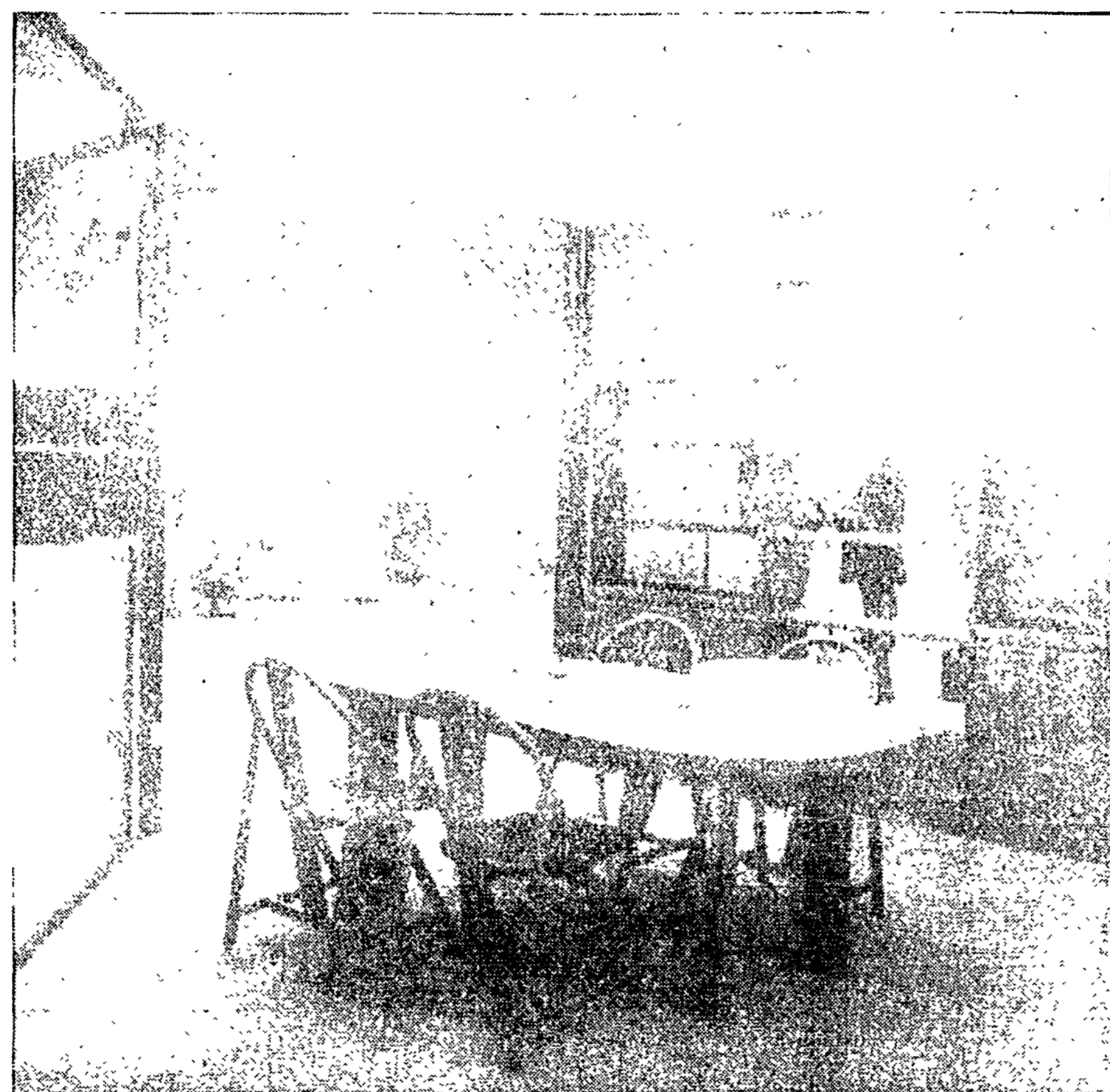


# ALIMENTAZIONE CONSUMI

## Per pagare meno tasse il «prosumer» si costruisce i mobili in casa

Il mobile in kit ha finora catturato il 40% delle vendite totali di mobili in Gran Bretagna, il 30% nei Paesi Scandinavi, il 15% in Germania e il 10% in Francia. In Italia non ci sono ancora dati precisi, ma si può ipotizzare solo il 5%. Eppure il bricolage, o fai da te che dir si voglia ha conquistato altrove tanta gente, da indurre i ricercatori sociali americani a coniare un nuovo termine per identificare questa figura: «prosumer», una sintesi tra «producer», produttore, e «consumer», consumatore. In Italia, il prosumer certamente esiste già, ma è localizzato prevalentemente in alcune zone: nord e centro nord, grandi città. Ne fa fede la stessa collocazione geografica dei negozi di hobbistica in genere e delle case produttrici. Il prosumer è per il 90% un uomo tra i 25 e i 40 anni, sposato, con casa in proprietà e un reddito medio alto. Le motivazioni che, all'estero prima che in Italia, hanno portato alla passione del fai da te — e al relativo giro d'affari, piuttosto importante a giudicare dalle percentuali che abbiamo riportato — vanno ricercate in diverse direzioni. Prima di tutto, la scarsità e il costo crescente di artigiani specializzati: chi si trova a fare lavori insoddisfacenti, o diversamente, a non potere esercitare la propria manualità in mansioni sempre più automatizzate, trova soddisfazione a trafficare con cacciaviti e martello, e a creare oggetti analoghi ma diversi da quelli della produzione strettamente di serie. In più, bisogna aggiungere la riduzione della quantità di tempo destinata al lavoro retribuito e conseguente aumento del tempo libero. Adirittura, nei Paesi Scandinavi, ad alto reddito e ad alte quote di tassazione, si è collegato l'aumento del fai da te con quello dell'imposizione fiscale, per cui molte persone hanno preferito rinunciare a una certa quota di lavoro retribuito per destinare il tempo così ricavato all'auto-produzione, detassata, di alcuni beni necessari. In Italia, coloro che si dedicano al fai-da-te possono essere classificati in tre gruppi: praticanti semi-professionisti, in sostanza persone che si dedicano a un secondo lavoro di tipo artigianale; gli hobbisti — si stima siano circa 500.000 in tutto — che considerano il fai da te una forma



di autorealizzazione; e infine gli occasionali, in numero assai rilevante, circa cinque milioni, ma difficilmente individuabili. Proprio per conquistare questa fascia di mercato, in un Paese che soffre meno dei suoi vicini europei di carenza di artigiani specializzati, si sta ristrutturando la rete distributiva in funzione dei principali settori del fai da te. Insieme al mobile vero e proprio, di cui si diceva (e i cui prezzi sono inferiori del 10/15% rispetto al mobile tradizionale) ci sono la bellezza di altri sedici settori in continua espansione. Senza citarli tutti, ricordiamo l'edilizia, il giardinaggio, la decorazione, l'arredo bagno, l'auto e l'enologia. A causa di certe lentezze della burocrazia a recepire il fenomeno del «prosumer» finora sono state indirettamente ostacolate le aperture di negozi specializzati sullo spettro completo del fai da te: è più frequente reperire separatamente la ferramenta dal negozio di mobili da montare, talché chi voglia avvitare le poche viti che tengono insieme uno scaffale, deve cambiare negozio per trovare gli attrezzi ne-

cessari. Anche la grande distribuzione finora non si è adeguata alle esigenze emergenti, mantenendo assortimenti limitati per potere garantire prezzi bassi in mancanza di giro d'affari appetibile. Attualmente esistono già alcune catene di negozi, funzionanti col metodo del franchising (cioè di uniformità di marchio ma con la gestione affidata al singolo punto vendita e non alla casa madre) in cui si comincia ad applicare anche la tecnica di vendita adottata in altri Paesi: assortimento completo e soprattutto tante «istruzioni per l'uso»: risulta infatti che gli italiani hanno maggior «soggezione», rispetto ad altri europei, di fronte agli attrezzi per bricolage. Opuscoli illustrativi, audiovisivi, personale di vendita gentile e disponibile ovvieranno sempre più, nel futuro, alla scarsità di ore dedicate alle «applicazioni tecniche» nelle scuole italiane...

Patrizia Romagnoli

Il monopiattino (o piatto unico) risolve in maniera brillante, veloce e pratica il pasto della famiglia anche d'estate. Esso è a volte la soluzione economica utile per consumare gli avanzati dei pasti precedenti. Non si devono però, pur di liberare la dispensa, unire le rimanenze più disparate. La cucina tradizionale del passato, con i suoi piatti tipici di pasta e fagioli, di pasta e fave, di pasta e ceci, di riso e lenticchie, di riso e piselli e così via attraverso innumerevoli altri accostamenti viene in aiuto a chi, con cibi meno elaborati e più semplici, vuole avere a disposizione piatti alternativi alla solita pasta asciutta raffinata e supercondita e alla solita bistecca. Comunque vi sono anche altri esempi di monopiattino; basti pensare alla pasta all'uovo ed ai dolci casalinghi, dimenticati a lungo per la mancanza di tempo da trascorrere in cucina e per l'assenso dato senza alcuna riserva agli alimenti proposti dal consumismo.

Nell'alimentazione giornaliera 200-250 grammi di pasta all'uovo condita con formaggio grattugiato, olio di oliva e salsa di pomodoro è sufficiente da sola, cercando di non eccedere mai oltre misura, a soddisfare l'appetito e a coprire il fabbisogno calorico di un pasto. Un'insalata cruda o alcuni frutti di stagione completano l'apporto di elementi minerali, vitamine, fermenti e fibre.

I dolci preparati in casa con ingredienti completi di ogni loro costituente (uova, latte, farina, frutta, miele) sono un monopiattino che consente di restare nei limiti di una alimentazione razionale ed equilibrata. Il sovrappeso dipende dall'eccesso calorico globale e mai da una salutarizzazione di dolce in sostituzione di altri alimenti.

Ravioli di ortica - Si lessa 1/2 kg di ortica, si strizza e si trita in maniera molto sottile. A questo si aggiungono 3 hg di ricotta, 1 hg di parmigiano grattugiato, sale quanto basta, l'odore della noce moscata e uno spicchio d'aglio schiacciato. Si mescola

## Il monopiattino è sufficiente per combattere il sovrappeso



molto bene legando il tutto con 3 uova. Si prepara nel frattempo la sfoglia con 5 hg di farina integrale e con 5 uova. Su una metà della sfoglia

si dispongono ben allineati i mucchietti in cui è stato suddiviso l'impasto. Si copre il tutto con l'altra metà e si preme con il dito tutt'attorno ai mucchietti per delimitarli

facendo aderire tra loro le due sfoglie. Con l'apposito tagliapasta si tagliano così i ravioli. Si cuociono in acqua bollente e si condiscono con olio di oliva e abbondante parmigiano grattugiato.

Un hg di ortica svolge 40 calorie per cui 5 hg 200 kcal; 1 hg di ricotta di pecora svolge 328 calorie per cui 3

## LEGGI E CONTRATTI

### filo diretto con i lavoratori Note e commenti

Siamo d'estate, e organizziamo anche noi, per i nostri lettori, un gioco del tipo di quelli presentati dalle più diffuse riviste.

Immaginiamo che un lavoratore occupato presso una delle ditte che mescolavano vino e metanolo, dubitando della genuinità e della pericolosità del cocktail anche se ignorare delle sue pericolosissime conseguenze, avanzi critiche sull'operato del datore di lavoro, esponendo magari le critiche e i dubbi in un esposto alla magistratura.

Questo lavoratore, a) deve essere considerato un benemerito perché, sia pure non consapevolmente, ha salvato la vita a parecchie persone; b) deve essere considerato una persona che comunque esercita un intangibile diritto di critica, avanzando seri dubbi che devono comunque essere verificati; c) deve essere considerato un lavoratore poco affidabile che viola il rapporto fiduciario col datore di lavoro e quindi diventa incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Con la citata sentenza la Suprema Corte ha esaminato il tema della critica del dipendente nei confronti del proprio datore di lavoro, affermando che questo diritto, se anche astrattamente esercitabile, deve atteggiarsi «in modo particolare a ragione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione», ossia deve atteggiarsi a limitarsi. Se dopo questa censura il lavoratore ha ancora voglia di criticare, bisogna distinguere tra una critica espressa nell'ambito dell'azienda, che è ammessa e limitata, e con ciò è servito anche chi si ostina a ritenere che nel rapporto di lavoro si

### Diritto di critica del dipendente e giochi estivi

si riflettono sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Ancora più limitativo, tuttavia, è il diritto di critica espresso all'esterno dell'azienda: in questo caso — prosegue sempre la Cassazione — non importa tanto accertare se i fatti denunciati siano veri, ma se la loro diffusione abbia arrecato danni alla reputazione dell'azienda e dei dirigenti; se le modalità di diffusione siano da ritenere adeguate a ragioni di ordine generale; se i fatti propalati siano stati valutati con prudenza da chi li denuncia (ad esempio se il vino al metanolo anziché la morte avesse arrecato un semplice mal di pancia ogni critica sarebbe stata eccessiva e quindi inammissibile), e via limitando.

La sentenza conclude con l'affermazione che questo diritto, ove si scontrino con l'elemento fiduciario insito nel rapporto di lavoro, possono rendere incompatibile l'esistenza del rapporto stesso e quindi giustificato il licenziamento; e con ciò è servito anche chi si ostina a ritenere che nel rapporto di lavoro si scambino energie lavorative con una retribuzione, e che non si acquisti alcuna complicità o peggio ancora alcuna connivenza.

Quello che più impressiona

nella sentenza è la mancanza di qualsiasi accenno alle modalità di esercizio del diritto di critica, come se fosse la stessa cosa sparare della propria azienda in modo anonimo o presso ditte concorrenti, o esporre fatti certi alla magistratura cui spetta il compito di esaminarli, assumendosi così il denunciante la responsabilità di quanto afferma.

Così pure nella sentenza sembra essere elemento trascurabile la verità dei fatti denunciati, in quanto in ogni caso anche la verità dei fatti non deve intaccare l'immagine aziendale. In definitiva il diritto di critica, solennemente sancito dalla Carta Costituzionale, è un diritto quanto meno dimezzato per il lavoratore dipendente.

Questa opera di «regolazione» della libertà di opinione e di critica che la Cassazione aveva già codificato per i giornalisti, ha ora un nuovo caposaldo, ancora più arretrato, per i lavoratori dipendenti: verso quale categoria si rivolgerà la prossima sentenza?

Dimenticavamo di dire che i fatti posti a base della sentenza riguardavano il licenziamento di due lavoratori che prestavano la loro opera presso un Istituto chirurgico e che criticavano le deficienze della loro struttura sanitaria come la mancanza di medici specialisti, di turni di guardia, ecc., deficienze tali da costituire pericolo per la vita dei pazienti, e che di questi fatti avevano informato l'autorità giudiziaria.

Immaginiamo ora, per riprendere il gioco estivo, che dei lavoratori dell'Usi torinese denunciò che presso la loro struttura avvengono fatti assai meno gravi, come ad esempio scavalco di letti per urine; cosa potrebbe capitare loro? Rispondete voi, a noi è passata la voglia di giocare.

NINO RAFFONE

### Le risposte

Cara Unità, siamo delegati di cantiere Saipem e sottoponiamo alla rubrica «filo diretto con i lavoratori» il seguente quesito.

Possano essere licenziati i lavoratori addetti ad un singolo cantiere nel momento in cui lo stesso cantiere sia licenziato. Il licenziamento del cantiere Saipem ha non meno di 30-40 cantieri dislocati in attività terra e mare ed ha commesse assicurate per i prossimi due anni per un importo di oltre 250 miliardi.

Una clausola del contratto collettivo Saipem art. 62 prevede una ipotesi di giustificato motivo oggettivo predeterminato che l'azienda interpreta restrittivamente. Leccato alla chiusura di ogni cantiere tutti i lavoratori addetti, riassumendo con scelta totalmente discrezionale chi desidera ed impegna in altri cantieri o in altri lavori stranieri o in condizione di gran lunga inferiore a quella prevista dai contratti collettivi.

A noi delegati la norma contrattuale sembra illegittima perché contrastante con l'art. 3. Legge 604/1966, ma desideriamo conoscere l'opinione dei vostri esperti.

Bruno SEVERINI  
Luigi MARCHITELLI  
Antonio MARCHITELLI  
(Roma)

L'articolo 3 della legge 15/7/1966, n. 604 — che i lettori richiamano — dispone che il licenziamento può essere giustificato da «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa», il che significa che un lavoratore non può essere estromesso dal proprio posto di lavoro se non ricorrano gli estremi del giustificato motivo oggettivo e sempre che l'imprenditore fornisca la prova non solo della sussistenza della ristrutturazione aziendale o della cessazione o riduzione momentanea dell'attività produttiva, e del nesso di causalità che deve intercorrere tra i due fenomeni, ma anche dell'impossibilità di poter utilizzare diversamente le energie lavorative del proprio dipendente: tutto ciò, ovviamente, ha validità per le aziende che hanno un numero di dipendenti superiore alle quindici unità nell'ambito comunale o, comunque, che ne abbiano oltre trentacinque in tutto il territorio, e sempre che si sia in presenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Se questi sono i presupposti — e nella lettera ciò non viene precisato — ne discende che il licenziamento non può essere irrogato «sic et simpliciter» con la sola e semplice ultimazione dei lavori nei cantieri presso cui i lettori prestavano attività — e nella sussistenza della normale produzione altrouo, quando ciò implichi senz'altro violazione della norma su richiamata, non essendo rimesso alla volontà ed alla discrezionalità dell'imprenditore il licenziamento dei propri dipendenti, ma dovendo, invece, essere ancorato a criteri oggettivi, che debbono avere il supporto della prova.

La singola fattispecie, che ci viene genericamente prospettata, può avere anche dei risvolti che non conosciamo, e che potrebbe condurre a diverse conclusioni ed è questo il motivo per cui invitiamo sempre chi ci scrive ad essere meno

### Non legittima il licenziamento la chiusura di un singolo cantiere di lavoro

proliso ma più concreto nello espletamento, e nello specificare i fatti in modo da poter dare una risposta soddisfacente ed esauriente.

Precisato ciò, ci viene il dubbio che i lavoratori del cantiere Saipem potrebbero essere stati assunti con contratto a tempo determinato ed allora il rapporto lavorativo cessa allorché si verifica il termine prestabilito, e non per licenziamento, ma perché l'assunzione era collegata all'espletamento di ben individuate lavorazioni e l'ultimazione di queste ha quale conseguenza la cessazione dell'attività lavorativa. In questo caso è bene, però, esaminare attentamente il contratto a termine e verificarne la sua legittimità, soprattutto in ordine ai motivi che ne hanno consentito la stipulazione, in quanto la carenza di presupposti necessari modificherebbe la natura del rapporto di lavoro, che sarebbe sin dall'inizio a tempo indeterminato e pertanto soggetto alle leggi vincolistiche (n. 604/1966 e n. 300/1970) che

consentono il licenziamento soltanto ed unicamente in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Potrebbe anche — se il rapporto è dall'inizio normale — la chiusura del cantiere configurarsi come una compressione della produzione aziendale, ma essa da sola non è sufficiente a legittimare il licenziamento poiché — come sopra si diceva — non solo necessita un chiaro, concreto e verificabile collegamento tra i due eventi, ma soprattutto — come costantemente è stato affermato dalla giurisprudenza — si richiede che il datore di lavoro debba provare l'impossibilità di mantenere il proprio dipendente in servizio adibendolo a mansioni anche diverse da quelle dell'assunzione. Né avrebbe validità l'affermazione secondo cui l'attività produttiva è frazionata in diversi cantieri e pertanto la chiusura di uno di essi provocherebbe di per sé l'impossibilità della diversa utilizzazione, in quanto la verifica deve essere operata non nella singola unità, bensì deve investire la globalità della produzione aziendale. (s.n.)

### Cittadinanza di un Paese Cee e impiego pubblico in Italia

Cara Unità, vorrei sapere, in base all'attuale normativa, se il personale paramedico, in possesso di tutti i requisiti (ad eccezione della cittadinanza italiana), può partecipare a un concorso bandito da una Unità sanitaria locale per l'assunzione in un posto di pubblico impiego. Il quesito interessa la mia ragazza, cittadina danese, residente in Italia da circa due anni, iscritta all'albo degli infermieri professionali di Pisa.

SANDRO N. MODAFFERI  
(Sigena - Firenze)

L'art. 57, terzo comma, della legge 14/10/1957 n. 1203 (trattato di Roma) prevede, per quanto riguarda le professioni mediche, paramediche e farmaceutiche, la graduale soppressione delle restrizioni esistenti, subordinandola al coordinamento delle condizioni richieste per il loro esercizio nei singoli Stati membri.

La legge 18/12/1980 n. 905 ha riconosciuto il «diritto di stabilimento» e di libera prestazione dei servizi da parte degli infermieri professionali cittadini degli Stati membri della Comunità economica europea.

L'art. 11 del Dpr 20/12/1979 n. 761 («stato giuridico del personale delle Unità sanitarie locali») consente l'attività medica, paramedica e farmaceutica ai cittadini degli Stati membri della Cee, nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, da leggersi, però, in raccordo con il precedente art. 10. Infatti, per l'assunzione di un pubblico impiego, vige sempre l'indispensabile requisito della cittadinanza italiana previsto dal T.U. 10/1/1957 n. 3 («richiamato espressamente dal citato art. 10), che si pone come norma inderogabile o di ordine pubblico.

Pertanto, un cittadino Cee potrà liberamente accedere in Italia a impieghi privati o a convenzioni, anche con strutture pubbliche, ma non altrettanto liberamente potrà accedere a impieghi pubblici (con l'acquisizione del relativo status), costituendo il possesso della cittadinanza italiana requisito indispensabile e inderogabile. (b.n.)

Questa rubrica è curata da un gruppo di esperti: Guglielmo Simoneschi, giudice, responsabile e coordinatore; Piergiovanni Alleve, avvocato Cdl di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Garofalo, docente universitario; Nyranne Moshi e Jacopo Malagugini, avvocati Cdl di Milano; Saverio Negro, avvocato Cdl di Roma; Nino Raffone, avvocato Cdl di Torino. Alla rubrica odierna ha collaborato Bruno Aguilu, avvocato della Funzione Pubblica-Cgil.