

Tutti ne conserviamo perfetta memoria la «flessibilità» del lavoro era uno dei punti centrali della «modernizzazione» craxiana ed ai tempi in cui i ministri del lavoro si chiamavano De Michelis o Formica i progetti diretti a precarizzare, nei modi più diversi, il rapporto di lavoro erano all'ordine del giorno. Per alcuni anni, tuttavia, un po' per merito della resistenza di certe forze politiche e sindacali, e molto dell'instabilità politico-parlamentare conseguente a Tangentopoli, si è riusciti ad evitare il peggio.

Ora però il pericolo ritorna più forte che mai, e non c'è ragione di meravigliarsene: i teorici, i «malintesi a pensare» della precarizzazione sono rimasti gli stessi di allora, ed anzi han fatto camera. Non poteva, dunque, mancare il varo di un nuovo progetto in materia di «flessibilità» del lavoro, dove, con il solito stucchevole eufemismo, «flessibilità» significa precariato e privazione di tutela, così come, in altro campo, «moderazione» salariale ha significato «decurtazione» dei salari e loro caduta al livello più basso dei paesi occidentali. Convenga, però, passare subito all'esame dei contenuti del progetto, che comprende sia la revisione di vecchi istituti come i contratti a termine e a part-time, sia l'introduzione di nuovi, come il lavoro interinale o quello «a coppia», talché la nostra analisi dovrà occupare più di una rubrica.

**Contratti a tempo determinato.** Basta, crediamo, un minimo di conoscenza del diritto del lavoro per rendersi conto che il vero «cavallo di battaglia» (o piuttosto di Troia) del progetto di «flessibilità-precarietà» non è tanto la atesissima introduzione del «lavoro interinale» (o «in affitto»), cui è dedicato il capo 2° del progetto, quanto piuttosto la nuova disciplina del contratto a termine, contenuta nel capo 2°, in soli cinque articoli (art. 14, 18) capaci, però, di svuotare quarant'anni di progressi nella tutela giuridica dei lavoratori. Vediamone, in sintesi, le caratteristiche salienti.

a) Il progetto non ha l'ardire di liberalizzare puramente e semplicemente i contratti a termine ma in sostanza raggiunge un effetto equivalente dilatando a dismisura le ipotesi in cui è legittimo apporre un termine al contratto di lavoro. Basterà all'impresa invocare generiche «esigenze organizzative e produttive di carattere temporaneo», o una «necessità di intensificazione dell'attività lavorativa» o quella di «coprire un posto vacante in attesa che si svolgano le operazioni di sua copertura» (ipotesi surreali ora che l'impresa privata può assumere direttamente e per chia-

### LEGGI E CONTRATTI

#### filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA  
Nino Ruffone, avvocato Cdl. di Torino responsabile e coordinatore  
Irene Agaglia, avvocato Funzione pubblica Cgil  
Piergiorgio Alleva, avvocato Cdl. di Bologna docente universitario  
Mario Giovanni Garofalo, docente universitario, Enzo Martini, avvocato Cdl. di Torino  
Nirvana Moschi, avvocato Cdl. di Milano Saverio Negro, avvocato Cdl. di Roma

## La «flessibilità» del lavoro nel Progetto presentato dal governo I contratti a termine

**PIERGIORGIO ALLEVA**  
mala chi vuole) e così via. Personalmente, il contratto a termine sarà ancora legittimo in tutte le ipotesi in cui lo prevedano i contratti collettivi, che francamente non hanno dato in proposito buona prova, e in altre ancora, specificatamente previste, di maggiore o minore rilievo.  
b) Non si ferma però qui l'ipocrita abitudine a salvare le forme rovesciando la sostanza, come si osserva a proposito della «piccola», ma davvero micidiale, novità sul tema delle sanzioni previste per il caso, che comunque possa riscontrarsi la violazione da parte dell'impresa, di una disciplina pur tanto permissiva. Tradizionalmente, la sanzione per l'apposizione del termine fuori dei casi consentiti era la «trasformazione» del rapporto a tempo indeterminato ora invece il dato-

## Il lavoratore licenziato per raggiunti limiti di età

Il Tribunale di Sassari - in un caso nel quale una lavoratrice, che aveva optato nei termini per la prosecuzione del rapporto di lavoro al fine di raggiungere il massimo dell'anzianità contributiva, era stata licenziata per raggiunti limiti di età dall'azienda che occupava meno di 16 dipendenti - ha dubitato della legittimità dell'art. 6 della legge 54/82 nella parte in cui non prevede l'estensione, per i lavoratori che scelgano per la prosecuzione del rapporto di lavoro, della tutela prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.  
La Consulta nel negare la questione ha innanzi tutto affermato il principio che il rapporto di lavoro a seguito dell'esercizio dell'opzione, rimane assoggettato quanto alle garanzie di stabilità alla medesima disciplina ad esso in precedenza applicabile.  
Ha tuttavia precisato il Giudice delle leggi che, successivamente all'esercizio dell'opzione, non è possibile licenziare il lavoratore per il motivo del raggiungimento dell'età di pensione poiché in tale ipotesi il licenziamento configura un atto radicalmente nullo per contrarietà a norma imperativa con conseguente obbligo di ammissione in servizio del lavoratore e persistenza degli obblighi retributivi e contributivi a carico del datore di lavoro.

trebbe essere più netto il contratto a termine si può fare quasi sempre ma se proprio si sbaglia non accadrà nulla di drammatico, perché non si avrà la «trasformazione». E poiché il lavoratore non potrà aspirare alla stabilizzazione del rapporto è probabile che non protesterà affatto per non intare inutilmente, con vertenze di scarso risultato, chi forse potrà, in futuro dargli un lavoro.

Dobbiamo però, chiudere su questo argomento proponendo la riflessione più importante: ci si potrebbe chiedere se al di là di tutte le ipotesi di cui è inteso un simile progetto, il contratto a termine non introduca comunque nel mercato del lavoro una dose di utile flessibilità. La risposta, che sorprenderà forse il comune lettore, ma non certo gli esperti di legge, è che, al contrario, il rapporto di lavoro a termine, all'interno del suo periodo di durata, è il rapporto più rigido che ci sia, assai più rigido di quello a tempo indeterminato. Infatti il datore che stipula un contratto a termine (poniamo di un anno) si accolla il rischio che, per mutamenti tecnici, organizzativi economici quel lavoratore possa, dopo una settimana o un mese, non servirgli più, perché in tal caso dovrà comunque pagargli l'intero compenso annuale, mentre se lo avesse assunto a tempo indeterminato avrebbe potuto licenziarlo, per sopravvenuto giustificato motivo oggettivo subito o quasi subito.

Perché allora, tante pressioni e tante attese da parte datoriale per la liberalizzazione del contratto a termine obbligatoriamente perseguita e realizzata con questo progetto?

La risposta, intuibile è che non interessa loro in realtà la «flessibilità» della prestazione, ma il fatto che, alla scadenza, il rapporto cessa senza necessità di licenziamento e, dunque senza possibilità di impugnazione. L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che non consente di licenziare il dipendente (a tempo indeterminato) senza giusta causa o giustificato motivo, è così aggirato e svuotato e torna a pesare giorno dopo giorno, sul lavoratore il rigido occupazionale che lo induce in stato di soggezione come trent'anni fa prima della legge 604/1966 sulla giusta causa.

Il contratto a termine allora non è concretamente diretto contro la rigidità del lavoro ma contro la dignità del lavoratore e questo «malintesi a pensare» di cui prima si diceva, da eccellenti giuristi quali sono purtroppo non possono non saperlo. Così come non aver intuito certi «difetti» degli altri istituti previsti nel progetto di cui parleremo nella prossima rubrica.

### Tutela dei diritti degli invalidi e ruolo del collocamento

Con la presente desidero segnalare all'attenzione dei cittadini un grave caso di malfunzionamento del collocamento obbligatorio.

Premesso che sono un invalido civile al 82%, ero iscritto al collocamento obbligatorio.  
Riassumo la mia storia con la speranza che non capiti mai più a nessuno di vivere una simile situazione.

In data 1-6-94 tramite il collocamento obbligatorio, vengo convocato presso la ditta Aldap di Alessandria. La segnalazione viene fatta senza tener conto della mia malattia e della lavorazione da fare.

In data 28-6-94 su richiesta della Aldap che non vuole assumere un lavoratore per poi ucciderlo con la lavorazione vengo sottoposto all'Usl 16 a visita di idoneità. Il risultato è di non idoneità alla mansione a causa della sensibilizzazione al cobalto.

In data 12-7-94 la Aldap comunica al collocamento obbligatorio l'impossibilità di procedere all'assunzione.

In data data 20-7-94 il collocamento obbligatorio non ritenendo sufficiente il verbale prodotto dalla Usl 16 invia la Aldap a chiedere anche la decisione del collegio medico.

In data 9-11-94 il collegio medico ribadisce la non compatibilità della mansione con la mia malattia.

Come conseguenza vengo cancellato dal collocamento obbligatorio continuo a vivere in macchia e preso da sconforto tento di buttarmi da un tetto.

In data 3 marzo un patronato mi prepara un ricorso affinché venga reinserito al collocamento obbligatorio. Ma il collocamento obbligatorio chiede all'ispettorato del lavoro un'ulteriore verifica sulla possibilità di assunzione alla ditta Aldap. La risposta è stata negativa.

Nel frattempo sono stato ricoverato all'ospedale per un secondo infarto. Sono convinto che se il collocamento obbligatorio avesse accettato i primi verbali medici peraltro di struttura pubblica avrei ottenuto un lavoro avrei potuto pagarmi un affitto e la mia salute già deteriorata, non si sarebbe aggravata in quanto sarei stato al caldo e con pasti regolari.

Trovo profondamente ingiusto l'accaduto e soprattutto limitate le persone che applicano in maniera restrittiva le leggi sulla pelle della gente.

### PREVIDENZA

#### Domande e risposte

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

Spero che fatti del genere non debbano mai accadere anche se la mia situazione è ancora insolita solo dal 6 marzo sono in lista di attesa al collocamento obbligatorio.

#### Confusa e contraddittoria burocrazia dell'Inps

1) In base alle disposizioni legislative allora vigenti e, su consiglio del patronato a cui mi ero affidato, chiesi al datore di lavoro di essere collocato in pensione a far data dal 1°/12/1994 dopo aver dato il preavviso il 20/9/94.

2) Passano alcuni mesi e un giorno di aprile mi presento all'Inps di Sestri Levante per avere qualche informazione. Vengo così a sapere che la mia pratica era stata inviata all'ufficio convenzioni internazionali dell'Inps di Genova (ho lavorato per circa due anni e mezzo in Germania).

3) Mi presento a tale ufficio e mi si dice che soltanto il 14 marzo l'Inps di Sestri Levante aveva evaso tale pratica. Quindi, oltre tre mesi per mandarla a Genova? Sestri L. non è in grado di dare spiegazioni spesso ha persino difficoltà a collegarsi con il computer dell'Inps genovese. L'ultima volta mi è stato dato il numero di telefono ma telefonare è assolutamente proibito. Spesso risponde la segreteria telefonica che continua a ripetere, scatto dopo scatto con tonfi delle ore di punta: «Per ulteriori informazioni la preghiamo di attendere» (sic!). Quando avremo un numero verde per i pensionati?

4) Ritorno a Genova ai primi di maggio e chiedo se si può avere una liquidazione provvisoria in attesa della risposta dell'Ente assicurativo tedesco. L'addetto a ricevere il pubblico si assenta forse consigliandosi con qualche collega e poi mi assicura che ciò è fattibile che anzi, tale richiesta avrebbe già dovuto farla il patronato che mi assiste. In speranzosa attesa, vado via tranquillo.

5) Dopo alcuni giorni (17 maggio) l'ufficio mi chiede di produrre «per la definizione della pratica» alcuni documenti che io stesso con-

segno a tale ufficio il 23 maggio. Lo stesso impiegato mi assicura che fra una ventina di giorni avrei ricevuto la pensione - e precisa - «si ricordi che sarà un'assegnazione provvisoria». Attendo circa un mese e il 21 giugno mi presento a chiedere nuove informazioni. Con mia sorpresa ma anche rabbia e delusione mi si chiede i documenti che avevo presentato un mese prima, alle mie scroscianti proteste il solito impiegato che bontà sua ricordava vagamente che li avevo già esibiti. Li cerca negli uffici assentandosi per circa mezz'ora con palesi proteste di coloro che attendevano di essere ricevuti. Pur costernato, il mio interlocutore mi chiede di rifare i documenti perché non si trovano. Li rifaccio in giornata andando in taxi dal mio ex datore di lavoro. Nel consegnarli, vengo tranquillizzato assicurandomi un nuovo iter di una ventina di giorni.

6) Per niente tranquillizzato, mi presento il 3 luglio al solito ufficio del solito impiegato non c'è forse in ferie. La gentile signora che lo sostituisce è colei che ha seguito la mia pratica. La gentile signora mi dice senza mezzi termini che non è possibile nessuna assegnazione provvisoria bisogna attendere la conferma dell'Ente tedesco. Vengo a sapere che solo a maggio (ma sarà vero?) è stata richiesta la mia posizione assicurativa in Germania. Quindi, dopo 6 mesi che sono in pensione è finalmente partita una lettera! Ma non è tutto nello sfogliare la mia pratica mi accorgo che non c'è l'originale documento tedesco (ARBEIT-RENTENVERSICHERUNG) che mi era stato espressamente richiesto. Alle mie domande l'interessata casca dalle nuvole non sa nulla non l'ha mai visto.

7) Le amare conclusioni. Come posso fidarmi, dopo queste esperienze, del confuso e contraddittorio apparato burocratico dell'Inps? Dopo 8 mesi senza liquidazione (l'Ente per cui lavoravo non risponde nemmeno alle mie lettere) e senza pensione, dopo aver lavorato circa 38 anni dei quali 35 anni e 4 mesi in Italia, cosa altro mi rimane da fare? Dopo 25 anni di insegnamento tecnico nella formazione professionale sarò costretto a cercare un qualsiasi lavoro, anche da manovale anche in nero?

Angelo Daneri  
Lavagna

**Ai lettori**  
Con questo numero la rubrica «Previdenza», sospende le pubblicazioni per la pausa estiva. L'appuntamento con i lettori è rinviato a settembre. A tutti i lettori buone vacanze.

## DA LUGLIO A SETTEMBRE CON L'UNITA' VACANZE OTTO CROCIERE CON LA NAVE SHOTA RUSTAVELI

### GLI ITINERARI

<b>DAL 23 AL 29 LUGLIO (sette giorni)</b> TUNISIA MALTA CORSICA Le escursioni facoltative: Tunisi e Sidi Bou Said, Carthage o Sidi Bou Said, La Valletta, Mdina, escursione di una intera giornata a Malta. Ajaccio pomeriggio libero.	<b>DAL 22 AL 27 AGOSTO (sei giorni)</b> TUNISIA MALTA Le escursioni facoltative: Tunisi e Sidi Bou Said, Carthage e Sidi Bou Said, La Valletta, Mdina, escursione di una intera giornata a Malta.
<b>DAL 29 AL 4 AGOSTO (sette giorni)</b> BALEARI SPAGNA FRANCIA CORSICA Le escursioni facoltative: Palma di Maiorca, Grotte del drago, Barcellona, Camargue, Nimes, Ponte del Gard, Arles ed i «Baix» di Provenza, Ajaccio pomeriggio libero.	<b>DAL 27 AGOSTO AL 2 SETTEMBRE (sette giorni)</b> TUNISIA MALTA CORSICA Le escursioni facoltative: Tunisi e Sidi Bou Said, Carthage e Sidi Bou Said, La Valletta, Mdina, escursione di una intera giornata a Malta. Ajaccio pomeriggio libero.
<b>DAL 4 AL 10 AGOSTO (sette giorni)</b> TUNISIA MALTA CORSICA Le escursioni facoltative: Tunisi e Sidi Bou Said, Carthage e Sidi Bou Said, La Valletta, Mdina, escursione di una intera giornata a Malta. Ajaccio pomeriggio libero.	<b>DAL 2 AL 10 SETTEMBRE (nove giorni)</b> MAROCCO SPAGNA ANDALUSIA Le escursioni facoltative: Casablanca, Rabat, Marrakech (intera giornata), Siviglia (intera giornata), Granada (intera giornata), Malaga, Costa del Sol e Tomarinos, Alicante pomeriggio libero.
<b>DAL 10 AL 22 AGOSTO (tredici giorni)</b> GRECIA TURCHIA ISOLE GRECHE Le escursioni facoltative: Atene, Monasteri delle Meteore, Monte Pelion, Istanbul by night (un pernottamento sulla nave), visite di Istanbul di una intera giornata, visite di Istanbul di mezza giornata, gita in battello sul Bosforo.	<b>DAL 10 AL 17 SETTEMBRE (otto giorni)</b> BALEARI SPAGNA FRANCIA CORSICA Palma di Maiorca, visita della città, le Grotte del Drago, serata al Barbacoa, serata al casinò Pori Mahon (Minorca), giro dell'isola, visita di Barcellona al mattino e pomeriggio a disposizione, Camargue, Nimes, Ponte del Gard con visita dei «Baix» di Provenza (intera giornata), Ajaccio pomeriggio a disposizione.

**Tutte le otto crociere partono e arrivano al porto di Genova. Sono previsti collegamenti in autopullman diretti alla Stazione marittima di Genova da numerose città italiane.**

**INFORMAZIONI GENERALI**  
La crociera offre molteplici possibilità di svago durante il giorno potete assistere o partecipare ai giochi e agli intrattenimenti o abbronzarvi e nuotare in piscina. Tutte le strutture della nave sono a vostra disposizione: le piscine, la sala lettura, la sauna, ecc. Nella sala feste tutte le sere musica dal vivo e cabaret e feste danzanti. Dai giochi ai corsi di ginnastica e alle feste tutto è incluso nella quota di partecipazione, così come la pensione completa con le bevande ai pasti.

**M/N SHOTA RUSTAVELI**  
**CARATTERISTICHE GENERALI**  
La M/N Shota Rustaveli della Black Sea Shipping Co. è stata completamente ristrutturata e rinnovata nel 1989 e nel 1991. Tutte le cabine sono esterne (con oblò o finestra) con servizi privati (doccia/wc) aria condizionata, telefono, flodiffusione.

**Area fumatori e non fumatori**  
Turni unici al ristorante

7 Bar • Sala feste • Night Club • Nastroleca • 2 Piscine • Palestra • Sauna • Cinema • Negozi • Biblioteca • Boutique • Parrucchiere per Signora e Uomo • Sigla Telegrafica UUGF • Tel./Fax 00871/873 1400253 • Telex (via satellite) 0581/1400253  
La nave dispone di stabilizzatori antirullo ed è equipaggiata con i più moderni sistemi per la sicurezza durante la navigazione.

CAT	Tipo Cabine	Punto	1	2	3	4	5	6	7	8	9
			Dal 23/07 al 29/07	Dal 29/07 al 04/08	Dal 04/08 al 10/08	Dal 10/08 al 16/08	Dal 16/08 al 22/08	Dal 22/08 al 27/08	Dal 27/08 al 02/09	Dal 02/09 al 08/09	Dal 08/09 al 14/09
N	Con oblò a 4 letti (2 bassi + 2 alti) ubicate a poppa	Terzo	550	600	600	1.450	490	530	750	620	
M	Con oblò a 4 letti (2 bassi + 2 alti) ubicate a poppa e al centro	Terzo	670	730	730	1.750	580	640	900	750	
L	Con oblò a 2 letti sovrapposti ubicate a poppa	Terzo	890	970	970	2.200	750	850	1.200	990	
I	Con oblò a 2 letti sovrapposti ubicate a prua e al centro	Terzo	940	1.030	1.030	2.300	800	890	1.270	1.050	
H	Con oblò a 4 letti (2 bassi + 2 alti) ubicate a poppa e al centro	Secondo	720	790	790	1.800	620	680	970	800	
G	Con oblò a 2 letti sovrapposti ubicate a poppa e al centro	Secondo	990	1.090	1.090	2.400	850	940	1.340	1.100	
F	Con oblò a 4 letti (2 bassi + 2 alti) ubicate a poppa	Principale	790	850	850	1.900	650	740	1.050	870	
E	Con oblò a 2 letti sovrapposti ubicate a poppa e al centro	Principale	1.050	1.150	1.150	2.500	880	990	1.390	1.150	
D	Con finestra a 2 letti bassi	Passaggiata	1.200	1.390	1.390	3.000	990	1.150	1.590	1.300	
C	Con finestra a 2 letti sovrapposti	Lance	1.050	1.150	1.150	2.500	880	990	1.390	1.150	
B	Con finestra a 2 letti bassi	Lance	1.200	1.390	1.390	3.000	990	1.150	1.590	1.300	
A	Appartamenti con finestra a 2 letti bassi	Bridge	1.900	2.000	2.000	4.500	1.600	1.800	2.500	2.100	
Spese d'iscrizione (tasse d'imbarco e sbarco incluse)			100	100	100	140	100	100	100	100	100

**Uso Singola** Possibilità di utilizzare alcune cabine doppie a letti sovrapposti come singole pagando un supplemento del 30% sulla quota (esclusa la cat. L).

**Uso triple** Possibilità di utilizzare alcune cabine quaduple come triple pagando un supplemento del 20% sulla quota (esclusa la cat. N).

**Riduzione ragazzi** - Fino a 12 anni riduzione 50% (in cabine a 3 o 4 letti) massimo 2 ragazzi ogni 2 adulti.

**Sistemazione ragazzi** Tutte le cabine ad eccezione delle Cat. C sono dotate di dotate di divano utilizzabile da ragazzi di altezza non superiore a mt 1,50 ed inferiori a 12 anni pagando il 50% della quota stabilita per la categoria.

**Speciali sposi** Per i viaggi di nozze è previsto uno sconto del 5% sulla quota base di partecipazione. Copia del certificato di matrimonio dovrà essere inviata alla società organizzatrice. L'offerta è valida per i viaggi di nozze che verranno effettuati entro 30 gg. dalla data di matrimonio.