

Nella rubrica del 22 febbraio abbiamo parlato del decreto legge n. 1 del 1993 sull'occupazione, cercando di cogliere il senso complessivo, soffermandoci in particolare sul salario d'ingresso. In questo numero, ci soffermeremo sul lavoro interinario, regolato (si fa per dire) dall'art. 12. Con questa norma si deroga ad una delle poche normative esistenti sul nostro ordinamento per il controllo del mercato del lavoro a fini antifraudolenti: l'art. 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, che vieta l'intermediazione e l'interposizione nelle prestazioni di lavoro.

I sostenitori della nuova disciplina hanno criticato la legge del 1960 per un preteso eccesso di rigidità: la situazione dell'organizzazione del lavoro è profondamente mutata dal 1960; è cresciuta la domanda di flessibilità sia da parte delle imprese che da parte dei lavoratori; è, in particolare, cresciuta la domanda, da parte del sistema delle imprese, di servizi ad alto contenuto di manodopera che, proprio per questa caratteristica, sono forniti sempre sotto la spada di Damocle della legge del 1960. In una simile, mutata situazione, non si potrebbe più parlare di intermediazione parassitaria, in quanto l'utile che l'intermediario trae dall'operazione è il frutto di una attività che svolge con una propria organizzazione a proprio rischio. Se il problema fosse solo questo, non ci sarebbe alcun bisogno di una nuova normativa per sottrarre al divieto dell'art. 1 della legge del 1960 l'attività imprenditoriale diretta alla produzione di servizi alle imprese: è sufficiente, per sottrarre queste attività a quel divieto, alle «mere prestazioni» di manodopera, quando non si tratti di mere prestazioni di manodopera, bensì della produzione e della fornitura di un servizio proprio con una propria organizzazione a proprio rischio.

Un simile ragionamento potrebbe anche avere una sua validità se, sull'esempio della legge francese, il ricorso al lavoro interinario fosse consentito solo in ipotesi tassativamente determinate oppure, sull'esempio danese e tedesco, fosse vietato - imponendo una durata massima relativamente breve del contratto tra committente ed agenzia - che, attraverso esso, siano soddisfatte esigenze di lavoro stabile dell'impresa utilizzatrice. Così, invece, non è nella disciplina che stiamo esaminando: il lavoro interinario è, infatti, consentito non solo nelle ormai numerosissime ipotesi nelle quali è consentita l'assunzione a termine (e, come è noto, solo in parte ormai queste ipotesi sono tese a soddisfare esigenze di lavoro, oggettivamente temporanee), ma anche nelle altre attività oggetto di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, che, dunque, sono attività non a termine. Né può essere trascurato che le r.s.o. sono rappresentative dei lavoratori stabilmente occupati nell'azienda e non certo dei lavoratori precari; vi è, dunque, il concreto rischio di accordi nei quali si scambiano vantaggi per i primi con la precarizzazione dei rapporti di lavoro che hanno ad oggetto attività marginali o periclose. È proprio una malignità pensare che il governo

## LEGGI E CONTRATTI filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA  
Mino Raffone, avvocato Ccd di Torino, responsabile e coordinatore; Bruno Aguglia, avvocato Funzione pubblica Cgil; Piergianni Alleva, avvocato Ccd di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Garofalo, docente universitario; Enzo Martino, avvocato Ccd di Torino; Nyranno Moshi, avvocato Ccd di Milano; Saverio Nigro, avvocato Ccd di Roma

### Si discute il decreto legge sull'occupazione/2 Il lavoro interinario

MARIO GIOVANNI GAROFALO

propria organizzazione di mezzi e persone, il divieto non opera. Un altro argomento a favore dell'ammissibilità del lavoro interinario potrebbe essere che, se ammettiamo rapporti di lavoro a tempo determinato, non vi è alcuna ragione per vietare che un'agenzia assuma lavoratori disponibili a questo tipo di lavoro e ne fornisca le prestazioni a chi ne ha bisogno, fornendo ai primi occasioni di lavoro e risparmiando ai clienti il lavoro di selezione del personale, che può essere ultra-neo per lavori di breve durata.

#### Rapporti precari

L'ammissione del lavoro interinario sarebbe tanto più favorevole per i lavoratori precari (che comunque sarebbero tali, a prescindere dalla nuova normativa) se, come dispone il co. 10 lett. b) della norma in discorso, l'agenzia è obbligata a corrispondere una retribuzione minima ai lavoratori da essa dipendenti anche per il periodo di non lavoro, così assumendosi in parte il rischio della disoccupazione.

Amato voglia spingere in questa direzione? Non è possibile in questa sede scendere in dettaglio, e mi limiterò, dunque, a segnalare i problemi che appaiono più rilevanti. Un primo gruppo di problemi attiene alle informazioni sul lavoratore che l'agenzia potrà legittimamente dare al committente e viceversa. Infatti, da un lato si pone un problema di tutela della privacy del lavoratore (l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori sarà applicabile a questa particolare fattispecie?); la legge svizzera regolamenta la materia; dall'altro possono esserci buone ragioni perché il lavoratore si rifiuti di lavorare presso un determinato committente.

Non si può chiudere sul tema senza perlomeno accennare al fatto che la disciplina in esame è in contrasto con la convenzione dell'Oil sugli uffici di collocamento a pagamento del 1949, che, nella versione ratificata dal nostro Paese (legge 2 agosto 1952, n. 1305), prevede la soppressione di qualsiasi società, istituzione, agenzia o altra organizzazione che serva da intermediario per procurare un impiego ad un lavoratore o un datore di lavoro, allo scopo di ottenere dall'uno o dall'altro un profitto materiale diretto o indiretto (art. 1, lett. a).

#### Leasing di manodopera

Ha o non ha questa libertà? Nel caso l'abbia, in base a quali motivi si giudica la ragionevolezza del rifiuto e chi giudica di essa? Nel caso non l'abbia, la possibilità di rifiutare il lavoro è negata anche se esso richiede una professionalità inferiore a quella dedotta in contratto o a quella del precedente lavoro svolto? Da parte di alcuni si sostiene che il cd-leasing di

manodopera sia uno strumento attraverso il quale il lavoratore precario può accedere al lavoro stabile: a questo fine, alcune legislazioni (quella svizzera ad esempio) prevedono il divieto di includere nel contratto tra il committente e l'agenzia clausole che limitino o ostacolino l'assunzione diretta del lavoratore da parte del committente. Ancora una volta, nulla del genere è previsto nel decreto in esame. Inoltre, in che rapporto è la disciplina in esame con quelle sull'emigrazione e sull'immigrazione? Può l'agenzia fornire manodopera per lavori da effettuare all'estero o fornire manodopera di extracomunitari non ancora regolarmente residenti nel territorio nazionale? Nella legge svizzera, la fornitura di manodopera all'estero è sottoposta ad una speciale autorizzazione e limitata a paesi determinati, mentre è del tutto vietata la fornitura in manodopera reclutata all'estero.

Non si può chiudere sul tema senza perlomeno accennare al fatto che la disciplina in esame è in contrasto con la convenzione dell'Oil sugli uffici di collocamento a pagamento del 1949, che, nella versione ratificata dal nostro Paese (legge 2 agosto 1952, n. 1305), prevede la soppressione di qualsiasi società, istituzione, agenzia o altra organizzazione che serva da intermediario per procurare un impiego ad un lavoratore o un datore di lavoro, allo scopo di ottenere dall'uno o dall'altro un profitto materiale diretto o indiretto (art. 1, lett. a).

Può, dunque, concludersi facendo presente a chi continuamente si richiama - talvolta a proposito, talvolta molto meno - all'Europa, che, se questo decreto sarà convertito in legge, saremo secondi in ordine di permissività forse solo alla Gran Bretagna.

### Si rende indispensabile chiedere la revoca delle dimissioni

Sono un socio della Cooperativa portabagagli della stazione di Ravenna (appalto Fs). Le Ferrovie dello Stato hanno fatto tagli sui contratti, perciò la suddetta Cooperativa è obbligata a licenziare alcune persone. Vengo alla mia posizione: nel mese di agosto durante una riunione ho fatto presente che al 30 aprile 1993 avrei raggiunto i 35 anni contributivi, pertanto si poteva evitare un licenziamento. Il consiglio di amministrazione della mia Cooperativa, mi chiedeva una lettera di dimissioni con scadenza il 30 aprile 1993, la quale è stata da me fatta immediatamente. Vorrei sapere se alla data stabilita posso fare domanda di pensione con la sicurezza di percepirla. La lettera di dimissioni è stata consegnata a mano e non ho nessun riscontro.

Sante Ballardini  
Bagnocavallo (Ravenna)

Stante la sospensione delle normative sulle pensioni di anzianità fino al 31 dicembre 1993 (con prorogazione fino a maggio o novembre 1994 a seconda dell'età) operata dal governo con il decreto legge 384/92, e stante il fatto

### PREVIDENZA Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA  
Rita Cavaterra, Ottavio Di Loreto  
Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

che il tuo caso non rientra tra le deroghe introdotte in fase di conversione in legge, a maggio del 1993 non potrai percepire la pensione. Poiché dopo aver firmato le dimissioni sono state modificate le normative sulle pensioni di anzianità - specialmente quelle che ti avevano fatto accettare tali dimissioni - riteniamo che la cooperativa non possa opporsi all'annullamento delle dimissioni se da richiedere tramite lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Data la delicatezza della questione, ti consigliamo di farti assistere e quindi scrivere la lettera di revoca delle dimissioni dall'ufficio legale della locale sede dell'Inca-Cgil.

### I ferrovieri pensionati manifestano il 9 marzo a Roma

Nonostante siano trascorsi quasi due anni e mezzo

dalla conquista della perequazione delle «pensioni d'annata», non si conosce ancora quando i pensionati del pubblico impiego avranno la prevista regolarizzazione comprensiva degli aumenti relativi alla «anzianità progressiva». I sindacati dei pensionati aderenti a Cgil, Cisl e Uil, hanno chiesto un incontro all'on. Maurizio Sacconi, sottosegretario per la Funzione pubblica, per essere informati ufficialmente sullo stato di attuazione di quanto stabilito dall'articolo 3 del decreto legge 405/90 convertito, con modificazioni, in legge 59/91, e per valutare, assieme ai sindacati dei lavoratori del pubblico impiego (che devono effettuare il lavoro per la ricostituzione dello stipendio pensionabile) ogni iniziativa utile ad accelerare i tempi per la definizione della riliquidazione delle pensioni. Per lo stesso motivo i ferrovieri in pensione, da data anteriore al 2 luglio 1977, hanno deciso di organizzare una manifestazione a Roma, davanti alla sede dell'Ente Fs (e del ministero

dei Trasporti), piazza della Croce Rossa, martedì 9 marzo alle ore 10.

### «Come cambiano le pensioni», uno studio dello Spi-Cgil

Il Sindacato pensionati italiani (Spi-Cgil) ha realizzato un opuscolo sulla riforma delle pensioni dal titolo «Come cambiano le pensioni». Il contenuto dell'opuscolo non è limitato alla illustrazione del decreto legislativo in materia, dà anche una coerente interpretazione di quelle parti non chiaramente definite dal legislatore. Il contenuto risulta utile non solo per meglio conoscere il provvedimento legislativo ma anche per sviluppare il necessario dibattito tra i lavoratori (futuri pensionati) allo scopo di elaborare, con la massima tempestività, le eventuali proposte correttive e/o di modifica. L'opuscolo «Come cambiano le pensioni», editore Edispì, può essere acquistato o richiesto presso le sedi dello Spi-Cgil al prezzo di copertina di lire 5.000 (Iva compresa).

### Invalidi civili: limiti di reddito e importi per le prestazioni erogate dal ministero dell'Interno per l'anno 1993

Soggetti in diritto	Tipo di prestazione	Reddito annuo oltre il quale cessa il diritto	Importo mensile della prestazione		
			Fino al 31 maggio	Dal 1° giugno	Dal 1° dicembre
Ciechi assoluti	Pensione	18.446.495	347.815	354.075	360.095
Ciechi ass. ricoverati	Pensione	18.446.495	321.640	327.430	332.995
Ciechi ventesimisti	Pensione	18.446.495	321.640	327.430	332.995
Ciechi decimisti	Assegno	8.868.505	238.655	242.995	247.085
Invalidi civili totali	Pensione	18.446.495	321.640	327.430	332.995
Invalidi civili parz.	Assegno	4.338.600	321.640	327.430	332.995
Sordomuti	Pensione	18.446.495	321.640	327.430	332.995
Minori invalidi	Indennità	4.338.600	321.640	327.430	332.995
Denominazione dell'indennità			Importo mensile		
Ciechi assoluti	Indennità di accompagnamento		L. 930.880		
Invalidi totali	Indennità di accompagnamento		L. 710.980		
Sordomuti	Indennità di comunicazione		L. 286.000		
Ciechi ventesimisti	Indennità speciale		L. 82.750		

# OPEL CORSA SWING+



Corsa Swing Più, con una ricchissima dotazione di serie: vetri azzurrati, specchietti retrovisori esterni in tinta con la carrozzeria e regolabili dall'interno, predisposizione per l'autoradio, poggiatesta anteriori, tergilunotto e cinture di sicurezza regolabili. E oggi - con le versioni Sport, GL Più e GSi e le motorizzazioni 1.2i, 1.4i, 1.6i, 1.5D e 1.5TD, tutte catalizzate - Opel Corsa offre una gamma di scelte ancora più completa e conveniente.

STRAORDINARIO FINANZIAMENTO	
<b>8 MILIONI*</b>	ESEMPIO - CORSA SWING+ 3 P. 1.2i cat.
<b>SENZA INTERESSI</b>	PREZZO IVA INCLUSA - 13.020.000
<b>IN 30 MESI SOLO</b>	QUOTA CONTANTI - 5.020.000
<b>267.000</b>	IMPORTO DA RATEIZZARE - 8.000.000
<b>LIRE AL MESE</b>	RATA MENSILE x 30 - 267.000
	IN ALTERNATIVA 1 MILIONE** DI SUPERVALUTAZIONE

Look at Opel now!  
**OPEL**

È UNA PROPOSTA ESCLUSIVA DEI CONCESSIONARI OPEL

Esempio ai fini del TAEG (art. 20 legge 142/92). Importo da finanziare: L. 8.000.000 - Durata del finanziamento: 30 mesi - TAN (tasso annuo nominale): 0,00% - Spese istruttoria pratica: L. 250.000 - TAEG (tasso annuo effettivo globale): 2,601%. \*L'offerta non cumulabile con altre iniziative promozionali in corso è valida fino al 31/03/93 per le vetture disponibili incluse le versioni Van ed è riservata a Clienti con requisiti di affidabilità ritenuti idonei da GMAC Italia S.p.A. \*\*1.000.000 di supervalutazione sulle quotazioni di Quattro ruote per l'usato accettato in permuta dai Concessionari Opel.