

Sicurezza  
Come pianificare  
l'emergenzaFRANCESCA AMENDOLA  
A PAGINA 2Tendenze  
New economy  
e vecchi contrattiGIOVANNI LACCABÒ  
A PAGINA 3Primo Maggio  
Il Giubileo  
dei lavoratoriRINO PAVANELLO  
A PAGINA 4La ricerca  
Per il posto analisti  
in pole positionANGELO FACCHINETTO  
A PAGINA 5Quotidiano  
di politica,  
economia  
e cultura

L'Unità

Lavoro.it  
COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

IL COMMENTO

Referendum  
la «svolta»  
della Corte

AMOS ANDREONI

**L**esentenze della Corte Costituzionale sui referendum, depositate nello scorso mese di febbraio, costituiscono un fatto notevole perché per la prima volta hanno posto dei limiti alla deregolamentazione dei diritti sociali previsti dalla Costituzione ed attuati per legge. In passato la Corte, quando si era dovuta pronunciare sulla ammissibilità dei quesiti referendari si era trincerata dietro argomentazioni tecniche: la verifica si limitava alla chiarezza del quesito, alla sua completezza, all'effettivo contenuto abrogativo. Restava fermo, per il resto, il primato del giudizio elettorale e della volontà referendaria. D'altra parte la Corte Costituzionale affermava sempre più spesso la discrezionalità del legislatore nel manipolare anche in via peggiorativa, i diritti sociali sanciti in leggi di attuazione di norme costituzionali ed era anche lastagione in cui la Corte Costituzionale, soprattutto dopo il 1990, affermava il primato delle disponibilità di bilancio sulla effettività delle tutele sociali. Orasembra di assistere ad una svolta. In modo chiaro - ed in alcuni casi in termini netti - viene affermato il principio del nucleo essenziale dei diritti sociali, intangibile sia da parte del legislatore sia da parte del corpo elettorale/referendario. La Corte, per ciascuno dei diritti sociali coinvolti dall'iniziativa radicale, ha individuato i contenuti minimi di tutela scritti in Costituzione, attuati con legge ordinaria ed inderogabili in via peggiorativa: così ad es. per la tutela infortunistica l'adeguatezza della prestazione, la sua automaticità, la contribuzione "spalmata" su tutti i datori di lavoro; sui patronati, la generalità e gratuità del loro patrocinio, soggetto a finanziamento pubblico; sul lavoro a termine, la giustificazione della clausola a tempo in base ad esigenze obiettive, che sono ancora più stringenti per rinnovi e proroghe, pena la conversione necessaria del rapporto in lavoro a tempo indeterminato. O infine il principio che anche i rapporti di lavoro atipici sono soggetti a tutela costituzionale: così per il lavoro a domicilio è consentito rimodulare le tutele previste nel 1973 ma non abrogarle del tutto, pena la violazione (inammissibile) dell'art. 35 Cost. Per il lavoro a tempo parziale si afferma addirittura il principio per cui, in virtù della clausola di miglior favore scritta nella Direttiva Comunitaria, il legislatore nazionale (e l'iniziativa referendaria) può introdurre innovazioni soltanto migliorative dei diritti individuali del lavoratore part-time. Perfino per i licenziamenti è stata affermata la necessità di una giusta causa e di un giustificato motivo ed una sanzione almeno risarcitoria. Certo persistono zone di ambiguità - ed in primis la sentenza sugli stessi licenziamenti offre il fianco a più di una considerazione critica: analogamente persistono motivazioni limitate al profilo tecnico della chiarezza, esauritività ed "abrogatività" del quesito (v. le sentenze su sanità, collocamento, quote associative, pensione di anzianità). Ma complessivamente si intravede un segno di novità. Il fatto è importante non solo per i contenuti specifici attribuiti ai singoli diritti sociali bensì anche per il ruolo che la Corte Costituzionale ha voluto assegnare a Poteri e Istituzioni. Ha affermato innanzitutto i limiti naturali del referendum: esso può essere abrogativo del tutto o anche solo parzialmente. Il referendum può dunque manipolare il testo legislativo, ma non può stravolgerne il significato mediante una capziosa forbiciata "a macchie di leopardo".

segue a pagina 4

1000

Sono i nuovi ispettori chiesti dal sottosegretario al Lavoro Adolfo Manis. Obiettivo, potenziare l'attività di vigilanza anti infortunistica

55000

È il costo in miliardi (dati 1998) per la società e per le casse dello Stato derivante dalle conseguenze provocate dagli infortuni sul lavoro

24

Erano gli anni di Nadir D'Este operaio edile della Amil di Marghera morto a Carmignano, Padova, mentre era impegnato in lavori di bonifica ambientale

89

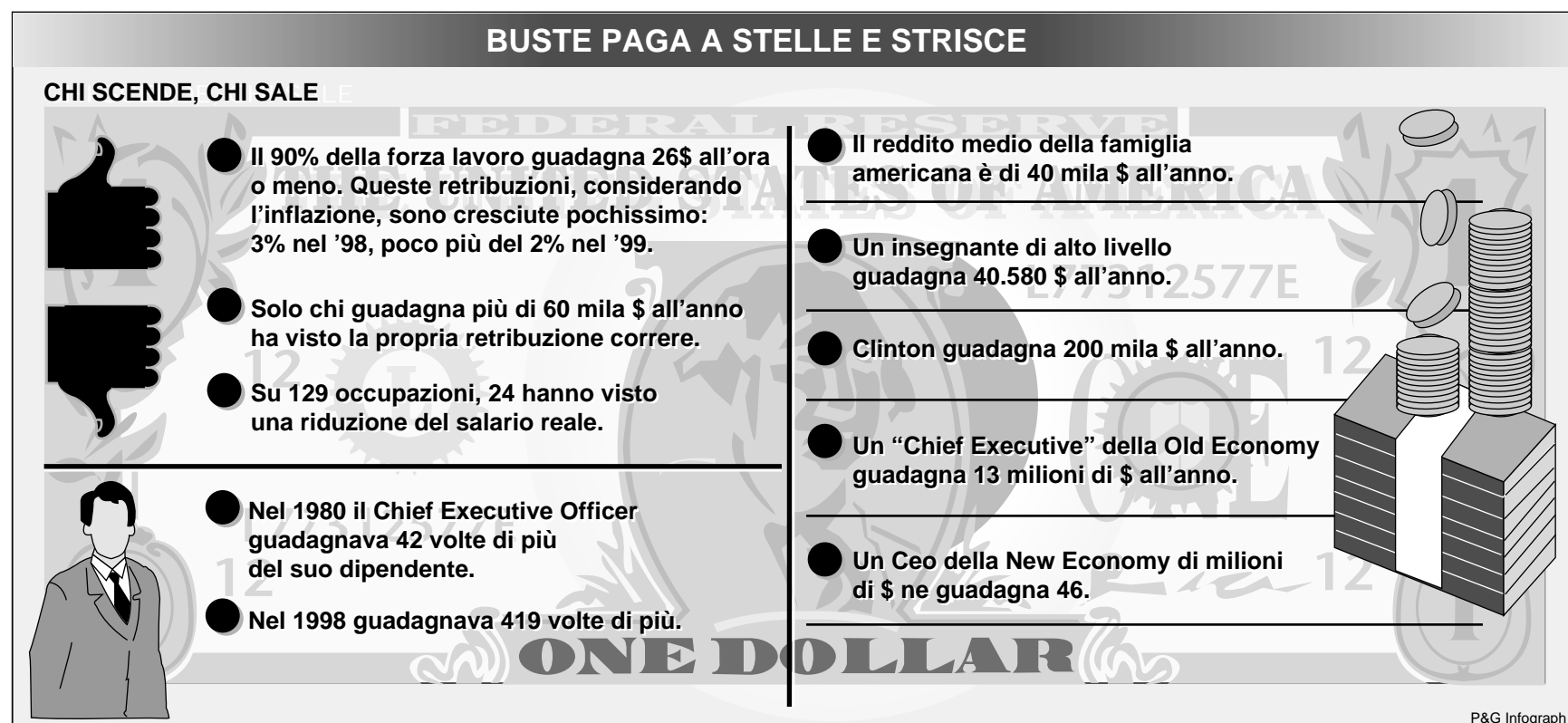
Erano gli anni di Onorina Comoglio, morta in seguito ad un infortunio nei pressi di Chivasso (To) mentre era intenta in lavori agricoli

7000

Sono i posti di lavoro creati nel Mezzogiorno tra il dicembre '99 e il febbraio 2000 attraverso il meccanismo dei crediti di imposta

200

Sono le operatrici meccanografiche licenziate in provincia di Bari dal gruppo romano Cni, Consorzio nazionale informatico



## Il caso

*Agli aumenti in busta paga preferiti le stock-option e i contributi per college, piscine e palestre. Intanto tra le retribuzioni cresce la disparità: solo il 10% vede correre il proprio reddito da lavoro*

Usa, manodopera cercasi  
Ma i salari restano al palo

DALLA NOSTRA REDAZIONE DI WASHINGTON - ANTONIO POLLIO SALIMBENI

## INFO

Retribuzioni  
a confronto

Nuovi miliardari Usa: Timothy Koogle, Yahoo, 1,7 miliardi di dollari e Steve Case di America Online, 1,1 miliardo. Il compenso giornaliero di Koogle è di 4,7 milioni di dollari. Il reddito della famiglia americana media è di 40 mila dollari l'anno: 110 dollari al giorno. Un insegnante ne guadagna, fino a 40.580; Clinton 200 mila; un "chief executive" della old economy 13 milioni; un Ceo della new economy 46 milioni.

**A**vete delle stock-option? Allacciatevi le cinture. Oppure cambiate lavoro, tornate alle imprese della Old Economy che sono più sicure. Sono tempi un po' terremotati quelli in cui vivono più di 12 milioni di americani e il motivo è stampato sulle prime pagine di tutti i giornali: l'altalena di Wall Street sta svalutando una parte crescente delle retribuzioni. Perché ormai le azioni delle imprese acquistate a condizioni di favore dai dipendenti o regalate come premio o in sostituzione dei classici aumenti salariali non riguardano più una fetta sottile degli «executive» e dei direttori delle vendite, ma sono diffuse nell'intera scala gerarchica delle imprese. Fino a ieri, fino a quando cioè Wall Street procedeva indisturbata verso le stelle, c'era chi rinunciava addirittura a un premio di ventimila dollari l'anno preferendo in cambio un bel pacchetto di azioni che, vendute dopo un certo periodo di tempo avrebbero fruttato almeno il triplo. Ora, invece, la parola d'ordine è tornare indietro e si comincia già a notare una fuga dal settore tecnologico, qualche direttore di sede, di vendite soprattutto, che abbandona le start-ups, le società decollate in poco tempo sull'onda del mercato e che oggi si trovano con poca liquidità e devono far fronte a un costo del denaro crescente, con scarse prospettive di trovare capitali a Wall Street con una nuova ventata di offerte pubbliche. Non ci sono dati, ci sono decine di episodi che segnalano il rischio di un vero e proprio esodo dal settore tecnologico a favore delle imprese manifatturiere e della distribuzione, i cui valori in Borsa sembrano meno soggetti a

tradimenti. Secondo alcuni economisti, Lester Thurow per esempio, siamo di fronte ai primi scricchiolii dell'impossibilità per l'economia americana di prolungare la sua «fusione fredda», un boom lunghissimo che non fornisce segni di inflazione fuori controllo (ecco il fattore radioattivo) per cui da un lato la pressione sui salari si farà sentire visto che le imprese non trovano più manodopera disponibile a lavorare, dall'altro lato chi aveva migliorato il proprio reddito grazie alla Borsa ora si trova a rimpiangere di essersi fidato troppo. Comunque vada, la novità del boom è rappresentata dall'enorme flusso di capitale che è finito nei conti bancari della middle class. Si calcola che in media ogni famiglia americana abbia aggiunto 20 mila dollari all'anno al reddito normalmente percepito. E questo in apparente contraddizione con il fatto che tutto è stato coinvolto dal boom economico, eccetto le retribuzioni. Nell'ultimo Beige Book della Federal Reserve, il rapporto che illustra le condizioni del mercato del lavoro e dei salari negli Stati Uniti, arriva in effetti a questa conclusione: in uno dei mercati del lavoro più «fratelli» della storia economica americana, nel quale come ripete il segretario al Tesoro Lawrence Summers sono le imprese a cercare e corteggiare i lavoratori e non il contrario come è sempre accaduto, non si è verificato ciò che i manuali di economia spiegano e che la storia insegna: aumenti sostanziosi delle retribuzioni. Episodi non ne mancano. A St. Louis e Minneapolis mancano assistenti per bambini, a Kansas City non si trovano camerieri e operatori

al computer. A Minneapolis nel 1999 le retribuzioni sono aumentate fra il 2 e il 4%, a Kansas City nei primi tre mesi c'è stato solo un lieve scostamento rispetto all'anno scorso. Il motivo per cui non esiste una rincorsa salariale sono diversi e primo fra tutti la tendenza a pagare i dipendenti con stock-option, contributi per il college, miglioramenti dei pasti, le tessere per piscina e palestra. «I salari sono l'ultima soluzione per le imprese» sostiene Daniel Mitchell, professore di management all'Università di California a Los Angeles. Prima guardano a tutto il resto, reclutano nuovo personale, lo formano, poi si arriverà agli aumenti secchi della retribuzione. Anche per questo il costo del lavoro è stabile e la do-

ve le retribuzioni aumentano, gli incrementi di produttività sono talmente elevati da non trasferirne gli effetti sui prezzi. Il secondo motivo di assenza di rincorsa salariale è la debolezza dei sindacati, che rappresentano solo il 14% della forza lavoro. La disoccupazione ai minimi storici potrebbe offrire loro la possibilità di «flettere i muscoli», ma ci sono troppe controindicazioni a

questo gioco si inserisce un fattore psicologico decisivo: l'incertezza. Non è John Sweeney, il leader dell'Afl-Cio a dirlo, ma Alan Greenspan, presidente della Federal Reserve. Ora che sono noti i dati complessivi del 1999 ci si domanda legittimamente non quanto sono cresciuti i salari in America, ma perché sono cresciuti così lentamente. Per quasi tutti coloro che guadagnano 26 dollari all'ora o meno, cioè il 90% della forza lavoro, nel 1999 la retribuzione è cresciuta di pochissimo rispetto all'anno precedente se aggiustata con l'inflazione. Negli ultimi tre anni l'incremento medio è stato del 3%, il doppio dell'inflazione nel 1998 e un po' meno nel 1999. Solo chi guadagna 65 mila dollari l'anno (130 milioni di lire), cioè il 10% della forza lavoro ha visto le retribuzioni correre. Dismal Sciences, società di consulenza aziendale della Pennsylvania, ha analizzato le paghe medie di 129 occupazioni. In 24 di queste i salari interminati reali (tolto l'incremento dei prezzi) sono diminuiti. Alcune professioni a basso valore come camerieri e impiegati d'albergo sono peggio pagate (gli impiegati d'albergo hanno guadagnato 15.520 dollari l'anno nel 1999 contro 16.100 nel 1991), ma anche alcune professioni alte come i piloti hanno perso terreno: 78.880 dollari contro 79.900. Solo i medici possono vantare un incremento di quasi il 50% in nove anni. Secondo il capo economista Mark Zandi i salari della New Economy sono trainati da aumenti molto elevati, quelli della Old Economy sono contenuti. Motivo: i manager sarebbero meno disposti a concessioni salariali vista la debolezza dei sindacati. Come è stato possibile allora che i redditi reali siano aumentati come da almeno due decenni non accadeva? Sono aumentati perché nutriti da Wall Street che non è stata solo la valvola di sfogo, una specie di «carta di credito» senza limiti di spesa per anni e anni, per i ricchi, ma anche per la middle class. E sono aumentati perché è aumentata la platea della manodopera disponibile con il ritorno in massa delle donne nel mercato del lavoro. L'altra novità del decennio è costituita dalla disparità dei redditi. Uno dei metri per misurarla è la differenza tra la retribuzione dei «chief executive officer» e il tipico lavoratore dell'industria manifatturiera. Nel 1998 il Ceo americano medio guadagnava 419 volte più del suo dipendente. Nel 1980 guadagnava solo 42 volte di più. Il sindacato Afl-Cio ha allestito un sito ([www.paywatch.org](http://www.paywatch.org)), con 3,3 milioni di contatti-anno, nel quale si possono confrontare le paghe. La New Economy ha spedito le retribuzioni dei Ceo nella stratosfera. I miliardari «puncocom» hanno accumulato fortune che fanno impallidire quelle dei vecchi «executive». Nel 1992 Clinton arrivò alla Casa Bianca parlando spesso del divario delle retribuzioni. Adesso il tema del «giusto compenso» è scomparso dalla scena.

