

SPI CGIL

Dall'occupazione al pensionamento

CGIL



La transizione da una condizione di lavoro a quella di pensionato è una delle fasi più delicate della vita delle persone, è un passaggio critico che deve essere vissuto in modo graduale, evitando cesure nette tali da generare fragilità e malessere. Lo Spi CGIL e la Fiom hanno affrontato questi temi durante la presentazione del libro di Francesco Pirone: "La transizione dall'occupazione al pensionamento, una ricerca tra i lavoratori anziani dell'industria automobilistica italiana".

Carla Cantone, segretaria generale dello Spi CGIL ha sottolineato, nel suo intervento, la criticità di questo passaggio: "Occorre avere - ha detto - un approccio che non sia solo di carattere economico, ma anche di natura culturale e psicologica. È un tema che riguarda uomini e donne che, arrivati alla fine del percorso lavorativo, debbono potersi sentire ancora utili e parte integrante della società. Va promosso il riconoscimento sociale del lavoro, svolto al di fuori del tradizionale percorso lavorativo, e non è un caso se, nell'ultimo congresso della CGIL, lo Spi abbia difeso il ruolo confederale del sindacato dei pensionati, una categoria soggetto negoziale, capace di svolgere contrattazione territoriale sociale". Secondo Carla Cantone, occorre estendere e qualificare ancora di più questo livello contrattuale: "Per questo, come Spi siamo interessati al coinvolgimento e al contributo di tutte le categorie, per legare i diritti del lavoro con i diritti di cittadinanza, i bisogni di chi studia con quelli di chi lavora e con quelli di chi è in pensione. Coniugare il welfare del lavoro con il welfare sociale. Da settembre, lo Spi CGIL sarà promotore di incontri con tutte le categorie di attivi e con gli studenti per rilanciare, insieme alla CGIL, gli obiettivi comuni della contrattazione sociale". Difendere lavoro e diritti, un impegno e una sfida raccolta anche da Gianni Rinaldini: "Il caso di Pomigliano - ha detto - pone un problema di salvaguardia della democrazia che riguarda tutti i lavoratori e i pensionati".

INCA CGIL

Una bella vittoria per le neo mamme



Una bella vittoria quella dell'avvocato Gabriella Del Rosso, legale dell'Inca CGIL Toscana, che ha vinto la causa promossa contro l'Inps, per tutelare i diritti di una giovane donna alla quale era stato negato il prolungamento del congedo di maternità (successivo al periodo obbligatorio), dopo un parto prematuro di tre mesi e mezzo di anticipo rispetto alla data naturale, per assistere il proprio bambino rimasto in terapia intensiva neonatale per 146 giorni.

La sentenza n.1793 del tribunale di Firenze ha stabilito che il congedo di maternità deve partire dal giorno di dimissione dall'ospedale del neonato e non dalla data del parto prematuro. La giovane, dipendente di un'azienda privata, aveva chiesto all'Inps e al suo datore di lavoro il prolungamento dell'astensione obbligatoria (cinque mesi) fino a comprendere la permanenza in ospedale del neonato.

Le cose però sono andate diversamente. Per poter assistere il bimbo, che tre volte a settimana doveva essere sottoposto alle visite di controllo, la donna ha utilizzato sei mesi di congedo parentale con uno stipendio ridotto al 30 per cento e successivamente è stata costretta a licenziarsi perché il datore di lavoro non le ha voluto concedere il part time. La neo mamma, nonostante l'amezzatura per la perdita del lavoro, si è dichiarata comunque soddisfatta della sentenza che rappresenta un risultato importante per tutte le altre donne in analoghe situazioni.

L'avvocato Gabriella Del Rosso, nel commentare la decisione del tribunale di Firenze, ha sottolineato che "anche se l'Istituto previdenziale pubblico dovesse fare ricorso, questo pronunciamento segna un passo in avanti importante che certamente farà giurisprudenza, colmando un vuoto legislativo, ma anche sociale, vista la totale assenza di associazioni per la tutela delle donne che partoriscono prematuramente. Una sentenza che contribuisce a sottolineare, ancora una volta, come sia necessario abbattere le barriere che impediscono il pieno riconoscimento dei diritti".

SONIA CAPPELLI

SISTEMA SERVIZI CGIL



Se il datore di lavoro ritarda o non paga le somme dovute. Che fare?



Proseguendo a parlare di busta paga e retribuzione non potevamo non toccare lo spinoso problema del mancato pagamento da parte del datore di lavoro delle somme dovute. Sia in caso di ritardo che di omissione, sia che si tratti solo di una parte che dell'intero ammontare di quanto dovuto, è fin troppo evidente che il dipendente ha tutto il diritto di intraprendere un'azione giudiziaria per il recupero delle stesse.

Occorre, però, prestare la massima attenzione alla prescrizione.

Ricordiamo che è un istituto regolato dal Codice civile che all'art. 2934 recita: "ogni diritto si estingue per prescrizione, quando il titolare non lo esercita per il tempo determinato dalla legge". E il tempo in cui si può esercitare il diritto (cioè chiedere di ottenere la retribuzione non corri-

sposta o parte di essa) è determinato dalla legge.

Ci sono vari tipi di prescrizione.

Prescrizione breve

E' di cinque anni e riguarda tutti i crediti di natura retributiva dei lavoratori che percepiscono una retribuzione mensile, quindicinale, settimanale o eventuali mensilità aggiuntive). Sono compresi gli interessi, il TFR e le altre indennità spettanti per la cessazione del rapporto come, ad esempio, l'indennità sostitutiva del preavviso.

I tempi dai quali comincia a decorrere la prescrizione breve:

- se il rapporto di lavoro è ancora in corso, la prescrizione decorre dal momento in cui il diritto può essere fatto valere, ma solo se il rapporto ha il requisito della stabilità;
- se il rapporto di lavoro non è stabile la prescrizione decorre dalla data di

cessazione del rapporto;

- se tra le parti si succedono più rapporti di lavoro, la prescrizione decorre dalla data di cessazione di ogni singolo rapporto

Prescrizione presuntiva

E' la prescrizione per la quale si presume (salvo prova contraria) che i crediti vantati siano già stati pagati e, normalmente, riguarda diritti patrimoniali di modesta entità. Le fattispecie nelle quali si applica la prescrizione presuntiva sono previste dal Codice Civile. Si tratta di retribuzioni periodiche, pagate sia con cadenza non superiore al mese (ad esempio la paga mensile o settimanale) sia con cadenza superiore al mese.

La distinzione è fondamentale per i tempi in cui si può esercitare il diritto ad ottenere le somme dovute. Nel primo caso la prescrizione del diritto è di

un anno. Nel secondo caso l'esercizio del diritto si prescrive in tre anni. L'inerzia del lavoratore che si è protratta per tali periodi di tempo fa sorgere la presunzione della soddisfazione del suo credito.

La prescrizione può decorrere o dalla scadenza della retribuzione periodica o dal compimento della prestazione. L'onere della prova dell'avvenuto pagamento spetta al debitore, prima del decorso del termine di prescrizione presuntiva. Trascorso tale termine spetta al creditore darne prova contraria.

Ricordiamo che gli Uffici vertenze e legali presenti in tutte le Camere del lavoro della CGIL sono a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per tutte le questioni legate ai rapporti di lavoro.

FRANCO RUSSO - COORDINAMENTO NAZIONALE UVL - SISTEMA SERVIZI CGIL