

Dispone l'art. 1 della Costituzione della Repubblica che «l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro» e il successivo art. 4 sancisce che «la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto» norme queste sicuramente programmatiche che era doverosamente necessario trasformare in disposizioni legislative di immediata applicazione e di subitanea attuazione in quanto esse hanno la finalità di consentire il pieno sviluppo della persona umana. Al contrario esse per decenni sono restiate pure e vaghe astrazioni giuridiche, null'altro che belle parole enunciate nella legge fondamentale dello Stato senza che però potessero avere una benché minima incidenza nei confronti dei cittadini tutti.

Il rapporto intercorrente tra datore di lavoro e proprio dipendente - nonostante le norme costituzionali - è stato per molto tempo basato su una configurazione contrattualistica nell'ambito della quale le parti contraenti erano libere di poter rescindere il proprio vincolo con il solo limite di darne previa comunicazione all'altra parte uno schema questo che presuppone la parità tra le parti stesse, ma che in realtà era insussistente nel rapporto lavorativo sol che si pensò alla sproporzione esistente tra la domanda

Cara Unità, la legge 19/12/1984, n. 863, art. 5 comma 2, prevede che il contratto di lavoro a *part-time* deve stipularsi per iscritto. Sul punto la legge non chiarisce quali conseguenze si determinino nel caso in cui il contratto di lavoro non venga appunto stipulato per iscritto. Nel caso specifico in cui il lavoratore sia stato regolarizzato ai fini contributivi con una transizione riferita al solo *part-time* non stipulato per iscritto, è possibile oggi sostenere l'illegittimità della transazione in materia di contribuzioni relative alle assicurazioni sociali obbligatorie e che i contributi sono comunque dovuti all'Inps, perché non prescritti, nella misura completa prevista per un rapporto di lavoro a tempo pieno?

## LEGGI E CONTRATTI

### filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA  
Guglielmo Simoneschi, giudice responsabile e coordinatore Piergianni Alleva, avvocato Cdi di Bologna docente universitario Mario Giovanni Garofalo, docente universitario Myrante Moshi e Jacopo Malagugini, avvocati Cdi di Milano Severio Nigro, avvocato Cdi di Roma Enzo Martino e Nino Raffone, avvocati Cdi di Torino

## Licenziamenti e piccole imprese

e l'offerta di prestazioni lavorative stante una cronica e dura disoccupazione, che si manifesta nell'anzianità lavorativa del singolo prestatore che è la più alta del mondo occidentale.

Non sussistendo alcun vincolo gli imprenditori hanno potuto esercitare - ex art. 2118 c.c. - il loro diritto di «sbarazzarsi», a loro insindacabile giudizio, del personale poco produttivo, o esuberante o scarsamente qualificato o troppo sindacalizzato con il solo limite - valido soltanto per alcuni di essi - di attenersi alle disposizioni di qualche accordo interconfederale che consentiva a coloro che erano istromessi di percepire alcune mensilità di retribuzione senza alcuna garanzia di conservazione del posto di lavoro. Soltanto nel 1966 - a distanza di circa vent'anni dall'entrata in vigore della Carta costituzionale - si è

avuta la prima legge (15/7/1966 n. 604) che ancorava il licenziamento alla sussistenza da verificare anche in sede giudiziaria di una giusta causa o di un giustificato motivo ponendo in tal modo una prima - e senz'altro significativa - remora al potere illimitato del datore di lavoro che è tenuto anche a provare in base a quali considerazioni di carattere soggettivo od oggettivo - è costretto a privare il proprio dipendente dell'unica fonte di sussistenza che è costituita dal lavoro.

Questa legge ha apportato una prima profonda breccia nel muro solido del potere imprenditoriale ma ha il limite di essere applicabile nei confronti delle aziende con un rilevante numero di dipendenti (oltre 35) e di consentire - a scelta di una delle parti - o il ripristino del rapporto lavorativo o il pagamento di alcune mensilità

retributive. Con la legge 2/5/1970 n. 300 - lo Statuto dei lavoratori - questi limiti in parte sono stati superati perché essa prevede la reintegrazione nel posto di lavoro ma non è estensibile a tutti i lavoratori anche se il dato numerico - a cui si è ancorata la sua applicabilità - è stato notevolmente ridotto (oltre 15 dipendenti). E quest'ultima significativa carenza ha escluso circa otto milioni di prestatori di lavoro rimettendo il loro diritto al lavoro esclusivamente alla discrezionalità dei datori i quali hanno potuto avvalersi della facoltà loro concessa dall'art. 2118 c.c. e licenziare i propri dipendenti dando loro il preavviso secondo quanto prevede la normativa collettiva.

Ci sono voluti altri vent'anni (e sono oltre quaranta dall'entrata in vigore della Costituzione) perché vedesse finalmente la luce la legge 11/5/1990 n.

108 che - aderendo a un principio di civiltà giuridica ampiamente maturato nella coscienza della stragrande maggioranza dei cittadini - dispone che tutti i datori di lavoro privati imprenditori e non solo soggetti alle disposizioni della legge n. 604/1966 e cioè sono tenuti a comunicare per iscritto il licenziamento e a richiederne i motivi e ad ancorare l'estromissione del proprio dipendente dal posto di lavoro alla sussistenza di una giusta causa e/o di un giustificato motivo, da verificare dapprima in sede conciliativa e dopo - in caso di mancato accordo - in sede arbitrale o giudiziaria.

Una legge questa senz'altro di fondamentale importanza in quanto - anche se in parte con essa si dà attuazione alle norme costituzionali richiamate sopra - fino a oggi però essa ha avuto scarsissima applicazione nonostante siano trascorsi alcuni mesi dalla sua entrata in vigore. E ciò è dovuto - a nostro sommo avviso - alla limitata conoscenza che di essa si ha per cui si appalesa doveroso soprattutto da parte delle organizzazioni sindacali di dare ampia pubblicità in modo che possa diventare patrimonio comune di tutti quei cittadini cui la legge è diretta e possa stroncare tutti quei fenomeni - primo fra tutti il lavoro nero - che condizionano fino ad annullarla, la libertà dei lavoratori.

ta di fargli prestare l'attività con orario pieno è necessario che il prestatore di lavoro ponga a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative, imputandogli l'impossibilità di adempiere gli obblighi lavorativi su lui incombenti.

Se invece il lavoratore ha prestato acquiescenza al volere del proprio imprenditore lavorando con orario ridotto e sottoscrivendo anche una transazione - come è nella fattispecie in esame - sembra proprio che non può rivendicare alcun suo diritto per il passato, potendo tutt'al più, pretendere per il futuro di lavorare a tempo pieno, considerato che il contratto *part-time* è nullo sin dall'inizio e la progressiva acquisizione non può costituire una sanatoria della nullità.

## Non più compatibili assegno e pensione di invalidità

Sono un invalido civile totale di 42 anni con moglie e due figli a carico ricevo una pensione di invalidità Inps (gestione commercianti) che mi è stato detto di poco superiore al minimo con la liquidazione in base alla legge 233/90. Ricevo inoltre l'assegno degli invalidi civili e l'indennità di accompagnamento in quanto non deambulante. Come voce che la legge Finanziaria per l'anno in corso ha reso incompatibile l'assegno degli invalidi civili con la pensione di invalidità dell'Inps. Chiedo se questo iniquo provvedimento colpirà gli invalidi civili futuri o anche quelli a cui questi assegni sono già stati concessi. Desidero inoltre sapere la posizione del Pci.

**Lettera firmata**  
Roma

La legge di accompagnamento della Finanziaria 1991 si è accanita contro i cittadini più deboli. Oltre all'inasprimento di tutti i "ticket" estendendolo anche a categorie precedentemente esenti quali i indigenti, la Finanziaria ha reso incompatibile dal 1° gennaio 1991 l'assegno degli invalidi civili con tutte le prestazioni previdenziali concesse a seguito di invalidità contratte per causa di guerra di lavoro o di servizio nonché le pensioni dirette di invalidità a qualsiasi titolo erogate dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti delle gestioni pensionistiche per i lavoratori autonomi e da ogni altra gestione pensionistica per lavoratori dipendenti avente carattere obbligatorio.

La legge lascia la facoltà di scegliere tra il trattamento di invalidità concesso dall'Inps o da altro fondo con l'assegno di invalidità erogato dal ministero degli Interni. Nelle prossime settimane le prefetture in rappresentanza del ministero degli

## PREVIDENZA

### Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA  
Rino Bonazzi, Maria Guidotti, Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

Intemi inviteranno gli interessati a scegliere quale dei due trattamenti si ritiene di conservare. Questo provvedimento che colpirà centinaia di migliaia di invalidi civili che ricevono una prestazione assistenziale legata alla gravità della malattia e a basso reddito, non abbassa di alcun centesimo, da solo qualifica la politica del governo e della maggioranza verso le categorie più deboli e più bisognose. Il disegno di legge prevede addirittura la incompatibilità anche della indennità di accompagnamento in sede di trasformazione, tale proposta è stata respinta grazie anche agli emendamenti dei parlamentari comunisti. Il Pci si è opposto alla strategia tendente a limitare i diritti degli invalidi civili e a colpire le forme di assistenza e di garanzia ai disabili. I comunisti sono decisi a frenare i tentativi di tagliare alla spesa sociale portata avanti da questa maggioranza di governo, politica di tagli che lede i diritti degli invalidi civili, comunque, delle categorie più deboli.

Se i sette anni di Inps possono valere come servizio «effettivo» ai fini del raggiungimento dei 20 anni minimi di servizio per andarsene dallo Stato con una modesta pensione e mettersi in proprio.

**Antonio Colaninno**  
Napoli

La risposta è positiva. Gli anni ricongiunti in base alla legge 29/7/79 sono parificati a quelli effettivi e quindi sono utili ai fini del raggiungimento della anzianità minima contributiva per andarsene in pensione.

**Gli anni ricongiunti sono parificati a quelli effettivi**

Secondo la Costituzione il nostro sistema pensionistico dovrebbe ispirarsi a criteri di equità e socialità. Si tratterebbe di un giusto proposito se, nella classe politica, non fosse radicata la convinzione che questo obiettivo possa essere raggiunto mediante l'uniforme applicazione delle norme che emanano in materia.

Si tratta di leggi e leggine in fatto di adeguamento pensionistico, pur volendo apparire come adeguate alla circostanza, quasi fosse un bel regalo ai pensionati, in realtà sono ben lontani dall'essere il divano tra risultati e intenzioni. È ben presto spiegato.

La legge 297/82, per la previdenza art. 3, prevede la ma-

lutaione della retribuzione a suo tempo percepiti, all'atto della decorrenza della pensione.

Ebbene questa legge non viene applicata nei confronti di un soggetto che ha lavorato dal 1945 al 1969 presso una azienda telefonica (leggi ora Sip) il cui ordinamento pensionistico è considerato «sostitutivo».

Poiché ho lasciato il servizio con 24 anni di contribuzione all'età di 41 anni al compimento dei 60 anni (febbraio 1988), la pensione viene calcolata con la retribuzione dell'epoca (L. 2543/84) e cioè L. 117.410 mensili di pensione, dopo 24 anni circa di contribuzione abbondantemente pagati!

Inutili sono stati i rilievi e le proteste da parte del sottoscritto presso l'Inps-gestore del fondo telefonico.

Non sono serviti a nulla l'evidenziazione della disparità di trattamento l'ingiustizia e, perché no la truffa!

Si parla tanto di giustizia sociale ma soltanto a parole. Eppure l'art. 3 della Costituzione parla molto chiaro: «tra il contenuto di esso viene completamente eluso. Giunti a questo punto dal momento che l'articolo di legge costituzionale non viene applicato nella forma e nella sostanza, i politici e il Parlamento abbiano, se non il coraggio almeno il pudore di eliminarlo perché non serve a nulla!»

**L'iniqua normativa di un ordinamento considerato «sostitutivo»**

Ci è stata inviata per conoscenza la seguente lettera indirizzata all'on. Sergio Coloni, presidente della Commissione bicamerale di controllo, dal signor Pietro Cudraro di Cagliari.

Riteniamo assai problematico (così come non si riuscì allora per quei lavoratori Agrolps) che si possa risolvere la questione attraverso una nuova legge. Più possibile, il nostro parere (ora che esiste la legge 297/1982) è che questa questione di carattere costituzionale è indubbia la nostra piena partecipazione alle iniziative volte a risolvere positivamente il problema.

## «Part-time» e atto scritto

**GIUSEPPINA ALBUSCERI**  
Rho (Milano)

È ben noto che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può costituirsi senza alcun vincolo formalistico, ma semplicemente con l'espletamento della prestazione lavorativa a favore dell'imprenditore.

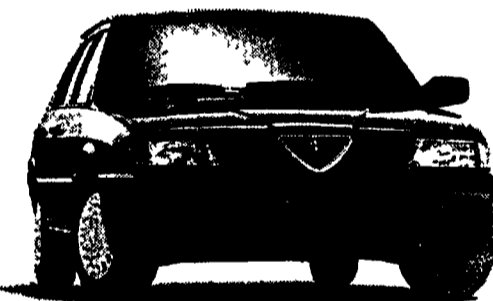
È però necessaria una specifica forma - che è normalmente l'atto scritto - allorché si pongano limiti al normale rapporto lavorativo limiti che possono interessare la durata nel tempo le modalità di prestazione, un ridotto orario giornaliero, ecc. E ciò è dovuto al fatto che il legislatore ha privilegiato il rap-

porto di lavoro a tempo pieno, quale migliore e più consistente garanzia per la parte economicamente più debole del rapporto stesso (e cioè il lavoratore), disponendo e richiedendo vincoli formalistici quando a esso rapporto vengono apportate alcune limitazioni, che nella maggior parte dei casi sono abbastanza significative e incidono sostanzialmente nella sfera patrimoniale del prestatore di lavoro.

In questa ottica si è mosso il legislatore allorché ha richiesto - come evidenza la lettera - che il contratto *part-time* debba essere stipulato (ai sensi dell'art. 5 della legge 19/12/1984 n.

863, che converte in legge il dl 30/10/84 n. 726) per atto scritto proprio perché apporta una limitazione al lavoratore, che è costretto a prestare la propria attività con un orario ridotto e a percepire una retribuzione proporzionata al lavoro prestato. Se al contrario l'atto scritto non viene stipulato - al momento o prima dell'inizio dell'attività lavorativa - il rapporto si trasforma immediatamente in un normale rapporto lavorativo a tempo indeterminato e il prestatore ha il diritto di lavorare a orario pieno, come prevede la contrattazione collettiva del settore di appartenenza, e di percepire la relativa retribuzione. Se l'imprenditore si rifiu-

## NUOVE 33 1.3. DA OGGI IL CARATTERE DI UN'ALFA HA UN VANTAGGIO IN PIU'.



**Nuove 33 1.3 V e 1.3 VL. Tutta la potenza del boxer a L. 16.381.000 e L. 17.780.000 chiavi in mano.**

Della 33 conoscete la qualità delle soluzioni tecniche e le grandi prestazioni. Da oggi Alfa Romeo e i suoi Concessionari propongono le due nuove versioni 1.3 V e 1.3 VL: affidabili, sicure, sportive, uniscono alle straordinarie prestazioni del boxer un grande confort di guida. Nuove 33 1.3 V e 1.3 VL: tutto il piacere della guida in due nuovi allestimenti.

NUOVE 33 1.3	OPTIONALS INCLUSI	VERSIONI
CILINDRATA (cm³)	1351	ALZACRISTALLI ELETTRICI ANT. 1.3 V/L
POTENZA (KW/CV DIN)	63/88	DIRIGUIDA 1.3 VL
VELOCITÀ MAX (Km/h)	176	CHIUSSURA CENTRALIZZATA 1.3 VL
ACCELERAZIONE 0-100 Km/h	10,3"	SCHEMALE POSTERIORE DMSQ 1.3 VL



**33. LA NUOVA DIMENSIONE DELLA SPORTIVITA'.**