

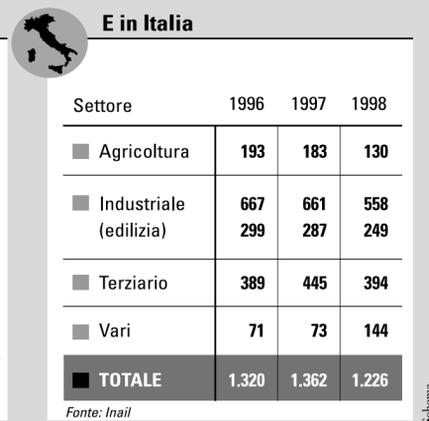
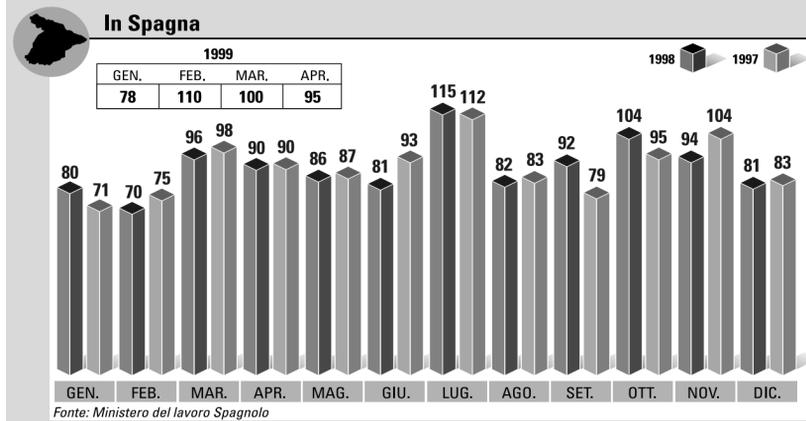
Prezzi «caldi» in tutta Eurolandia

I prezzi industriali dei Quindici di Eurolandia sono aumentati dello 0,5% in settembre, rispetto al precedente mese di agosto, quando si era registrato un incremento dello 0,4%. Lo rileva una stima dell'Eurostat. Dopo 15 mesi consecutivi di calo (dal dicembre '97 al febbraio del '99) i prezzi industriali segnalano dal marzo scorso una costante crescita. Anche l'Italia registra un aumento: +0,7% in settembre contro lo 0,3% di agosto.

Subbase annuale, i prezzi dei beni industriali sono aumentati dell'1,3% sia in Eurolandia che nella Ue. L'incremento di settembre è dovuto principalmente - spiega Eurostat - ai prezzi dei beni intermedi: +0,8% in Eurolandia e +0,7% tra i Quindici. Stabili le altre voci: i prezzi dei beni di investimento sono fermi sia nella zona dell'Euro che nella Ue 15, mentre i beni di consumo durevoli e non segnalano solo un leggero aumento, rispettivamente dello 0,2 e dello 0,1% tra i Quindici e dello 0,1% per entrambe le categorie in Eurolandia. La Francia è il paese dove i prezzi industriali in settembre sono cresciuti di più (1%), seguita da Spagna, Italia e Danimarca (0,7%). Aumento moderato (0,4%) per Olanda, Finlandia e Gran Bretagna. Stabili invece la Germania (0,1) e la Svezia (0,0).



INFORTUNI MORTALI SUL LAVORO



5

qui Europa

COSA SUCCEDERÀ

OGGI

Roma: seminario sul tema «la formazione continua in Italia: valutazione delle politiche e prospettive di sviluppo», organizzato dal Cnel in collaborazione con l'Isfol (ore 9,30, Cnel, v.le Lubin 2).

DOMANI

Roma: Michele Figurat, direttore generale della Federmeccanica, presenta i risultati della 72esima indagine congiunturale trimestrale sull'industria metalmeccanica (ore 12, presso Centro di documentazione economica per giornalisti, via Cicerone 28).

Roma: dibattito sul libro di Aris Accornero e Alberto Orioli «Ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità» (ore 18, presso la sede dell'editrice Laterza, via Cicerone 17).

GIOVEDÌ 18

Milano: il segretario generale della Cgil Sergio Cofferati incontra le delegate e i delegati Cgil della Lombardia in occasione dell'Assemblea regionale dei quadri e dei delegati su «Le strategie per qualificare lo sviluppo e promuovere la coesione sociale». La manifestazione sarà aperta da un intervento del segretario generale Cgil Lombardia Mario Agostinelli (Teatro Nuovo, p.za San Babila, ore 9,30).

Roma: l'Istat rende noti i dati sull'andamento dei prezzi al consumo relativi al mese di ottobre '99.

Roma: l'Isae diffonde i dati dell'inchiesta trimestrale presso le imprese industriali e presso i consumatori.

Roma: convegno nazionale sul tema «una marcia in più: lo sviluppo dei servizi e dell'occupazione al centro del nuovo piano generale dei trasporti», promosso dal Partito dei comunisti italiani. Partecipano, tra gli altri, Nesi, Treu, Bellillo, Cimoli e Cempella (ore 11,30, Sala relettorio di palazzo San Macuto, via del Seminario 76).

VENERDÌ 19

Milano: in occasione degli appuntamenti organizzati dall'Università Cattolica, Paolo Fresco, dal '98 presidente della Fiat spa e per anni ai vertici della General Electric, terrà una lezione per la Facoltà di scienze politiche, sul tema «competitività, eccellenza e leadership: l'impresa nel mercato globale» (ore 11, presso Università Cattolica del sacro cuore, aula Pio XI, largo Gemelli 1).

Torino: sesta giornata nazionale Orientagiovani, organizzata da Area scuola, formazione e ricerca/Confindustria. Partecipa Carlo Callieri, vicepresidente Confindustria (ore 8,45, Centro congressi Unione industriale, via Fanti 17).

Ogni giorno in Spagna muoiono tre operai in incidenti sul lavoro. È questo il dato, un po' sconcertante, che hanno fornito qualche giorno fa le Comisiones Obreras, una delle due grandi centrali sindacali iberiche.

Dall'inizio dell'anno e fino a settembre avevano perso la vita in incidenti sul lavoro 859 operai con un aumento del 9 per cento rispetto all'anno precedente. Molto peggiore il dato che riguarda l'insieme degli infortuni non mortali: qui l'aumento rispetto all'anno precedente è pari al 22,1 per cento. Gli incidenti nelle fabbriche e nei cantieri sono il grande problema irrisolto del mercato del lavoro spagnolo. La Spagna, infatti, anno dopo anno, si trova al primo posto in Europa per quel che riguarda questo triste primato.

Secondo i sindacati la ragione è soltanto una e risiede nella scarsa attenzione dei datori di lavoro per le normali regole di sicurezza. «Una situazione che diventa ogni giorno che passa più inaccettabile», dice Angel Carcoba, responsabile della salute sul lavoro delle CCOO. Per Carcoba gli strumenti giuridici che esistono sono «buoni e adeguati», il problema è che non vengono rispettati nei luoghi di lavoro. Il dirigente sindacale afferma che circa il 65 per cento delle imprese spagnole sono illegali dal punto di vista della sicurezza e che violano le norme e gli obblighi della legislazione vigente. Comisiones Obreras segnala inoltre le responsabilità amministrative sottolineando che nessuno condanna le imprese che non rispettano le regole. «Non c'è un giudice, né un ispettore governativo che si occupi di questo reato - aggiunge Carcoba - ed è ovvio che quando non funziona la prevenzione dovrebbe almeno funzionare la sanzione per evitare che il fatto si ripeta».

DELEGATI NELLE FABBRICHE
A questo fine i sindacati - sulla falsariga di quanto avvenuto anche in Italia - hanno recentemente ottenuto la creazione di una nuova figura: il delegato per la prevenzione dei rischi sul lavoro. Questi delegati dovranno essere eletti in tutte le imprese con più di cinque operai e la loro formazione dovrà essere a carico dell'azienda.

Compiti e facoltà del delegato sono abbastanza vaste. Dovrà collaborare con l'azienda per migliorare le azioni preventive ai rischi di incidenti, svolgere vigilanza e controllo sul rispetto delle norme ed essere consultato dall'azienda per qualsiasi cambiamento o introduzione di nuove tecnologie. Può inoltre avere ac-

Il caso

Secondo gli ultimi dati gli infortuni sono in aumento del 22,1%, i decessi del 9%. E tra sindacati e governo scoppia la polemica:

«Il 65% delle imprese non è in regola: una situazione inaccettabile»

Sicurezza, allarme in Spagna
È record di morti sul lavoro

OMERIO CIAI

cesso a tutta la documentazione dell'azienda relativa alle condizioni di lavoro, visitare periodicamente i luoghi di lavoro e proporre la paralisi dell'attività lavorativa nel caso di rischi evidenti.

Siamo davanti, insomma, all'altra faccia del «miracolo spagnolo». La straordinaria ripresa economica e la creazione di nuovi posti di lavoro

portata ad esempio in tutta Europa. Come spesso accade l'aumento della produttività e l'ingresso di nuove forze nel mercato del lavoro porta con sé la drammatica piaga degli incidenti sul lavoro. Come segnala «El País», questo triste record spagnolo ha anche un elevato costo economico per la società nel suo insieme. Più di mille morti all'anno e quasi un milione di inci-

denti significano una spesa superiore ai venti miliardi di lire l'anno in assistenza sanitaria, pensioni d'invalidità, etc. Solo nei primi nove mesi del '99 il ministero del Lavoro e Affari sociali ha registrato un totale di 659.159 incidenti, 8.995 dei quali gravi con un aumento del 12,4 per cento rispetto all'anno precedente. Nel 1998, secondo dati del ministero, si ebbero un totale di 1071 vittime. Nonostante i programmi di prevenzione nell'ultimo decennio il numero dei morti sul lavoro è rimasto più o meno invariato anche se la cifra più alta mai registrata in Spagna risale esattamente a dieci anni, all'89, quando si ebbero 1450 vittime in incidenti sul lavoro.

TROPPO AZIENDE FUORI LEGGE
I sindacati sono convinti del fatto che l'origine di questa elevata percentuale di incidenti sul lavoro sia da ricercare nella violazione da parte delle aziende della legge sulla prevenzione dei rischi sul lavoro. Nel corso di un incontro con il ministro del Lavoro, Manuel Pimentel, e con i responsabili regionali della salute, i sindacati hanno chiesto che gli ispettori del ministero aumentino la loro attività e la qualità delle loro azioni nel vigilare il rispetto delle norme. Il ministero ha promesso che manterrà sotto stretta vigilanza un totale di 30mila aziende nelle quali, secondo i dati, accadono il 50 per cento di tutti gli incidenti sul lavoro.

LAVORO

Germania, l'Est fermo al palo

In Germania il numero dei disoccupati nel mese di ottobre scorso è sceso al livello più basso dall'autunno 1996 collocandosi a quota 3.883.300.

Rispetto al precedente mese di settembre vi è stato una diminuzione di 59.900 unità, secondo quanto reso noto dall'Ufficio federale di statistica. Rispetto alla popolazione attiva, la percentuale di disoccupazione è scesa dal 10,1 al 9,9, che è il livello più basso dell'anno.

Su base annua ad ottobre sono stati registrati 84.000 disoccupati in meno. A 10 anni dalla caduta del muro di Berlino, la Germania del lavoro però è ancora spaccata in due: nella parte occidentale il lavoro aumenta in coincidenza con la ripresa economica, nella parte orientale del paese, territorio fino a 10 anni fa della Repubblica Democratica, invece, i disoccupati continuano ad aumentare ed il mondo del lavoro non riesce ad agganciarli alla locomotiva della ripresa.

I dati destagionalizzati parlano chiaro: 16.000 disoccupati in meno nella Germania occidentale, per un totale di 2,715 milioni, a fronte di un aumento di 5.000 unità fra i disoccupati dell'ex Germania Est, a 1,401 milioni: 8,2% di disoccupazione contro il 16,9.

I REFERENDUM DEI RADICALI

Contratti a termine, si rischia la deregulation totale

MARIO GIOVANNI GAROFALO*

Il referendum proposto dai radicali sulla disciplina del contratto di lavoro a termine (legge 18 aprile 1962, n. 230; d.l. 3 dicembre 1977, n. 876, conv. in legge 3 febbraio 1978, n. 18; art. 23, legge 28 febbraio 1987, n. 56), mira ad una completa deregulation della materia. L'attuale legislazione prevede come normale il rapporto a tempo indeterminato, consentendo l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro in ipotesi determinate (che, nei sussurri degli interventi legislativi, sono andate via via allargandosi) e nel rispetto di alcuni vincoli formali, in primo luogo la forma scritta della clausola che pone il termine. Per evitare che il favore legislativo per il contratto a tempo indeterminato sia facilmente aggirato, il termine di scadenza del contratto può essere prorogato una volta sola e per un periodo non superiore alla durata iniziale e il rapporto a termine si trasforma in rapporto a tempo

indeterminato se prosegue di fatto dopo la scadenza del termine per un numero di giorni determinato dalla legge.

Il quesito referendario, proponendo l'abrogazione dell'intera normativa (dell'intera legge n. 230/1962, rimarrebbe in piedi solo l'espressione «È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto», capovolgendo il significato), farebbe venire meno il principio cardine per cui la regola è che il contratto di lavoro sia a tempo indeterminato e l'eccezione che il contratto sia a termine.

Nella scheda esplicativa del quesito predisposta dai proponenti si legge che «il successo del referendum restituirebbe agli imprenditori e ai lavoratori la libertà di concordare la durata del contratto di lavoro a seconda delle loro necessità». In realtà, il lavoratore occupato che voglia porre termine al rapporto di lavoro, può dimettersi in ogni momento con l'unico obbligo di dare un

congruo preavviso. Il quesito referendario, dunque, mira a soddisfare solo l'interesse degli imprenditori che, attraverso la stipulazione di contratti a termine breve (una settimana, un mese), rinnovabili un numero indefinito di volte, può liberarsi del lavoratore fastidioso ad ogni scadenza del contratto. Infatti, se il contratto è a tempo indeterminato, il datore di lavoro che voglia porre termine al rapporto deve provvedere licenziamento e tale negozio giuridico è sottoposto ai normali controlli di legittimità sulla base sia dei principi generali del diritto, sia di quelli speciali del diritto del lavoro. Se, invece, il contratto di lavoro è a tempo determinato, alla sua scadenza il rapporto si risolve automaticamente senza che sia necessaria alcuna manifestazione di volontà da parte del datore di lavoro e per questo che, ad esempio, i divieti di licenziare la lavoratrice durante la gravidanza o il lavoratore ammalato

durante il cd. periodo di comporto sarebbero facilmente aggirati: per liberarsene, sarà sufficiente non rinnovare il contratto alla sua scadenza.

Nella scheda dei proponenti si legge anche: «L'allarme che qualcuno lancia sul rischio che in questo modo vi sarebbero solo assunzioni a tempo determinato è del tutto ingiustificato: salvo i casi in cui è strettamente necessario, per le aziende è sempre più conveniente - anche sotto il profilo economico - ricercare un rapporto di lavoro stabile». È falso: perché l'imprenditore dovrebbe rinunciare ad una così efficiente arma di ricatto ai danni dei lavoratori? Perché l'imprenditore dovrebbe rinunciare ad un così facile strumento per liberarsi dagli obblighi di solidarietà nei confronti della lavoratrice incinta o del lavoratore ammalato e di rispetto della libertà dell'attività sindacale che lo contrasta della libertà di orientamento sessuale del lavoratore gay che turba

la sua sensibilità?

Ma il quesito referendario, oltre che criticabile nel merito giuridico e politico, presenta anche almeno due stranezze che non potranno non influenzare il giudizio sulla sua ammissibilità: che dovrà essere formulato dalla Corte costituzionale.

In primo luogo, come si è già detto, il quesito mira ad abrogare ogni disciplina in materia di contratto di lavoro a termine, deregolandolo integralmente; dal punto di vista formale, invece, il quesito è formulato come se si volesse una abrogazione solo parziale («Volete voi che sia abrogata la legge 18 aprile 1962, n. 230, limitatamente a...»). Ciò può indurre in errore l'elettore che, in ipotesi, voglia un allentamento ma non una completa liberalizzazione della materia.

Inoltre, la proposta abrogativa investe anche l'art. 9 della legge n. 230/1962 che ha abrogato l'art. 2097

cod. civ. che, prima della legge, disciplinava la materia. L'abrogazione dell'art. 9 non avrebbe alcuna conseguenza giuridica: l'effetto abrogativo della norma del codice civile, infatti, si è già prodotto e l'abrogazione della norma abrogativa non può farla rivivere. Ma anche questo può indurre in errore l'elettore che voglia una completa liberalizzazione, ma una disciplina meno rigida dell'attuale e ritenga idonea quella che era contenuta nell'art. 2097 (che disponeva, comunque, il principio che di regola il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato); questi, infatti, potrebbe essere indotto a ritenere che l'approvazione del quesito referendario ripristinerebbe la disciplina codicistica del contratto a termine.

L'idoneità del quesito referendario a trarre in errore l'elettore contrasta con i criteri elaborati dalla Corte costituzionale sull'ammissibilità dei referendum: la Corte, infatti, ha più volte

affermato l'esigenza di «univocità, chiarezza e semplicità» del quesito (sent. n. 27 e 29 del 1981 e n. 28 del 1987) e tale criterio evidentemente non viene soddisfatto sia quando il quesito contenga una pluralità di domande eterogenee, sia quando un'omogeneità ci sia, ma la formulazione del quesito sia tale da far fondatamente temere che possa trarre in inganno l'elettore.

Né, infine, può trascurarsi che la situazione normativa che si creerebbe in caso di esito positivo del referendum sarebbe di costituzionalità più che dubbia: l'illimitata possibilità di prefissare un termine al contratto di lavoro rinnovabile un numero indefinito di volte, per le ragioni già viste, renderebbe impraticabili alcune tutele del lavoratore costituzionalmente necessitate: quella della tutela della donna lavoratrice nel delicato periodo della gravidanza e del puerperio (art. 37 Cost.); quella del lavoratore ammalato (art. 32 Cost.); quella della libertà sindacale (art. 39 Cost.), politica (art. 49 Cost.) e religiosa (art. 8 Cost.) e l'elenco potrebbe continuare toccando tutte le libertà personali del lavoratore. Ed anche in questa prospettiva devono avanzarsi seri dubbi sull'ammissibilità del quesito (v. sent. n. 29/1987). (6. Continua)

* Consulta giuridica del lavoro

