

■ Gli ultimi contratti nazionali di lavoro hanno introdotto norme sulle pari opportunità e sulle azioni positive, mentre sul piano legislativo nel 1987 sono state presentate varie proposte tra cui il d.l. da parte del ministro del Lavoro, e la proposta di legge n. 1378 da parte del Pci, con lo scopo di fornire un quadro normativo in cui una politica delle pari opportunità possa concretamente svilupparsi.

I risultati di tali iniziative dopo due anni sono abbastanza sconfortanti: le varie proposte di legge non sono ancora state discusse dal Parlamento, mentre nella maggior parte dei casi le disposizioni contrattuali sulle azioni positive non hanno trovato concreta applicazione.

Nel riprendere l'iniziativa su questi temi, si tratta, pertanto, di chiedersi se le esperienze di questi anni, anche relative ad altri Paesi, non ci debbano indurre a cambiare metodologia nell'affrontare il problema della strumentazione necessaria a dare effettività alla parità sostanziale tra uomo e donna sul lavoro. Bisogna, difatti, chiedersi se una politica di promozione del lavoro femminile possa basarsi esclusivamente sulla volontarietà delle parti chiamate a dare attuazione alle azioni positive, o se sia necessario, invece, apprestare anche meccanismi che vincolino all'attuazione di tali azioni da affiancare a misure promozionali. A me pare che proprio il carattere strutturale della discriminazione femminile, e i costi economici oltre che sociali degli interventi necessari alla sua rimozione, inducano a non lasciare solo alla libera attivazione delle parti private l'attuazione o meno di programmi di azioni positive.

Si tratta, quindi, di verificare se non sia necessario supera-

LEGGI E CONTRATTI

filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA
 Guglielmo Simenese, giudice, responsabile e coordinatore, Piergiuseppe Alleva, avvocato Cdi di Bologna, docente universitario, Mario Giovanni Garofalo, docente universitario, Myrante Moshi e Jacopo Malagugini, avvocati Cdi di Milano, Severino Nigro, avvocato Cdi di Roma, Enzo Martino e Nino Raffone, avvocati Cdi di Torino

Quale disciplina per le azioni positive?

MYRANTE MOSHI

re il modello consensuale, su cui si basa in particolare il disegno di legge governativo, e introdurre, invece, dei meccanismi di partecipazione attiva degli organi pubblici nella definizione o nel controllo di tali programmi, con potere di imposizione ai datori di lavoro pubblici e privati di misure atte a superare la discriminazione di sesso.

È utile ricordare, a tale proposito, che nel nostro ordinamento costituzionale è prima di tutto lo Stato che deve attivarsi per la rimozione degli ostacoli alla parità, adottando tutte le misure necessarie per raggiungere appunto l'effettiva parità. Pertanto appare quantomeno singolare e contraddittorio che qualora si tratti di superare le discriminazioni di sesso ci si basi solo sulla volontarietà, anche se incentivata da benefici di carattere economico. Si tratta, a mio parere, di trovare, invece, dei meccanismi di carattere legislativo che impongano un'attivazione dei datori di lavoro per una politica di azioni positive, e nel contempo siano di sostegno anche alla contrattazione collettiva.

Uno degli strumenti potrebbe essere analogo a quello apprestato dall'art. 36 dello Statuto Lavoratori che impone l'applicazione del trattamento derivante dai contratti collettivi ai lavoratori di imprese che godono di benefici pubblici o di appalti di opere pubbliche, a pena di revoca del beneficio, o nei casi più gravi di esclusione da qualsiasi ulteriore agevolazione finanziaria o creditizia, e da appalti pubblici. Nel caso delle azioni positive, si può prevedere l'obbligo di predisporre con gli organi pubblici preposti all'osservanza della parità con le organizzazioni sindacali aziendali e territoriali piani e programmi per incrementare le opportunità di lavoro delle donne, pena la perdita di benefici pubblici o dell'appalto.

In alternativa, a carico delle imprese pubbliche e di quelle private di una certa dimensione che godono di benefici pubblici si potrebbe disporre, come già esiste nell'esperienza francese, l'obbligo di inviare periodicamente agli organi preposti all'osservanza della parità e alle OO.SS un rapporto sulle condizioni ge-

nerali di impiego e di formazione dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché sulle misure che intendono adottare o hanno adottato per raggiungere una maggiore eguaglianza tra i sessi. Si incentiverebbero così le azioni positive nell'impresa pubblica e nelle imprese private di una certa dimensione, valorizzando nel contempo il ruolo della struttura rappresentativa territoriale e aziendale nella duplice veste di destinatari dell'informazione e di agenti contrattuali.

Inoltre una politica promozionale sulle pari opportunità che si basi su un sistema articolato di incentivi di varia natura può essere efficace solo se vi è una struttura che abbia i poteri per controllare che l'utilizzo di tali incentivi sia funzionale alla causa o alla finalità per cui sono stati concessi, o per verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Quindi è indispensabile che il soggetto istituzionale preposto alle politiche di pari opportunità abbia poteri sia di controllo che coercitivi; quindi accanto ai compiti cosiddetti propositivi, di studio e di ela-

borazione di codici di comportamento attribuiti alla Commissione delle pari opportunità dal disegno di legge governativo, dovrebbe essere previsto anche il potere di indagare con possibilità di effettuare sopralluoghi nelle aziende attraverso gli ispettori del lavoro, il potere di stipulare eventuali convenzioni con le imprese, analogamente a quanto previsto dall'art. 17 della L. 56/87 per la Commissione regionale per l'impiego relativamente ai programmi di assunzione di lavoratori, nonché il potere di agire in giudizio autonomamente dal soggetto discriminato.

Mi pare, infine, che sia importante nel definire il quadro istituzionale entro cui devono operare le azioni positive tenere conto anche dell'esperienza di questi anni per la promozione di una politica attiva del mercato del lavoro, che ha evidenziato come la mancanza di strumenti di analisi e di verifica, nonché di gestione di risorse, rende inefficace e debole l'azione degli organismi pubblici a cui è attribuita istituzionalmente una funzione di indirizzo.

Nel ridefinire, quindi, i compiti e il ruolo della Commissione per le pari opportunità, a mio parere, sarebbe opportuno attribuirle, analogamente a quanto ci insegna l'esperienza delle Agenzie di lavoro pubbliche sorte su iniziativa locale o regionale, anche poteri di gestione e controllo degli incentivi e dei disincentivi per poter efficacemente intervenire sul comportamento delle parti private o pubbliche, con possibilità di fornire anche servizi e sostegni sia finanziari che formativi al singolo e alle parti sociali per la rimozione della discriminazione.

Pensione al minimo più pensione estera

Nel mese di agosto 1988 mi è stata decurtata la pensione italiana che è al minimo, perché riscuoto la pensione estera dall'Istituto belga che non supera le centocinquanta lire mensili.

Sono nato il 30-3-1917, e assicurato da braccante agricolo dall'età di 15 anni, dal 30-3-1932 sino al settembre 1955; da questa data ho lavorato con la qualifica di dipendente, nell'attività di dirigente politico-sindacale, e assicurato, senza interruzione sino al 31-12-1968.

Ho conseguito una assicurazione con la Previdenza sociale di 36 anni pieni, in più ho fatto il servizio militare dal 15-3-1938 al settembre 1943. Ho lavorato come operaio in Belgio dal 10-3-1969 al 31-12-1974, data in cui sono tornato in Italia.

Sono stato pensionato di invalidità dal dicembre 1973. All'età di 65 anni ho ottenuto la pensione di vecchiaia dalla Previdenza belga e nel contempo ho conservato la pensione italiana al minimo.

Dal mese di agosto 1988 - la Previdenza sociale di Campobasso - ha fatto la decurtazione della pensione italiana, pari all'ammontare della pensione estera, e qui ritengo che sia stata fatta l'ingiustizia ai miei danni.

Nel Molise sono migliaia gli ex emigrati tagliati, anche più di me.

Come si sa, prima la pensione di invalidità veniva concessa in modo definitivo. Oggi la legge al compimento dell'età trasforma la pensione di invalidità in quella di vecchiaia.

Ora se tale legge fosse stata applicata anche in mio favore e di tanti altri che hanno la stessa posizione contributiva, all'età del pensionamento per vecchiaia avrei superato di gran lunga i requisiti assicurativi e contributivi per tale pensione.

In tal caso avrei diritto alla pensione italiana integrata al minimo, senza alcuna detrazione per la pensione che riscuoto a carico della Previdenza belga.

La legge non lo dovrebbe permettere, io ritengo che bisognerebbe ingaggiare subito una grande battaglia per modificar-

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA
 Rino Bonazzi, Maria Guidotti, Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

la e fare vera giustizia per tanti pensionati emigrati, già duramente penalizzati da questa società, che oggi è ricca solo perché noi siamo stati tanto poveri, ma produttori di beni.

Rivolgo un appello ai compagni dirigenti politici e di Patronato a volermi segnalare le sentenze emesse in favore di lavoratori pensionati emigrati, con la decisione che la pensione italiana e quella ottenuta dall'estero sono diritti, distinti e separati, l'una non esclude l'altra.

Documenti che dovrò presentare in giudizio in mio favore, e contro l'Istituto di Previdenza sociale di Campobasso.

Donato Del Galdo
 Campobasso

Nel riscontrare la lettera inviata dobbiamo subito precisare che quando la pensione minima e l'interessato percepisce pensione per prestazione di lavoro all'estero, l'Inps è tenuta - in base alle norme di legge vigenti - a erogare la integrazione al minimo della pensione italiana e integrarla al trattamento della integrazione.

Nel tuo caso però necessita valutare quale fosse la contribuzione versata al momento in cui hai maturato diritto alla pensione di invalidità nel dicembre 1973 per determinare se potevi essere classificato 781sta. La qualifica ti poteva e ti può essere riconosciuta se al momento in cui hai richiesto la pensione di invalidità potevi già contare su almeno 781 contributi settimanali effettivi. Da quanto scritto sembra che sia così ma è indispensabile il chiarimento perché quasi certamente il periodo contributivo per l'attività di dirigente politico sindacale l'hai recuperato dopo e, in tal caso, bisogna verificare se gli oltre 23 anni di bracciantato sono, o meno, interamente considerati.

Scusa la pignoleria ma queste puntualizzazioni sono doverose per la necessaria chiarezza.

Ne consegue che se al momento in cui è maturata la pensione di invalidità contavi già su almeno 781 contributi settimanali effettivi hai diritto a essere considerato 781sta e a percepire ora pensione di importo supe-

la somma soggetta a Irpef si riduce (parlando sempre da 30 milioni iniziali) a 14 milioni 705mila lire.

Se trattasi però di pubblico dipendente, assoggettato a contribuzione per l'ottenimento della buonuscita o premio di fine servizio, l'importo assoggettabile a Irpef è soltanto quello maturato in ragione della contribuzione dello Stato o dell'ente presso il quale si è prestato la propria opera.

A invalida 100% non si riconosce il diritto all'assistenza

Con lettera (tassata) il direttore di divisione di ragioneria agg. rag. Carla di Dorizio comunica che non è possibile riconoscere alla sig. Palmira Sartori di Lenzumo (16-3-1913) il trattamento di inabilità di cui alla legge 21-3-1988. Vi si assicura che tale non è possibile deriva dal verbale di accertamento medico legale (mod. A/Sam) trasmesso al commissario di governo dalla competente commissione sanitaria.

Agli scritti risulta che la Sartori, invalida da decenni e da anni incapace di assolvere ai propri «bisogni di vita», è stata vista (neg. visitata) da un solo componente la suddetta commissione: il medico del lavoro. Il sanitaro predetto, pur riconoscendo un'invalidità al 100%, non ha ritenuto necessario accertare se l'invalida abbia o meno bisogno di assistenza continua al fine di garantirle «bisogni di vita» (accompagnatore). La documentazione allegata all'istanza di riconoscimento era dettagliata e l'eccezionalità del caso non merita commenti.

I congiunti chiedono: con quali criteri codesti uffici, collegi e commissioni gestiscono la legge 30-3-1971 e successive modificazioni? Se la prassi seguita, ancorché legittima, possa sufficientemente garantire i diritti e gli interessi dei cittadini meno difesi; se sia giusto negare ai totalmente inabili la permanenza nell'ambito familiare ed incentivare la ospedalizzazione con costi sociali moltiplicati, con buona pace per la spesa pubblica.

(Seguono tre firme)
 Lenzumo (Trento)

■ La disposizione dell'art. 30 della legge n. 300 del 1970 - la quale stabilisce che «i componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti» - è una norma immediatamente precettiva, che rimanda ai contratti collettivi solo per la determinazione delle modalità e la quantifica-

Permessi retribuiti per sindacalisti

zione dell'esercizio dei diritti che ne derivano.

Pertanto, in mancanza delle previste determinazioni contrattuali - come nel caso di un contratto collettivo che preveda i permessi solo per i dirigenti dei sindacati stipulanti il contratto stesso - l'esercizio del diritto in questione non

resta escluso, né limitato all'esercizio di attività dirigenziali nei sindacati impegnati nel contratto collettivo, riguardante il dipendente, ma va regolato o con accordi individuali, oppure, secondo i principi generali (art. 1374 cod. civ.) dal giudice in conformità agli usi o alla equità, nel rispetto del-

l'obbligo reciproco di correttezza delle parti (art. 1175 cod. civ.) rapportato alla finalità della norma e con eventuale riguardo a discipline contrattuali collettive non regolanti il caso specifico, ma concernenti situazioni analoghe.

Il principio è stato enunciato dalla Corte di cassazione con la sentenza n. 5029 del 5 settembre 1988.

□ avv. PIERLUIGI PANCI

FRENARE LA CADUTA DEI CAPELLI: ECCO LA VITTORIA DI DERCOS.



Per il trattamento anticaduta Dercos ogni capello debole e sfibrato è un sfida da vincere. Applicate periodicamente le fiale Dercos sul cuoio capelluto: la potenza dei loro principi attivi combatte l'indebolimento, stimola un normale ciclo di crescita e vince la caduta dei capelli. Infatti, mentre la molecola solforata riduce l'eccesso di sebo, il liquido amniotico stimola e nutre le radici. Con il trattamento anticaduta Dercos puoi finalmente dimenticare tutti i capelli che hai perso.



TRATTAMENTO ANTICADUTA DERCOS.



IN FARMACIA.