

2



200mila nuovi posti grazie all'ecologia

Le professioni e le attività ecologiche per un piano nazionale che prevede circa 200 mila nuovi posti di lavoro sfruttando le risorse dei fondi dell'Ue: è una delle nuove sfide di Legambiente che da oggi al 19 dicembre torna alla Fortezza da Basso di Firenze per la seconda edizione di «Ecolavoro», l'appuntamento nazionale dove gli enti, le piccole e medie imprese, e le associazioni partecipanti, avranno l'occasione di far conoscere le

loro attività e prodotti. Il lavoro e la formazione saranno tra i temi principali della sei giorni espositiva, dove sono previsti, tra l'altro, 16 convegni su vari temi che vanno dallo sviluppo urbano sostenibile all'economia sociale delle fondazioni bancarie. Alla mostra, i giovani potranno incrociare le loro richieste di impiego con le offerte da parte del mondo delle imprese. Tra i vari stand ci sarà infatti anche «Borsa ecolavoro», uno spazio informativo dedicato a questo scopo che Legambiente ha organizzato assieme a Regione Toscana e Università di Siena. Proprio l'Ateneo sarà presente come soggetto promotore di formazione e di ricerca qualificata sui temi di energia e tecnologie ambientali, natura, turismo, beni culturali e qualità urbana

I collaboratori ed i loro diritti, il Patto di Natale e la nuova Finanziaria 2000, l'esigenza di favorire l'innovazione e la questione-Sud i temi segnalati questa settimana

il punto

Le opinioni

Caro governo...

Problemi, progetti, iniziative: ecco cosa fare per il lavoro

PATTO DI NATALE Con la Finanziaria completiamo il pacchetto

Va portato a compimento il Patto di Natale 1998. In particolare, dopo una buona Legge finanziaria (quella del 2000, attualmente in fase d'approvazione in Parlamento), occorrono ulteriori provvedimenti che sviluppino ed incentivino l'economia sociale ed estendano e qualificano i servizi alla persona. Si tratta di settori che sono potenzialmente in grado di assorbire una massa consistente di forza lavoro aggiuntiva. È importante ribadire che, a più lavoro devono corrispondere più e non meno diritti dei lavoratori.

Questa strategia per il lavoro richiede, ovviamente, una comune volontà ed un coordinamento europeo. Va altresì confermato che il futuro produttivo del Paese e dell'Europa deve fondarsi sulla qualità e sull'innovazione dei prodotti. È indispensabile che la necessaria competitività sui mercati terzi possa affidarsi unicamente ad operazioni di riduzione del costo del lavoro o di «furbizie» (di corto respiro) sul rapporto euro-dollaro ed euro-yen.

Piero Catocci
Segreteria Spi-Cgil
Comprensorio di Firenze

COLLABORATORI/1 È questa la nuova sfida per una sinistra moderna

Quello che a me pare più impellente nella situazione economico-occupazionale del Paese è dare dignità lavorativa all'esercito dei collaboratori: la grande sfida di una sinistra moderna è senza dubbio quella di far passare il lavoro della flessibilità selvaggia, dell'abusò e del «deserto dei diritti» inoccupazione flessibile con tutele e diritti adeguati.

In concreto quindi, il Governo dovrebbe potenziare il Welfare per questi lavoratori con misure che ad esempio diano la possibilità di ricongiunzione dei contributi previdenziali eventualmente versati da dipendente con quelli da collaboratore (fondo del 12%), creino un fondo per coprire la malattia, aumentino l'assegno di parto e per il nucleo familiare (ad oggi assolutamente inadeguato).

Si dovrebbe inoltre ampliare il sistema di detrazioni fiscali già inserite nella Finanziaria 2000

prevedendo la possibilità di detrarre le spese che questi lavoratori devono sostenere per «stare sul mercato»: parlo dei costi della formazione professionale, ad oggi totalmente a carico del lavoratore. Inoltre è quanto mai essenziale che, non tanto il Governo quanto la maggioranza Parlamentare che lo sostiene dia un'accelerata all'approvazione della nuova Legge sul lavoro a collaborazione (Legge «Smuraglia»), provvedimento atteso da tempo dai collaboratori e che darebbe finalmente un quadro di regole certe a tutta questa nuova fetta del mondo del lavoro.

Si tratta quindi di accettare la sfida posta dal mercato, della flessibilità, accompagnandola con un sistema di regole e tutele che la sottraggano dall'attuale deregulation e ne valorizzino le peculiarità positive.

Daniele Bordigoni
Coordinatore CGIL
NidiL La Spezia

COLLABORATORI/2 Perché tanta disparità tra saltuari e continuativi?

Sono laureato da anni in lingue straniere (inglese, spagnolo e russo), ho inviato centinaia di «curricula», fatto colloqui e concorsi e per ora ho ottenuto solo quattro «collaborazioni saltuarie» (non continuative). La prima presso un'agenzia di lingue private (sei mesi, tre ore alla settimana), la seconda presso una scuola privata (sei mesi, tre ore alla settimana), la terza presso una scuola di lingue private (sei mesi per cinque ore alla settimana) e infine un mese presso una agenzia turistica, un mese sette ore alla settimana. Tutti CONTRATTI SCRITTI DI COLLABORAZIONE SALTUARIA, tassate alla fonte e ZERO LIRE di contributi (nemmeno il 10% previsto dai collaboratori continuativi).

Mi è stato detto che così sarà per tutta la vita, anche in ossequio a quello che ha detto D'Alma, non esiste più il lavoro fisso.

L'INPS interrogata mi ha detto di fare una assicurazione presso una banca, ma io come la pago se prendo 12.500 lire all'ora come collaboratore saltuario?

È possibile proporre al giusto livello governativo che anche i collaboratori saltuari siano trattati come i collaboratori continuativi? Versare il 10% o in alternativa posso io versare volontariamente a mio carico il 10%? Secondo l'INPS non lo posso fare.

Penso che l'argomento sia molto attuale in quanto tutte le ditte che ho contattato mi hanno offerto «collaborazioni saltuarie» il più delle volte in turni di notte.

Marco Reati
Pisa

INNOVAZIONE Cinque cose da fare immediatamente

Per favorire l'occupazione ritengo che il governo prioritariamente debba:

- 1) conferire efficienza alla pubblica amministrazione e creare infrastrutture adeguate per rendere competitivo il sistema paese;
- 2) rendere più flessibile il rapporto di lavoro, favorendo il particolare part-time (siamo l'ultimo paese in Europa per l'utilizzo del lavoro parziale), estendendo i contratti a termine ecc.
- 3) favorire la formazione continua con adeguate iniziative;
- 4) agevolare gli investimenti innovazione tecnologica;
- 5) favorire l'acquisto di personal computer a casa e l'utilizzo di Internet.

Luigi Pietroboni
iscritto UdB Luciano Lama
impiegato, delegato sindacale
RSU Dun & Bradstreet

MEZZOGIORNO Aiutiamo la crescita, e sullo Stretto di Messina...

Chiedere, a questo come ad altri Governi, la parificazione delle condizioni infrastrutturali della Sicilia e del Mezzogiorno a quelle delle aree più forti del Paese, anche per togliere alibi ad una clas-

se imprenditoriale espressione ed interprete di un meridionalismo piagnone e di una cultura assistita, è forse velleitario.

Molto più realisticamente sarebbero nell'immediato auspicabili provvedimenti che stimolino ed agevolino lo sviluppo endogeno, semplificando le procedure burocratiche d'accesso all'attività d'impresa ed attivando flussi di finanziamento finalizzati, con un'opera «chirurgica» di preselezione delle iniziative meritorie.

Se ci è concesso un particolarismo, in considerazione di ciò che già accade sullo Stretto di Messina accoglieremo con grandissimo favore un provvedimento di regolamentazione del mercato e della libera concorrenza, una «clausola sociale» che disinneschi il pericolo - purtroppo più che paventato - di una competizione tutta giocata sul terreno improprio della compressione occupazionale e dei diritti economici e normativi dei lavoratori.

Tiziano Minuti
Segretario provinciale
FILT-CGIL di Messina

APPRENDISTATO Le imprese ne fanno un uso scorretto

Nella nostra Regione, il Veneto, si fa un gran ricorso ai rapporti di lavoro «a causa mista» cioè l'Apprendistato e, in netto decremento, ai CFL, quale risposta alla disponibilità di giovani attirati più dal reddito e dall'autonomia dati dal lavoro che dal proseguimento degli studi e dalla acquisizione di maggiore istruzione e formazione.

Nel rapporto 1999 sulle «tendenze e politiche del mercato del lavoro Veneto», edito da Regione e Ministero del Lavoro, per quanto attiene all'apprendistato si indicano in 39.013 le aziende (delle

quali 17.591 artigiane) che occupano 70.995 apprendisti (di cui 32.782 nell'artigianato) nel 1998. Ora sia da più indagini, svolte su alcune significative sezioni circoscrizioni dell'impiego, che dall'avvio della sperimentazione della formazione (Federmeccanica, artigiano, Confapi, ecc) emerge che la durata di oltre la metà di tali rapporti, si esaurisce in 2-3 mesi, concentrati nel periodo estivo Giugno-Agosto o a fine/inizio anno. Si tende così a coniugare la disponibilità dei giovani ad una esperienza di lavoro con la possibilità delle imprese di avere lavoratori a bassissimi costi diretti (55% del salario medio) e senza altri oneri contributivi!

Tutto bene? No visto che il rapporto di apprendistato sarà sempre più lo strumento di inserimento lavorativo dei giovani con la parte formativa sviluppata sia fuori che dentro l'impresa in modo certo, convenuto, efficace, certificato e spendibile sul m.d.l., non ci può essere alcun compatibilità tra questo rapporto di lavoro ed il contratto a termine, a tempo determinato.

Al Governo chiediamo pertanto di precisare, dando le dovute istruzioni ai nuovi servizi per l'impiego, come alle sedi periferiche del Ministero del Lavoro, tale scorretto uso dell'apprendistato, impedendolo. Alle parti sociali spetta, a nostro avviso, individuare eventualmente una forma specifica, qualora non già prevista, per rispondere alla occupabilità di giovani studenti, e solo di questi, che nell'arco del ciclo di studi, possano avere delle esperienze lavorative di breve durata, con un compenso più elevato del 55%-60% attuale e che non mistifichi la formazione, impossibile da realizzare in poche settimane, con una cosa seria come quella che si tenta di realizzare con la L.196/97 per l'apprendistato. Solo nella chiarezza si possono creare condizioni condivise per flessibili strumentazioni di formazione, per l'accesso al lavoro, per innalzare la qualità del sistema economico locale offrendo occasioni di studio tanto agli imprenditori, ai giovani che a quelli già occupati.

Gianni Speranza
responsabile dipartimento
PMI Artigianato
e di CGIL NidiL del Veneto

ORARI Quando lo straordinario diventa un'ipotesi

Mia moglie lavora a Milano per una catena della grande distribuzione. So che cose del genere capitano più o meno in tutti i posti ed in tutti gli ipermercati, ma è mai possibile che oltre all'orario normale di lavoro sia obbligata a fare ore di straordinario contro la propria volontà? Fai come credi, le hanno detto dopo pochi giorni che era stata assunta. In realtà nessuno la obbliga a fermarsi di più ma ovviamente l'azienda è molto contenta se dopo le sue ore regolari di lavoro resta qualche altra ora al lavoro per sistemare scianze e tenere in ordine. Ma così succede che sta fuori casa dodici ore al giorno, per uno stipendio che ovviamente non la ripaga di tanta fatica.

Ora, quello che chiedo, a voi, ai sindacati, ai politici è questo: ma è mai possibile che si debba andare avanti così, che nessuno controlli?

Lettera firmata
Milano

I REFERENDUM DEI RADICALI

Licenziamenti, un quesito incoerente e inammissibile

PIERGIOVANNI ALLEVA *

Si è detto ampiamente nello scorso numero di «Lavoro.it», della grande importanza del quesito referendario relativo all'art. 18 dello Statuto e della necessità di respingere la proposta dei radicali che in sostanza finirebbe col mettere i lavoratori e i loro diritti sotto il perpetuo ricatto dei licenziamenti. Va però aggiunto che sia nell'esporre lo scopo e i limiti della proposta, sia nel formularla, i proponenti del referendum sono caduti, per scarsa consapevolezza della complessità del tessuto normativo, in errori e incongruenze che, a nostro avviso, dovrebbero comportare l'inammissibilità dello stesso quesito referendario: alla stregua dei criteri più volte enunciati dalla Corte costituzionale.

In proposito, è bene ricordare che il fine propugnato e dichiarato dai promotori è stato quello di abolire bensì la stabilità reale, ossia la reintegra nel

posto di lavoro, ma non il diritto quanto meno a un risarcimento patrimoniale più o meno cospicuo, in caso di licenziamento ingiustificato.

Ancora, i proponenti hanno specificato che per i licenziamenti discriminatori, ossia determinati da ostilità politica, sindacale, razziale, religiosa, ecc., la tutela reale dovrebbe permanere, trattandosi di atti nulli perché illeciti, in quanto contrari a fondamentali principi costituzionali.

Si tratta di due precisazioni che solo apparentemente attenuano la portata eversiva della proposta, e che confermano semmai, una vena di ipocrisia, in quanto la tutela meramente risarcitoria è notoriamente insufficiente, e, per altro verso, il carattere discriminatorio del licenziamento è difficilissimo da dimostrare. Invero, oggi, il lavoratore licenziato recupera il posto di lavoro perduto, perché il datore non riesce a dimostrare un giusti-

ficato motivo di licenziamento (e questo oggi basta per annullarlo), e non già perché riesca a dimostrare di essere stato licenziato per discriminazione politica, sindacale o altro. Quel che qui interessa trattando di problemi di ammissibilità del quesito, è che quelle due salvaguardie - del risarcimento, da un lato, e della nullità dei licenziamenti discriminatori, dall'altro - sono enunciate dai promotori, ma in realtà contrastano con il tenore testuale e formale del quesito.

Si consideri, in proposito, che, secondo la Corte costituzionale (sentenza n. 1/1995) non è ammissibile il referendum che non risulti univocamente diretto al fine propugnato dai promotori, il quale nel nostro caso, sarebbe anzitutto quello di abolire la tutela di reintegra, ma di lasciar sussistere quell'istituto.

Invero, i proponenti sembrano aver ragionato come se l'insieme dei

testi normativi, in materia di licenziamento, e, in specifico, in campo di applicabilità della tutela di reintegra e di quella risarcitoria, fosse rimasto immutato dal 1970, o, detto in altri termini, che la tutela di reintegra costituisca una sorta di aggiunta o appendice (come tale amputabile con un colpo di forbice) della tutela risarcitoria. Ma dopo la legge 108/1990 le cose non stanno più in tal modo.

Detto in termini più estesi, e speriamo comprensibili non solo dagli addetti ai lavori, prima della legge n. 108/1990, il campo di applicazione della tutela risarcitoria era stabilito dal legislatore con la fissazione di un limite inferiore: essa si applicava a partire da un livello occupazionale di almeno 35 lavoratori occupati nell'intera azienda. e ovviamente per ogni dimensione maggiore; mentre, poi l'articolo 18 dello Statuto con la tutela reale si applicava se nel singolo

luogo di lavoro (unità produttiva) in cui opera il lavoratore licenziato, vi erano almeno 16 addetti. Azienda e unità produttiva non sono, infatti, la stessa cosa, perché un'impresa può constare di più unità produttive autonome, talché, ad es. l'impresa avrebbe potuto avere anche 100 dipendenti, ma ove essi fossero suddivisi in tante unità produttive con meno di 16 lavoratori, nessun lavoratore avrebbe fruito di tutela reale. Per altro verso, se un'impresa constava di una unica unità produttiva, poniamo di 40 addetti, lì si sarebbe senz'altro applicata la tutela di reintegra.

In un sistema siffatto, l'abrogazione in ipotesi dell'art. 18, avrebbe lasciato sussistere, per quei 40 lavoratori addetti a quella unità produttiva, quantomeno la tutela risarcitoria, risultando essi pur sempre occupati in una azienda con più di 35 dipendenti, e, in questo senso, si poteva pensare a

una «espansione» della tutela risarcitoria in caso di abrogazione della tutela di reintegra. Le cose stanno diversamente ora che la legge 108/1990 ha fissato per la tutela risarcitoria, non più un limite inferiore, ma un limite superiore. Essa si applica presso i datori di lavoro che abbiano da 1 a 15 dipendenti, mentre per quelli con livello occupazionale superiore, si applica l'art. 18 Statuto di cui è prevista l'abrogazione.

Dunque, dal punto di vista giuridico formale, una volta abrogato l'art. 18, non vi sarebbe alcuna possibilità di espansione della tutela risarcitoria, sicché nelle imprese maggiori con più di 15 addetti, paradossalmente non si applicherebbe nessuna tutela.

La normativa risultante dal referendum sarebbe dunque ben lontana dal fine dichiarato dai promotori e in questo senso si avrebbe quella mancanza di chiarezza e univocità del

quesito che deve consentire al corpo elettorale di valutare con esattezza le conseguenze del voto.

Per altro verso, se fosse approvato il quesito referendario, anche l'altra affermazione dei proponenti secondo cui la tutela reale resterebbe per i licenziamenti discriminatori verrebbe smentita, perché l'art. 3 della legge 108/1990 prevede, appunto, che i licenziamenti discriminatori, siano sanzionati, a prescindere dal numero degli addetti all'unità produttiva proprio con la reintegra del lavoratore contemplata dall'art. 18. Per cui delle due l'una: o è smentito il fine dichiarato dai promotori, oppure emerge un'altra ragione di inammissibilità e cioè la mancanza di univocità e completezza, perché l'art. 18 abrogato come tale, continuerebbe contraddittoriamente a vivere nell'art. 3 legge 108/90. E non solo in quello; perché sempre l'art. 18 fa riferimento alla norma dell'art. 5 legge 223/91 in tema di licenziamenti non individuali ma collettivi e di messa in mobilità dei lavoratori. Ed altre disposizioni ancora potrebbero essere ricordate, che il quesito referendario non tocca, in contraddizione con il criterio di ammissibilità costituito dalla completezza della richiesta.

* Consulta giuridica del lavoro

