordo interconfederale 3/12/1954 più sopra richiamato (che formalmente prevede il diritto in questione solo nel caso di coincidenza della festività con la domenica, coerentemente al momento storico in cui è stato stipulato quando la settimana corta costituiva ancora l'eccezione), ma va segnalato che l'opinione della giurisprudenza è**

orientata prevalentemente per la tesi negativa (v. ad es. Tr. Milano 18/2/1981 in Orient. Giur. lav. 1981, 670), anche se non mancano decisioni concordi con la nostra opinione (es. Pr. Monopoli 19/12/1979 in Giur. it. 1892, I, 2 col. 75). **IACOPO MALAGUGINI**

Lavoratrici madri addette a lavori pericolosi

Con la sentenza n. 972 dell'11 ottobre 1988 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 15 L. 1204/71 nella parte in cui non prevede la corresponsione dell'80% della retribuzione nel periodo compreso tra il quarto mese e la fine del settimo mese dopo il parto.

qualora la lavoratrice, addetta a «lavori faticosi e insalubri», non può essere adibita ad altre mansioni ed è costretta ad astenersi obbligatoriamente dal lavoro.

Si ricorda che la L. 1204/71 prevede che la lavoratrice addetta a lavorazioni considerate faticose e insalubri, qualora non possa essere spostata ad altre mansioni deve essere posta in astensione obbligatoria sia durante la gestazione che fino a sette mesi dopo il parto, mentre il diritto al trattamento economico pari all'80% della retribuzione è previsto solo per il periodo dei due mesi antecedenti al parto e tre mesi dopo nonchè per il periodo di astensione obbligatoria dell'interdizione da parte dell'ispettorato e non quello successivo ai tre mesi dopo il parto.

La Corte Costituzionale ha rilevato la contraddittorietà e illogicità di tale diverso trattamento per ipotesi del tutto simili e ha dichiarato in relazione all'art. 3 Cost., l'incostituzionalità dell'art. 15 L. 1204/71, nella parte in cui non estende il trattamento economico pari all'80% anche per il periodo tra la fine del terzo mese dopo il parto e la fine del settimo mese dopo il parto. **NYRANNE MOSHI**

Disparità tra pubblico e privato: qualche proposta

È difficile comprendere come in un ordinamento che dovrebbe garantire parità di diritti tra cittadini continui a sussistere l'assurdo e vistoso contrasto tra il settore pubblico e quello privato in tema di requisiti per la pensione di anzianità.

A far maturare il diritto alla pensione di anzianità nel settore pubblico occorrono almeno 20 anni di contribuzione (ridotti a 15 in alcuni casi), in quello privato ne occorrono almeno 35. Cosa giustifica una tale macroscopica diversità? Al fine di tendere a una omogeneizzazione delle due situazioni e vista la probabile prossima elevazione dell'età pensionabile a 65 anni per la pensione di vecchiaia, perché non si potrebbe cominciare, ad esempio, ad elevare l'anzianità contributiva minima del pubblico impiego a 25 anni e a ridurre quella del settore privato a 30?

Non porterebbe ancora alla parità, ma sarebbe almeno un passo verso una situazione di maggiore equità.

Aldo Celestino Novara

Non giustificiamo le disparità, tant'è che rivendichiamo il riordino, la riforma del sistema previdenziale pensionistico e tra le proposte c'è anche quella di perequare le norme regolanti le pensioni anticipate e di anzianità in cui tenendo conto delle necessarie graduali e con norme differenziate per lavori nocivi e usuranti.

Non sappiamo quanto serva oggi andare a ricercare come le disparità siano sorte, d'altra parte la ricerca non può riguardare un solo tipo di sperequazione. Esse sono maturate nel tempo sia in rapporto a esigenze e iniziative condotte in determinati settori, quanto e ancor più per le tendenze da sempre espresse da «lor signori» e da governi che li hanno asscondati, a riconoscere il merito possibile di lavoratori (e tanto meno sul piano previdenziale assistenziale) e, nel momento in cui le pressioni sindacali e democratiche costringono e riconoscono, darli in modo differenziato in omaggio alla politica del «di-

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA Rino Bonazzi, Angelo Mazzieri, Paolo Onesti e Nicola Trsci

«... e domina» In tante situazioni hanno pesato una via anche le diverse realtà produttive di disponibilità di forze disoccupate, ecc. ecc.

Quando si ha la pensione estera e la invalidità italiana

Ho tre questioni da risolvere riguardanti sicuramente tanti emigrati come me. Ho 44 anni e dagli inizi del 1986 percepisco un assegno di invalidità erogato dall'Inps e anche uno del Lussemburgo poiché ho lavorato per 15 anni in quella nazione.

La questione è questa: l'assegno che mi perviene dall'estero va dichiarato ai fini dell'imposizione Irpef? La risposta è controversa, chi dice sì, chi dice no.

Inoltre, essendo disoccupato ed essendo invalido civile da oltre due anni e non riuscendo a trovare un lavoro adeguato alle mie condizioni di salute, vorrei sapere se in questo periodo l'Inps è tenuto a effettuare i versamenti necessari per la pensione di vecchiaia.

Ammissibile che riuscissi a trovare un lavoro adeguato, a che cosa vado incontro? Cioè pagherò di più con la denuncia dei redditi oppure mi potrebbe essere tolto l'assegno che mi viene dal Lussemburgo?

Lettera firmata Pesaro

La convenzione tra Italia e Lussemburgo (come in linea pressoché generale le convenzioni tra Italia e altri paesi) prevede che anche le pensioni derivanti da lavoro prestato all'estero siano assoggettate a Irpef in Italia per coloro che risiedono in Italia. Fanno eccezione, in quanto esenti da Irpef, le rendite derivanti da infortunio e malat-

ria professionale in tanto che sono considerate tali.

Da quanto scrivi si ricava che tu percepisci trattamento derivante da invalidità non determinata da cause professionali. Di conseguenza sia l'assegno che percepisci dall'Inps sia la pensione derivante da lavoro prestato in Lussemburgo sono assoggettati a Irpef in Italia.

Che cosa accade ora se trovi un lavoro adeguato alle tue condizioni di salute? Per quanto riguarda l'assegno di invalidità dell'Inps, esso continua ad essere erogato a condizione che tu non sia percettore di reddito da lavoro dipendente o autonomo o professionale o di impresa (al netto dei soli contributi previdenziali) superiore a tre volte l'ammontare del trattamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a tredici volte l'importo mensile in vigore al 1° gennaio di ciascun anno (nel 1988 è di lire 418.350 per 3 per 13, cioè lire 16.315.650).

Qualora tu percepisca reddito superiore l'assegno viene sospeso.

Necessita tenere conto però che l'assegno di invalidità Inps (regolato dall'articolo 1 della legge n. 222 del 1984) è riconosciuto per un periodo di tre anni e può essere confermato per altri periodi triennali, a domanda dell'interessato a condizione che permangano i presupposti che diedero luogo al riconoscimento dell'assegno, tenendo conto anche della eventuale attività lavorativa svolta. La domanda di rinnovo dell'assegno deve essere presentata nel semestre precedente la scadenza del triennio. Questo, tanto se si è effettuata o non effettuata attività lavorativa.

Qualora la domanda del rinnovo venga presentata dopo la scadenza dei tre anni ma entro 120 giorni e dalla visita risulti la permanenza del grado di invalidità, il rinnovo dell'assegno decorre dal 1° giorno del mese successivo alla data di presentazione della domanda. Passano anche i 120 giorni senza

presentazione della domanda di rinnovo, l'assegno decade.

I periodi di eventuale contribuzione effettiva, figurativa o volontaria successivi alla decorrenza originaria dell'assegno sono utili ai fini della liquidazione di supplemento all'assegno. Al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia l'assegno si trasforma in pensione di vecchiaia, ma i periodi di percezione dell'assegno non coperti da contribuzione, si considerano utili ai fini del diritto a pensione, ma non ai fini della misura della pensione.

In aggiunta a tali puntualizzazioni, è necessario tenere conto anche delle norme riguardanti le pensioni di invalidità del Lussemburgo, per le quali è prevista la sospensione del trattamento qualora il percettore acquisisca un limitato reddito derivante da attività lavorativa.

On. Formica, perché non si interessa dell'Ente per le ostetriche?

Vorrei domandare al ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, on. Rino Formica, se è a conoscenza della situazione dell'Ente di previdenza ostetriche, già disciolto ma mantenutosi in vita per provvedere a liquidare il dovuto alle ostetriche anziane.

Signor ministro, non sto a spiegare la situazione attuale di detto ente, perché di più ne potrà sapere dal liquidatore, telefonando al n. 5581763 di Roma, nei giorni di lunedì e venerdì dalle ore 10 alle 12.

Una domanda però vorrei porle: pare giusto che chi ha fatto regolarmente il suo dovere debba aspettare anni prima di avere ciò che gli spetta secondo una legge approvata dal Parlamento della Repubblica italiana? Si attende forse che il numero delle ostetriche si assottigli sempre più per cause naturali? Lo so, signor ministro, che la categoria delle ostetriche è molto debole elettoralmente, ciò non toglie che i diritti sono diritti e a un certo punto per noi i doveri furono doveri anche onerosi.

Caterina Savio Borbiago (Venezia)

Una proposta di legge perché i film non siano frantumati dagli spot pubblicitari.

Non si spezza una storia, non si interrompe un'emozione.

Sostengono la proposta di legge del Pci e della Sinistra Indipendente che vieta l'interruzione pubblicitaria dei film, fatta salva la possibilità di inserimento nell'intervallo fra il primo e il secondo tempo:

- Francesco Altan
- Alfredo Angeli
- Michelangelo Antonioni
- Adriano Aprà
- Renzo Arbore
- Andrea Barbato
- Marco Bellocchio
- Roberto Benigni
- Giuliana Berlinguer
- Bernardo Bertolucci
- Giuseppe Bertolucci
- Enzo Biagi
- Giovanni Bianchi
- Presidente Acli
- Anna Brasi
- Pino Caruso
- a nome del Sindacato attori italiani
- Luigi Comencini

- Tito Cortese
- Luigi Filippo D'Amico
- Lucio Dalla
- Francesco De Gregori
- Giuliana De Sio
- Piera Degli Esposti
- Carlo Di Carlo
- Umberto Eco
- Luigi Faccini
- Nuccio Fava
- Federico Fellini
- Enzo Forcella
- Paola Gaiotti De Biase
- Enrico Ghezzi
- Elena Gianini Belotti
- Natalia Ginzburg
- Marco Tullio Giordana
- Paolo Giuntella
- Emidio Greco
- Ugo Gregoretti
- Tonino Guerra
- Gina Lagorio
- Sergio Leone
- Rita Levi Montalcini
- Carlo Lizzani
- Nanni Loy
- Miriam Mafai
- Dacia Maraini
- Francesco Maselli

- Marcello Mastroianni
- Giuliano Montaldo
- Enrico Montesano
- Gianni Morandi
- Alberto Moravia
- Gino Paoli
- Paola Pitagora
- Rosalina Polizzi
- Gillo Pontecorvo
- Maurizio Ponzi
- Luigi Proietti
- Ettore Scola
- Pietro Scoppola
- Michele Serra
- Rino Serri
- Alberto Statera
- Giorgio Stehler
- Paolo Taviani
- Vittorio Taviani
- Massimo Troisi
- Giovanni Valentini
- Aldo Vergine
- Antonio Vergine
- Piero Vivarelli
- Margarethe Von Trotta
- Sergio Zavoli

e l'80,7% degli italiani secondo sondaggio Swg.