

SUPPLEMENTO
DE L'UNITÀ
ANNO 2 NUMERO 3
MARTEDÌ 18 GENNAIO 2000

L'inchiesta
Lavoratori gay
la parità negata

ALLE PAGINE 2-3

MARCO FERRARI

L'accordo
Alla Solvay il premio
avrà l'orario leggero

A PAGINA 4

GIOVANNI LACCABO

Cercalavoro
Ecco i trucchi
del selezionatore

A PAGINA 5

ANGELO FACCIETTO

Il sondaggio
Occupazione domani
Vince il pessimismo

A PAGINA 6

DOXA-GALLUP

CONTRATTI

Le spine dell'integrativo Fiat

ANGELO FACCIETTO

S mette in moto la macchina del contratto integrativo Fiat che riguarda i 130 mila dipendenti del gruppo. A Roma, nella sede di corso Trieste, si incontrano oggi i segretari delle strutture di Fiom, Fim, Uilm e Fimic sui cui territori operano gli stabilimenti del gruppo torinese. All'ordine del giorno, l'avvio della discussione sulla piattaforma rivendicativa. Ma anche la risposta formale - da dare all'azienda sul destino del premio di risultato dopo le affermazioni fatte dai suoi vertici nei mesi scorsi.

Proprio questo, al momento, sembra essere il punto più delicato. Lo scorso 29 novembre il Lingotto aveva ufficialmente dichiarato che l'efficacia del premio sarebbe cessata al 31 dicembre '99. E che, dal primo gennaio, in assenza di proroga di nuovo accordo, non avrebbe più pagato una lira. Il che, tradotto, significherebbe in media 160 mila lire in meno in busta paga. Di fronte a questa decisione - dettata dalla volontà di non mettere, almeno per tutto il 2000, un soldo in più dell'anno precedente - il sindacato aveva risposto a chiare lettere sostenendo la validità del premio fino a nuovo accordo, in applicazione del principio dell'ultrattività. Non soltanto, come ovvio, per una questione di correttezza formale.

Se non modificata, la posizione della Fiat avrebbe infatti come conseguenza quella di costringere lavoratori e sindacato a ripartire ogni volta con la vertenza da zero per contrattare quella parte di salario già stabilita quattro anni prima. Per la contrattazione di secondo livello - accusano Fiom, Fim e Uilm - sarebbe la fine. Se passasse infatti la linea della moratoria chiesta dall'azienda il rinnovo dell'integrativo slitterebbe al 2001. Solo teoricamente, però, visto che - fanno osservare in casa Fiom - l'anno prossimo scadrà il primo biennio del contratto nazionale e che l'accordo del 23 luglio prevede l'impossibilità di una sovrapposizione dei due momenti. Tutto, in pratica, verrebbe così rinviato a tempo indeterminato. Cosa inaccettabile per l'organizzazione delle tutele Cgil. E di pesanti conseguenze politiche.

Se quella del premio di risultato costituisce una sorta di pregiudiziale, non meno importanti sono poi i punti di merito che dovranno essere discussi in funzione della piattaforma. E sui quali le quattro organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori del gruppo dovranno trovare una posizione comune. Al centro dell'attenzione, oltre al salario, verrà posto il tema delle strategie industriali, con l'obiettivo di definire un equilibrio soddisfacente tra le quote di produzione da realizzare in Italia e all'estero, seguito da quello relativo all'applicazione in sede di gruppo, con la creazione della Banca delle ore, di quanto di posto dal recente contratto nazionale in materia di orario di lavoro e dal capitolo relazioni industriali. Non solo. L'accento verrà posto anche su altri punti delicati. Il segretario della Quinta Lega Fiom di Torino, Claudio Stacchini, non fa mistero. C'è la questione delle esternalizzazioni, da affrontare attraverso un confronto preventivo. C'è il problema della conferma del posto dei precari assunti con contratto a termine o di lavoro interinale. Soltanto a Torino, nell'auto, sono circa 2 mila. E c'è tutto il capitolo legato al riconoscimento delle professionalità e alla relativa dinamica.

Poi, naturalmente, c'è la busta paga. Dal lavoratori parte la richiesta di aumenti consistenti. La Fiom, che punta su una quota di salario di stabilimento legato al lavoro e alla prestazione, ritiene che non possano essere inferiori a quelli chiesti quattro anni fa (due milioni). Di certo comunque qualsiasi ragionamento al riguardo non potrà che partire dal consolidamento del vecchio premio. E, viste le premesse, non sarà facile.

Quotidiano di politica, economia e cultura

L'Unità

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

3,2mln

Sono i lavoratori italiani che svolgono attività «sommerse» pari al 15,2% degli occupati. I dati sono Istat che sottolineano l'impennata del fenomeno.

+9,3%

È questo l'incremento-record registrato dall'Istat tra il '92 e il '97 tra i lavoratori «irregolari» che sono aumentati in sei anni da 3.137.000 a 3.248.000.

-8%

Di tanto è scesa l'occupazione «regolare» nelle comunicazioni, nei trasporti e nel commercio dove in parallelo il sommerso è cresciuto fino al 17%.

40%

Sono stranieri clandestini il 40% dei lavoratori che operano nel sommerso. Da rilevare che i clandestini sono il 3,5% degli occupati.

+7%

Di tanto, per l'Istat, tra il '92 e il '97 è cresciuto il Pil (prodotto interno lordo) italiano. Mentre contemporaneamente l'occupazione calava del 4%.

19,4%

È la percentuale registrata dall'Istat che si riferisce al numero degli immigrati che lavorano come dipendenti in situazioni di irregolarità.



MISURE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI E PER LA PROMOZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ

<p>Finalità (articolo 1)</p> <p>1. La presente legge ha lo scopo di promuovere, la piena attuazione del principio di uguaglianza, assicurando che le differenze di sesso, di razza, di origine etnica, di lingua, di religione o di convinzioni personali, di opinioni politiche, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di condizioni personali e sociali non siano causa di discriminazione, al fine di consentire il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di donne e uomini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.</p>	<p>Principi e definizioni (articolo 2)</p> <p>1. È vietato porre in essere atti, patti o comportamenti che producano un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le persone in ragione delle qualità soggettive indicate all'articolo 1 della presente legge.</p> <p>2. Per discriminazione indiretta si intende ogni disposizione, criterio o pratica formalmente neutri, che svantaggiano in misura proporzionalmente maggiore una o più persone in ragione delle qualità soggettive indicate all'articolo 1 della presente legge, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da ragioni obiettive, non basate sulle suddette qualità ovvero, nel caso di lavoro o di impresa, riguardino requisiti essenziali al loro svolgimento.</p> <p>3. I soggetti privati e le amministrazioni pubbliche promuovono azioni positive, intese come misure adottate con atti normativi o con contratti collettivi, o nell'esercizio di poteri autoritativi o di sovranità, volte a eliminare le disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di ogni persona a tutte le attività e a tutti i livelli, compresi quelli decisionali. Le azioni positive non ricadono nel divieto di discriminazione.</p> <p>4. Le amministrazioni pubbliche anche ad ordinamento autonomo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, gli enti pubblici, anche economici, gli enti locali ed i loro consorzi ed i soggetti a controllo o a partecipazione maggioritaria pubblica, ovvero esercenti pubblici servizi, conformano la propria attività, anche mediante atti organizzativi, ai seguenti principi: a) integrazione dei principi di non discriminazione e pari opportunità nelle politiche generali e di settore, negli atti di programmazione ed organizzativi; b) promozione di politiche per l'occupazione, anche attraverso idonee misure relative ai tempi e all'organizzazione del lavoro, volte a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.</p>	<p>Tutela giudiziale (articolo 3)</p> <p>1. Fuori dai casi regolati da altre disposizioni di legge, quando il comportamento di un soggetto privato o di un'amministrazione pubblica produce una discriminazione per i motivi di cui all'articolo 1, l'interessato può chiedere al giudice la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione dei suoi effetti, salvo il risarcimento del danno.</p> <p>2. L'azione si propone dinanzi al giudice del luogo di domicilio dell'istante.</p> <p>3. Quando la domanda è rivolta alla pronuncia di provvedimenti urgenti, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 669-bis e seguenti del codice di procedura civile. Se l'ordinanza è pronunciata prima del giudizio di merito, il giudice provvede alla liquidazione delle spese del procedimento anche nel caso di accoglimento dell'istanza; in tal caso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 669-octies ed ai commi primo e, secondo e quarto, n.1 dell'articolo 669-novies del codice di procedura civile.</p> <p>4. Se viene posto in essere un atto, patto o comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le persone lese dalla discriminazione, la domanda può essere proposta dagli enti o associazioni rappresentative dei diritti e degli interessi del gruppo a cui appartengono i soggetti passivi della discriminazione.</p> <p>5. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza a proprio danno del comportamento discriminatorio per i motivi di cui all'articolo 1, può dedurre elementi di fatto, relativi a fenomeni di carattere collettivo. Il giudice valuta i fatti dedotti nei limiti di cui all'articolo 2729, primo comma, del codice civile.</p> <p>6. Chiunque elude l'esecuzione dell'ordinanza che accoglie il ricorso è punito ai sensi dell'articolo 388, primo comma, del codice penale.</p> <p>7. Con la sentenza che definisce il giudizio, il giudice condanna il responsabile della discriminazione al risarcimento dei danni non patrimoniali, a norma dell'articolo 2059 del codice civile.</p>
--	--	---

L'intervista

Parla il ministro delle Pari Opportunità **Laura Balbo**
Come tutelare donne, disabili, anziani, gay, immigrati dalle discriminazioni e dalle ingiustizie sul lavoro

«Nuove leggi e più tutele per chi è discriminato»

PAOLA RIZZI

La presente legge ha lo scopo di promuovere la piena attuazione del principio di eguaglianza, assicurando che le differenze di sesso, di razza, di origine etnica, di lingua, di religione o di convinzioni personali, di opinioni politiche, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di condizioni personali e sociali non siano causa di discriminazione». Il disegno di legge contro le discriminazioni e per la promozione delle pari di opportunità approvato dal consiglio dei ministri e ora all'inizio dell'iter legislativo, si apre così, con una puntigliosa enunciazione di tutte le «categorie» e i comportamenti che possono essere assunti a pretesto per atteggiamenti discriminatori nella vita sociale e sui luoghi di lavoro. Per la prima volta contempla per esempio gli orientamenti sessuali o l'età come fattore di discriminazione. Laura Balbo, Ministro delle Pari Opportunità, promotore del disegno di legge, invita a mantenere alta la vigilanza: «Il mondo delle discriminazioni è molto articolato e variabile, ancora oggi in grande misura sommerso. Sappiamo che sopravvivono discriminazione nei confronti delle donne, delle donne in maternità, degli omosessuali, degli immigrati, delle persone disabili. Le denunce sono ancora poche ma immaginiamo che siano invece molte le situazioni che richiederebbero un raddizamento. Solo che da un lato le persone coinvolte per molti motivi non denunciano, dall'al-

tro la possibilità di intervenire davvero è scarsa». Il nuovo disegno di legge potrebbe quindi offrire nuovi strumenti in questa direzione? «Certamente. Innanzitutto, pur avendo già leggi ad hoc per esempio sulle donne o i disabili, in Italia manca una legislazione unitaria, complessiva, che dia un orientamento comune e un'indicazione chiara di tutte le categorie possibili oggetto di discriminazione, secondo la classificazione già fissata a livello europeo dal trattato di Amsterdam. Per questo c'è quell'elenco che forse sembrerà pedante, ma è necessario. Faccio un esempio, nella nostra legislazione mancava un riferimento all'età: si sa che i lavoratori ad una certa età, ormai sempre più bassa, hanno più difficoltà ad essere riassunti, in una situazione di crisi occupazionale. Questa è un'oggettiva discriminazione. C'è poi il dato della religione: sappiamo che il giorno di riposo tra ebrei, cattolici e musulmani è diverso, in certe situazioni di lavoro si può presumere che sia un elemento di discriminazione. Per quanto riguarda gli omosessuali, la gamma è molto ampia e può andare dalla discriminazione aperta a molte forme di vessazione e di umiliazione. Pensiamo per esempio al settore delle forze armate, una situazione di rischio, da sorvegliare anche quando entrano le donne. Si può dire che sia un elemento trascurato? «Nel momento in cui l'emergenza è quella dell'occupazione, la vigilanza si indebolisce per forza.

È una situazione complessiva di rischio, conseguente al fatto di lavorare in situazioni sempre meno garantite. In teoria una donna discriminata già ora potrebbe avere tutela, ma in pratica, soprattutto nei piccoli luoghi di lavoro è molto difficile fare delle scelte che possono mettere in conflitto con il datore di lavoro o i colleghi. Invece è proprio la denuncia, forte e chiara, che può dare buoni risultati. Lo ha insegnato l'esperienza americana, mostrando come la forte denuncia pubblica e la visibilità, con la conseguente attenzione dei media e delle istituzioni abbia dato molti risultati nel modificare comportamenti». Insomma, ci vuole più coraggio? «Lungi da noi fare le prediche. Sappiamo di essere in una fase di debolezza strutturale. Inoltre lo sviluppo delle piccolissime imprese, il mondo nuovo dei contratti atipici, ha modificato il sistema, molto diverso da quello su cui il sindacato ha costruito la sua opera di tutela. C'è una strumentazione nuova da inventare». Il disegno di legge introduce nuovi sistemi di tutela giudiziaria per le vittime discriminate. «In questo campo la cosa più difficile è capire come intervenire. Nel disegno di legge la novità sta nel collocarsi fuori dal diritto penale e proporre sanzioni di tipo amministrativo, anche compensazioni finanziarie, modi molto concreti per mettere rapidamente fine al comportamento discriminatorio. Rapidità ed efficacia».

INFO

Diritti uguali per tutti

Laura Balbo, sociologa, è entrata nel primo governo D'Alema come Ministro delle Pari Opportunità su proposta dei Verdi, e ha mantenuto l'incarico anche nel D'Alema bis. Il Ministero si occupa in particolare di promuovere azioni positive che garantiscano effettiva uguaglianza a tutti i cittadini.

REFERENDUM

Un ritorno al codice civile del 1865

LUIGI MARIUCCI

La lettura complessiva dei cosiddetti referendum sociali proposti dai radicali dà una sensazione impressionante. Presi singolarmente gli argomenti presentati a loro sostegno appaiono suggestivi. Così quando si dice, nel proporre la totale abrogazione del collocamento pubblico, che questo fin qui è stato «burocratico, costoso e pressoché inutile»; oppure quando in materia di lavoro a tempo determinato, part time e lavoro a domicilio si sostiene l'utilità di abolire una serie di norme restrittive, spesso obsolete, per consentire al lavoro flessibile di sviluppare le sue potenzialità occupazionali. Persino alcuni degli argomenti posti a sostegno del referendum relativo alla abrogazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori sulla tutela contro i licenziamenti possono trovare qualche motivo di consenso: è infatti legittimo chiedersi se non sia sensato optare oggi per una forte tutela risarcitoria del licenziamento illegittimo, rinunciando a quell'«obbligo di reintegrare» del lavoratore che costituisce un unicum nel panorama comparativo. E tuttavia il punto non è questo.

La logica dei referendum c.d. «sociali» non sta nei singoli quesiti. Il punto sta nella prospettiva sistemica di questi referendum, nel senso del complessivo pacchetto referendario, che si può riassumere in questa formula: ciò che si propone è il ritorno al proto-liberismo della prima metà dell'ottocento, alla illusione liberista affermata nelle prime codificazioni ottocentesche. E come se due secoli di storia di lotte per l'emancipazione del lavoro, di diverso segno ideologico (dal fabianesimo, al marxismo, al riformismo socialista e laburista, al cattolicesimo sociale, fino al repubblicanesimo mazziniano), venissero azzerati. Ciò che si propone, in realtà, non è l'abrogazione di una legge del 1962 sul lavoro a termine, o di una legge del 1973 sul lavoro a domicilio, o di una norma dello Statuto dei lavoratori del 1970. Ciò che si propone, semplicemente, è il ritorno al codice civile del 1865, cioè a quel codice, emanato ai tempi della prima rivoluzione industriale, fondato sull'idea che il disoccupato che cerca lavoro e il lavoratore che un lavoro l'ha trovato sono in sé uomini perfettamente liberi e capaci di negoziare direttamente le loro condizioni di lavoro con altri uomini, altrettanto liberi, chiamati datori di lavoro.

Questo assunto si rivela, naturalmente, falso, perché quella presunta libertà, per essere autentica, esige di colmare l'abisso che separa uguaglianza formale e uguaglianza sostanziale, oppure, per usare il linguaggio di oggi, di essere sorretta da un sistema legale di pari opportunità. Perciò nel rileggere i referendum radicali mi è accaduto di riandare col pensiero al modo in cui è nata la legislazione del lavoro, e mi è tornato in mente il primo atto di tutela legislativa del lavoro nella Europa occidentale, il Factory Act inglese del 1833, il quale stabiliva l'orario massimo di lavoro in «48 ore settimanali e 9 giornaliere, per i fanciulli fra i 19-13 anni» e in «69 ore settimanali e 12 giornaliere, per gli adolescenti tra i 13-18 anni».

Ciò significa che il diritto del lavoro è nato anzitutto per assicurare la sopravvivenza fisica dei lavoratori contro la potenzialità distruttiva del proto-capitalismo. Poi, molto dopo, si sono posti i problemi della libertà e della dignità dei lavoratori. Oggi lo strumentario normativo giuridico è certamente aggiornato. Vanno rimossi molti vincoli inutili e persino controproducenti, vanno adeguate le politiche del lavoro ai singoli contesti territoriali; vanno abolite tante sbarrature corporative, a partire da quelle che continuano a separare il lavoro privato dal pubblico impiego e che segmentano il mercato del lavoro con una disciplina rigida degli ordini professionali.

Va costruito insomma un moderno e più efficace diritto del lavoro. Ma questo non si può fare azzardando il diritto del lavoro vigente. Perciò, al di là del giudizio di ammissibilità che verrà dato dalla Corte costituzionale, occorre promuovere un grande confronto politico e culturale sulla riforma lavoristica. L'estremismo proto-liberista dei referendum radicali deve indurre la sinistra riformista a formulare un organico progetto di innovazione, capace di restituire significato e attualità ai principi fondativi del diritto del lavoro.

* Ordinario di diritto del lavoro e assessore agli affari istituzionali Regione Emilia-Romagna

