

LEGGI E CONTRATTI
filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Guglielmo Simoneschi, giudice, responsabile e coordinatore; Piergianni Alleva, avvocato Cdl di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Garofalo, docente universitario; Myranna Moshi e Jacopo Molegugini, avvocati Cdl di Milano; Savarito Nigro, avvocato Cdl di Roma; Enzo Martino e Nino Raffone, avvocati Cdl di Torino

Piccole imprese: licenziamenti e tentativo di conciliazione

MARIO GIOVANNI GAROFALO

meno nell'artigianato - per costruire un sistema di relazioni contrattuali adeguato alle specificità del settore.

Vi è, però, un grave rischio: che l'onere in parola si trasformi da un filtro per evitare che arrivi al giudice controversie componibili con l'accordo delle parti in un ostacolo alla promozione dell'azione giudiziaria che ritardi quest'ultima in forma inasportabile e, soprattutto, dipendente da fattori che sfuggono a ogni possibilità di controllo da parte del lavoratore. Infatti, in molte sedi, le commissioni di conciliazione di cui all'art. 410 cod. proc. civ. non sono in grado di effettuare il tentativo di conciliazione nei dieci giorni dalla richiesta, così come prescrive la norma stessa. Se, dunque, il lavoratore, per promuovere il giudizio dovesse attendere l'effettivo

espletamento del tentativo di conciliazione, dovrebbe aspettare un tempo indeterminato dipendente non dal suo comportamento o dalla sua volontà, ma dal comportamento dell'organo burocratico.

Un precepto analogo sotto il profilo qui considerato è nell'articolo 443 cod. proc. civ. in materia di controversie previdenziali: qui la procedibilità dell'azione giudiziaria è subordinata ai provvedimenti per la composizione delle controversie stesse in sede amministrativa, ma tale ostacolo viene meno se tali provvedimenti non sono conclusi entro termini certi.

A ben vedere, se interpretassimo l'art. 5 della legge n. 108/1990 nel senso che il lavoratore debba attendere, per promuovere il giudizio, l'effettivo svolgimento - in un termi-

ne indeterminato - del tentativo di conciliazione, sorgerebbero rilevanti dubbi di illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 24 Cost. che, disponendo che «tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi», non consente che l'accesso al giudice sia ostacolato in modo tale da minarne l'effettività.

Ma una simile interpretazione mi sembra, prima che costituzionalmente illegittima, in contrasto con la lettera e con lo spirito della norma stessa: il primo comma dell'art. 5, infatti, pone come condizione di procedibilità non lo svolgimento del tentativo di conciliazione ma la sua richiesta; è questa, infatti, che deve precedere la domanda in giudizio. Questo non significa annullare la portata precettiva della nor-

ma, perché la richiesta obbliga chi l'abbia avanzata - almeno sul piano della correttezza dei comportamenti - a sottoporsi allo svolgimento del tentativo di conciliazione, ma non per un tempo indeterminato. L'art. 410 cod. proc. civ., infatti, dispone che «la commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta». Una volta attesi questi dieci giorni, dunque, il comportamento del lavoratore che promuova il giudizio nonostante abbia avanzato la richiesta, non può certo essere considerato scorrettamente inteso a eludere la norma di legge. Il mancato funzionamento del filtro in parola non sarà, infatti, imputabile al lavoratore ma al cattivo funzionamento della commissione le cui conseguenze non possono essere fatte ricadere sul lavoratore stesso. Quanto alle procedure di conciliazione sindacale, dovrà essere cura delle parti collettive porre termini brevi e, soprattutto, certi per l'effettuazione del tentativo di conciliazione: in mancanza l'accordo sarà nullo per violazione dell'art. 24 della Costituzione.

Una simile interpretazione ha, inoltre, il non trascurabile vantaggio di semplificare la prova dell'adempimento dell'onere: sarà sufficiente esibire in giudizio la richiesta del tentativo di conciliazione e la prova del ricevimento della stessa da parte dell'organo competente a procedere allo stesso.

«Mi pare che la legge sia stata applicata arbitrariamente»

Sono in pensione dal maggio 1986, cioè da quando avevo poco più di 59 anni di età con quasi 43 anni di effettiva anzianità di lavoro: prevalentemente nel settore privato - con qualche breve periodo presso pubbliche amministrazioni - dal settembre 1943 al 14 settembre 1958; e quale impiegato dell'Inps dal 15 settembre 1958 al 30 aprile 1986.

Ovviamente l'Inps mi ha riconosciuto la massima anzianità (40 anni) agli effetti della pensione nell'assicurazione generale obbligatoria. Però l'indennità integrativa speciale, che va ad aggiungersi nella misura massima dell'80% alle pensioni degli ex dipendenti pubblici e che, nel caso degli ex dipendenti Inps è loro erogata dal fondo integrativo aziendale, mi è stata liquidata in 31/40 in base alla legge n. 79 del 25 marzo 1983. Vale a dire in rapporto alla sola anzianità utile (anzianità effettiva più periodi riscattati) presso l'Inps, con una perdita iniziale di L. 138.214, che va aumentando progressivamente con le variazioni semestrali (oggi è di circa L. 170.000) fino al luglio 1992 quando compirò 65 anni, per rimanere poi cristallizzata tra le 200 e le 210 mila lire mensili, ammesso che l'indice di inflazione si mantenga sugli attuali livelli.

Ciò premesso, credo che la citata legge, che pur ebbe una ratio validissima nel porre un argine al dilagante fenomeno delle pensioni baby, sia stata invece un'amara beffa per quei dipendenti pubblici che dopo la sua entrata in vigore siano cessati o cesseranno dal servizio avendo un'anzianità complessiva di lavoro di 40 o più anni, senza però aver raggiunto l'età massima pensionabile, e con il «loro» di aver prestato inizialmente il loro lavoro per alcuni anni nel settore privato.

Costoro - certamente una minoranza sparutissima - dopo un'intera vita di lavoro si vedono immateriatamente mortificati: mentre il legislatore, con discernimento equitativo un po' più attento, avrebbe potuto lasciarli fuori dal rigore delle sue per altro verso giuste discriminazioni. Tant'è! Dura

PREVIDENZA
Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA

Rino Bonazzi, Maria Guidotti, Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

Ma è soprattutto l'interpretazione che in sede di applicazione è stata data della legge ad apparirci del tutto arbitraria.

Infatti la riduzione in quarantesimi, come peraltro è implicito in quanto sopra esposto, non viene praticata ai dipendenti pubblici che vanno in pensione al compimento del 65° anno di età, quale che sia la loro anzianità di lavoro, sempreché abbiano, è ovvio, il minimo di servizio richiesto dall'ente di appartenenza.

Vero è che la circolare interpretativa Schietroma del 2 giugno 1983 aveva previsto il ripristino dell'indennità integrativa nella misura intera all'atto del compimento del 65° anno di età per coloro che fossero andati in pensione prima del raggiungimento di tale età; ma qualche mese dopo la Corte dei Conti, non so con quale motivazione, bocciò questo punto, pur lasciando invariato quello relativo all'attribuzione dell'intera indennità a chi va in pensione all'età di 65 anni.

Io credo che, se con apprezzabile liberalità si ritenesse di adottare un'interpretazione favorevole a questi ultimi che in casi limite possono avere anche soltanto 20 anni di attività lavorativa totale, tanto a maggior ragione chi ha un'anzianità effettiva di 40 o più anni avrebbe diritto per lo meno a una reintegrazione al compimento del 65° anno, come del resto in un primo momento era stato stabilito.

A voi non sembra che l'attuale applicazione della legge sia alquanto cervellotica, per non dire incostituzionale?

Salvo errore, finora non ho avuto notizia di nessuna azione volta a modificarla. Forse perché, purtroppo, il numero di pensionati e pensionandi che si trovano nella situazione illustrata è inutilmente esiguo e sparso. Quindi la pubblicazione sul giornale di questa mia lettera sarebbe indubbiamente utile a richiamare l'attenzione degli interessati (qualche migliaio o addirittura alcune centinaia?) e a stabilire un contatto fra loro per un'eventuale lotta comune. Gradirei sapere se voi ritene-

re proponibile e consigliabile un'azione legale per l'eliminazione di una stuttura così macroscopica e tanto più odiosa in quanto che rendere giustizia alle poche mosche bianche penalizzate costituirebbe un aggravio di spesa del tutto microscopico.

Franco Zerilli
 Arezzo

La formulazione di alcuni articoli della legge 79 (il cui obiettivo doveva comportare, nelle intenzioni governative, l'abolizione di alcuni privilegi) ha creato una nuova vertenza e nuove forme di sperequazione; ciò anche in ragione di interpretazioni restrittive degli organismi di controllo e dello stesso governo.

Una delle ambiguità è proprio nell'articolo in cui viene affermato che anche per coloro che non hanno raggiunto il massimo di anzianità, sarebbe stata assegnata l'intera indennità integrativa dal momento del raggiungimento dell'età pensionabile.

L'ambiguità sta nel fatto che si è applicato tale articolo assegnando soltanto le variazioni dell'indice costo-vita successive al compimento della età pensionabile e successive modifiche.

Tutto ciò ha creato, ovviamente, molte delusioni e anche vertenze che non hanno ottenuto risultati.

Ma il caso specifico è notevolmente diverso anche perché l'anzianità contributiva supera addirittura i 40 anni seppure non tutti calcolabili con la indennità speciale, ma per tale parte va comunque considerata la scala mobile.

L'Inps è infatti tenuta a liquidare la pensione dell'assicurazione generale tenendo conto delle retribuzioni complessive (compresa cioè, la scala mobile) dell'ultimo quinquennio, aggiornate con gli appositi coefficienti, e assegnando per tale calcolo l'80 per cento.

In aggiunta a ciò spetta poi la quota a carico del Fondo integrativo per i dipendenti Inps riferita all'intera retribuzione del pari grado in servizio considerando, ovviamente, il solo periodo di prestazione lavorativa

presso l'Inps stesso. Per tale periodo l'Inps può calcolare a sé la indennità integrativa speciale (scala mobile) ma complessivamente il quantum assegnato deve comprendere la scala mobile per l'intero periodo sia pure in parte conglobata nella prima parte della pensione.

Se il calcolo non è così, è giusto intervenire presso l'Inps.

Geometri: eliminati la «pensione zero» (le nuove norme)

Bruno Donzelli

Ho letto che i geometri certe volte hanno la «pensione zero», cioè in pratica, pur avendo lavorato e versato i contributi, non gli viene riconosciuta la pensione. Cosa c'è di vero in ciò? Lo chiedo perché mio figlio deve iniziare la professione libera e voglio conoscere come stanno le cose in materia pensionistica.

Bruno Donzelli
 Firenze

La pensione zero per i geometri è esistita fino a poco tempo fa. Ora la nuova legge, che in alcuni punti riformata la legge 773 del 1982 (sulla pensione dei geometri), ha eliminato questa norma.

Chiariamo i fatti. La pensione dei geometri viene liquidata sulla base dei redditi annui dichiarati negli ultimi 10 anni anteriori a quello di maturazione del diritto (con la nuova legge però questi 10 anni vengono periti nell'ultimo quinquennio). Se quindi il geometra in questo ultimo decennio non aveva redditi, oppure aveva bassissimi redditi, ne derivava che la pensione era in pratica pari a zero.

Il brutto della situazione era che l'interessato, pur non avendo alcun soldo da parte della cassa, veniva considerato ad ogni effetto pensionato e quindi non aveva neanche il diritto alla restituzione dei contributi versati (ciò avviene solo nei casi in cui uno non raggiunge il diritto alla pensione).

Con la nuova norma è stabilito che in questi casi (reddito nullo o infimo) il geometra può chiedere che la pensione sia determinata in base al 7,50% della sommatoria di tutti i contributi soggetti versati, rivalutati dall'anno di pagamento a quello di maturazione del diritto a pensione.

Orario e modifiche unilaterali

Risponde l'avv. ENZO MARTINO

economica di circa 400.000 lire mensili, e un rilevante danno anche pensionistico, visto che mi mancano solo cinque anni al raggiungimento dell'età pensionabile). È legittimo un tale comportamento aziendale, e con quali modalità possono eventualmente presentare ricorso?

Lettera firmata. Udine

Preliminarmente bisogna sottolineare il comportamento gravemente scorretto dell'azienda che, per mera ritorsione a un comportamento sicuro-

mente legittimo del lavoratore (rifiuto di accettare un'incentivazione economica in cambio delle dimissioni), lo ha colpito riducendogli unilateralmente l'orario e arreandogli grave danno economico, diretto e pensionistico. È chiaro che, ove il lavoratore fosse in grado di dimostrare che l'intento ritorsivo e di rappresaglia è stato il motivo determinante il provvedimento aziendale, l'illegittimità della riduzione conseguirebbe automaticamente.

Poiché però la prova in questione non è certamente facile

da fornire, è opportuno affrontare il problema sulla base dei principi generali. In quest'ottica, la mancata consegna al lavoratore della lettera d'assunzione completa non poco l'analisi della situazione. Infatti, a causa di quest'altro grave scorrettezza aziendale, non è possibile conoscere i termini esatti del contratto individuale di lavoro; con particolare riferimento alla regolamentazione dell'orario.

Nonostante quest'incertezza, si deve presumere, fino a prova contraria, che l'orario pattuito

sia quello effettivamente osservato dal lavoratore, prima nel turno notturno e poi in quello diurno, per tutta la durata del rapporto, e sino ai recenti avvenimenti. Se è vero dunque che l'orario di lavoro osservato in passato costituiva il frutto di un regolamento negoziale intervenuto tra le parti, ne consegue che non può essere ora modificato unilateralmente dal datore, con la conseguenza che il lavoratore ben potrà ricorrere al Pretore del lavoro competente per ottenere il riconoscimento del proprio diritto. Illegittimamente leso dal comportamento aziendale. Per far ciò gli consigliamo di rivolgersi all'Ufficio vertenze della sua organizzazione sindacale.



Il tuo lavoro va riconosciuto.

Dai più colore alla tua professione. Il lavoro che fai sarà riconosciuto subito e l'allegria che porterai ti renderà ancora più simpatico. Ape 50 può aiutarti. Decorazioni colorate già pronte

per fare del tuo nuovo Ape 50 la tua vivace e personalizzata campagna pubblicitaria. Dai al tuo lavoro il brio di un Ape 50 Colorato, trasportando agilmente due quintali di carico

nel traffico della città senza targa né patente. E dai un taglio al coupon per saperne di più.

Ape 50 ti fa pubblicità.



Compilare e spedire a:
 PIAGGIO V.E. S.p.A. "Ape 50 Colorati"
 Viale Rinaldo Piaggio 23 - 56025 PONTEDERA (PT)
 Desidero avere maggiori informazioni sui nuovi Ape 50 Colorati.
 Nome e Cognome _____
 Indirizzo _____
 _____ tel. _____
 Attività _____