

6



Subordinazione: il job-sharing non la elimina

La Cassazione - sentenza 5045 che si è occupata degli addetti alla riscossione delle scommesse nelle agenzie ippiche - ha riconosciuto la natura della subordinazione e non quella della autonoma prestazione professionale anche per quelle attività lavorative effettuate in «job sharing», ovvero prevedendo che in modo intercambiabile a svolgere una certa mansione possano essere due o più lavoratori. In particolare i su-

premi giudici, con questa pronuncia in più punti e introdotta dal consigliere Attilio Celentano, hanno respinto la «tesi» dei titolari di una grande agenzia di Firenze che non volevano pagare all'Inps i contributi previdenziali per il lavoro svolto da un gruppo di persone che a turni e per più datori di lavoro ricevevano le scommesse sui cavalli. Per l'Agenzia non c'era subordinazione perché, tra l'altro, gli addetti erano liberi di accettare o meno i turni lavorativi e il fatto che fra di loro provvedevano a sostituirsi vicendevolmente dimostrava la mancanza di vincolo. Ma la Suprema Corte ha sottolineato che «la possibilità di instaurare contemporaneamente, in orari compatibili, più rapporti di lavoro a tempo parziale non è in linea generale vietata dall'ordinamento».

Novità in vista per i licenziati per rappresaglia. La Camera ha infatti approvato nei giorni scorsi il provvedimento che regolarizza le questioni assicurative dei lavoratori licenziati per motivi politici o sindacali prima dell'introduzione dell'obbligo della giusta causa nel nostro ordinamento. «Questo provvedimento», commenta Luca Cangemi, relatore del provvedimento e deputato di Rifondazione in commissione Lavoro - rappresenta un piccolo ma significativo atto di giustizia».

Soddisfatta la Cgil. «Finalmente», spiega Beniamino Lapadula, responsabile politiche sociali Cgil - è stata fatta giustizia. Ora si tratta di approvare un analogo provvedimento a favore dei licenziati del settore pubblico. Il Senato è già a buon punto, è auspicabile che il governo favorisca il completamento di un iter legislativo che si trascina da ben quattro legislature».

«Prima della entrata in vigore della legge 15 luglio 1966, n. 604 sui licenziamenti individuali», spiega Cangemi - la mancanza nell'ordinamento dell'obbligo della giusta causa ha consentito atteggiamenti discriminatori e, in specie, numerosi casi di licenziamento per motivi politici e sindacali».

La storia della Repubblica, nel periodo intercorrente tra la fine degli anni '40 e la prima metà degli anni '60 - ricorda il relatore al provvedimento - fu caratterizzata da forti tensioni, politiche, sociali e ideali. I luoghi di lavoro, particolarmente, si trovarono ad essere teatro di conflitti anche molto aspri; si trattò di rivendicazioni e lotte che consentirono il riconoscimento di fondamentali esigenze sociali, ampliarono la partecipazione alla vita pubblica e, in definitiva, costituirono un fattore di consolidamento della democrazia ma che, al contempo, ebbero anche pesanti costi sociali ed umani per molti lavoratori che, a causa delle loro scelte, furono priva-

il documento

La legge

Licenziati per rappresaglia, riaperta la sanatoria

NICOLA RICCI

INFO

Così si finanzia la legge

L'onere derivante dall'applicazione della legge sui licenziati per rappresaglia è stato valutato in 3,8 miliardi di lire per il '99 e 5,2 miliardi dall'anno 2000 in avanti. I fondi saranno reperiti attingendo ai bilanci del ministero del Tesoro e del Lavoro.

ti del lavoro, emarginati costretti a vivere in condizioni materiali assai dure o, in alcuni casi, spinti all'emigrazione. Apparve quindi assolutamente necessario, affermatisi un nuovo quadro politico, sociale e di diritto del lavoro, operare in favore di coloro che erano stati privati della loro occupazione per motivi politici, sindacali o religiosi, quanto meno per salvaguardarne la condizione previdenziale.

E questa l'origine della legge 15 febbraio 1974, n. 36, che ha previsto la ricostruzione del rapporto assicurativo obbligatorio di cui i lavoratori medesimi erano titolari alla data della risoluzione del rapporto di lavoro. Per ottenere la ricostruzione i soggetti interessati (lavoratori con contratto di lavoro di diritto privato, licenziati nel periodo 1 gennaio 1948-7 agosto '66) dovevano produrre motivata domanda entro i due anni successivi all'entrata in vigore della legge.

La ricostruzione avveniva mediante l'accreditamento dei relativi contributi assicurativi a carico dell'ente di previdenza e la decisione sull'ammissione alla stessa era demandata ad un comitato costituito

presso il Ministero del Lavoro, mentre l'accertamento dei fatti da porre a base della decisione veniva riservato ad una apposita commissione provinciale. Era previsto un termine di due anni di tempo a decorrere dall'entrata in vigore della legge per presentare le istanze di riconoscimento; tuttavia la difficile situazione in cui si trovava una parte non irrilevante dei possibili destinatari delle norme - quale, ad esempio, la condizione di emigrato - pose ben presto il problema di riaprire i termini della presentazione delle domande e fu all'origine dell'approvazione della legge 19 dicembre 1979, n. 648, che riaprì i termini per ulteriori 90 giorni a decorrere dalla sua entrata in vigore.

Anche in seguito all'emanazione di tale provvedimento alcuni lavoratori si sono trovati nell'impossibilità di presentare la domanda nei termini previsti. Ora la nuova legge che al Senato è stata presentata da Manzi, De Luca e Pizzinato e altri, ha sanato questa situazione, riaprendo per l'appunto i termini della sanatoria: dalla data di pubblicazione della legge gli interessati hanno infatti 180 giorni di tempo.

IL DECRETO

I lavoratori con contratti interinali esclusi dalle attività «pericolose»

Il lavoro interinale sarà vietato per le attività particolarmente pericolose. È quanto prevede il decreto firmato una scorsa settimana dal sottosegretario al Lavoro Claudio Caron.

In particolare non si potrà ricorrere al lavoro in affitto per le seguenti attività pericolose: recupero, demolizione, costruzione, prospezioni effettuate in attività subacquee; manipolazione di materie esplosive in attività di produzione, deposito e trasporto. Vietate anche nelle lavorazioni che espongono il lavoratore ad agenti cancerogeni, all'amianto, al cloruro di vinile monomero, alle radiazioni ionizzanti e ad altre sostanze. «Con questo decreto», ha dichiarato Caron - si completa il quadro della attività che non possono essere esplesate con l'uso del lavoro interinale e si dà un contributo con-

creto alla battaglia tesa ad impedire l'ulteriore sviluppo di incidenti sul lavoro e dannosissime malattie professionali».

Ecco il testo del provvedimento.

«Individuazione delle lavorazioni comportanti una sorveglianza medica e di quelle particolarmente pericolose vietate nella fornitura di lavoro temporaneo».

VISTO l'art. 1, comma 4, lettera f) della legge 24.6.1997, n. 196, il quale prevede che il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale individui le lavorazioni che richiedono una sorveglianza medica speciale e i lavoratori particolarmente pericolosi da vietare per la fornitura di lavoro temporaneo;

CONSIDERATO che le attività possono comportare un rischio di in-

fortunio o di tecnopatìa;

CONSIDERATA la necessità di individuare le lavorazioni particolarmente pericolose in quanto presentano un rischio di infortunio grave per il lavoratore interessato e per i compagni di lavoro e in quanto, per alcune fattispecie, sono prive di specifica disciplina normativa;

CONSIDERATA altresì la necessità di individuare le lavorazioni a rischio di tecnopatìa, che richiedono una sorveglianza medica speciale in quanto comportano l'opportunità di accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa;

DECRETA

Articolo 1

(Campo di Applicazione)
Le disposizioni del presente decreto individuano le lavorazioni particolarmente pericolose e quelle richiedenti una sorveglianza medica speciale, per le quali è vietata la fornitura di lavoro temporaneo.

Articolo 2

(Lavorazioni che espongono a rischio di grave infortunio).
Sono vietate le seguenti lavorazioni particolarmente pericolose: Recupero, demolizione, costruzione, prospezione effettuati in attività subacquee; Manipolazione di materie esplosive in attività di produzione, deposito e trasporto.

Articolo 3

(Lavorazioni che espongono a rischio di tecnopatìa grave).
Sono vietate le lavorazioni che espongono i lavoratori a: Agenti cancerogeni, di cui al Titolo VII del decreto Legislativo del 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni; Amianto; Cloruro di vinile monomero; 2-Naftilamina, 4-Aminodifenile, Benzidina, 4-Nitrodifenile e loro sali; radiazioni ionizzanti di cui al Decreto Legislativo 17.3.95 n. 230.

LAVORO & GIUSTIZIA

L'esercizio del diritto di sciopero e i servizi pubblici «essenziali»

MARIO GIOVANNI GAROFALO*

La Cassazione, in una recente sentenza (20 marzo 1999, n. 2625), è tornata sulla delicata questione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, affermando che, in caso di mancato accordo sulle prestazioni indispensabili o di accordo giudicato inidoneo dalla Commissione di garanzia, il datore di lavoro abbia il dovere di ordinare - nell'esercizio del proprio potere direttivo - ai lavoratori in sciopero di effettuare le prestazioni indispensabili necessarie a salvaguardare i diritti dell'utenza garantiti dalla legge n. 146/1990. Condizione di legittimità di quest'ordine è il rispetto puntuale della proposta formulata dalla stessa Commissione di garanzia.

La soluzione della sentenza è tutt'altro che convincente anche perché è affetta da una contraddizione interna non sanabile. Da un lato, la sentenza afferma che la proposta della Commissione non è vincolante per le parti e tale affermazione è confortata dalla lettera della legge e dal suo intero impianto sistematico che è univocamente orientato a favorire la determinazione delle prestazioni indispensabili per via consensuale e non per via di interventi autoritativi.

In spregio a questa sua stessa affermazione, però, la Corte ha in realtà attribuito un valore sostanzialmente vincolante alla proposta stessa: infatti, come abbiamo visto, secondo la sentenza citata, il datore di lavoro ha l'obbligo di ordinare ai lavoratori di assicurare certe prestazioni in conformità alla proposta della Commissione di garanzia. Ciò che è cacciato dalla porta (l'efficacia vincolante della proposta) viene fatto rientrare dalla finestra.

Molte sono le conseguenze negative dell'affermazione del valore vincolante della proposta; ne voglio segnalare solo due. Se la proposta è vincolante, irrigidisce la situazione e rende inutile la (faticosa) ricerca di un accordo, con buona pace del chiaro intendimento del legislatore di promuovere un governo consensuale del conflitto; inoltre, dovrebbe essere assunta da un soggetto collegiale che si assuma una qualche forma di responsabilità della decisione che

prende, mentre la Commissione di garanzia non è soggetta ad alcuna forma di responsabilità né politica né di altro genere. Il fatto che il d.d.l. governativo di modifica della legge vigente, andando in questa direzione, non risolve questi due problemi non è l'ultimo dei suoi limiti.

Non voglio negare la correttezza di un'altra affermazione della sentenza: che l'obbligo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con i diritti costituzionalmente garantiti degli utenti esista indipendentemente dall'accordo tra lavoratori e datori di lavoro. Infatti, tale obbligo non discende dall'accordo, ma direttamente dalla legge n. 146 e, prima ancora, dalla Costituzione. L'accordo ha solo la funzione di specificare, in relazione alla situazione concreta, quale sia vincolante tra le diverse modalità possibili per assicurare il nucleo essenziale dei diritti dell'utenza.

In mancanza di una simile specificazione, se non si vuole che la Commissione svolga un ruolo autoritativo, è il sindacato che proclama lo sciopero che deve farsi carico di scioperare nel rispetto della legge n. 146. Se non lo fa o lo fa in misura insufficiente, sarà soggetto alle sanzioni dell'art. 4. E ci sarà un giudice che valuterà la legittimità delle sanzioni, affermando l'illegittimità delle modalità dello sciopero ovvero viceversa.

Invece, il datore di lavoro non ha alcun potere in merito: il suo potere direttivo, infatti, è sospeso dall'esercizio del diritto di sciopero.

Se si segue questa impostazione, sarà - come è giusto - un giudice a valutare la situazione e la legittimità del comportamento delle parti e si eviterà di attribuire un improprio potere giurisdizionale alla Commissione.

*professore, Consulta giuridica del Lavoro

AILETTORI

I lettori che hanno quesiti da sottoporre ai nostri esperti sui temi del lavoro e della previdenza possono inviare le loro domande sia a mezzo posta (L'Unità-Lavoro.it, via Torino 48 - 20122 Milano) sia via fax (02.80.232.225).

STANLEY KUBRICK

OMAGGIO AL GENIO.

• Arancia Meccanica • Full Metal Jacket • Shining • Lolita
• 2001 Odissea nello Spazio • Orizzonti di Gloria • Barry Lyndon
• Rapina a Mano armata • Il Dottor Stranamore

PER RICEVERE TUTTI I FILM COMODAMENTE A CASA VOSTRA.

Nome _____
 Cognome _____
 Via/Piazza _____ n. _____
 CAP _____ Città _____ Prov. _____
 Telefono _____ Fax _____

Desidero abbonarmi all'intera raccolta "Il Grande Cinema di Stanley Kubrick" invio di 9 vhs a 145.000 lire (solo 5.000 lire complessive di spese di spedizione)

Compila il coupon sovrastante, effettua il versamento sul ccp 84325000 intestato a: Elle U Multimedia S.p.A. Via dei Due Macelli 23/13 - 00187 Roma e invia coupon e ricevuta originale del versamento presso la casella postale Elle U Multimedia n. 210 - 00125 Roma. Oppure al numero di fax 06.521.89.65 Per informazioni: l'U multimedia tel 06.52.18.993 • fax 06.52.18.965. Dal lunedì al venerdì 8.30 - 13.00 e 14.00 - 17.30

Il trattamento dei dati personali da Lei forniti è svolto per consentire a Elle U Multimedia S.p.A. di inviarte informazioni commerciali de L'Unità e di suoi qualificati partner commerciali. Le operazioni di trattamento sono quelle utili alla selezione del Suo nominativo per l'invio delle comunicazioni L'Unità. Il trattamento è manuale ed elettronico. Il conferimento dei dati è facoltativo. In mancanza, L'Unità non fornirà le dette informazioni. Lei conosce i suoi diritti di cui all'art. 13 della legge 675 in particolare i diritti di accesso, aggiornamento, rettifica, cancellazione e opposizione al trattamento dei Suoi dati per fini di marketing diretto che potrà esercitare scrivendo a L'Unità all'indirizzo di seguito indicato. Titolare del trattamento Elle U Multimedia S.p.A., con sede in Roma, Via dei Due Macelli 23/13. Con l'invio del presente coupon, Lei esprime il consenso ad ogni e più ampia operazione di trattamento dei Suoi dati personali nonché alla loro comunicazione e/o diffusione, per i predetti fini.

Firma _____
 Data _____



L'occasione colta

