



# esperienze

IL GIORNALE DELLE TUTELE A CURA DEL PATRONATO DELLA CGIL



## I DIRITTI SIAMO NOI

SECONDA RASSEGNA NAZIONALE  
DELLE BUONE ESPERIENZE DI INCA CGIL

24-25-26 novembre 2009

Roma, NH Hotel Vittorio Veneto (ex Jolly Hotel)  
Corso Italia, 1

### Il programma

- **Il 24 novembre**, alle ore 15, Luigina De Santis dell'Inca nazionale, coordinerà una tavola rotonda sui diritti individuali nella contrattazione collettiva, alla quale parteciperanno i segretari generali di Fiom, Fillea, Filcams, Funzione pubblica e Nidil.
- **La seconda giornata**, presieduta da Vittorino Delli Cicchi, dell'Inca nazionale, è dedicata agli strumenti del Patronato per assicurare la qualità della tutela. Parteciperanno il direttore generale del ministero del Lavoro, Giovanni Geroldi, e i presidenti dei Civ di Inps, Inpdap e Inail.
- **Il 26 novembre**, presentazione del Bilancio sociale dell'Inca 2008, con Pasquale Viespoli, sottosegretario al ministero del Lavoro, i presidenti di Inps, Inpdap, Inail, Raffaele Minelli, presidente Inca, e Guglielmo Epifani, segretario generale Cgil.

### Giustizia uguale per tutti

**M**orire di amianto a Monfalcone piuttosto che a Casale Monferrato, a Porto Marghera, alla Broni, a Seveso o alla Fibrionit, non può e non deve essere diverso. Le vittime, siano esse lavoratori o non, hanno diritto ad avere riconosciuti i benefici previsti dalle leggi italiane. È con questo spirito che l'Inca ha avviato una nuova fase per estendere il riconoscimento del danno differenziale a favore di quanti ancor oggi attendono giustizia. Mentre si celebra il processo contro i proprietari della Eternit, a Monfalcone la macchina della giustizia sta muovendo i primi passi perché si facciano, anche in questo territorio, i processi per individuare i responsabili di questa immane tragedia e riconoscere giusti risarcimenti alle vittime. Il 9 novembre si è svolto a Monfalcone un convegno su "Amianto: diritto alla tutela"; un'iniziativa che ha voluto ribadire ancora una volta l'impegno della Cgil e dell'Inca per l'emersione delle malattie professionali, in un'area in cui la frequenza del mesotelioma (il tumore da amianto) risulta essere tra le più elevate. Mentre nel mondo si registra un caso ogni milione di persone, a Monfalcone l'incidenza è di uno ogni 600; circa 1.700 volte di più rispetto al resto del mondo. La Fincantieri di Monfalcone, oltre a rappresentare uno dei più importanti complessi cantieristici navali d'Europa e del mondo, è anche un luogo-simbolo di questa tragedia in cui hanno trovato la morte centinaia di lavoratori. La presenza di un alto numero di casi di mesotelioma e delle altre malattie asbesto-correlate (placche pleuriche, asbestosi, varie altre forme tumorali) richiama l'impegno della Cgil e dell'Inca finalizzato a garantire una tutela sistematica ai lavoratori, l'esigibilità dei diritti legati al riconoscimento del danno differenziale (quello non indennizzato dall'Inail) e a favorire la diagnosi precoce delle malattie.

Franca Gasparri  
del collegio di presidenza dell'Inca

### AMIANTO A MONFALCONE

# La polvere assassina

L'Inca avvia le richieste per il riconoscimento del danno differenziale alle vittime, mentre la giustizia fa il suo corso. Il primo processo penale, che inizierà il 1° dicembre, riguarda 42 lavoratori deceduti tra la fine degli anni 90 e il 2000, ma i morti accertati sono 900.

Lisa Bartoli

**A** Monfalcone, come è stato a Casale Monferrato, il patronato della Cgil avvia le prime pratiche per ottenere il riconoscimento del danno differenziale a favore di quei lavoratori che hanno contratto malattie derivanti dall'esposizione ad amianto. Molti di loro già percepiscono rendite dall'Inail, dopo l'accertato nesso di causalità, ma altri, per i quali l'Ente assicuratore si è limitato al riconoscimento del danno biologico in franchigia, non hanno avuto nulla; né hanno potuto accedere ai benefici previdenziali, previsti dalla legge del '92. Nella fattispecie, il lavoro di tutela individuale promosso dall'Inca riguarda circa 1.500 persone. "In soli due mesi e mezzo - spiega Elena Novelli, responsabile Inca di Monfalcone -, da quando abbiamo iniziato questo lavoro, sono state avviate 150 domande per il riconoscimento del danno differenziale, ma l'obiettivo è quello di raggiungere tutti coloro che si sono ammalati di patologie asbesto-correlate". E non si tratta soltanto dei dipendenti di Fincantieri (che pure rappresentano la quota più significativa), ma anche della Compagnia portuale di Monfalcone, dell'Enel, dell'Ansaldo, nonché di lavoratori di piccole altre ditte che lavorano l'amianto per conto dei grandi gruppi industriali della zona monfalconese. Prima ancora dell'approvazione della legge n. 257 del '92 (con la quale è stato vietato l'uso e la commercializzazione dell'amianto), il sindacato ha iniziato la sua battaglia contro la fibra killer, ma la

Fincantieri, che nel '90 contava oltre 3.000 dipendenti e un indotto di ditte che davano lavoro a circa 200 persone, ha sempre cercato di sottovalutare o addirittura di negare quanto stava avvenendo, rassicurando tutti sui rischi alla salute. Dalla parte dell'impresa giocava a favore, in quegli anni, la mancanza di una legge che vietasse l'uso dell'amianto, ma anche il suo peso nell'economia del territorio. Le cose però non sono cambiate dopo la messa al bando di questa sostanza. "Quando finalmente in Italia viene definitivamente abolito l'uso di questa fibra killer - ricorda Claudio Ceron, coordinatore Inca Friuli-Venezia Giulia - il sindacato si rende immediatamente conto che il solo divieto è insufficiente per il territorio. La legge considera sì illegale l'uso dell'amianto, ma stabilisce che i benefici vadano solo a chi risultava "direttamente" esposto, oppure a quelle aziende (rarissime) che avessero versato, nel corso degli anni, all'Inail un "contributo aggiuntivo" al premio assicurativo. L'immediata mobilitazione attraverso le strutture nazionali del sindacato ha fatto sì che già dal 1993 il legislatore intervenisse nuovamente con una modifica per estendere i benefici anche ai lavoratori "indirettamente" esposti". La Fincantieri continua ancor oggi a rappresentare un sito importante per l'economia del territorio, che dà lavoro a migliaia di persone. Le ristrutturazioni, che si sono succedute negli anni successivi, hanno da un lato diminuito a 1.700 i dipendenti, ma contestualmente hanno fatto crescere il numero dei

lavoratori impiegati nelle ditte d'appalto: circa 3.000, con punte che arrivano a 3.500 in occasione del varo di una nave. Una dimensione considerevole che rappresenta più della metà della ricchezza complessiva prodotta a Gorizia. In quest'area, come è già successo a Casale Monferrato, dunque, l'incubo dell'amianto incombe in modo drammatico, eppure la Cgil ha dovuto superare non pochi ostacoli per imporre alle istituzioni e alle imprese la stessa attenzione riservata alla vicenda Eternit. Già da tempo quelle persone ammalate, nonché le vedove di lavoratori uccisi dall'amianto, si sono rivolte ai giudici per chiedere che sia fatta pienamente luce sugli effetti nefasti di questa sostanza che fin dal 1908 veniva usata massicciamente all'interno del Cantiere Navale di Monfalcone. Tant'è che sono diversi i filoni di inchieste giudiziarie che sono stati aperti. Ognuno rappresenta un nutrito numero di decessi e malattie professionali che però finora, a causa forse anche della loro dispersione, non hanno prodotto grandi risultati concreti. In quest'area, nonostante i novecento morti già accertati, infatti, un solo processo è stato portato a sentenza: quello della morte di Annamaria Greco, dipendente di una delle ditte di pulizia alla Fincantieri che, peraltro, ha dovuto fare i conti con la prescrizione del reato contestato. "Infatti - spiega Giancarlo Moro, legale dell'Inca - il direttore dello stabilimento, Manlio Lippi, dopo la prima sentenza di condanna, emessa dal

• SEGUE A PAGINA 4

Orientarsi nella complessa legislazione degli ammortizzatori sociali è spesso difficile. Per questo l'Inca nazionale ha realizzato una facile guida, curata da Cristian Perniciano, dell'area previdenza e disponibile sul sito del patronato [www.inca.it](http://www.inca.it). Un contributo prezioso che si affianca a quello dei territori, interessati da crisi aziendali,



# Gli ammortizzatori sociali in

## Quali sono le differenze fra cassa integrazione ordinaria e straordinaria

La cig ordinaria interviene quando le cause sono temporanee, ad esempio per mancanza di commesse, eventi meteorologici, situazioni di crisi aziendale temporanea del mercato, eventi transitori non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori ecc. In generale è necessaria la previsione della ripresa dell'attività lavorativa. Normalmente la cig può essere autorizzata fino ad un periodo massimo di 13 settimane consecutive e, in casi eccezionali, può essere prorogata fino a 52. La cig straordinaria interviene in caso di eventi strutturali, quali crisi aziendali, ristrutturazioni, procedure concorsuali, con possibile messa in mobilità dei lavoratori interessati. Per accedervi il lavoratore deve aver maturato un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni. La durata complessiva dei trattamenti di cigs (indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi) e di cigo (concessa per contrazione o sospensione determinata da situazioni temporanee di mercato) non può avere una durata complessiva superiore a 36 mesi nell'arco di un quinquennio "rigido". Quello in corso decorre dal 12-8-2005 all'11-8-2010.

## Quando interviene la cassa integrazione in deroga

Possono accedere ai trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga:

- I lavoratori e le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro che non possono accedere a nessuno degli ammortizzatori sociali stabiliti ordinariamente dalla legislazione nazionale e che rientrano nelle seguenti tipologie:
  - lavoratori e lavoratrici assunti con contratto subordinato a tempo determinato o indeterminato, compresi i lavoratori e le lavoratrici a domicilio;
  - apprendisti;
  - lavoratori e lavoratrici con contratti di lavoro di somministrazione che, durante la loro missione, vedano l'impresa utilizzatrice presso cui svolgono il loro lavoro attivare procedure per l'accesso agli ammortizzatori sociali;
  - lavoratori e lavoratrici con contratto di lavoro subordinato, soci di cooperative o assunti da datori di lavoro privati non imprenditori.
- I lavoratori e le lavoratrici che hanno già usufruito di tutte le possibilità di utilizzo stabilite dalla legislazione ordinaria (ovvero dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti già previsti per le sospensioni dall'attività lavorativa: cassa integrazione ordinaria e straordinaria). Per accedervi i lavoratori devono essere in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:
  - in caso di richiesta di cig i lavoratori devono avere almeno 90 giorni di anzianità presso il datore di lavoro che ha proceduto alla sospensione;
  - in caso di richiesta di mobilità in deroga, i lavoratori devono avere almeno 12 mesi di anzianità presso l'impresa che ha proceduto al licenziamento, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato.

## Quanto si percepisce in cassa integrazione ordinaria e straordinaria

L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che ai lavoratori sarebbe spettata se fossero stati in attività. Può essere compresa fra le 0 ore (quando c'è la sospensione totale dell'attività) e il limite dell'orario contrattuale. In ogni caso non oltre le 40 ore settimanali. La misura del trattamento è erogata nel limite di un massimale retributivo mensile rivalutabile annualmente. Per il lavoratore con una retribuzione lorda mensile inferiore a euro 1.917,48 il massimale è, per il 2009, pari a euro 886,31 lordi mensili (detratto un contributo fisso del 5,84%, la quota mensile è di 834,55, sulla quale è calcolata l'Irpef prevista dalla legge). Per coloro che hanno una retribuzione lorda mensile superiore, il trattamento è elevato a euro 1.065,26, dal quale si detrae, anche in questo caso, un contributo fisso del 5,84%. Pertanto la quota mensile si riduce a euro 1.003,05; somma dalla quale deve essere detratta la quota di Irpef prevista dalla legge. Per calcolare la cassa integrazione ordinaria o straordinaria si utilizzano solo le voci e le indennità che costituiscono parte fissa della retribuzione globale (esempio: compensi forfetari per lavori disagiati, per mansioni particolari ecc.), con esclusione di quelle collegate alla effettiva prestazione di lavoro (esempio tipico è l'indennità di trasferta o lo straordinario).

## Come ci si deve comportare in caso di malattia o di ricovero ospedaliero

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a zero ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà a usufruire delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie: trattandosi di attività lavorativa sospesa non bisogna comunicare lo stato di malattia né all'Inps né al datore di lavoro e si continuerà a percepire la cassa integrazione (gli obblighi di comunicazione restano in caso di ripresa dell'attività lavorativa). Qualora lo stato di malattia sia antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione si avranno due casi:

- se è stata sospesa la totalità dell'attività lavorativa del reparto o dell'ufficio cui appartiene il lavoratore in malattia, quest'ultimo entrerà in cassa integrazione dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, la sospensione dell'attività è parziale, il lavoratore ammalato continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia e l'eventuale integrazione è a carico del datore di lavoro, se prevista dal contratto.

Per quanto riguarda quei reparti in cui si stia attuando una cig a rotazione, benché tale caso non sia stato esplicitamente disciplinato dall'Inps, è possibile desumere dai criteri generali che i lavoratori potranno usufruire delle integrazioni salariali nei periodi in cui è prevista la loro sospensione dal lavoro. In questo caso non dovranno pertanto comunicare in tali periodi eventuali malattie in quanto prevale comunque l'istituto della cigs. Viceversa, saranno tenuti

a comunicare prontamente lo stato di malattia se devono riprendere l'attività lavorativa in base al programma di rotazione o se comunque sono richiamati al lavoro.

## In caso di infortunio sul lavoro (anche con ricaduta) o di riconoscimento di malattia professionale

Durante il periodo di inabilità temporanea, conseguente a un infortunio su lavoro (o malattia professionale) o a una ricaduta collegata all'infortunio, i trattamenti di cassa integrazione ordinaria o straordinaria vengono sospesi e sostituiti dall'indennità temporanea Inail. Se il contratto di lavoro lo prevede, si deve sostenere il diritto a ricevere l'integrazione a carico della ditta fino al 100% della retribuzione di riferimento.

## Se il lavoratore in cassa integrazione usufruisce dei 3 giorni mensili di permessi retribuiti, previsti dalla legge n. 104/92 (assistenza ai disabili gravi)

In presenza di lavoratori in cassa integrazione che usufruiscono dei permessi retribuiti a giorni, previsti dalla legge 104/92, occorre distinguere due diverse situazioni:

- nel caso in cui la cassa integrazione è a zero ore (esempio un mese intero) non compete nessun giorno di permesso retribuito;
- nel caso in cui il lavoratore svolga giorni di lavoro e altri di cassa integrazione, i permessi vanno calcolati in proporzione ai giorni lavorati.

Il calcolo si effettua nel seguente modo:  $x : gg \text{ lavorate} = 3 : 26$   
 esempio: se il lavoratore lavora 10 giorni nel mese su un totale di 26 lavorativi, si avrà un solo giorno di permesso retribuito.

In estrema sintesi, quindi, occorre:

- 1 sottrarre dal numero dei giorni lavorativi del mese le giornate di cig/cigs;
- 2 applicare al risultato così ottenuto il principio sopra indicato di 1 giorno di permesso ogni dieci di effettivo lavoro.

Se la riduzione per cassa integrazione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro, permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito per l'assistenza al disabile.

## Durante i periodi di integrazione salariale spetta l'assegno al nucleo familiare

L'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di cassa integrazione sia a zero ore che a orario ridotto, ovviamente se era già erogato durante l'attività lavorativa.

## I periodi di integrazione salariale sono utili ai fini pensionistici

I periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria sono equiparati a quelli di effettivo lavoro sia per il conseguimento del diritto a pensione, sia per la determinazione dell'importo di qualsiasi tipologia di pensione, compresa quella di anzianità.

## I diritti della donna in gravidanza durante la cassa integrazione ordinaria o straordinaria

La legge (Testo unico sulla maternità del 2001) vieta di porre in cassa integrazione le lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al compimento dell'anno di età del bambino. Tuttavia, se tutto il reparto, l'ufficio o l'intera azienda è posta in cig, anche la lavoratrice in gravidanza potrà essere sospesa sino all'inizio dell'astensione obbligatoria (di norma il settimo mese).

## Se si è all'inizio del periodo di astensione obbligatoria o anticipata per maternità

Si deve sospendere qualsiasi trattamento economico di integrazione salariale ordinaria, straordinaria o in deroga, sostituendolo con l'indennità di maternità e con l'eventuale integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della retribuzione di riferimento, se prevista dal contratto di lavoro.

## In caso di richiesta dell'astensione facoltativa post partum (congedo parentale)

Qualora la lavoratrice decida, al termine del periodo di astensione obbligatoria, di rientrare al lavoro beneficia dell'eventuale trattamento di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

# Ammortizzatori in pillole



© MARCO VACCASINTESE

Se, invece, decide di fruire del periodo di astensione facoltativa post partum (congedo parentale) non può percepire l'integrazione salariale, ma beneficia soltanto dell'indennità economica a carico dell'Inps, pari al 30% della propria retribuzione (nella maggioranza dei casi si consiglia di sospendere il congedo parentale e di utilizzare i periodi di cassa integrazione essendo economicamente e previdenzialmente più vantaggiosi).

**Quando si chiedono i permessi per allattamento, entro un anno di vita del bambino, o, in caso di adozione, entro un anno dall'ingresso in famiglia**

Se il genitore che richiede i riposi giornalieri è sospeso a zero ore per cassa integrazione straordinaria o ordinaria, non competono i riposi giornalieri. Se il richiedente si trova in riduzione di orario, compete l'indennità per i riposi giornalieri qualora gli stessi coincidano con le ore di attività lavorativa.

**Quando si usufruisce dei permessi per la donazione del sangue o del midollo osseo**

Al donatore viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito nella giornata in cui avviene la donazione del sangue (per i donatori di midollo osseo competono tanti giorni di permesso retribuito quanti sono quelli necessari per l'esplicitamento della donazione). Pertanto, il lavoratore interessato al prelievo o alla donazione viene escluso dall'integrazione salariale ordinaria o straordinaria e percepirà l'intera retribuzione per i giorni di permesso previsti dalla legge.

**Se durante la cassa integrazione si usufruisce del congedo biennale retribuito per assistere disabili gravi**

In caso di sospensione totale del rapporto di lavoro la domanda del congedo, che si deve presentare all'Inps e al datore di lavoro, viene respinta e il lavoratore continua a percepire esclusivamente l'integrazione salariale. In caso di sospensione parziale del rapporto di lavoro (cig a orario ridotto o contratto di solidarietà), non essendovi la sospensione totale del rapporto di lavoro, la richiesta deve essere accolta e il lavoratore percepirà il trattamento di cassa integrazione per le ore stabilite

unitamente all'indennità per il congedo biennale retribuito.

Se la domanda di congedo si presenta prima della sospensione per cassa integrazione a zero ore o a orario ridotto (stessa regola in presenza del contratto di solidarietà) al lavoratore verrà riconosciuto solo il diritto al congedo biennale retribuito.

**Se si richiede il congedo matrimoniale**

Viene sospesa l'erogazione del trattamento di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e compete il congedo matrimoniale, con il diritto all'intera retribuzione nei termini previsti dalla legge e dal contratto di lavoro.

**Cosa succede al tfr straordinario ad un fondo pensione**

Il tfr si matura completamente senza nessuna decurtazione, essendo calcolato sulla retribuzione di riferimento a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto durante il normale svolgimento dell'attività lavorativa. Anche in caso di accantonamento ad un fondo pensione, il tfr viene maturato e l'azienda continua a versarlo in caso di scelta dal lavoratore. Tuttavia, in fondo di cigs, a fine periodo (fine periodo di ammissione) se l'azienda fallisce, chiude e/o licenzia definitivamente i lavoratori, sarà l'Inps a riconoscere il valore corrispondente al tfr maturato nel periodo di cigs, versandolo direttamente al Fondo di previdenza integrativa.

**È possibile svolgere altre attività lavorative durante la cassa integrazione ordinaria e straordinaria**

Non è previsto nessun divieto di legge, ma il lavoratore che svolge attività autonoma o dipendente (a tempo determinato) durante il periodo di cassa integrazione non ha diritto alle integrazioni salariali per le giornate effettuate. La norma di legge non sancisce l'incompatibilità totale, in quanto una quota dell'ammortizzatore sociale in godimento può essere corrisposta se a consultivo il reddito da lavoro risulta di importo inferiore. In caso contrario nulla è dovuto al lavoratore a titolo di cassa integrazione. Se il lavoratore vuole iniziare comunque una nuova attività, deve adempire all'obbligo di legge di effettuare una comunicazione

dove i sindacalisti della tutela individuale sono in prima linea per rispondere alle numerose richieste di informazione. In queste pagine l'Inca dell'Emilia-Romagna, fornisce una panoramica delle domande più ricorrenti in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria / straordinaria e in deroga.

preventiva di inizio attività all'Inps, al proprio datore di lavoro e al Centro per l'impiego. Rammentiamo inoltre che il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro, anche sospeso per effetto degli ammortizzatori sociali, deve rispettare l'articolo 2105 del codice civile che prevede il dovere di fedeltà anche in relazione a possibili prestazioni lavorative rese in regime autonomo.

## NOVITÀ PER L'ANNO 2009

**I**l governo ha previsto la facoltà di lavorare durante i periodi di cassa integrazione utilizzando il lavoro accessorio (con uso dei voucher e senza nessun contratto di lavoro) in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare. Ma la beffa consiste nel fatto che l'Inps provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa della cassa integrazione gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. Tutto ciò determinerà un danno in particolare per i lavoratori che hanno più di 50 anni di età e si stanno avvicinando alla pensione, in quanto il lavoro accessorio non serve per maturare il diritto al trattamento di anzianità, causando uno slittamento in avanti della data di maturazione dei requisiti previsti dalla legge.

**Se si percepisce l'assegno di invalidità Inps**

Il lavoratore che percepisce l'assegno di invalidità ha diritto, come tutti gli altri, alle diverse indennità da integrazione salariale, essendo quest'ultima sostitutiva della retribuzione. Nel caso in cui l'importo dell'assegno di invalidità sia superiore al trattamento minimo mensile Inps, che per il 2009 è di euro 457,76, il lavoratore dovrà versare una quota giornaliera di pensione, in virtù delle norme di legge che regolano il "cumulo lavoro-pensione" (l'adempimento amministrativo compete al datore di lavoro, al quale il lavoratore deve comunque segnalare se è titolare di una pensione o di un assegno di invalidità).

**Come ci si deve comportare quando si svolge un'attività di volontariato, promossa dalla protezione civile, o si percepiscono compensi per cariche elettive**

In questi casi il compenso erogato dalla prefettura per il servizio di volontariato e quello percepito per la carica elettiva non sono cumulabili con l'indennità economica per integrazione salariale (valutare eventuale avvio di contenzioso).

**Cosa si intende per cassa integrazione in deroga**

Viene definita "cig in deroga" quella cassa integrazione concessa a imprese o a categorie di lavoratori non rientranti

nelle tutele della normativa nazionale della cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Si può utilizzare con periodi consecutivi o frazionati per tutte le categorie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato, di somministrazione, nonché per i soci di cooperativa (dpr n. 602/70).

I lavoratori interessati devono avere un'anzianità lavorativa, presso la ditta richiedente il trattamento, di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda. Per raggiungere questo tetto vanno computate anche le eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa (in pratica si tratta di contratti a progetto) presso la gestione separata Inps, sempre che ricorrano le seguenti condizioni: che non si tratti di redditi derivanti dall'esercizio di arti o professioni; che il lavoratore operi in regime di monocommittenza; che il reddito conseguito nelle mensilità computabili sia complessivamente superiore a 5.000 euro (anche se relativo a più di un anno solare). La cassa integrazione in deroga è attualmente prevista e regolamentata dalla legge n. 2/09, articolo 19, comma 8 e attivata a seguito dell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome.

**Chi deve farne richiesta e a chi**

La domanda deve essere presentata dalle aziende interessate alla Regione; tranne che in Liguria, Puglia, Marche, Abruzzo e Sardegna dove la richiesta va fatta alla Direzione regionale del lavoro (Drl).

Se la ditta ha stabilimenti in più regioni, la domanda deve essere presentata al ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali, direzione ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione.

Per accedere alla cassa integrazione in deroga è necessario un accordo con le organizzazioni sindacali e il rispetto di eventuali altre condizioni poste dall'accordo locale sottoscritto dalle Regioni o Province autonome con le rappresentanze produttive regionali.

**Come vengono calcolate le integrazioni salariali in deroga**

L'importo del trattamento corrisponde all'80% della retribuzione, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive (con esclusione delle voci legate alla presenza, esempio: straordinario, indennità di lavoro notturno ecc.) che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato; e può essere compresa tra le 0 ore (in caso di sospensione totale dell'attività) e il limite dell'orario contrattuale; comunque, non oltre le 40 ore settimanali.

L'importo del trattamento non può superare un limite massimo stabilito di anno in anno: per il 2009 è di euro 834,55 ed è elevato a euro 1.003,05 in caso di retribuzione mensile superiore a euro 1.917,48 (tali importi sono al netto della riduzione del 5,84%).

Sono previste delle riduzioni dei trattamenti in caso di proroga: 10% per i primi 12 mesi, 30% per la seconda proroga e 40% per i successivi periodi. Tutte le tipologie di integrazione salariale sono soggette all'imposizione Irpef.

Secondo la Corte  
Costituzionale  
non c'è nessun obbligo  
per la lavoratrice di  
comunicare al proprio  
datore di lavoro,  
tre mesi prima dell'età  
di pensionamento  
di vecchiaia,  
la sua volontà di  
continuare a lavorare

Luigina De Santis  
della presidenza Inca Cgil

**N**iente è più provvisorio delle leggi. Questo principio vale soprattutto in materia previdenziale, ambito nel quale avviene spesso che gli orientamenti del legislatore vengano smentiti, a ragione, dalle sentenze della Corte Costituzionale. È accaduto ancora una volta con l'ultimo pronunciamento, in ordine di tempo, della Corte (n. 275 del 2009) che ha dichiarato illegittimo l'art. 30 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nella parte in cui prevede che la lavoratrice, intenzionata a proseguire il rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile, ha l'obbligo di comunicare la propria scelta al datore di lavoro almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia. Il pronunciamento della Corte è in controtendenza rispetto alle norme inserite nel decreto legge anticrisi n. 78/09, recepito in legge e pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 4 agosto 2009, n. 150, che innalza, seppur gradualmente, l'età pensionabile delle donne della pubblica amministrazione, in nome di una presunta parità di genere. Questa misura è stata accolta favorevolmente da Confindustria, Uil, Cisl e Ugl, ma non dalla Cgil che ha contestato sia il metodo che il merito della scelta. Da un lato, dunque, la Corte Costituzionale ristabilisce il diritto della donna a lavorare oltre l'età pensionabile senza alcun obbligo di notifica, così come previsto per i lavoratori, dall'altro il governo inasprisce i requisiti per l'accesso alla pensione delle donne costringendole a lavorare di più: due orientamenti che vanno in direzioni opposte e che evidenziano profonde differenze culturali rispetto al valore dell'autonomia e della possibilità di scelta delle lavoratrici. Per ricostruire compiutamente la vicenda di cui parliamo e per essere pienamente consapevoli della grande resistenza che incontra la realizzazione del principio di parità, occorre ricordare che l'obbligo del

**PENSIONE E LAVORO: UNA SENTENZA DELLA CONSULTA**

# Uomini e donne pari sono



preavviso, già contenuto nell'art. 4 della legge n. 903/77, fu dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale con ripetuti pronunciamenti, tra i quali le sentenze n. 138/86, n. 498/88 e n. 256/02. In questi casi la Corte sottolineò che i precetti costituzionali, di cui all'art. 3 e 37, "non consentono di regolare l'attività lavorativa della donna in modo difforme da quello previsto per gli uomini, non soltanto per quanto concerne il limite massimo di età, ma anche riguardo alle condizioni per raggiungerlo". In particolare, con la sentenza del 1988 la Corte Costituzionale ribadì che l'età lavorativa deve essere eguale sia per i lavoratori che per le lavoratrici e confermò il diritto della donna a conseguire la pensione di vecchiaia al 55° anno di età (cinque anni prima di quella prevista allora per gli uomini). Nonostante la chiarezza di questi pronunciamenti il legislatore – appare incredibile! – ha riproposto nel 2006 lo stesso dispositivo del

preavviso già dichiarato illegittimo. In quell'occasione l'Inca, in attesa che si mettesse la parola fine alla brutta vicenda, indicò alle proprie strutture di consigliare alle lavoratrici di effettuare la comunicazione al datore di lavoro circa la loro volontà di proseguire l'attività lavorativa, almeno tre mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Finalmente è intervenuta di nuovo la Corte Costituzionale che, con l'ultima sentenza, confermando le precedenti pronunce, ha dichiarato, ancora una volta, l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del decreto legislativo n. 198/2006. La Consulta, quindi, chiarisce definitivamente l'annosa questione ribadendo che l'obbligo per la lavoratrice di formalizzare al proprio datore di lavoro, con un congruo anticipo, la sua volontà di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile di vecchiaia la discrimina rispetto al lavoratore. In questa fattispecie, secondo la Corte, "sussisterebbe la violazione degli articoli 3 e 37 della

Costituzione, non avendo la detta opzione alcuna ragionevole giustificazione e risulta lesa il principio della parità uomo-donna in materia di lavoro". In base al principio del silenzio assenso, quindi, il datore di lavoro, in mancanza di qualsiasi comunicazione da parte della propria dipendente, non potrà licenziarla e sarà tenuto a mantenerla in servizio fino alla stessa età di pensione prevista per i lavoratori. La decisione di anticipare la risoluzione del rapporto di lavoro resta, quindi, solo ed esclusivamente della lavoratrice. È utile sottolineare che anche l'ordinamento comunitario è orientato alla piena applicazione del principio di parità di trattamento tra donne e uomini, in tutti i campi. In questa direzione l'Unione europea ha promosso misure per rimuovere gli ostacoli derivanti da pregiudizi contro le persone di diversa razza, nazionalità o religione e per eliminare gli impedimenti che le persone disabili incontrano nella loro vita sociale. La giurisprudenza comunitaria è stata recepita nel Trattato di Amsterdam ed è stata applicata, in un primo tempo, per sconfiggere le disparità salariali tra donne e uomini (ancora da superare, in realtà) e poi in tutti gli altri campi della vita sociale. Per rendere più incisiva l'azione di intervento comunitario, il Trattato ha incrementato significativamente la capacità di assumere provvedimenti per la piena ed effettiva applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne, mettendo a disposizione del legislatore comunitario un corpus di norme giuridiche solido sul quale poter agire (articoli 13, 137, par. 1, lett. i, e 141, Ce). L'ampliamento dell'ambito di applicazione del principio di parità è tanto più importante se si considera il fatto che esso produce effetti diretti sugli ordinamenti nazionali degli Stati membri, tanto è vero che ogni cittadina comunitaria ha la possibilità di far valere le proprie ragioni direttamente innanzi al giudice nazionale, qualora ritenga di subire una eventuale violazione del suo diritto alla parità di trattamento.

**Rassegna Sindacale**  
Settimanale della Cgil

**Direttore responsabile** Paolo Serventi Longhi  
**A cura di** Patrizia Ferrante

**Grafica e impaginazione**  
Massimiliano Acerra, Iaria Longo

**Editore** Edit. Coop. società cooperativa di giornalisti,  
Via dei Frentani 4/a, 00185 - Roma  
Iscritta al reg. naz. Stampa al n. 4556 del 24/2/94

**Proprietà della testata** Ediesse Srl

**Ufficio abbonamenti**  
06/44888201 fax 06/44888222  
e-mail: abbonamenti@rassegna.it

**Ufficio vendite**  
06/44888230 fax 06/44888222  
e-mail: vendite@rassegna.it

**Stampa** Stabilimento Grafico Editoriale Fratelli Spada Spa,  
Via Lucrezia Romana, 60 - Ciampino, Roma  
Chiuso in tipografia martedì 24 novembre, ore 13

**esperienze**

il giornale delle tutele  
del patronato della Cgil

**A cura di** Lisa Bartoli (coordinamento),  
Sonia Cappelli

Bartoli  
**DALLA PRIMA** La polvere assassina

**>>>** Tribunale di Gorizia nel 2008, è stato recentemente assolto, per sopravvenuta prescrizione, dalla Corte di appello di Trieste". Tuttavia, il pericolo delle prescrizioni è limitato ai soli procedimenti penali, mentre per l'azione legale da esercitarsi davanti al giudice del lavoro è sufficiente proporla nei tempi previsti dal legislatore (dieci anni dalla morte dall'insorgenza della malattia). Il primo processo penale, che inizierà il dibattimento il 1° dicembre prossimo, riguarda 42 casi di decessi per amianto, quasi tutti compresi tra la fine degli anni 90 e il 2000. "Sono stati accorpati – spiega Moro –, dopo la decisione della procura generale della Corte d'appello di Trieste, di avocare a sé l'inchiesta goriziana sull'amianto, per cercare di dare un colpo di accelerazione e razionalizzare l'ordine delle inchieste che si sono accumulate". Centinaia di fascicoli aperti sono così confluiti in un'unica indagine. La consulenza tecnica depositata in tribunale per l'avvio di questo primo processo penale parla chiaro. Alla pagina 687 si legge: "L'area territoriale del Friuli Venezia Giulia è nota da decenni per

caratterizzarsi come un'area in cui la popolazione è colpita da una frequenza del mesotelioma tra le più elevate al mondo. Di recente, ricercatori di quell'area hanno usato il termine di "iperendemia" per descriverne la gravità della situazione... Si tratta di un primato che, a differenza di quanto rilevato in altre aree del mondo, non accenna ancora a stabilizzarsi o a flettere". E non è tutto. Un altro filone di indagine riguarda altre decine di decessi, per i quali è stata depositata presso il Tribunale di Gorizia una ricerca tecnico-scientifica; ma l'avvio del processo penale è ancora in alto mare. "Fonti giudiziarie – avverte Moro – ci dicono che c'è addirittura un terzo filone di inchiesta, la cui consistenza però non è possibile ancora valutare". Sono diversi, quindi, gli ambiti nei quali si sta muovendo la giustizia che investono un numero di aziende ancora maggiore rispetto al passato: oltre a Fincantieri, Ansaldo, Compagnia lavoratori portuali e Ferrovie dello Stato si sono aggiunte anche alcune cartiere della zona. Si parla di almeno

mille fascicoli giudiziari riguardanti altrettanti decessi o malattie professionali da amianto. Non solo. A Monfalcone, così come accade a Casale Monferrato, ci sono vittime anche tra la popolazione civile, soprattutto di quella che vive nel quartiere "Panzano", costruito dalla stessa Fincantieri, dove abitano le famiglie dei lavoratori investiti da questa piaga. Sono mogli, figli e parenti che nei gesti quotidiani, involontariamente e inconsapevolmente, hanno respirato la polvere d'amianto che si depositava sui capelli, sugli abiti, sulla pelle dei loro familiari. Pur essendo fuori dai cantieri sono stati condannati a malattie che non lasciano scampo. "La decisione della Cgil di costituirsi parte civile nei processi è un atto dovuto – chiarisce Ceron –, considerato il forte legame che questo sindacato ha sempre avuto con i lavoratori del Cantiere e con il territorio, svolgendo una intensa attività di tutela per il diritto al lavoro e alla salute. Sarà fondamentale seguire i processi per fornire un contributo affinché sia fatta giustizia".