

LEGGI E CONTRATTI

filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Nino Raffone, avvocato Cdl. di Torino, responsabile e coordinatore; Bruno Aguglia, avvocato Funzione pubblica Cgil; Piergianni Alleva, avvocato Cdl. di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Garofalo, docente universitario; Enzo Martino, avvocato Cdl. di Torino; Nyrane Moshi, avvocato Cdl. di Milano; Saverio Nigro, avvocato Cdl. di Roma

Chi si preoccupa dei non fumatori? Tutela della salute nel pubblico impiego

risponde l'avvocato ENZO MARTINO

za del 10/12/1992 -8/2/1993 in causa Vergnano e altri, contro Istituto Bancario San Paolo). La sentenza ha accolto le tesi dei non fumatori, ma contro di essa è stato interposto appello da parte dell'Istituto. Altre due situazioni lavorative (relative agli uffici del quotidiano torinese «La Stampa» e della Sip di Torino) sono state più recentemente sottoposte al vaglio di altri due pretori torinesi, ma le relative decisioni, che presuppongono delicati e lunghi accertamenti tecnici, non sono ancora state prese.

La norma giuridica invocata dai dipendenti che chiedono al datore

di lavoro di intervenire per garantire la loro salute, minacciata dai colleghi che fumano nei luoghi di lavoro, è l'art. 2087 cod. civ. La disposizione, che sancisce il cosiddetto «obbligo di sicurezza», impone all'imprenditore di adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La disposizione è certamente sorta per il settore privato, ed era pertanto originariamente inapplicabile al settore pubblico, ma ora bisogna valutare se la situazione possa ritenersi modificata dalla recente riforma del pubblico impiego (su cui si è data notizia nella nostra rubrica del 23/5/1994). Com'è noto, la legge delega (art. 2 l. 23/10/1992 n. 421) ed i relativi decreti delegati (in particolare decreto n. 29 del 3/2/1993) hanno radicalmente trasformato la natura stessa del rapporto di lavoro pubblico, riconducendolo sotto la disciplina del diritto civile e dei contratti collettivi ed individuali. Pertanto, la disciplina applicabile al rapporto di lavoro pubblico è ora la stessa del settore privato, incluse le relative norme del codice civile. A giudizio di chi scrive, pertanto, l'art. 2087 cod. civ. è applicabile ora anche nel settore pubblico, e ciò in particolare se si considerano le modifiche apportate dal decreto correttivo n. 546 del 23/12/1993 all'art. 2, comma II, del decreto n. 29. Con tali modifiche, infatti, il legislatore ha voluto chiaramente estendere il richiamo alla disciplina codicistica, e superare l'ambiguità del testo originario che consentivano operazioni interpretative contrarie allo spirito della riforma.

Quanto alla richiesta di una indicazione circa chi rivolgersi, va però sottolineato che, sino al completamento della fase transitoria prevista dall'art. 68 del decreto n. 29 (e dunque non prima di tre anni dall'entrata in vigore dello stesso), permane la competenza del giudice amministrativo (Tar). Completata tale fase, la competenza passerà alla magistratura del lavoro, e la tutela dei diritti dei dipendenti pubblici non potrà che risultarne rafforzata.

■ Cara Unità, scrivo a nome di un nutrito gruppo di impiegati dell'Ufficio notificazioni del Palazzo di giustizia di Milano. Tra gli innumerevoli problemi legati alla mancanza di spazio, alle insufficienti condizioni igieniche, vi è, indubbiamente, quello che maggiormente affligge e l'ede i diritti elementari alla salute dei non fumatori. Perché mai vi sono state, in un passato anche abbastanza recente, sentenze pretorili, ultima riguardante una situazione del tutto simile verificatasi nella redazione di un quotidiano torinese ed un'altra riguardante i dipendenti di un istituto bancario, tutte però applicabili in un ambito lavorativo privato, mentre per gli impiegati statali non esiste alcuna normativa atta a salvaguardare il diritto alla salute dei non fumatori?

A chi dobbiamo rivolgerci per salvaguardare quel po' di aria respirabile che ancora ci rimane e non essere continuamente bistrattati dagli incalliti amanti della nicotina?

Roberto Daniele Operatore Unep Corte d'Appello di Milano

La nota questione della tutela della salute dei non fumatori nei luoghi di lavoro - su cui è già intervenuta recentemente tutta la stampa nazionale - è oggetto di una vicenda giudiziaria ancora aperta, dagli esiti non scontati. A quanto ci consta, al momento attuale è stata pronunciata una sola sentenza, da parte di un pretore del lavoro torinese (sentenza

■ Cara Unità, lavoro da circa due anni in un istituto di credito, con un contratto di lavoro part-time di 20 ore settimanali. Ho dovuto accettare questa opportunità di lavoro in mancanza di meglio, anche se la retribuzione che percepisco è insufficiente alle necessità mie e della famiglia. Di recente ho sentito parlare dell'intenzione della mia azienda di assumere altro personale, anche se non è chiaro se verrà assunto a tempo pieno o a part-time, e nemmeno è chiaro con quale qualifica professionale. Purtroppo qui, anche per una sostanziale assenza del sindacato, non riusciamo a conoscere i programmi aziendali, e quindi dobbiamo accontentarci delle voci di corridoio.

Mi chiedo innanzitutto se prima di assumere altro personale, la datrice di lavoro ha l'obbligo di passare a tempo pieno chi sta già lavorando a tempo ridotto, come faccio io? Se per caso le ventilate assunzioni riguarda-

no mansioni diverse dalle mie, sono ugualmente preferito (ove esista un diritto in questo senso)? Un'ultima domanda: nei giorni prefestivi i dipendenti a tempo pieno prestano la loro opera per 5 ore, e quindi con orario accorciato rispetto a quello normale. Io invece svolgo sempre l'orario normale, che per me è di 4 ore, senza avere alcun vantaggio. È giusto?

Lettera firmata Nino Raffone Milano

Dispiace innanzitutto rilevare che il diritto sindacale all'informazione sia disatteso. Ciò dipende ovviamente dalla natura

la propensione delle imprese a sottrarsi ai loro obblighi, ma anche dal timore eccessivo che i lavoratori dimostrano nei confronti con le organizzazioni sindacali: non ci stancheremo mai di ripetere che i sindacati hanno la forza che i lavoratori conferiscono loro, e che senza lo stimolo, anzi la vera e propria pressione che giunge dalla base, non hanno possibilità di agire.

Ciò detto, veniamo alle risposte. L'art. 5, comma 3 bis, della legge 863/84 attribuisce ai lavoratori con contratto part-time un diritto di precedenza nel passaggio a tempo pieno, qualora l'azienda intenda procedere a nuove assunzioni. Questo diritto è pacifico se la nuova assunzione

riguarda mansioni già svolte dall'interessato. A nostro giudizio è sussistente anche se i posti da ricoprire riguardano mansioni diverse ricomprese nella stessa fascia di professionalità, ed anche se coinvolgono qualifiche superiori, purché rientrino nelle capacità degli interessati, in quanto al diritto dell'impresa di modificare le mansioni dei lavoratori, ovvero di attribuire mansioni superiori, corrisponde una legittima aspettativa degli stessi di essere promossi ad una qualifica più alta.

Per quanto riguarda l'orario di svolgimento del lavoro nelle giornate prefestive, non riteniamo possibile richiedere una riparametrazione a favore del prestatore part-time. Ciò perché il contratto collettivo individua la durata della prestazione nella giornata prefestiva, da intendersi come durata massima. Se la prestazione part-time non eccede la durata prevista, non si può ritenere che venga violata alcuna disposizione contrattuale.

Il sindacato pur non condividendo la tesi della consulta ne prende atto

Con la legge 42 del 6-2-79 vennero concesse a tutti i dipendenti Fs, L. 800 annue per ogni mese di servizio di ruolo e non di ruolo, come valutazione dell'anzianità progressiva (decorrenza 1-10-1978) e nello stesso tempo l'indennità integrativa speciale venne diminuita di lire 90.152 mensili.

Con la legge 426 dell'1-7-1982 viene rivalutata l'anzianità progressiva ai dipendenti e ai pensionati Fs con decorrenza 1° gennaio 1981.

Con legge 141 del 17-4-1985 viene rivalutata l'anzianità progressiva a tutti gli statali (esclusi Fs e Poste).

Con legge 942 del 23-12-1986 vennero integrate anche a ferroviari e postelegrafonici le provvidenze previste dalla rammentata legge 141 e, quindi, i ferroviari in pensione dal 2-7-1977 al 31-12-1980 fruirono della rivalutazione prevista dalla legge 426, anche se i relativi aumenti anziché decorrono - come prevedeva la predetta legge 426 - dall'1-1-1986, ebbero decorrenza fino all'1-1-1986 nella misura del 50% delle intere spettanze e dall'1-1-1987 del 100%.

Il personale della scuola invece, quantunque cadesse nella stessa disciplina giuridica della richiamata legge 426, grazie alla iniziativa dei propri sindacati di categoria che promossa l'azione giudiziaria di violazione dell'art. 3 della Costituzione, con sentenza n. 504/1988 della Corte Costituzionale, ottenne di poter fruire interamente dei benefici della legge 426 in parola.

Perché i sindacati si sono mossi per il personale della scuola e stanno fermi per i ferroviari ed i postelegrafonici, vale a dire quali sono le ragioni (politiche?) che li inducono a considerare questi ultimi lavoratori una sorta di cireni?

È possibile che sia un singolo o un gruppo di detti lavoratori ad intraprendere le vie legali per affermare i propri diritti?

Sarei grato, anche a nome di tanti ferroviari e postelegrafonici interessati, se volete rispondere a queste domande.

Brunero Cosimi Livorno

Premettiamo che: - il conglobamento nello stipendio di lire 90.152 della indennità integrativa speciale fu stabilito con la legge n. 865/80 (e non con la legge n. 42/79) e con effetto dal 1° luglio 1979 (e non dal 1° ottobre 1978); - con la legge 141/85 non venne rivalutata l'anzianità progressiva ma fu esteso anche a una quota di pensionati (per i ferroviari, quelli compresi tra il 2 luglio 1977 e il 31 dicembre 1980) l'aumento deter-

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA Rita Cavaterra; Ottavio Di Loreto; Angelo Mazzieri; Nicola Tisci

minato in base alla anzianità progressiva (poi, con il decreto legge n. 409/90 convertito, con modificazioni, in legge n. 59/91, lo stesso aumento ulteriormente esteso a tutte le pensioni); - l'aumento derivante dalla legge n. 141/85 (e n. 942/86) non fu erogato nella misura del 50% - fino al 1° gennaio 1986 - ma nella misura del 50% - dal 1° gennaio 1986 - (peraltro senza l'attribuzione degli aumenti per la perequazione automatica per il periodo tra il 1981 e il 1986 e riducendo l'indennità integrativa speciale di lire 72.122 sulla pensione - conseguenza del conglobamento di lire 90.152 - fin dal gennaio 1986 anziché in due tranches così come fu attribuito l'aumento).

Precisiamo che anche per i ferroviari è stato sostenuto lo stesso contenzioso che portò alla sentenza n. 504/88 tanto che si è avuta anche una sentenza della stessa Corte costituzionale (la n. 403 del 1991) della quale abbiamo dato ampia illustrazione nella rubrica «previdenza» di lunedì 22 giugno 1992.

In quella occasione ricordammo che l'articolo 50 della legge n. 312/80 alle qualifiche funzionali diede decorrenza giuridica dal 1° giugno 1977 e decorrenza economica dal 1° aprile 1979 e che, con l'articolo 8 del decreto legge n. 255/81, il beneficio relativo all'intero riconoscimento dell'anzianità progressiva, già previsto per i cessati dal servizio con decorrenza successiva al 1° febbraio 1981, fu esteso anche al «...personale cessato dal servizio nel corso della vigenza del triennio contrattuale 1979-1981...».

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 504/88 ha censurato e dichiarato la illegittimità costituzionale dell'articolo 8 del decreto legge n. 255/81 in quanto «...una volta ammessa la retroattività del nuovo trattamento normativo, essa non poteva fermarsi alla data del 1° gennaio 1979 (...), ma doveva risalire al 1° giugno 1977, data di decorrenza degli effetti giuridici dell'inquadramento delle nuove qualifiche funzionali».

Con la sentenza n. 403/91 la Corte costituzionale sostiene che per i ferroviari non ricomerebbe analogo contenzioso in quanto l'articolo 4 della legge 426/82 si è limitato a stabilire un miglioramento economico per cui «...non si è trattato di una innovazione nella struttura della retribuzione, ma di una, sia pure consistente, rivalutazione di un elemento retributivo già previ-

sto dalla legge del 1929». Come si può rilevare, il sindacato ha fatto il possibile ma, pur non condividendo la tesi della Corte costituzionale, non può non prenderne atto.

Altre due importanti sentenze di cui si parla poco

Oltre alla ormai famosa sentenza n. 240/94 - relativa alla integrazione - al minimo e alla «crystalizzazione» degli importi integrati alla data del 30 settembre 1983 - e alla sentenza n. 495/93 - relativa alla determinazione della pensione di reversibilità da calcolarsi sull'importo della pensione diretta in pagamento e non già su quello «a calcolo» - recentemente la Corte costituzionale ha pronunciato altre importanti sentenze delle quali si è parlato in tono minore. Di due di tali sentenze riteniamo utile informare i lettori.

Sentenza n. 264/94: stabilisce che nel caso di attività lavorativa, durante l'ultimo quinquennio, meno retribuita da parte di un lavoratore che abbia già conseguito la prescritta anzianità contributiva, la pensione liquidata non possa essere comunque inferiore a quella che sarebbe spettata al raggiungimento dell'età pensionabile, escludendo dal computo, a ogni effetto, i periodi di minore retribuzione, in quanto non necessari ai fini del requisito dell'anzianità contributiva minima. Tale sentenza è analoga alla n. 307/89 (con la quale fu stabilito che in caso di prosecuzione volontaria da parte del lavoratore dipendente che abbia già conseguito, in costanza di rapporto di lavoro, la prescritta anzianità assicurativa e contributiva, la pensione liquidata non possa essere inferiore a quella che sarebbe spettata al raggiungimento dell'età pensionabile sulla base della sola contribuzione obbligatoria) e alla n. 428/92 (con la quale fu stabilito che in caso di pensione di anzianità maturata con la contribuzione volontaria, dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, deve essere garantito il ricalcolo della pensione sulla base della sola contribuzione obbligatoria, qualora ciò portasse a un risultato più favorevole).

Sentenza n. 221/94: stabilisce che, nel caso di lavoro a tempo parziale svolto dal pensionato, l'ammontare della detrazione da effettuare per settimana di lavoro sia determinato dividendo l'importo della trattenuta settimanale relativo all'orario normale per il numero delle ore corrispondenti a tale orario, e moltiplicando il risultato per il numero delle ore effettivamente lavorate nella settimana.

Advertisement for l'Unità vacanze featuring travel packages to Sicily, Paris, Lisbon, Cuba, and Vietnam. Includes contact info for Milano and details for various itineraries.