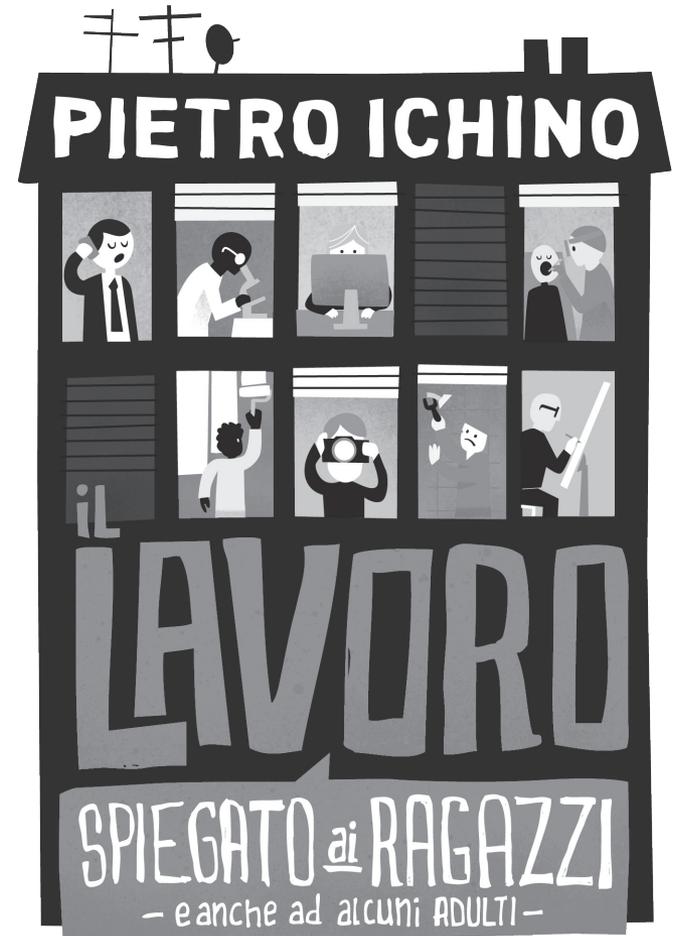


SPIEGATO ai RAGAZZI



MONDADORI

*Se si escludono istanti prodigiosi e singoli
che il destino ci può donare,
amare il proprio lavoro [...]
costituisce la migliore approssimazione
alla felicità sulla terra.*

Primo Levi, *La chiave a stella*, 1978

www.ragazzi.mondadori.it

Illustrazioni di Federico Mariani

© 2013 Arnoldo Mondadori Editore S.p.A., Milano, per il testo e le illustrazioni
Prima edizione ottobre 2013
Stampato presso ELCOGRAF S.p.A.
Stabilimento di Cles (TN)
Printed in Italy
ISBN 978-88-04-61353-4

CHE COS'È IL LAVORO?

- 1. Che lavoro farò da grande?

Forse sarà uno dei lavori che oggi vediamo svolgere intorno a noi, forse no.

Certo, tra vent'anni ci saranno ancora i barbieri, gli idraulici, gli insegnanti, i medici e gli avvocati. Ma potrebbero ridursi a un numero molto piccolo i conducenti di tram, autobus e metropolitane, sostituiti da piloti automatici; gli impiegati allo sportello delle banche, sostituiti dal bancomat e dai servizi via internet; il personale delle imprese addetto a funzioni amministrative, sostituito dai computer; e anche gli operai di fabbrica, dal momento che il lavoro manifatturiero tende e tenderà sempre più a essere sostituito dai robot o a spostarsi in altre regioni del globo: soprattutto in estremo oriente, in India, in Africa (§ 16).

Quelli che non spariranno, ma anzi sono destinati ad aumentare, saranno i lavori di servizio alla famiglia, alle

singole persone, in particolare ai minori e ai non autosufficienti, alle comunità locali: assistenti sociali, puericultrici, artigiane, intrattenitori, infermieri, fisioterapisti, accompagnatori, agenti di polizia, e così via. In Italia, oggi, le persone che si dedicano a questi servizi sono molto meno numerose rispetto agli altri Paesi del centro e nord-Europa.

Nei Paesi scandinavi, per esempio, quando una donna aspetta un bambino i servizi sociali mobilitano diverse persone, per accertare se l'abitazione è adatta ad accogliere il neonato, per trovare una soluzione quando l'abitazione non lo sia, per programmare con la madre i servizi di assistenza che andranno attivati subito dopo il parto. Una mobilitazione analoga si verifica quando una famiglia informa i servizi sociali di avere una persona disabile o anziana in parte o del tutto non autosufficiente, che quindi ha bisogno di essere accudita. Tutti questi servizi richiedono un notevole numero di lavoratori, che in quei Paesi vengono assunti, addestrati e retribuiti dallo Stato o dalle comunità locali.

In Italia, invece, tutta o quasi l'assistenza alla madre e al neonato, oppure al disabile o anziano non autosufficiente, ricade sulla famiglia e viene per lo più svolta – in modo non professionale, quindi meno efficiente, e senza retribuzione – da nonni, genitori e figli, a seconda dei casi.

Rispetto all'Italia, nel nord-Europa vengono attivati molti più posti di lavoro anche per altri servizi di interesse sociale, come biblioteche, centri sociali, servizi

di assistenza nel mercato del lavoro, gestione e pulizia dei bagni pubblici e dei giardini comunali, sorveglianza contro gli atti di vandalismo e così via. Poiché l'Italia è arretrata rispetto a questi Paesi, e tende a fare le stesse cose ma con uno o due decenni di ritardo, è probabile che anche da noi nel prossimo futuro aumenterà la domanda di lavoro per quei servizi.

Forse aumenterà anche il numero degli insegnanti, se gli sviluppi della telematica non produrranno un effetto contrario in questo campo. Perché non c'è limite al bisogno di istruzione, non solo per i giovani ma anche per gli adulti; è possibile, tuttavia, che in futuro questo bisogno sarà soddisfatto sempre più largamente mediante corsi registrati o trasmessi via internet, che consentiranno a professori o istruttori scelti tra i migliori di raggiungere un numero più alto di persone.

C'è poi una categoria importantissima di lavori che non rischiano affatto di sparire, ma al contrario aumenteranno molto: quella dei lavoratori **creativi**, dei **ricercatori scientifici** o **di mercato**, degli **inventori** o **progettisti** di nuovi prodotti, di nuovi servizi, o di nuovi modi per organizzarli, produrli e venderli. Per esempio, il settore informatico, quello delle bioscienze, e quello dei servizi forniti via internet negli ultimi due decenni hanno visto un aumento progressivo degli addetti; e secondo gli esperti questa tendenza è destinata a continuare. Il dubbio, però, è: la richiesta di queste figure professionali crescerà anche in Italia o soltanto nelle zone del mondo dove

è aumentata negli ultimi vent'anni? Rispetto ai Paesi più avanzati, oggi in Italia creativi, ricercatori, inventori sono molto meno richiesti di quanto potrebbero, se il nostro Paese si allineasse a quelli del centro e nord-Europa. E questo è un male grave, perché le zone del mondo dove si concentrano più lavoratori di questo genere sono quelle dove c'è più domanda di lavoro anche in altri settori e categorie professionali, dove circola più ricchezza e dove tutti gli indici di benessere sono più alti.

Fortunati i giovani che riescono a inserirsi in questa categoria e sono abbastanza mobili per spostarsi là dove questo genere di lavoro è richiesto. Per gli altri, comunque, il lavoro non mancherà, a patto che all'uscita dalla scuola ci sia un buon servizio di orientamento, qualcuno che li aiuti a individuare con precisione le proprie attitudini e li informi bene sulle occasioni di lavoro a cui possono aspirare e sui percorsi di formazione e addestramento necessari per coglierle (§ 20, 57).

• 2. Ma è proprio necessario lavorare?

Dobbiamo lavorare per produrre ciò che serve per vivere. Ma il lavoro è anche necessario a ciascuno di noi per realizzare ed esprimere la propria personalità. È fonte di fatica, ma anche di felicità: Primo Levi, in un suo bellissimo libro dedicato al lavoro, *La chiave a stella*, scrive: «Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci

può donare, amare il proprio lavoro [...] costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra».

Per questo la Costituzione della Repubblica italiana (articolo 4) non parla soltanto di un *dovere* di lavorare, ma anche di un *diritto* al lavoro: è il diritto a realizzare compiutamente, anche per mezzo del lavoro, la propria personalità. Altrimenti, se il lavoro fosse utile a chi lo svolge soltanto come fonte di reddito, la Costituzione avrebbe menzionato soltanto il diritto a un reddito sufficiente per il mantenimento proprio e della propria famiglia.

• 3. La Repubblica italiana è “fondata sul lavoro”: cosa vuol dire?

La Repubblica è “fondata sul lavoro” in quanto assume come proprio valore fondamentale il contributo che ciascun cittadino dà al benessere collettivo: in questo si esprime il rifiuto di tutti i privilegi riservati a una determinata “casta”, o classe sociale. Per esempio, nei secoli passati un tipico privilegio delle classi dominanti consisteva nel non dover lavorare: i signori vivevano del lavoro dei loro contadini e dei loro servi. L'articolo 1 della Costituzione dichiara, invece, che la Repubblica italiana vive della capacità della persona umana – di *qualsiasi* persona, anche di quella più umile e meno dotata – di aprirsi al rapporto di cooperazione con i propri simili, di porsi al servizio del prossimo.

- 4. Che cosa intende, di preciso, la Costituzione italiana, con il termine “lavoro”?

Si tratta di un concetto molto ampio. Per capirlo, bisogna leggere l'articolo 1 insieme al 4, che garantisce al cittadino la più ampia **libertà di scelta circa il modo in cui può rendersi utile** al Paese. Devono intendersi dunque come “lavoro”, nel senso degli articoli 1 e 4 della Costituzione, non soltanto tutte le figure tradizionali del lavoro dipendente e di quello autonomo, ma anche l'attività dell'imprenditore che valorizza il lavoro altrui, e qualsiasi altra attività umana, purché in qualche modo «concorra al progresso materiale o spirituale della società». Per esempio, è a pieno titolo “lavoro” su cui la Repubblica italiana si fonda anche quello di milioni di volontari, desiderosi soltanto di porsi gratuitamente al servizio del prossimo; il lavoro casalingo e quello dell'allevamento dei figli da parte dei genitori; il lavoro dello scrittore, del pittore o del musicista, anche quando essi non si curino di vendere i frutti della propria arte; la meditazione e la preghiera del monaco, che non sono – o almeno non dovrebbero essere – oggetto di mercato. Tutte queste attività «concorrono al progresso materiale o spirituale della società, cioè a far stare meglio le persone, a rendere migliore il mondo che ci circonda».

UN SALTO INDIETRO NEL TEMPO

- 5. Quando nasce il lavoro?

Fin dalle origini dell'umanità, per nutrirci e proteggerci dalle intemperie o dalle aggressioni abbiamo dovuto svolgere attività che possiamo considerare “lavoro”: andare a caccia, raccogliere frutti dagli alberi, forgiare i primi attrezzi e le armi, costruire i primi ripari, provvedere a qualche indumento rudimentale. All'inizio, ciascuno “lavorava” soltanto per sé. Poi, pian piano, abbiamo incominciato a specializzarci: ciascuno ha puntato su ciò che sapeva fare meglio, scambiando il frutto del proprio lavoro con ciò che aveva da offrire chi sapeva fare un'altra cosa. Per esempio, chi sapeva cacciare bene ha cominciato a barattare le prede (cibo) con chi sapeva costruire armi o utensili, oppure trasformare le pellicce degli animali cacciati (indumenti).

Con la costruzione delle prime strutture sociali sono nate le prime forme di **asservimento**: cioè, alcune persone sono state costrette a lavorare per altre, come servi o

come schiavi. Questo “lavoro servile” non era retribuito, se non con quel minimo di alloggio e alimentazione necessari per la sopravvivenza di chi lo svolgeva e dei suoi figli. Per esempio, già l’Antico Testamento racconta della deportazione e riduzione in schiavitù degli ebrei da parte degli egiziani; e i bassorilievi della Colonna Traiana (I secolo d.C.) mostrano come gli antichi romani facessero schiavi i prigionieri di guerra, per farli lavorare nelle proprie case come servi e nei campi come contadini. È accaduto così che per millenni ci siano state persone che hanno vissuto solo del lavoro di molte altre.

Oggi la schiavitù è vietata dalle leggi di quasi tutte le nazioni e dal diritto internazionale; ciononostante, in alcune regioni del mondo gli schiavi esistono ancora. In particolare, accade che in Paesi molto poveri trafficanti senza scrupoli attirino ragazze belle e povere con il miraggio di un lavoro ben retribuito in Paesi più ricchi, per poi costringerle con violenza e minacce a prostituirsi, appropriandosi dei proventi di questa attività.

• 6. Quando si comincia a parlare di “pagare la mercede all’operaio”, ovvero: quando nasce lo stipendio?

Nel millennio che precede la nascita di Cristo abbiamo notizia anche di una forma di lavoro più evoluta: il **lavoro retribuito**, cioè quello per il quale il lavoratore ri-

ceve una paga. Per esempio, il diritto greco e il diritto romano dei secoli immediatamente precedenti e successivi all’anno zero ben conoscono, accanto al lavoro degli schiavi, anche il lavoro svolto in cambio di una retribuzione, sulla base di un contratto fra le due parti. Già negli ultimi secoli prima della nascita di Cristo il diritto romano distingue due possibili tipi di contratto: quello che ha per oggetto una singola “opera” ed è per lo più svolto da un artigiano (per esempio: la confezione di un abito, oppure la decorazione di una parete della casa); e quello che ha invece per oggetto l’attività continuativa di una persona al servizio di un’altra, come l’istitutore ingaggiato in modo permanente per istruire uno o più studenti, oppure l’amministratore incaricato di gestire i beni di una persona facoltosa: è questo il cosiddetto contratto “di opere”. E nella Bibbia leggiamo precise indicazioni in proposito: «Il salario del bracciante al tuo servizio non resti la notte presso di te fino al mattino dopo» (*Levitico*, 19, 13), dove si stabilisce che la paga per un lavoro deve essere data al lavoratore a fine giornata e non più tardi. «Non defrauderai il salariato povero e bisognoso, sia egli uno dei tuoi fratelli o uno dei forestieri che stanno nel tuo paese, nelle tue città; gli darai il suo salario il giorno stesso, prima che tramonti il sole, perché egli è povero e vi volge il desiderio» (*Deuteronomio*, 24, 14-15); «Guai a chi [...] fa lavorare il suo prossimo per nulla, senza dargli la paga» (*Geremia*, 22, 13).

Il lavoro retribuito, dunque, esiste già molto prima del-

la rivoluzione industriale del XVIII e XIX secolo. E già molto prima della rivoluzione industriale nasce una prima forma di *diritto del lavoro*, fondato sui principi del diritto civile comune. Risalgono al XIV e XV secolo, per esempio, le prime raccolte di sentenze – cioè decisioni prese da giudici – in materia di retribuzione di operai, braccianti e domestici ingaggiati dai signori dell'epoca.

Questo significa che già allora qualche lavoratore litigava con il datore di lavoro che non pagava il dovuto, e talvolta aveva la possibilità di rivolgersi a un giudice per ottenere giustizia. Fatto sta che le sentenze negli anni si sono accumulate, hanno potuto essere raccolte e riordinate in volumi – i cosiddetti “repertori di giurisprudenza” – utili come guida per risolvere nuove controversie tra padroni e dipendenti.

• 7. Il lavoro agricolo e la mezzadria

Fino a due secoli fa più di tre quarti degli italiani si mantenevano con il lavoro agricolo. Questo poteva essere svolto “in proprio”, dal contadino che era riuscito a comprare un po' di terra, oppure in forma di lavoro retribuito, dal bracciante alle dipendenze di un contadino o di un proprietario terriero. In altre parole, i pochi che possedevano la terra, ma non avevano in famiglia abbastanza braccia per coltivarla, o potevano permettersi di non lavorare, ingaggiavano chi poteva lavorare ma non aveva terra.

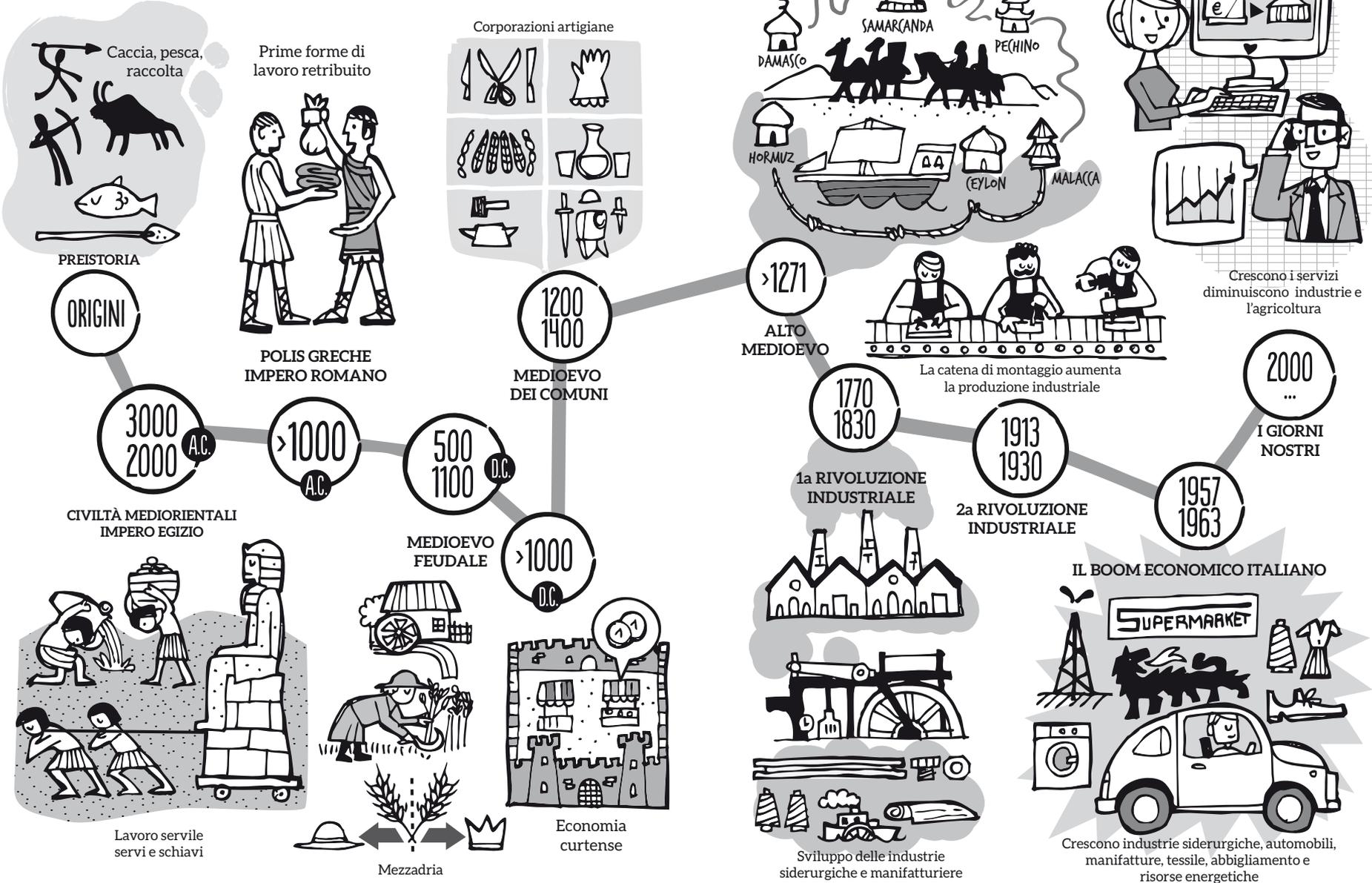
Un'altra forma di lavoro retribuito che è venuta diffondendosi in Europa nel corso del Medioevo è quella che vede il grande proprietario terriero assegnare una determinata porzione della proprietà al contadino, con il compito di coltivarla, tenendo per sé metà del prodotto e consegnando l'altra metà al proprietario stesso (da questo uso deriva il nome di *mezzadro* con cui si indica il contadino titolare di questo contratto). La metà di cui gode il padrone costituisce la *rendita* agraria, ovvero un beneficio che non è da lui guadagnato con il proprio lavoro, ma acquisito soltanto per il fatto di essere proprietario della terra.

• 8. L'economia curtense: un'economia “a chilometro zero”

La parola “curtense” ha la stessa radice di “corte, cortile”: con questo termine si indica il modello di economia – assai diffuso in Europa nell'alto Medioevo – basato soltanto su scambi di beni prodotti tutti dentro o intorno a una “corte”.

Nel Medioevo la gente si spostava molto meno di quanto accada nell'era moderna. Gli unici a viaggiare, nei secoli bui che hanno fatto seguito al crollo dell'Impero romano, erano i pochissimi studiosi (i *clerici vagantes*) che cercavano i libri nelle rare biblioteche esistenti e aspiravano ad ascoltare le lezioni dei professori nei cenacoli dove si insegnavano il diritto o la medicina. Solo con le Cro-

COME SI È EVOLUTO IL LAVORO FINO AD OGGI



ciate, insieme agli eserciti cristiani che andavano a fare la guerra ai musulmani nel vicino Oriente, cominciano a viaggiare alcuni mercanti. Ma per l'intero millennio che va dalla caduta dell'Impero romano alla fine del XIV secolo il modello dominante in Europa è quello dell'economia curtense, cioè di un'economia basata quasi esclusivamente sugli scambi tra contadini e artigiani gravitanti intorno a una "corte", a un castello signorile, a un monastero o a una piccola città. Il contadino portava periodicamente al mercato i frutti del proprio campo, del proprio orto, della propria stalla, l'artigiano i prodotti della propria bottega, e tutto si risolveva nello scambio tra quei beni, realizzati dentro il perimetro di una zona molto ridotta. Si muovevano poco anche i monaci che nei loro monasteri svolgevano il lavoro – prezioso per l'umanità futura – di custodire, riparare e copiare i volumi in cui erano racchiusi i tesori culturali della civiltà antica.

Oggi accade di sentir parlare di un'economia agricola "a chilometro zero" – nella quale gli alimenti si producono in luoghi molto vicini a quello in cui vengono acquistati e consumati – come di un modello da contrapporre all'"economia globalizzata", nella quale è normale che si consumi in Europa, per esempio, frutta prodotta in America Latina o in Medio Oriente. Bene: l'economia curtense era per davvero "a chilometro zero"; ma era un'economia incommensurabilmente più povera rispetto a quella in cui viviamo oggi, pure in un periodo di recessione come quello che attraversa l'Italia. L'infir-

mità varietà dei prodotti che troviamo sugli scaffali dei nostri supermercati non sarebbe neppure pensabile senza la specializzazione produttiva di migliaia di siti in giro per il mondo, e senza la possibilità degli scambi internazionali e del trasporto delle merci a centinaia o migliaia di chilometri di distanza.

• 9. Come si entrava nel mondo del lavoro nel Medioevo?

Nel Medioevo i regolamenti comunali e le sentenze dei giudici riconoscevano un rapporto di lavoro particolare, l'apprendistato: era il rapporto con il quale un artigiano – cioè il piccolo imprenditore che svolge un'attività manifatturiera in cui è personalmente impegnato egli stesso: per esempio un fabbro, un maniscalco, un falegname, un sarto, un artista, un mugnaio – prendeva alle proprie dipendenze un garzone di bottega, offrendogli in cambio del suo lavoro soltanto alloggio, vitto e addestramento, più raramente anche una modestissima paga. In tutta Europa questo rapporto di lavoro ha costituito per secoli la tipica porta d'ingresso per i giovani nelle attività artigiane e manifatturiere. Poteva durare anche molti anni. Si tratta di un tipo di contratto largamente utilizzato ancora oggi, nell'ambito di regole che ne limitano la durata, vietano lavori pesanti e mirano a garantire che gli apprendisti possano apprendere davvero un mestiere.

Nel Medioevo accadeva spesso che gli artigiani di una certa zona si riunissero in associazione: innanzitutto per pesare di più come categoria nella vita della città (“l’unione fa la forza”). Inoltre, per organizzare forme di solidarietà tra di loro (le prime forme di sicurezza sociale: spesso gli associati si impegnavano ad aiutarsi a vicenda in caso di malattia grave); per limitare la concorrenza reciproca concordando tariffe minime, cioè impedendo che qualcuno potesse svolgere il mestiere facendosi pagare meno degli altri per avere più clienti, e stabilendo chi poteva cominciare a svolgere il mestiere in proprio e chi no. Nascevano così le **corporazioni**, che in molti casi riuscivano a imporre un divieto di esercitare la specifica attività artigianale a chi non fosse stato ammesso come socio. Così, l’apprendista che aveva imparato il mestiere non poteva mettersi in proprio facendo concorrenza al proprio padrone, finché la corporazione non l’avesse riconosciuto come artigiano indipendente.

Era questa – **la corporazione** – una prima forma di organizzazione in cui si manifestava anche l’autodifesa di un gruppo di lavoratori “regolari” (quelli che oggi chiamiamo gli *insiders*) contro la possibile concorrenza di nuovi lavoratori, come i giovani che vorrebbero avviare un’attività nello stesso settore, o persone che provengono da altre zone (i cosiddetti *outsiders*). Per questo oggi si indicano come “corporative” le posizioni di chi difende gli interessi di un gruppo determinato di lavoratori e/o imprenditori contro l’interesse generale alla

libera concorrenza, nelle situazioni in cui questa possibilità di competizione porta invece a un aumento delle occasioni di lavoro, a un miglioramento della qualità e a una riduzione dei prezzi di beni e servizi.

• 10. La rivoluzione industriale e la nascita della fabbrica moderna: come cambia il lavoro?

Nel corso del XVIII e XIX secolo si diffonde in Europa, fino a diventare la forma dominante di lavoro, la figura dell’imprenditore dotato di un capitale materiale (l’insieme delle macchine necessarie per produrre una determinata merce) che ha la possibilità di vendere i propri prodotti in un raggio molto più ampio rispetto a quello entro cui si operavano gli scambi nell’economia curtense. L’imprenditore stesso assume alle proprie dipendenze operai più o meno numerosi, organizzandone il lavoro nell’azienda manifatturiera. L’utilizzazione delle macchine, la possibilità di farle funzionare in continuazione, anche d’inverno o nei periodi di maltempo, la possibilità di smerciare i prodotti industriali in una zona geografica ampia, tutto questo rende il lavoro degli operai molto più produttivo, quindi più redditizio (per l’imprenditore innanzitutto, ma in qualche misura anche per l’operaio), rispetto al lavoro contadino. E anche rispetto al lavoro artigianale. Per esempio: mentre l’attività

dell'artigiano, svolta con pochi garzoni di bottega o anche senza alcun aiuto, è tipicamente limitata al servizio degli acquirenti di una determinata zona assai ristretta, quella dell'imprenditore industriale – svolta con l'ausilio di macchine sempre più evolute e con l'impiego di molti operai, in modo da aumentare enormemente la quantità della produzione – tende a rivolgersi ad acquirenti situati in un raggio sempre più ampio. Questo fa sì che, a seguito della rivoluzione industriale, i lavoratori agricoli e gli artigiani vengano per la maggior parte assorbiti nella grande fabbrica.

Agli inizi di questa vera e propria rivoluzione nei rapporti di lavoro, la fabbrica nasce isolata, come una “cattedrale nel deserto”: tutt'intorno la sola possibilità di lavoro è costituita dall'agricoltura, nella quale la capacità di lavoro delle persone è sottoutilizzata (perché il lavoro agricolo è soggetto a una lunga pausa durante l'inverno) e il lavoro stesso è meno produttivo perché interamente svolto dalle braccia umane, senza l'utilizzo di macchine. La disponibilità di questo grande “esercito” di persone sotto-occupate nei campi, tra le quali poter scegliere i propri operai senza la concorrenza di altre imprese, consente all'imprenditore industriale di tenere bassi i salari: chi non li accetta può infatti essere facilmente sostituito. L'imprenditore stesso beneficia così di una rendita. Le prime associazioni operaie nascono per contendere agli imprenditori questa rendita, anche con l'arma dello sciopero (§ 34), e per ottenere un aumento dei salari in

modo che corrispondano alla produttività effettiva. Con lo sciopero – interrompendo il lavoro e impedendo ad altri di entrare a lavorare in fabbrica – i lavoratori riescono a costringere l'imprenditore a contrattare aumenti di paga e l'impegno a non assumere nessuno per una paga inferiore. Cominciano così a diffondersi i contratti aziendali “di tariffa”, con l'obbligo per gli imprenditori di rispettare le tariffe stabilite nel trattamento dei singoli operai: fra le altre cose, il contratto prevede una paga oraria minima, un orario massimo di lavoro, il diritto del lavoratore a non essere licenziato se si deve assentare dal lavoro per una malattia, e altre clausole di questo genere.

• 11. Che cos'è la catena di montaggio?

Esattamente cent'anni fa l'industriale statunitense Henry Ford (1863-1947), ispirandosi alle teorie del connazionale Frederick Taylor (1856-1915), organizza la produzione dell'automobile nel proprio stabilimento di Detroit secondo un modello che avrà poi molta fortuna nell'industria manifatturiera in tutto il mondo, caratterizzando lo sviluppo economico per tutto il XX secolo.

Questo modello organizzativo è fondato sullo studio attento delle operazioni affidate agli operai per il montaggio dell'autovettura, sulla loro suddivisione in gesti semplici che possano essere appresi e ripetuti velocemente, sulla selezione degli operai in base alla loro attitudine alla pre-

stazione di lavoro così suddivisa. Proprio nel 1913 nella fabbrica Ford si inaugura la prima “catena di montaggio”, costituita da una serie di piattaforme collegate tra loro – in “catena”, appunto – sulle quali sono collocate le auto da montare; la catena viene fatta scorrere a una velocità studiata in modo che ogni operaio possa compiere l’operazione che gli è affidata nel tempo in cui la singola auto passa dalla sua posizione a quella successiva. Questo sistema consente di ridurre il tempo complessivo di montaggio di una vettura da venti ore a un’ora e mezza, realizzando così la produzione di massa di un bene fino ad allora riservato ai più ricchi.

Si può dire, dunque, che la catena di montaggio è stata la premessa perché anche gli operai potessero acquistare le auto che producevano; ma va detto anche che questo metodo di organizzazione della produzione ha reso molto più ripetitivo e monotono il lavoro operaio (motivo per cui oggi quel modello sarebbe in contrasto con la direttiva europea sulla protezione della salute e del benessere dei lavoratori nelle aziende, recepita in tutti i Paesi dell’Unione: § 59) e ha consentito all’imprenditore di controllare i tempi di produzione in modo molto più stringente.

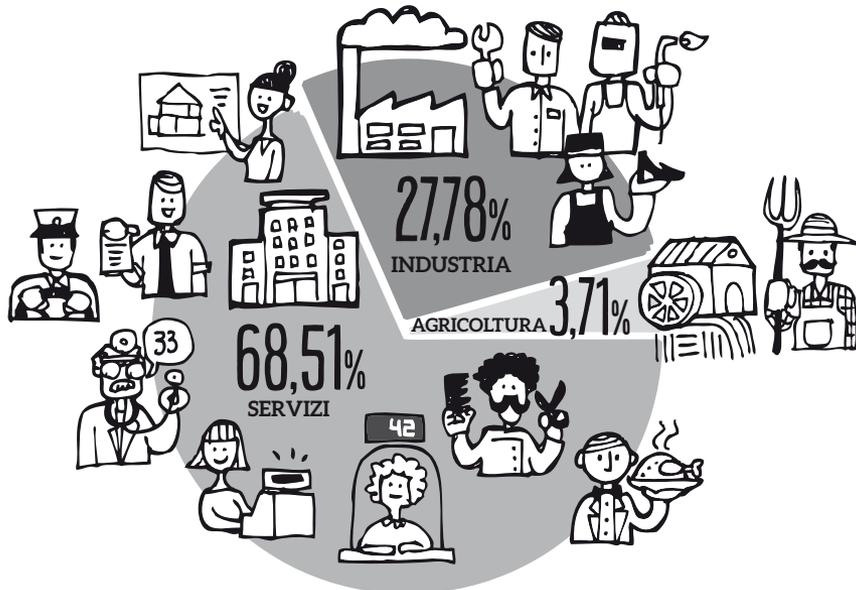
La critica più corrosiva del metodo della catena di montaggio è stata espressa negli anni ’30 nel film *Tempi Moderni* di Charlie Chaplin, una delle opere cinematografiche più famose di sempre, che denuncia – narrando le disavventure dell’operaio Charlot – gli aspetti più disumani di questa nuova forma di organizzazione del lavoro.

VENIAMO AI GIORNI NOSTRI

• 12. Perché si dice che oggi viviamo in una società post-industriale?

Alla fine degli anni ’50 i lavoratori italiani erano per la maggior parte impiegati in imprese industriali e meno di un terzo in imprese del settore terziario, cioè nel commercio (l’attività di vendita di prodotti alimentari, o di vestiti, o di giocattoli) e nei servizi (un’attività di pulizia delle strade o delle case, quella dell’elettricista, oppure il servizio postale). Oggi i lavoratori italiani sono impiegati per più di due terzi (68,5% nel 2012) in imprese del settore del commercio e dei servizi e soltanto per poco più di un quarto (27,8%) in imprese industriali.

Questo mutamento è in parte dovuto al fatto che molti servizi, gestiti internamente dall’impresa industriale negli anni ’50 e ’60, sono stati in seguito affidati a imprese specializzate: per esempio, un tempo la fabbrica di automobili aveva al proprio interno anche i tecnici progettisti, o quelli che collaudavano le auto, mentre oggi



OCCUPATI PER SETTORE DELL'ATTIVITÀ ECONOMICA - 2012

queste attività vengono sempre più frequentemente affidate a imprese esterne, che sanno fare solo quello ma sanno farlo molto meglio.

Se oggi ci sono molti più lavoratori impiegati nel settore del commercio e dei servizi, però, ciò è dovuto anche al fatto che in molti casi la produzione industriale si è spostata in altre parti del mondo, in Paesi dove la manodopera operaia costa meno (come in Cina, in Malesia, o in Brasile); e in parte al fatto che le nuove tecnologie consentono di far fare alle macchine, ai robot, quello che in precedenza ve-

niva fatto fare alle persone. Per esempio, nel nuovo stabilimento di Pomigliano della Fiat tutte le operazioni di saldatura e verniciatura – le più pericolose per la sicurezza e la salute degli addetti – vengono svolte da 600 robot. Ed è un bene: basti considerare che in quella nuova fabbrica sono stati azzerati gli infortuni sul lavoro. Però questo riduce la domanda di lavoro operaio: quello che prima facevano le persone ora lo fanno i robot; e le persone devono imparare a fare altre cose, che i robot non sanno fare. Se prima una persona con il solo diploma di scuola media inferiore poteva trovare facilmente lavoro in una qualsiasi fabbrica, ora questo è diventato molto più difficile: per trovare lavoro in Italia occorre studiare di più, e specializzarsi nel fare ciò che non può essere affidato a una macchina, tutto ciò che richiede particolare creatività, e le aziende specificamente richiedono. Questo implica che i ragazzi siano bene informati sulle occasioni di lavoro effettivamente esistenti e sul tipo di conoscenze e abilità che esse richiedono. Vedremo come proprio questo sia uno dei problemi maggiori da risolvere per far funzionare bene il mercato del lavoro italiano e combattere con efficacia la disoccupazione giovanile.

• 13. La tecnologia cambia il lavoro? Come?

Il progresso tecnologico non si è “mangiato” soltanto molte attività manuali, che nei decenni passati erano affidate alle persone e ora sono svolte dalle macchine (v. § 12); ma

anche molte attività di natura impiegatizia. Per esempio, i sistemi di video-scrittura hanno quasi azzerato nelle aziende la funzione della segretaria-dattilografa, che prima era incaricata di battere a macchina le lettere e i documenti; la possibilità di compiere prelievi di denaro contante per mezzo del sistema Bancomat e quasi tutte le altre operazioni bancarie via internet, per mezzo del computer di casa, ha ridotto enormemente il fabbisogno di impiegati bancari che lavorano allo sportello; e così via. Ora nelle fabbriche servono persone che sappiano usare il computer, controllare attraverso il computer l'attività delle macchine utensili automatiche, comunicare attraverso il computer con il resto dell'organizzazione aziendale. Negli uffici servono persone che non soltanto sappiano utilizzare il computer, per scrivere o calcolare, ma sappiano soprattutto usare internet per reperire dati, per elaborarli o farli elaborare da computer situati in altre parti del globo, per stabilire contatti e scambi di informazioni con persone nuove. E non è più indispensabile come lo era in passato lavorare tutti insieme, nello stesso luogo e nello stesso orario.

• 14. È possibile lavorare senza muoversi da casa?

Informatica e telematica consentono di svolgere a casa propria molte delle mansioni che un tempo potevano essere svolte soltanto negli uffici dell'impresa datrice di la-

voro, in stretto coordinamento spaziale e temporale con il resto dell'organizzazione aziendale. Il disegnatore può lavorare al proprio progetto, mediante un programma di *Computer Assisted Design* (CAD), attingendo dall'archivio aziendale tutti i dati necessari in tempo reale, anche senza uscire dalla propria abitazione; il redattore di un giornale o di una rivista può svolgere il proprio lavoro in giro per la città o per il mondo, restando in collegamento costante con la redazione e con il direttore della testata; e lo stesso discorso vale per una gamma sempre più ampia di mansioni. Questo consente una maggiore libertà personale nell'organizzazione del proprio lavoro, ma comporta anche un rischio di maggiore isolamento rispetto ai colleghi e consente un monitoraggio più continuativo e penetrante – per certi aspetti addirittura intrusivo – del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa. Ogni atto della prestazione lavorativa svolta per mezzo di un computer collegato con il computer aziendale può infatti essere controllato e registrato a distanza.

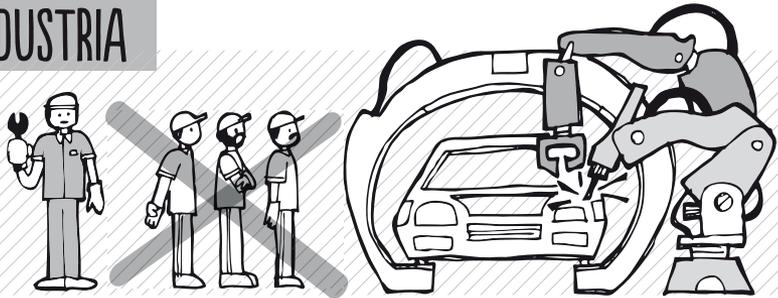
• 15. La tecnologia può creare disuguaglianze tra i lavoratori?

Gli economisti individuano, oltre a quelli di cui abbiamo già parlato, due altri effetti prodotti sul mercato del lavoro dal progresso tecnologico.

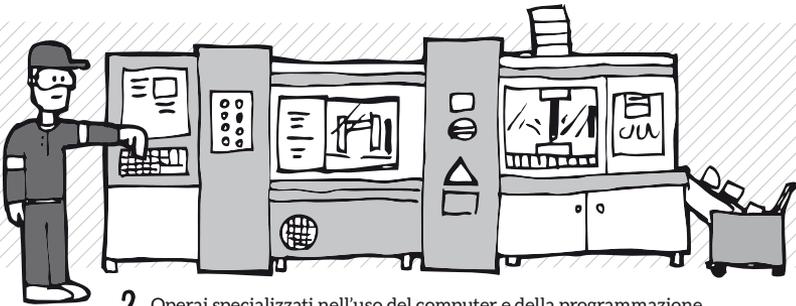
Il primo effetto consiste in un aumento della diffe-

COME È CAMBIATO IL LAVORO OGGI?

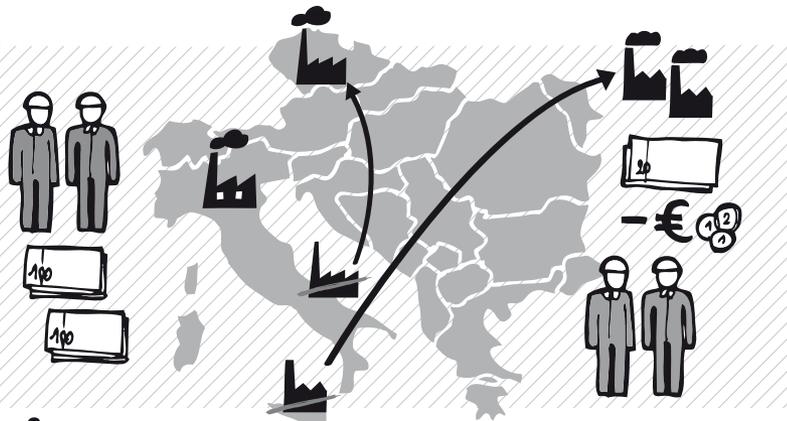
INDUSTRIA



1. Robot e macchine sostituiscono operai comuni per le operazioni più complesse o pericolose.



2. Operai specializzati nell'uso del computer e della programmazione di macchine sofisticate sostituiscono più operai comuni.



3. Alcune fabbriche vengono spostate dove la manodopera operaia costa meno.

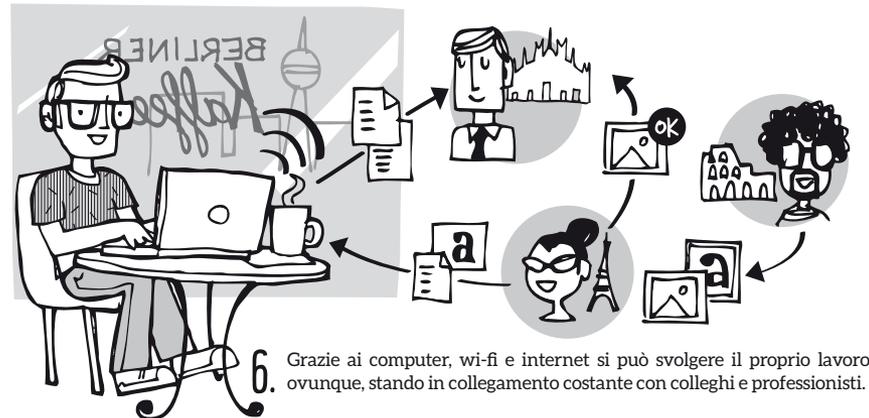


4. Dattilografe e stenografe vengono sostituite da impiegati che utilizzano computer per scrivere, calcolare, archiviare, internet per reperire dati, stabilire contatti commerciali con persone nuove anche in altri Paesi.

SERVIZI



5. Impiegati bancari vengono sostituiti da bancomat e tramite internet e home-banking è possibile effettuare operazioni bancarie, comodamente da casa. Sistemi di pagamento automatico elimineranno presto commessi, cassieri, casellanti.



6. Grazie ai computer, wi-fi e internet si può svolgere il proprio lavoro ovunque, stando in collegamento costante con colleghi e professionisti.

renza di produttività tra chi sa e chi non sa utilizzare i nuovi strumenti di lavoro. Negli anni '60 e '70 la differenza di produttività tra l'operaio ("comune" o "qualificato") più efficiente e quello meno efficiente non superava quasi mai il rapporto di due a uno: fatta 100 la produttività considerata "standard" in una azienda, l'operaio più efficiente poteva offrire una produttività 140 o 150, mentre quello meno efficiente difficilmente scendeva sotto la quota 80. Non era molto diverso il rapporto tra l'impiegato esecutivo più efficiente e quello meno efficiente. Oggi, invece, tra il lavoratore che sa usare bene il computer e internet e quello che non ha queste capacità il divario di produttività può essere cento volte maggiore. Questo si riflette, ovviamente, sulle differenze di capacità di trovare lavoro e di retribuzione. In altre parole: chi è capace di saltare sull'"autobus" del progresso tecnologico ne trae un grande vantaggio nel mercato del lavoro; chi non ne è capace – pensiamo per esempio al manovale, o al bracciante agricolo, o anche a un diplomato di scuola media, che restano privi di nozioni informatiche, di contatti con il progresso tecnologico – rischia di esserne fortemente danneggiato, di stare peggio di prima.

Il progresso tecnologico produce un altro effetto: consente di "vendere" le idee e i progetti nuovi non più soltanto nel Paese d'origine, ma in un'area sempre più vasta, che tende a coincidere con il mondo intero. Questo fa sì che il lavoro di chi è capace di scoprire, creare, in-

ventare, sia molto più produttivo e di conseguenza meglio retribuito rispetto al passato.

Siamo dunque partiti dall'"economia curtense", quella in cui tutto veniva fatto a mano e le persone disponevano soltanto di quello che poteva essere prodotto a poca distanza dalla loro casa, per passare attraverso la rivoluzione industriale, che ha consentito di produrre le cose con le macchine e farle utilizzare anche a chi vive in luoghi lontani, fino all'epoca attuale, nella quale non solo le cose prodotte in un luogo possono essere vendute in qualsiasi altra parte del mondo, ma anche le persone e le idee si muovono rapidamente, a basso costo e senza confini. È l'era della globalizzazione.

• 16. Quali sono gli effetti della globalizzazione sul mercato del lavoro?

Il progresso tecnologico consente di muoversi più rapidamente da un Paese all'altro, da un continente all'altro, non soltanto alle informazioni e alle idee (per mezzo di internet), ma anche alle persone (che dispongono di maggiori informazioni sui Paesi più lontani, e anche di viaggi aerei che costano sempre meno), e ai capitali (oggi basta un click sul computer per spostare quantità di denaro anche enormi verso qualsiasi punto della Terra). Questo fa sì che la manodopera dei Paesi emergenti possa porsi più facilmente in concorrenza con la manodopera italiana.

In due modi: con l'immigrazione verso l'Italia, come verso tutti gli altri Paesi europei (pensiamo per esempio a quanti filippini, peruviani, maghrebini vengono e restano da noi per lavorare) e con l'emigrazione verso i Paesi emergenti delle produzioni di beni o servizi che prima erano insediate in Italia (molte imprese italiane, soprattutto nel settore tessile e in quello meccanico, spostano le proprie fabbriche, per esempio, in Romania, in Slovenia, o persino in Cina, per trovare manodopera che costi di meno). Tutto ciò contribuisce ad abbassare le retribuzioni dei lavoratori italiani, soprattutto nelle fasce professionali più basse, dove la concorrenza dei lavoratori dei Paesi emergenti si fa sentire di più.

Se una persona offre in vendita un bene che ha prodotto o un servizio che ha reso, a quella persona conviene che nessun altro offra lo stesso bene o lo stesso servizio; perché l'altro potrebbe offrire allo stesso prezzo un bene o servizio migliore, oppure lo stesso bene o servizio a un prezzo più basso. Per esempio: oggi per andare in taxi dal centro della città alla stazione ferroviaria si spendono 15 euro; se chiunque potesse mettersi a fare il taxista per le strade di una città (cosa che oggi i regolamenti comunali vietano a chi non ha una specifica licenza), ci sarebbe probabilmente qualcuno che offrirebbe lo stesso servizio per 12 euro, o anche meno, col risultato che il prezzo del servizio si abbasserebbe: lavorerebbero più persone, ma i taxisti guadagnerebbero meno di quanto guadagnano oggi. Per questo la concorrenza è scomoda per chi vende

un certo prodotto o fornisce un servizio: essa costringe ad abbassare i prezzi e a migliorare la qualità del bene o servizio offerto. Questo è ciò da cui cercano di difendersi i taxisti, con il loro sistema di licenze comunali, ma che in vari modi sta accadendo alla generalità dei lavoratori italiani: almeno quelli che sono costretti a competere con i lavoratori dell'est europeo, del nord-Africa, dell'estremo oriente, dell'America Latina, e altri ancora.

Però dobbiamo considerare che la concorrenza è scomoda anche sul versante di chi compra: se aumenta il numero dei compratori di un determinato bene o di un servizio, occorrerà pagare un prezzo più alto per ottenere che il venditore venda a me invece che a un altro. Per tornare all'esempio del servizio delle auto pubbliche: se aumenta il numero delle persone che hanno bisogno di andare da piazza del Duomo alla stazione ferroviaria, ciò fa sì che gli addetti a questo servizio possano alzarne il prezzo. È vero, dunque, che la globalizzazione reca un danno ai lavoratori italiani esponendoli a una maggiore concorrenza dei lavoratori stranieri, ma è anche vero che la stessa globalizzazione potrebbe esporre anche gli imprenditori italiani a una maggiore concorrenza degli imprenditori stranieri, i quali potrebbero venire in maggior numero a investire in Italia, aumentando la domanda di lavoratori italiani e così facendo aumentare le loro retribuzioni (che sono il prezzo del loro lavoro). In altre parole: la maggiore mobilità su scala mondiale degli investimenti potrebbe compensare la maggiore concor-

renza dei lavoratori stranieri con quelli italiani, aumentando anche la concorrenza degli imprenditori stranieri con quelli italiani nel nostro mercato del lavoro. Il problema, però, è che nell'ultimo quarto di secolo l'Italia è stata molto chiusa agli investimenti stranieri. A questa chiusura hanno contribuito – insieme ad altri fattori – il malfunzionamento delle nostre amministrazioni pubbliche, in particolare di quella giudiziaria, e delle nostre infrastrutture di comunicazione e trasporto: ferrovie, strade, poste ecc. Gli investitori esteri non vengono volentieri in un Paese dove queste cose funzionano male. Ma ha contribuito a questa chiusura dell'Italia anche una nostra cultura tendenzialmente più ostile agli investimenti stranieri di quanto non lo sia la cultura dominante in altri Paesi europei.

PERCHÉ IN ITALIA È COSÌ DIFFICILE TROVARE UN LAVORO?

- **17. È vero che andiamo verso una società in cui sempre meno persone lavoreranno?**

C'è chi sostiene che andiamo verso un mondo in cui ci saranno sempre meno occasioni di occupazione per le persone. Non è così. Come abbiamo visto nella prima pagina di questo libro, è prevedibile che nel prossimo futuro in Italia aumentino le occasioni di lavoro nel comparto dei servizi alla persona, alla famiglia e alle comunità locali; e che è possibile – anche se non sicuro – che aumentino in Italia come negli altri Paesi più avanzati le occasioni di lavoro nel comparto della ricerca, dell'istruzione, dell'informatica e telematica, dei servizi in rete. Ma anche oggi, nel corso della crisi economica più grave dell'ultimo secolo, in Italia si stipula ogni anno un gran numero di contratti di lavoro, abbastanza ben distribuiti fra nord, centro e sud: più di dieci milioni di assunzioni ogni anno, di cui quattro su dieci al Nord, due e mezzo al Centro e tre e mezzo al Sud.

RAPPORTI DI LAVORO
ATTIVATI IN ITALIA

	ANNO	N° CONTRATTI
NORD	2010	4.128.632
	2011	4.091.299
	2012	4.088.246
CENTRO	2010	2.430.977
	2011	2.468.544
	2012	2.405.578
SUD	2010	3.573.730
	2011	3.644.550
	2012	3.717.008

TIPO DI CONTRATTI - 2012



Questi dati ci dicono poco sul numero dei posti di lavoro che effettivamente si sono costituiti in Italia negli ultimi tre anni, perché comprendono anche i contratti a tempo determinato (§§ 23, 26), e in particolare quelli che in certe situazioni si rinnovano per cinque, dieci o persino venti volte in un anno tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore. Sappiamo, però, che da un sesto a un quinto di questi contratti sono stati di lavoro a tempo indeterminato.

Anche in un anno di crisi gravissima come il 2012, in Italia sono stati stipulati circa 1,7 milioni di contratti di lavoro regolare a tempo indeterminato. Più di un milione e mezzo di occasioni di lavoro “buono”. Potrebbero essere molte di più; ma anche così non sono poche. Questi e altri dati ci dicono che per ogni venti persone che hanno perduto il loro posto in Italia nel 2012, si sono offerte diciannove possibilità di una occupazione diversa, delle quali tre o quattro a tempo indeterminato. Dobbiamo dunque chiederci: perché abbiamo, invece, la percezione che il lavoro sia difficilissimo da trovare, o non ci sia del tutto?

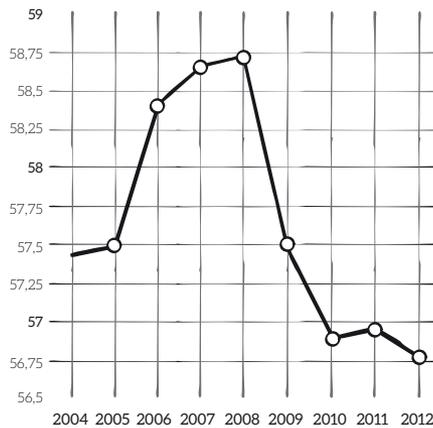
La risposta sta probabilmente nel fatto che queste occasioni di lavoro sono accessibili soltanto per chi dispone di una rete professionale, oppure di una rete familiare, o di amicizie, dove le informazioni circolano più facilmente. Queste “reti” sono, a volte, una cosa buona, come nel caso delle conoscenze che un lavoratore acquisisce nello svolgimento del suo lavoro; altre volte sono una cosa cattiva, come nel caso in cui una persona riesce a ottenere un posto di lavoro solo per effetto della raccomandazione di un familiare, o di un amico che ha le conoscenze giuste. Sta di fatto che chi non dispone di una di queste reti, in Italia, ha una difficoltà maggiore che negli altri Paesi ad accedere alle occasioni di lavoro effettivamente esistenti: percepisce il mercato dell’occupazione come un buco nero, una trappola infernale. Questa è una constata-

zione generale, che vale per quasi tutti i mestieri e i settori produttivi.

• **18. Quanti italiani lavorano e quanti vorrebbero lavorare, ma non ci riescono?**

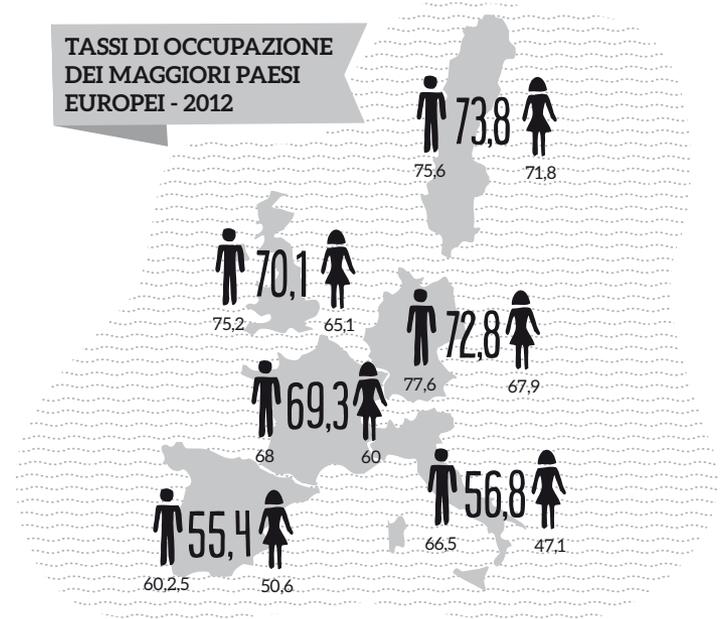
Della popolazione italiana tra i 15 e i 64 anni le persone occupate sono poco più della metà: il **tasso di occupazione** (cioè la percentuale degli occupati rispetto al totale) è stato del 56,8% nel 2012. È vero che questo tasso è diminuito dal 2008, per effetto della crisi economica; ma nel 2008, prima dell'inizio della crisi, era più alto

ANDAMENTO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA DAL 2004 AL 2012



di soli due punti (58,7%) e all'incirca lo stesso tasso si registrava nei tre decenni precedenti: era dunque anche allora assolutamente troppo basso. In altre parole, sono e sono sempre stati troppo pochi gli italiani impegnati in un lavoro retribuito.

Come si vede nell'immagine che segue, il tasso di occupazione italiano è nettamente inferiore rispetto a quello dei maggiori Paesi europei.



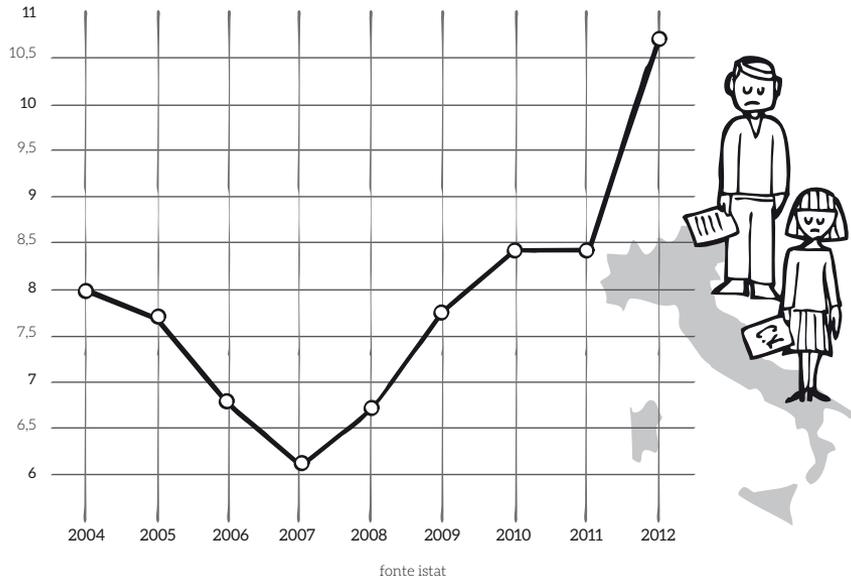
• **19. Che cos'è la disoccupazione?**

La **disoccupazione** è il fenomeno per cui una parte dei lavoratori di un Paese, cioè delle persone attive nel mercato del lavoro (quelle che hanno o cercano un'occupazione), ha perso il lavoro e ne sta cercando un altro, ma

non lo trova. Il **tasso di disoccupazione** è la percentuale di queste persone rispetto al totale della forza-lavoro di un Paese, di una provincia, o di una città.

Il tasso di disoccupazione italiano è un po' più in linea rispetto alla media europea di quanto non sia il tasso di occupazione (cioè la percentuale di persone in età di lavoro ed effettivamente occupate: § 18). Per effetto della crisi economica, negli ultimi anni il tasso di disoccupazione è cresciuto in tutta Europa; in Italia è cresciuto dal 6,7% del 2008 al 10,7% del 2012.

ANDAMENTO DEL TASSO DI DISOCCUPAZIONE IN ITALIA
DAL 2004 AL 2012



Ma in Italia si è aggravato molto di più, rispetto al resto d'Europa, il tasso di disoccupazione giovanile (cioè quello riferito alla popolazione tra i 15 e i 24 anni), che è passato dal 21,3% del 2008 al 35,3% del 2012. La disoccupazione può essere di durata breve o lunga. Si considera "di lunga durata" lo stato di disoccupazione di una persona che dura da più di un anno. In Italia 6 disoccupati su 10 sono **disoccupati di lunga durata**: molti di più, in proporzione, rispetto ai Paesi del centro e nord-Europa e agli U.S.A. Questo è grave, perché la disoccupazione di lunga durata costituisce di per sé una piaga sociale che genera povertà e che esclude le persone in modo sempre più pericoloso dal tessuto produttivo: in genere, infatti, gli imprenditori sono riluttanti ad assumere una persona che è stata disoccupata tanti anni.

Per comprendere l'importanza della distinzione fra disoccupazione di lunga e di breve durata, consideriamo il caso che segue. Il Paese A e il Paese B hanno entrambi 30 milioni di abitanti in età di lavoro e attivi nel mercato del lavoro (dai 15 ai 70 anni) e un tasso di disoccupazione del 10%; ma nel Paese A due terzi dei disoccupati sono di lunga durata, mentre nel Paese B questi sono soltanto uno su dieci. Ciò significa che, in un dato giorno, nel Paese A ci sono 3 milioni di disoccupati, di cui 2 milioni sono di lunga durata, cioè persone permanentemente escluse dal tessuto produttivo: una vera piaga sociale. Anche nel Paese B, ci sono 3 milioni di disoccupati, ma di questi solo 300.000 lo sono da più di un anno;

gli altri soffrono per lo più di un periodo di disoccupazione fino a sei mesi ogni cinque anni di lavoro: non è una piaga sociale, ma un problema facilmente risolvibile con un buon trattamento di sostegno del reddito (ovvero: indennità di disoccupazione v. § 55) e assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione (ovvero i servizi di *outplacement*: v. in proposito § 57).

Tutti gli studi di economia o sociologia del lavoro che si sono occupati della questione concordano nel rilevare che la percentuale dei disoccupati di lunga durata sul totale è più alta nei Paesi nei quali è più forte la protezione della stabilità dei lavoratori regolari (è questo un aspetto della questione sul quale torneremo più avanti, nei §§ 23-26).

• 20. Perché i giovani hanno più difficoltà degli adulti a trovare un'occupazione?

Quando una persona offre la propria collaborazione a un imprenditore, normalmente presenta un *curriculum vitae*, cioè un documento con l'indicazione degli studi compiuti e delle esperienze di lavoro svolte. L'imprenditore può quindi farsi un'idea delle caratteristiche professionali e capacità effettive di quella persona vedendo quanto ha fatto fino a quel momento ed eventualmente anche informandosi su di essa presso i datori di lavoro precedenti.

Di un ragazzo o una ragazza che non ha alcuna esperienza lavorativa, invece, è difficile accertare le caratteristiche personali e le capacità: il titolo di studio non risolve il problema e poco può essere accertato con un colloquio. È ben vero che il giovane può essere sottoposto a un periodo di prova; ma la prova, solitamente, si esaurisce entro un termine breve, insufficiente per valutare a fondo una persona; e quando può durare più a lungo, se alla fine dà esito negativo diventa fonte di un costo aggiuntivo per l'imprenditore. Questo è un primo motivo della difficoltà maggiore che i giovani incontrano al loro ingresso nel mercato del lavoro, rispetto agli adulti.

Un secondo motivo è costituito dalla loro minore conoscenza delle possibilità di occupazione esistenti. Un adulto, per lo più, ha già avuto una o più esperienze di lavoro: conosce, dunque, almeno in piccola parte le aziende della zona, quelle dello stesso settore anche al di fuori della zona, e i meccanismi del mercato. Un ragazzo che fino al giorno prima è stato soltanto a scuola o all'università non ne sa nulla. Per questo sarebbe importantissimo che ogni scuola media superiore e ogni ateneo offrisse a ciascuno studente, soprattutto nell'ultimo anno del ciclo di studi, l'opportunità di alternare periodi di studio e periodi di esperienza di lavoro in un'azienda, nella forma dello *stage*. L'**alternanza scuola-lavoro** è largamente praticata in altri Paesi europei, in particolare in Germania, ma non in Italia.

Un altro grave difetto di cui soffre il nostro Paese ri-

guarda i **servizi di orientamento scolastico e professionale**. Nei Paesi del centro e nord-Europa questi servizi prendono capillarmente contatto con ciascun adolescente che esce da un ciclo di studi, inferiore o superiore, lo aiutano a fare il bilancio delle proprie competenze, lo informano sulle opportunità di occupazione offerte dal mercato del lavoro e dei servizi di formazione e addestramento disponibili per accedervi, oppure sulle opportunità di prosecuzione degli studi e delle chances di occupazione che ciascun indirizzo scolastico o universitario probabilmente offrirà dopo il conseguimento del diploma. La maggior parte dei giovani italiani, non disponendo di un servizio efficace di orientamento scolastico e professionale, compie le scelte decisive per la propria vita di lavoro senza disporre delle informazioni necessarie, avendo quindi una visione sbagliata e fuorviante dei meccanismi del mercato del lavoro e delle possibilità che esso offre. Questa è una delle cause principali della disoccupazione giovanile, in Italia più elevata che nel centro e nel nord-Europa.

• 21. Perché i giovani italiani più bravi vanno a lavorare all'estero?

Lo chiamano *brain drain*, cioè "fuga di cervelli". Consiste nel fatto che i laureati migliori tendono a emigrare in altri Paesi, dove trovano lavoro più facilmente e guada-

gnano più di quanto accadrebbe loro se rimanessero in Italia. Questo avviene per diversi motivi.

Innanzitutto, in Italia per un giovane molto bravo è più difficile che in altri Paesi **contendere il posto di lavoro a un lavoratore adulto meno bravo**: vedremo infatti nel prossimo paragrafo come da noi sia un po' più difficile che in Francia o in Germania, e molto più difficile che negli U.S.A., sostituire un lavoratore meno bravo con uno più bravo. Chi ha un posto di lavoro fisso può stare abbastanza tranquillo: se non combina qualche mancanza davvero molto grossa, sarà assai improbabile che qualcuno più produttivo riesca a soffiarlielo. Per un nostro giovane laureato molto bravo, dunque, restare in Italia significa dover fare una "coda" più lunga per farsi assumere in un posto dove le sue capacità siano pienamente valorizzate; negli U.S.A., invece, ha molte più probabilità di essere assunto subito, perché in quel Paese c'è un mercato del lavoro molto fluido.

• 22 Quali sono i vantaggi dei mercati del lavoro "fluidi" e di quelli "densi"?

Dunque, un **mercato del lavoro fluido** è quello in cui è facile trovare un lavoro quando lo si cerca, sia che si tratti del primo ingresso nel mondo del lavoro, sia che si voglia o debba cambiare posto di lavoro perché si è perso o si rischia di perdere il precedente, o ancora, perché

si vuole migliorare la propria posizione professionale. Un altro meccanismo che favorisce il *brain drain* è questo: i cervelli migliori tendono a concentrarsi dove ce ne sono di più. Perché? Perché dove si concentrano i lavoratori migliori anche le imprese più produttive tendono a concentrarsi: si parla, a questo proposito, di **mercato del lavoro ad alta densità** (nel senso dell'alta concentrazione di lavoratori con una stessa qualifica: un mercato del lavoro può dunque essere "denso" e al tempo stesso "fluidico", nel senso precisato sopra). Ora, dove ci sono più imprese altamente produttive, e quindi più possibilità di occupazione per i lavoratori migliori, questi possono trovare più facilmente l'occupazione nella quale poter dare il meglio di sé.

Pensiamo, per esempio, alla vicenda di Roberto, giovane fiorentino laureato a pieni voti in ingegneria elettronica per le telecomunicazioni, che cerca lavoro vicino a casa, in Toscana, Umbria o Emilia; e a un certo punto riesce a trovare un'impresa che ha bisogno di un esperto informatico per la gestione di servizi alberghieri. Roberto è abbastanza contento, perché un lavoro lo ha trovato, ma non fa proprio il lavoro che gli piacerebbe di più, quello nel quale sarebbe più produttivo; quindi guadagna un po' meno di quel che potrebbe. Invece Rebecca, sua compagna di facoltà e laureata anche lei a pieni voti con una tesi sulle applicazioni informatiche nella telefonia destinata alle persone con difficoltà di udito, è andata in California, vicino a Los Angeles, dove c'è il più

grande mercato del lavoro informatico del mondo; e lì ha potuto trovare un'azienda specializzata proprio nella produzione di programmi informatici per i non udenti. Rebecca, dunque, mette a frutto proprio le sue capacità specifiche, le cose che ha studiato più da vicino e sulle quali le piace di più lavorare; così il suo lavoro produce molto più valore, e di conseguenza viene retribuito decisamente di più.

Un **secondo vantaggio** dei mercati del lavoro ad alta densità – cioè dove si concentrano molte imprese specializzate in una determinata produzione e molti lavoratori specificamente qualificati per quella stessa produzione – è che il lavoratore può passare più facilmente da un'azienda a un'altra, cercando via via quella che valorizza meglio le sue capacità. Rebecca, per esempio, dopo la sua prima esperienza lavorativa in un'azienda californiana che produce telefoni per i non udenti, ha trovato un'altra azienda specializzata in informatica musicale dove le sue capacità sono ancora meglio valorizzate. Questa maggiore facilità di cambiare azienda fa sì che Rebecca non abbia paura di perdere il posto, nel caso in cui la sua azienda fallisca, o nel caso di un litigio con un collega o un dirigente: nella regione sarà facile trovare un'altra occupazione dove le sue capacità siano valorizzate, proprio perché è un mercato del lavoro ad alta densità (qui si vede come la "densità" del mercato, nel senso in cui il termine è qui utilizzato, non solo non è incompatibile con la caratteristica della "fluidità", ma addirittura

la favorisce). Roberto, invece, se l'impresa alberghiera che lo ha assunto dovesse fallire o comunque licenziarlo, avrebbe qualche difficoltà a ritrovare un lavoro corrispondente alle proprie capacità; e dovrebbe probabilmente attendersi un lungo periodo di disoccupazione.

Un **terzo vantaggio** dei mercati del lavoro ad alta densità è che la maggiore concentrazione di lavoratori con la stessa specializzazione consente uno scambio di idee più intenso e più ricco. Rebecca, nella zona dove lavora, ha incontrato altri specialisti di informatica applicata alla musica, con i quali ha potuto confrontare le proprie esperienze professionali, acquisendo informazioni preziose per il suo lavoro e facendo maturare nuove idee. Da uno di questi incontri professionali, poi, è nato un progetto molto innovativo: Rebecca si è messa in società con altri due colleghi, con i quali ha ideato una nuovissima applicazione per la musica, l'ha brevettata e ora gestisce un'impresa sua che sfrutta il brevetto. È molto più difficile che questo accada a Roberto in Toscana, perché lì il mercato del lavoro informatico è molto meno denso che in California.

LAVORO STABILE E LAVORO PRECARIO

• 23. Che cos'è il lavoro stabile?

In tutti i Paesi del mondo oggi si distingue il **rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, cioè quello che si costituisce per durare a lungo, senza un termine prefissato, e il rapporto di lavoro **a tempo determinato**, cioè fin dall'inizio destinato a durare fino a un certo termine: un giorno dell'anno, oppure il verificarsi di un certo evento.

Per esempio: Margherita viene assunta come commessa addetta alle vendite in un grande magazzino, *a tempo indeterminato* perché si prevede che ci sarà bisogno di lei in modo continuativo; Margherita dunque potrà essere licenziata perché il grande magazzino dovrà chiudere, oppure ridurre il personale; oppure perché commetterà una grave mancanza; ma se non verrà licenziata, resterà a lavorare in quel grande magazzino fino a quando non andrà in pensione.

Aldo, invece, viene assunto nello stesso magazzino *a termine*, per sostituire una commessa che starà a casa

per qualche mese per la nascita di un suo figlio (§ 49): il rapporto di lavoro con Aldo terminerà il giorno stesso in cui la commessa rientrerà in azienda dopo il periodo di maternità.

Dalla rivoluzione industriale (§ 10) in poi, il movimento operaio si è sempre battuto per ottenere che il maggior numero possibile di rapporti di lavoro fossero a tempo indeterminato, e per limitare la facoltà dell'imprenditore di licenziare i propri dipendenti. Per esempio, con un contratto collettivo (§ 33) o con una legge si è cominciato a stabilire che il licenziamento non potesse essere intimato al lavoratore dall'oggi al domani, ma soltanto con un **preavviso** di qualche giorno o qualche settimana, in modo da dargli il tempo di cercare un altro posto. Poi si è deciso che, in caso di licenziamento, l'imprenditore fosse tenuto a pagare al lavoratore un'indennità, detta appunto **indennità di licenziamento**: questa norma ha l'effetto di generare un **costo di separazione** tra impresa e lavoratore, cosicché l'imprenditore arriva a licenziare soltanto quando proseguire il rapporto comporta per lui una perdita superiore rispetto al costo dell'indennità di licenziamento. Infine, nella seconda metà del '900, si è introdotta la regola per cui il licenziamento deve essere sorretto da un **giustificato motivo**: il lavoratore assunto a tempo indeterminato, se viene licenziato, può ricorrere a un giudice o un arbitro, il quale controlla il motivo indicato dall'imprenditore e, se lo ritiene non sufficiente per giustificare il licenziamento, condanna quest'ul-

timo a pagare un risarcimento al lavoratore, oppure alla **reintegrazione**, cioè alla ricostituzione del rapporto di lavoro, come se non si fosse mai interrotto (per la disciplina della materia oggi vigente in Italia v. § 51). Quando un rapporto di lavoro a tempo indeterminato è protetto da una di queste regole, si dice che il lavoratore è **stabile**; cioè che egli può fare affidamento sulla durata nel tempo del rapporto stesso, salvo che accadano fatti gravi che determinino il licenziamento.

• 23. Perché Carlo il gelataio può guardare al futuro con una certa tranquillità?

Quando le regole di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente si limitano a prevedere il controllo di un giudice o di un arbitro contro possibili discriminazioni ai danni della persona che lavora (per esempio: "Ti licenzio perché sei musulmano", oppure "Ti licenzio perché hai aderito al sindacato"), questo costituisce soltanto un **divieto di licenziare per motivi illeciti**, cioè vietati dalla legge: in tutti i Paesi europei è vietato licenziare un lavoratore per motivi di credo religioso, di razza, di appartenenza al genere femminile o maschile, di adesione o non adesione a un sindacato o a un partito politico, e così via. Quando invece si prevede un costo di separazione che l'impresa deve sopportare per *qualsiasi* caso di licenziamento (salvo il caso di colpa grave del lavo-

ratore), il contratto di lavoro assume in qualche misura il contenuto di una polizza di assicurazione, nella quale l'imprenditore funge da compagnia assicuratrice. Vediamo più da vicino come funziona questo meccanismo.

Sandra, gelataia, assume Carlo per aiutarla al banco di vendita, perché i clienti sono molti e lei non ce la fa a servire tutti. Carlo prepara e consegna i gelati, mentre Sandra riscuote il prezzo alla cassa e cura la contabilità del negozio, dando una mano a Carlo quando può. Lo stipendio di Carlo, più i contributi previdenziali, costa a Sandra 2.000 euro al mese; prima dell'assunzione di Carlo, quando faceva tutto Sandra, la vendita dei gelati produceva un ricavo di 5.000 euro al mese; con l'arrivo di Carlo, che consente di aumentare notevolmente le vendite, il ricavo per Sandra sale a 9.000 euro al mese: dunque Carlo all'azienda costa 2.000 euro, ma ne rende 4.000. Dopo un po', tuttavia, accade che a cento metri di distanza apre un altro gelataio: le vendite di Sandra si riducono a 6.500 euro al mese. Dunque, l'utilità del lavoro di Carlo per l'impresa di Sandra si riduce a 1.500 euro al mese (6.500 euro invece che i 5.000 che Sandra riusciva a ricavare lavorando da sola), mentre il costo del suo rapporto di lavoro resta di 2.000: questo significa che il rapporto stesso produrrà una **perdita** di 500 euro al mese (differenza tra il costo del lavoro e la sua utilità effettiva per l'impresa). A questo punto, a Sandra converrebbe licenziare Carlo: così avrebbe un maggior utile mensile di 500 euro, perché tornerebbe a produrre e vendere ge-



lati per 5.000 euro invece che per 6.500, ma eliminerebbe il costo di 2.000 euro per lo stipendio e i contributi previdenziali di Carlo. Se, però, la legge impone a Sandra di pagare a Carlo, quando lo licenzia, un'indennità pari a 20.000 euro, a Sandra può convenire non licenziarlo, sperando che prima o poi il flusso delle vendite torni a crescere, per non subire il costo di quell'indennità. Dunque, l'obbligo di pagare l'indennità di licenziamento fa sì che Sandra finisca col rinunciare a licenziare Carlo, facendosi carico della perdita di 500 euro al mese e magari proponendosi di migliorare la qualità dei gelati per battere la concorrenza. Se invece Sandra preferisce licenziarlo pagandogli i 20.000 euro, questa somma serve a Carlo per coprire il danno derivante dal licenziamento: cioè per mantenersi nel periodo necessario per trovare un nuovo lavoro.

Ipotizziamo che la riduzione del fatturato mensile della gelateria di Sandra da 9.000 a 6.500 euro non sia dovuta all'apertura di una nuova gelateria a poca distanza, ma al fatto che Carlo si è messo a lavorare più lentamente, perché ha avuto un incidente stradale che gli ha fortemente indebolito l'uso di un braccio; oppure... perché si è un po' impigrito. Anche in questo caso il costo del licenziamento induce probabilmente Sandra a non licenziarlo: sopporterà la perdita di 500 euro al mese, magari cercando di stimolarlo a lavorare di più e meglio. Ma se anche Sandra si decidesse a licenziarlo, quell'indennità di 20.000 euro consentirebbe a Carlo una maggiore sicurez-

za e tranquillità. In entrambi i casi, dunque, il contratto di lavoro ha svolto la stessa funzione di una polizza assicurativa a favore del lavoratore, accollando il rischio del "sinistro" (cioè della perdita aziendale) all'impresa.

In conclusione, le protezioni che rendono il rapporto di lavoro *stabile* hanno l'effetto di accollare all'impresa il rischio che il rapporto stesso possa proseguire in perdita, fino a che la perdita attesa non superi il costo del licenziamento: quest'ultimo costituisce una sorta di "massimale assicurativo", ovvero il rischio massimo di perdita che con il contratto l'impresa si impegna a sopportare, evitando che esso ricada sul lavoratore.

• 24. Che cos'è il conflitto *insider/outsider*?

Ipotizziamo ora che Carlo continui per molti anni a lavorare come all'inizio del rapporto e nessun concorrente venga a vendere gelati vicino al negozio di Sandra. Quest'ultima pertanto riesce a mantenere il fatturato mensile sempre più o meno al livello dei 9.000 euro. Un giorno, però, alla gelateria si presenta Claudia, una giovane diplomata a un corso per gelatieri specializzati, che è capace di fare gelati più buoni, ma sarebbe tuttavia disposta a lavorare per lo stesso stipendio che riceve Carlo. Sandra calcola che, licenziando Carlo e sostituendolo con Claudia, il fatturato mensile potrebbe aumentare a 9.500 euro; dunque, rimanendo i costi invariati, il pro-

fitto aumenterebbe di 500 euro al mese. Se non ci fosse i 20.000 euro da pagare a Carlo per poterlo licenziare (v. i due paragrafi precedenti), Sandra non esiterebbe a sostituirlo con Claudia; ma essendoci quel “costo di separazione” l’operazione non è conveniente.

Nel linguaggio degli economisti, la maggiore produttività di Claudia rispetto a Carlo determina un “costo opportunità” a carico di Sandra, se sceglie di non sostituire Carlo con Claudia: non è un costo contabile, cioè un pagamento in più, ma è la perdita dell’opportunità di un maggior utile, di cui Sandra potrebbe godere se al posto di Carlo assumesse Claudia. Più alto è il costo di licenziamento, più alto è il “costo opportunità” che l’impresa può trovarsi a dover sopportare per evitarlo, perché le conviene rinunciare a sostituire il lavoratore meno produttivo con uno più produttivo che sarebbe disponibile.

Questa osservazione sugli effetti del costo di licenziamento ci consente di comprendere il nucleo essenziale di una teoria proposta dagli economisti per spiegare un aspetto molto importante del funzionamento del mercato del lavoro: la teoria fondata sul cosiddetto modello *insider/outsider*. Immaginiamo che Sandra sia titolare di una gelateria più grande, con trenta dipendenti tutti adibiti alle stesse mansioni di Carlo e un fatturato di 200.000 euro al mese; ipotizziamo poi che, *non essendo prevista alcuna indennità di licenziamento né alcun controllo sul motivo*, Sandra decida di sostituire Carlo con Claudia, diplomata al master in gelateria, per

mettere a frutto la maggiore produttività di quest’ultima. Gli altri gelatai incominciano a preoccuparsi: perché se si presentassero altri diplomati del master in gelateria essi rischierebbero di venire via via sostituiti. Per evitarlo, essi minacciano uno sciopero di tre giorni contro il licenziamento di Carlo; questo sciopero produrrebbe a Sandra una perdita di 20.000 euro; e gli scioperanti avvertono che se ci saranno altri licenziamenti proclameranno altri scioperi. A questo punto Sandra si trova all’incirca nella stessa situazione in cui si troverebbe se dovesse pagare al dipendente licenziato un’indennità di 20.000 euro. Lo sciopero, però, costa anche ai suoi dipendenti, perché fa loro perdere la retribuzione per i giorni in cui non lavorano; essi propongono dunque a Sandra un accordo per cui d’ora in poi l’impresa, se licenzierà un dipendente, gli pagherà 20.000 euro. Per Sandra questa soluzione è tutto sommato equivalente: il contratto collettivo aziendale viene dunque stipulato come proposto dai lavoratori.

In questo modo, in sostanza, i dipendenti regolari della gelateria – gli *insiders* – hanno fatto nascere con la loro azione di lotta sindacale, e poi hanno consolidato con il contratto collettivo (domani potrebbe essere ulteriormente consolidato con una legge), un costo del licenziamento la cui funzione è quella di proteggerli contro la sostituzione da parte di altri lavoratori – gli *outsiders* – almeno fino a che la maggiore produttività di questi ultimi non superi il costo del licenziamento. In altre pa-

role, gli *insiders* sono riusciti a difendersi dalla concorrenza degli *outsiders*.

Questa teoria proposta dagli economisti tende a spiegare almeno in parte i fenomeni del movimento sindacale, della contrattazione collettiva e della nascita e sviluppo del diritto del lavoro come una forma di autodifesa dei lavoratori regolari contro la concorrenza di altri lavoratori. In realtà, come vedremo (§ 30), il sistema di protezione dei lavoratori risponde anche ad altri interessi ed esigenze molto importanti; e può svolgere una funzione utile anche sul piano dell'economia generale. Però la teoria *insider/outsider* coglie e spiega assai bene alcuni aspetti non secondari della realtà del sistema delle relazioni industriali e di lavoro che non possono essere ignorati.

• 26. Che cos'è, invece, il lavoro precario?

Abbiamo visto nel § 23 che non tutti i lavoratori vengono assunti a tempo indeterminato e godono di una qualche forma di stabilità: ci sono anche quelli che vengono assunti a termine. Questi sperano che alla scadenza del termine il contratto venga rinnovato; ma non ne hanno alcuna certezza. L'impresa non subisce alcun costo quando non rinnova il contratto, mettendo così per strada il lavoratore. In questo caso si parla di lavoro "precario", perché il contratto non ha il *contenuto assicurativo* di cui si è detto nei due paragrafi precedenti e il lavoro-

re è esposto alla prospettiva di un frequente alternarsi di periodi di lavoro e periodi di disoccupazione. È quello che accade oggi nella grande maggior parte dei casi ai giovani italiani, i quali hanno una probabilità molto bassa, quando entrano nel mercato del lavoro, di essere assunti con un contratto a tempo indeterminato.

Una norma posta dall'Unione Europea (contenuta nella direttiva n. 70 del 1999) obbliga tutti gli Stati membri a fare in modo che normalmente i lavoratori vengano assunti con contratti a tempo indeterminato: i contratti precari, a termine, dovrebbero, dunque, essere l'eccezione e non la regola. Abbiamo visto, però, come in Italia nel 2012 più di quattro quinti delle nuove assunzioni siano a termine, e meno di un quinto a tempo indeterminato (v. la tabella nel § 17). Questo dato corrisponde a una tendenza che in qualche misura si è registrata nell'ultimo quarto di secolo in tutti i Paesi industrializzati; ma in Italia questa tendenza si è registrata in misura più marcata che altrove.

Si discute molto sulle cause di questo fenomeno. Concorre certamente a determinarlo l'accelerazione del processo di innovazione tecnologica (§ 13) e anche l'aumento della disuguaglianza, nell'ambito della stessa categoria professionale, tra i lavoratori più produttivi e quelli meno produttivi (§ 15): poiché il lavoro precario espone l'impresa a minori rischi di perdite future, dunque costa meno, vi si fa ricorso per ridurre il costo per l'azienda dei lavoratori meno produttivi. Ma probabilmente ciò che mag-

giormente influisce sulla tendenza delle imprese a preferire l'assunzione a termine è l'incertezza sul futuro, il ridursi della vita media delle aziende, delle tecniche applicate. Tutto invecchia prima, tutto cambia più in fretta di quanto accadesse quaranta o cinquant'anni or sono; agli imprenditori fa dunque sempre più paura legarsi le mani con un contratto di lavoro stabile. E questa preoccupazione degli imprenditori è tanto più marcata quanto più il rapporto di lavoro stabile è difficile da sciogliere, quanto più alto è il costo del licenziamento. Ciò spiega almeno in parte perché in Italia, dove la protezione dei lavoratori a tempo indeterminato contro il licenziamento è di fatto più forte che altrove (§ 52), anche la tendenza delle imprese a mantenere i nuovi assunti in posizione precaria è più marcata e diffusa che altrove.

• **26. Che cosa si intende quando si parla di "lavori umili" o *bad jobs* e perché si dice che gli italiani non li vogliono più fare?**

"Umile" deriva da *humus*, terra: il lavoro umile per eccellenza è il lavoro del bracciante agricolo, come quello necessario per la raccolta dei pomodori. Ma è umile anche il lavoro del pastore, quello del mungitore di mucche, quello della badante a cui viene affidata la cura dell'anziano non più autosufficiente, o quello dell'addetto al trattamento del pescato sui pescherecci siciliani o sar-

di: questi lasciano il porto ogni giorno alle due o alle tre di notte e a bordo si lavora al buio, al freddo, con i piedi nell'acqua anche in pieno inverno.

Che gli italiani non vogliano più fare questi lavori è logico e ben comprensibile: sono i lavori per svolgere i quali è meno necessaria l'istruzione e nei quali è più forte e diretta la concorrenza dei lavoratori provenienti dall'Africa e dall'America latina, ma anche dal Pakistan, dall'India, dalle Filippine. L'afflusso di lavoratori stranieri fa sì che le retribuzioni dei mestieri più umili abbiano subito la maggiore riduzione: essi sono, così, al tempo stesso i più faticosi e sgradevoli, ma anche i meno pagati.

Se vogliamo lasciare questi lavori agli immigrati extracomunitari, però, occorre che investiamo di più sulla buona istruzione dei giovani italiani, perché essi siano in grado di entrare nella categoria dei "lavoratori della conoscenza", cioè lavoratori creativi, dei ricercatori scientifici o di mercato, degli inventori o progettisti di nuovi prodotti, di nuovi servizi, o di nuovi modi per organizzarli, produrli o venderli, dei professionisti e dei tecnici: quelli che, come abbiamo visto fin dall'inizio, soffrono meno la concorrenza del Terzo Mondo nel mercato del lavoro (§ 1, § 16).

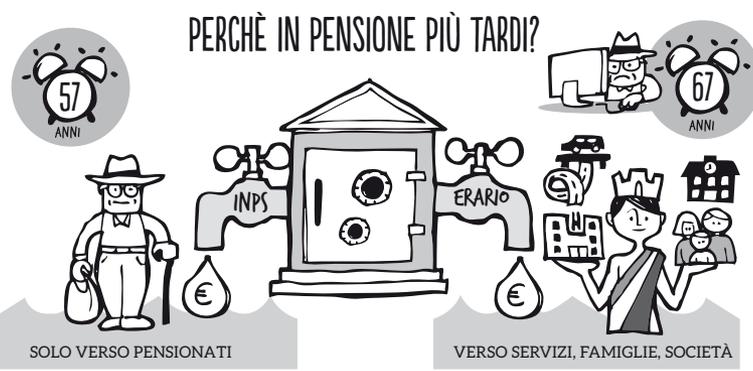
FRA I SEGUENTI LAVORI, QUALE TI PIACEREBBE FARE?



• 28. È giusto o sbagliato mandare in pensione presto i lavoratori per far posto ai giovani?

Tutti i dati disponibili mostrano che i Paesi dove il tasso di occupazione dei lavoratori sopra i 55 anni è più alto sono anche quelli dove è più alto il tasso di occupazione dei lavoratori più giovani, e viceversa. In Italia, oggi, tra i 55 e i 64 anni è al lavoro una persona su tre, in Germania e in Gran Bretagna una persona su due, in Danimarca e in Olanda due su tre; se guardiamo al tasso di occupazione nella fascia tra i 15 e i 24 anni troviamo all'incirca lo stesso dato: un occupato su tre in Italia, uno su due in Germania e in Gran Bretagna, due su tre in Olanda e Danimarca.

OCCUPATI	55-64 	15-24 
Italia	1 su 3	1 su 3
UK- Germania	1 su 2	1 su 2
Olanda - Danimarca	2 su 3	2 su 3



La spiegazione è facile: il sessantenne che continua a lavorare è uno che continua a produrre ricchezza, guadagnando di più, consumando di più e arricchendo la propria pensione futura. E le risorse che si risparmiano non pagandogli una pensione possono essere investite in altre attività produttive, contribuendo alla creazione di un altro posto di lavoro. Per questo dobbiamo incoraggiare i lavoratori a continuare a lavorare dopo i sessant'anni, rendendo più facile questa scelta. Per esempio, lasciamo che ciascuno scelga se lavorare o meno, nel periodo tra i 62 e i 68 anni di età, con una pensione più bassa per chi sceglie di averla prima possibile e una nettamente più alta per chi invece sceglie di andarci più tardi, come già accade nei Paesi del nord-Europa.

• 28. Che cos'è il lavoro minorile?

È il lavoro dei ragazzi che non sono ancora divenuti maggiorenni, cioè di quelli che non hanno raggiunto i 18 anni di età. In Italia oggi è consentito assumere alle proprie dipendenze soltanto i ragazzi che abbiano compiuto i quindici anni. E per i quindicenni, sedicenni e diciassettenni che lavorano alle dipendenze di un'azienda la legge stabilisce alcune protezioni: durata massima del lavoro giornaliero e settimanale, divieto del lavoro straordinario (§ 41) e notturno, divieto di lavori pesanti, visite mediche obbligatorie.

In molti Paesi in via di sviluppo il fenomeno del lavoro minorile è, purtroppo, molto diffuso, nonostante che diversi trattati e convenzioni internazionali lo vietino. In Africa, in Asia e in America Meridionale i bambini impegnati in attività di lavoro sono più di 100 milioni: alcune stime aumentano il dato a 250 milioni. Nell'industria i bambini vengono impiegati per manufatti leggeri, quali la produzione di capi di vestiario, scarpe, palloni.



Il lavoro minorile non è soltanto una conseguenza della povertà di una popolazione, ma può diventarne a sua volta una causa, perché condanna i bambini a rimanere privi dell'istruzione. Combattere il lavoro minorile è dunque un modo per rompere il circolo vizioso che mantiene una regione in condizioni di sottosviluppo.

LA STORIA DI IQBAL MASIH

Iqbal Masih nacque nel 1983 in Pakistan, da una famiglia molto povera. Aveva solo cinque anni quando i suoi genitori si indebitarono per pagare il matrimonio del primogenito, e suo padre lo vendette per pochi dollari a un fabbricante di tappeti. Una bocca in meno da sfamare.

Da quel momento Iqbal fu costretto a lavorare come uno schiavo, incatenato a un telaio per quattordici ore al giorno, pagato una sola rupia (corrispondente a pochi centesimi di euro). Provò più volte a fuggire dal suo padrone, ma venne sempre ritrovato dopo poco, e punito duramente. Veniva chiuso in una cisterna sotterranea senza ricambio d'aria, per lunghi periodi. Un giorno del 1992 uscì di nascosto dalla fabbrica-prigione per partecipare, insieme ad altri bambini, a una manifestazione del Bonded Labour Liberation Front (BLLF, Fronte di Liberazione dal Lavoro Schiavizzato): si celebrava la "Giornata della Libertà". In quell'occasione Iqbal scoprì di avere dei diritti e decise di raccontare la propria storia e la sofferenza degli altri bambini che lavoravano con lui. Non tornò alla fabbrica di tappeti e si rivolse all'associazione che aveva organizzato la manifestazione in cerca di aiuto. L'avvocato della BLLF scrisse per lui una lettera di "liberazione dalla schiavitù", che Iqbal presentò al suo "datore di lavoro". Iqbal era un ottimo oratore: parlava in modo efficace, convincente, appassionato. Per questo dal 1993, a soli 10

anni, grazie alla BLLF cominciò a tenere una serie di conferenze in tutto il mondo, per sensibilizzare l'opinione pubblica sullo sfruttamento del lavoro minorile, sui diritti che nel suo paese ai bambini erano negati, e contribuendo con grande energia al dibattito sulla schiavitù. Nel dicembre del 1994 ricevette un premio di quindicimila dollari da una grande fabbrica di scarpe, con il quale decise di finanziare la costruzione di una scuola in Pakistan. In una conferenza a Stoccolma affermò che "nessun bambino dovrebbe impugnare mai uno strumento di lavoro. Gli unici utensili che un bambino dovrebbe tenere in mano sono penne e matite". Gli fu assegnata una borsa di studio (il suo sogno era studiare giurisprudenza e diventare avvocato), ma la rifiutò: era deciso a rimanere in Pakistan per continuare a lottare. Cominciò però a frequentare una scuola per piccoli schiavi liberati, ed era un ottimo studente. Nel 1995, nella città di Lahore, partecipò a una conferenza contro la schiavitù dei bambini. Grazie a lui, circa tremila piccoli schiavi furono salvati: grazie alle insistenti pressioni internazionali, il governo pakistano fece chiudere decine di fabbriche di tappeti che impiegavano bambine e bambini. Il 16 aprile 1995 Iqbal Masih era in bicicletta, per andare in chiesa, quando fu ucciso a colpi d'arma da fuoco. Del gesto fu accusato un contadino con il quale Iqbal avrebbe avuto una lite, ma probabilmente le cose andarono in modo diverso. Alcuni testimoni affermarono di aver visto partire i colpi da una macchina con i vetri oscurati che si era accostata al ragazzino in bici.

IL SINDACATO E I DIRITTI DEI LAVORATORI

• 30. Che cos'è e a che cosa serve il sindacato?

Nel diritto del lavoro, il sindacato è un'associazione che rappresenta i lavoratori delle varie categorie (operai, contadini, impiegati, dirigenti) i quali, accomunati dalle medesime necessità, si uniscono per difendere meglio i propri diritti. Il sindacato contratta con imprenditori e datori di lavoro da una parte, con lo Stato dall'altra, a nome dei lavoratori.

Abbiamo visto (§ 10) che nella fase della rivoluzione industriale la fabbrica nasceva isolata, come una sorta di "cattedrale nel deserto" in un'area interamente dedicata al lavoro agricolo poco produttivo. L'imprenditore industriale aveva dunque la disponibilità di un grande "esercito" di persone sotto-occupate nei campi, tra le quali poteva scegliere i propri operai senza la concorrenza di altre imprese industriali. Questa situazione – che

gli economisti chiamano *monopsonio*: cioè mercato in cui c'è un unico compratore e molti venditori – consentiva all'imprenditore di tenere bassi i salari, ottenendo così una rendita (detta appunto *rendita monopsonistica*).

Abbiamo pure visto come in quella situazione gli operai si associassero tra loro per contendere agli imprenditori questa rendita, soprattutto con l'arma dello sciopero, aumentando i salari in modo che essi corrispondessero alla produttività effettiva. Nacquero così i primi embrioni di quelle associazioni che, nel corso del '900, sarebbero diventate i sindacati che noi oggi conosciamo. E con esse incominciò così a diffondersi la contrattazione collettiva delle "tariffe minime" (cioè dei livelli di paga al di sotto dei quali non si poteva andare), con l'obbligo per gli imprenditori di rispettarle nei contratti stipulati con i singoli operai.

L'azione svolta dal movimento sindacale per correggere la distorsione del monopsonio, facendo aumentare le retribuzioni dei lavoratori, ha prodotto un effetto positivo per l'intera economia circostante: ne è derivato, infatti, oltre che una riduzione della povertà e delle disuguaglianze, anche un aumento dei consumi, quindi un aumento della domanda di lavoro e del benessere generale. Questo spiega il fatto che in molti Paesi una parte del contenuto dei contratti collettivi sia stato trasformato in norme legislative (cioè che siano state emanate delle leggi per obbligare tutti gli imprenditori a rispettare i livelli minimi di trattamento contrattati dai sindacati

con le associazioni degli imprenditori); e che siano state emanate anche norme volte a difendere l'organizzazione e l'attività del sindacato contro le possibili rappresaglie degli imprenditori (§§ 30, 63): è accaduto diffusamente, infatti, che gli imprenditori licenziassero o comunque maltrattassero i sindacalisti in azienda per punirli e al tempo stesso per dissuadere i lavoratori dall'aderire alle loro iniziative. In Italia la libertà di associarsi in sindacato, o rifiutare l'associazione, e di svolgere o non svolgere attività sindacale è garantita dall'articolo 39 della Costituzione ("L'organizzazione sindacale è libera").

L'associazione sindacale serve anche ai lavoratori e agli imprenditori per semplificare la negoziazione delle condizioni di lavoro (gli economisti parlano, a questo proposito, di **riduzione dei costi di transazione**): è molto più semplice e meno costoso che il contratto sia stipulato per molti lavoratori da un solo sindacalista, esperto delle norme che regolano la materia, piuttosto che negoziato di volta in volta dall'imprenditore con ciascuno di essi.

Abbiamo anche visto (§ 25), però, come l'organizzazione sindacale possa servire non soltanto a correggere gli effetti dannosi del monopsonio e a ridurre i costi di transazione, bensì pure a proteggere i lavoratori che hanno già un'occupazione regolare dal rischio di essere sostituiti da altri, più produttivi, o disposti a lavorare per una retribuzione inferiore. Quando questo accade, il sindacato diventa uno strumento a disposizione degli *insiders* per difendersi dalla concorrenza degli *outsiders* (è la

vicenda di cui abbiamo parlato sopra, del gelataio Carlo e della sua concorrente Claudia): l'azione del sindacato può allora produrre l'effetto di garantire l'inamovibilità di lavoratori meno produttivi, impedendo la loro sostituzione con altri più produttivi. In questo caso può accadere che l'azione del sindacato produca anche l'effetto di aumentare la protezione dei lavoratori occupati al di sopra del livello corrispondente alla loro produttività effettiva, facendo diminuire la domanda di lavoro e generando così disoccupazione.

- **31. Il sindacato può servire per aumentare le possibilità di lavoro?**

Nell'era della globalizzazione (§ 16), il sindacato può svolgere una funzione utilissima ai lavoratori, oltre che all'intero Paese, facendo una cosa che in Italia è assai poco sperimentata, ma che in altri Paesi è stata praticata con successo: aiutare i lavoratori stessi ad attirare nella propria regione – con la cooperazione delle autorità locali – il meglio dell'imprenditoria mondiale.

Aumentare la concorrenza tra gli imprenditori nella ricerca di manodopera avvantaggia i lavoratori, dando loro maggiori possibilità di scelta e facendo aumentare le retribuzioni (v. ancora § 16). Attirare gli imprenditori stranieri significa proprio questo. E questo dovrebbe essere un nuovo mestiere del sindacato: cooperare con

il Governo nazionale o regionale per individuare su scala mondiale un buon imprenditore, ottenere che questi venga a proporre ai lavoratori italiani il suo piano industriale, assisterli nella valutazione di questo piano, e se la valutazione è positiva guidarli nella “scommessa comune” con l'imprenditore stesso, cioè nella contrattazione aziendale dei tempi e modi dell'iniziativa, e dei criteri della spartizione dei frutti quanto la scommessa sarà stata vinta.

LA VICENDA DELLA NISSAN DI SUNDERLAND*

Nei primi anni '80 la zona di Sunderland, nell'Inghilterra settentrionale, era economicamente depressa, con un tasso di disoccupazione molto alto. In quello stesso periodo, la Nissan, una grande impresa automobilistica giapponese, stava cercando un sito dove insediare un proprio stabilimento in Europa. Il Governo britannico si attivò per convincere la Nissan a scegliere Sunderland, offrendo di attivare un buon collegamento ferroviario tra la zona e il tunnel della Manica che nel frattempo era in corso di costruzione; offrendo anche di dar vita in quella città a una facoltà universitaria dedicata alla produzione automobilistica. Il problema era

* Questa vicenda è raccontata nel libro di P. Ichino, *A che cosa serve il sindacato?*, Oscar Mondadori, 2006

che la Nissan intendeva praticare un modello di organizzazione del lavoro molto diverso da quello che all'epoca era normalmente praticato in Inghilterra; molto diversa era anche la struttura della retribuzione proposta dalla Nissan, con una notevole parte della paga che variava in funzione dei risultati produttivi. Uno dei sindacati inglesi del settore automobilistico decise di raccogliere questa sfida e nel 1984 negoziò con l'impresa giapponese un contratto aziendale per quei tempi rivoluzionario. Quindici anni dopo, nel 2000, lo stabilimento Nissan di Sunderland dava lavoro a 5000 lavoratori altamente qualificati ed era diventato lo stabilimento automobilistico più produttivo del mondo, con una produzione media di 101 vetture all'anno per ogni addetto. Molti degli operai che lavoravano in quella fabbrica avevano conseguito una laurea triennale presso la facoltà dell'automobile di Sunderland. E le retribuzioni erano mediamente molto più alte rispetto a quelle degli altri metalmeccanici britannici.

Sarebbe importantissimo, soprattutto per lo sviluppo del nostro Mezzogiorno, che il sindacato incominciasse a svolgere questo mestiere su larga scala, incoraggiando anche i lavoratori a investire qualche cosa di loro nel buon piano industriale portato dall'imprenditore straniero.

• 32. Fare il sindacalista è un lavoro?

Ci sono persone che si occupano dell'attività sindacale a tempo pieno e in modo esclusivo, e per questo sono retribuite dal sindacato. Ci sono poi persone che svolgono un lavoro operaio o impiegatizio alle dipendenze di un'azienda, ma al tempo stesso sono rappresentanti sindacali dei propri colleghi: cioè li rappresentano di fronte all'imprenditore. Per esempio, contrattano i ritmi di lavoro, oppure intervengono per difendere il lavoratore quando gli viene contestata una mancanza disciplinare e quindi egli rischia di vedersi irrogare una sanzione, come una multa, una sospensione, o addirittura il licenziamento (§ 51).

In Italia una legge, chiamata "Statuto dei diritti dei lavoratori", stabilisce le prerogative e le protezioni per l'attività del sindacato in azienda e per i suoi rappresentanti, per le ragioni che abbiamo visto nel § 30. In molti casi, infine, nelle aziende di grandi dimensioni (per esempio le banche maggiori, le Ferrovie, le grandi case editrici di libri e giornali), i contratti collettivi prevedono che un certo numero di dipendenti si dedichino a tempo pieno all'attività sindacale, pur continuando a essere retribuiti dalle aziende stesse.

• 33. Che cos'è un contratto collettivo?

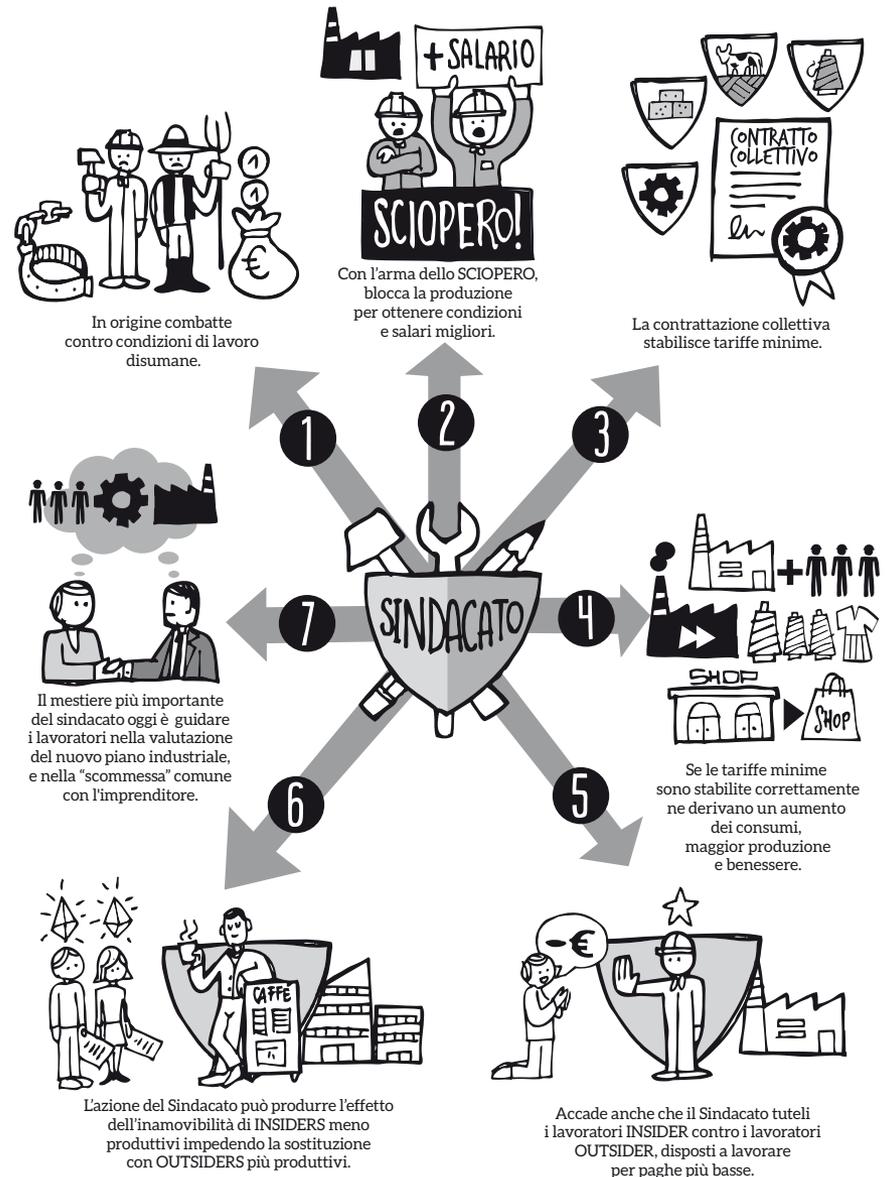
Quello collettivo è un contratto che regola il trattamento dovuto a una pluralità di lavoratori: per esempio tut-

ti i lavoratori del settore chimico in Italia, oppure tutti i lavoratori del settore edile in provincia di Milano, o ancora tutti i dipendenti dell'impresa Rossi & Co.

L'imprenditore è uno, mentre i suoi dipendenti sono numerosi; se questi si uniscono in un comitato o associazione, allo scopo di farsi rappresentare da un unico negoziatore per discutere le condizioni di lavoro, ne deriva la possibilità di una contrattazione più semplice e meno costosa. Non solo per loro ma anche per l'imprenditore.

All'origine, nell'800 e ai primi del '900, il contratto collettivo era quasi sempre stipulato tra il singolo imprenditore e una rappresentanza dei suoi dipendenti. Era per lo più un testo breve, di pochi articoli o poche pagine; si chiamava "accordo di tariffa", perché stabiliva la "tariffa" a cui l'imprenditore doveva attenersi per le retribuzioni. Poi hanno incominciato a formarsi le associazioni nazionali delle imprese dei vari settori (per esempio le associazioni delle imprese metalmeccaniche, tessili, tipografiche, edili, ecc.), a cui si contrapponevano le associazioni nazionali dei lavoratori degli stessi settori; e tra le une e le altre hanno incominciato a essere stipulati dei **contratti collettivi nazionali di settore**. Oggi un tipico contratto collettivo nazionale è un vero e proprio libretto composto da centinaia di articoli, divisi in capitoli: disciplina dell'attività sindacale, regole sulla costituzione del rapporto di lavoro, sull'inquadramento professionale del lavorato-

COSA FA IL SINDACATO?



re, l'orario di lavoro, le cause di sospensione come malattia o infortunio, la retribuzione, i provvedimenti disciplinari, la cessazione del lavoro per licenziamento o per dimissioni. In pratica, nel contratto collettivo si stabiliscono le norme generali che regolano il rapporto di lavoro in un determinato settore.

Il contratto collettivo stipulato tra il singolo imprenditore e uno o più sindacati, oppure una rappresentanza dei suoi dipendenti, si chiama invece **contratto aziendale**. Di solito è meno voluminoso e complesso del contratto collettivo nazionale, perché si limita a integrare la disciplina generale in esso contenuta con regole specifiche, che tengono conto di circostanze ed esigenze proprie della singola azienda.

Il contratto aziendale si applica di regola a tutti i dipendenti dell'imprenditore, perché quest'ultimo si impegna direttamente in questo senso.

I contratti collettivi nazionali, sotto questo profilo, possono invece avere diverse caratteristiche, a seconda di come sono regolati dalle leggi dello Stato:

- se manca qualsiasi regolamentazione da parte della legge, sono soggetti al diritto comune che regola tutti i contratti: in questo caso, dunque, i contratti collettivi si applicano soltanto alle imprese e ai lavoratori iscritti alle associazioni sindacali che li hanno stipulati e a quelli che aderiscono al contratto collettivo quando stipulano il contratto individuale di lavoro; questi si chiamano **contratti collettivi di diritto comune**;

- le leggi di alcuni Paesi prevedono che i contratti collettivi stipulati dai sindacati più rappresentativi si applichino a tutti i lavoratori appartenenti alla categoria: in questo caso si chiamano **contratti collettivi erga omnes**; in Italia questo è previsto dall'articolo 39 della Costituzione: benché non sia mai stata emanata la legge necessaria per dare attuazione a questa norma costituzionale, di fatto il contratto collettivo si applica di solito a tutti i lavoratori del settore per cui esso è stato stipulato;

- in alcuni Paesi i contratti collettivi non sono vincolanti per i singoli datori e prestatori di lavoro: questi ultimi possono anche stipulare un contratto di lavoro individuale che non rispetti gli standard pattuiti in sede sindacale; questo accade, per esempio, in Gran Bretagna;

- in Italia (sulla base di una norma contenuta nel Codice civile) e nella maggior parte dei Paesi europei il contratto collettivo non può essere *derogato* con il contratto individuale: questo significa che, nell'area in cui il contratto collettivo si applica (per esempio: il settore chimico nazionale, oppure il settore edile milanese, oppure l'impresa Rossi & co), datore e prestatore di lavoro non possono accordarsi per una retribuzione inferiore, oppure un orario di lavoro maggiore, oppure, ancora, un preavviso di licenziamento più breve rispetto a quanto previsto nel contratto. In questo caso si dice che il contratto collettivo è **inderogabile**.

• 34. Che cos'è lo sciopero?

Sciopero significa astensione collettiva dal lavoro finalizzata a sostenere una rivendicazione, un'iniziativa politica o una protesta. In altre parole, si dice che un gruppo di lavoratori sciopera quando essi aderiscono all'invito a smettere di lavorare, o a non entrare in azienda, rivolto loro da un sindacato, o da un comitato organizzato proprio a questo scopo, o comunque da qualsiasi altro gruppo organizzato, a sostegno di una rivendicazione sindacale oppure di lotta politica. Per il periodo di sciopero, durante il quale il lavoro non viene svolto, il lavoratore non viene retribuito.

L'articolo 40 della Costituzione italiana riconosce a tutti i lavoratori il diritto di sciopero, ma stabilisce anche che questo diritto deve essere esercitato "nell'ambito delle leggi che lo regolano". Questo significa che dovrebbero esistere leggi specifiche che precisano come e quando i lavoratori possono scioperare. Da quando la Costituzione è entrata in vigore, tuttavia, non è mai stata emanata una legge del genere, che stabilisca una regolamentazione dello sciopero riferita alla generalità dei rapporti di lavoro. Dal 1990, invece, una legge speciale regola lo sciopero nei servizi pubblici più importanti, come quelli dell'energia elettrica, dell'acqua, della sanità, dei trasporti, e numerosi altri, con lo scopo di evitare che uno sciopero possa pregiudicare il diritto di un altro cittadino protetto dalla stessa Costituzione. Per esempio, lo sciopero dei lavora-

tori di un ospedale deve essere attuato garantendo sempre il pronto soccorso e gli altri servizi medici d'urgenza; uno sciopero del settore ferroviario o di quello aereo deve sempre essere annunciato con un preavviso di almeno cinque giorni ai viaggiatori, e così via.

• 35. Chi sono i crumiri?

All'inizio del '900, nel movimento sindacale cominciò a diffondersi una parola bizzarra, un po' strana: "crumiro". Originariamente il termine indicava gli uomini della tribù tunisina dei Khumir (in francese *Kroumirs* e in seguito *Krumiri*, in italiano), banditi che verso la fine dell'Ottocento divennero famosi per le razzie compiute tra Tunisia e Algeria, che fornirono alla Francia il pretesto per occupare la Tunisia.

I racconti delle imprese dei famigerati briganti erano così spaventosi che in breve i Krumiri divennero in Europa i "selvaggi" per definizione. Fu con questo significato offensivo che nel sindacato si usò il termine per riferirsi ai lavoratori che non aderivano allo sciopero e continuavano a lavorare, o ai disoccupati che accettavano di sostituire gli scioperanti, lavorando al loro posto.

Il termine "crumiri" era dispregiativo, perché a causa loro lo sciopero risultava meno efficace, se non inutile, e penalizzava i lavoratori che avevano organizzato la protesta anche a costo di grandi sacrifici economici.

• 36. Cosa vuol dire “fare un picchetto”?

Quando viene proclamato uno sciopero in un’azienda, accade che i lavoratori più convinti della sua necessità si riuniscono davanti ai cancelli dell’ingresso per convincere i colleghi a non entrare aderendo all’iniziativa di lotta: questa pratica si chiama “picchettaggio”, e “picchetto” è il gruppo di attivisti sindacali riunito per scoraggiare l’accesso al luogo di lavoro.

Questa pratica è in sé legittima, salvo il caso in cui il picchetto si spinga a impedire fisicamente l’accesso all’azienda. Va detto, però, che il ricorso al picchettaggio costituisce la spia di una debolezza del sindacato che ha proclamato lo sciopero: il picchettaggio, infatti, si rende necessario proprio quando chi proclama lo sciopero teme una scarsa adesione da parte dei lavoratori interessati. Il sindacato forte non ha bisogno del picchettaggio. Quando il sindacato gode di un solido e diffuso consenso tra i lavoratori, basta un segnale da parte del rappresentante sindacale aziendale perché il lavoro si fermi immediatamente in tutto un reparto.

Dimostra dunque una forza molto maggiore – cioè un maggior seguito da parte dei lavoratori – il sindacato che è in grado di attuare uno sciopero di un quarto d’ora nel bel mezzo dell’orario di lavoro giornaliero, senza neppure fare uscire i lavoratori dall’azienda, rispetto al sindacato che per garantire il successo di uno sciopero deve indurlo per una giornata intera, attivando i picchetti alle

porte dell’azienda per convincere i lavoratori a non entrare e talora contando anche sul fatto che a una parte di essi può far comodo prendersi una giornata di vacanza, magari attaccata al weekend.

• 37. È legale occupare l’azienda?

In linea di principio no. Ci sono tuttavia alcuni casi – soprattutto quelli nei quali l’azienda sta chiudendo e i lavoratori rischiano di perdere il posto di lavoro – nei quali l’occupazione del luogo di lavoro di fatto non impedisce ad alcuno di lavorare (perché l’attività è destinata a cessare del tutto) e può essere considerata come un modo particolare di attuazione dello sciopero.

Diversa dall’iniziativa dei lavoratori che occupano il luogo di lavoro è quella di un gruppo di studenti che decidono di occupare una scuola o una facoltà universitaria. In questo secondo caso lo scopo dell’iniziativa non consiste evidentemente nella difesa dei posti di lavoro, ma in una protesta politica indirizzata contro scelte compiute dalle autorità scolastiche o accademiche. Dal punto di vista giuridico, quando l’occupazione di una scuola o di una facoltà universitaria è attuata con modalità tali da impedire lo svolgimento delle lezioni, essa configura il reato di interruzione di servizio pubblico. Diversa può essere la qualificazione giuridica nel caso in cui l’iniziativa si svolga con il consenso delle autori-

tà scolastiche, le quali – considerate le circostanze e le modalità di svolgimento – possono anche individuare una utilità formativa nella partecipazione degli studenti ad attività di dibattito o approfondimento autogestite.

• 37. Scioperano di più i colletti bianchi o le tute blu?

Con il termine “tute blu” – che allude al colore della tuta tradizionalmente indossata dagli operai – si indicano gli addetti al lavoro prevalentemente manuale (carpentieri, tessitrici, muratori...), mentre con l’espressione “colletti bianchi” si indicano gli addetti al lavoro di tipo impiegatizio (cassieri di banca, assicuratrici, ragionieri, segretarie...).

Un tempo – tra la seconda metà degli anni ’60 e la fine degli anni ’70 – lo sciopero era un evento abbastanza frequente nelle fabbriche, dove l’organizzazione sindacale era particolarmente forte tra gli operai; si scioperava meno, invece, nella categoria degli impiegati e degli addetti a commercio e servizi. Dalla metà degli anni ’80, viceversa, hanno preso a farsi meno frequenti gli scioperi nelle fabbriche e più frequenti, in proporzione, quelli del settore terziario, e in particolare quelli dei trasporti. Si parla, in proposito, di “terziarizzazione” del conflitto sindacale.

Perché questo è accaduto? Una possibile spiegazione è questa. Nel settore industriale, nell’ultimo mezzo secolo è venuta costantemente aumentando la concorrenza

tra le imprese nel mercato dei beni; si sono fortemente ridotte, così, le posizioni di monopolio (cioè le posizioni in cui un’impresa, essendo l’unica a produrre e vendere un determinato bene, poteva godere di una rendita, detta appunto “rendita monopolistica”). Per un verso, riducendosi queste rendite, si è ridotta anche la possibilità per i lavoratori di cercare di strapparle almeno in parte all’imprenditore, mediante l’arma dello sciopero. Per altro verso, aumentando la concorrenza tra le imprese aumenta anche il rischio per i lavoratori di perdere il posto, se la loro azienda diventa meno competitiva: essi devono dunque stare più attenti a non appesantirne troppo i costi con le proprie rivendicazioni, e a non scoraggiare gli operatori finanziari dall’investire sull’azienda stessa, rendendo l’investimento meno redditizio.

Lo stesso aumento della concorrenza non si è verificato nel mercato dei servizi, e in particolare in quello dei trasporti: qui, dunque, le imprese hanno continuato in molti casi a beneficiare delle vecchie rendite monopolistiche; e i lavoratori hanno potuto continuare a lottare per appropriarsene, senza il timore di perdere il posto per la chiusura dell’azienda. Ha contribuito, poi, all’aumento degli scioperi nel settore dei trasporti il fatto che questi – a differenza degli scioperi negli stabilimenti manifatturieri – toccano direttamente gli interessi di una vasta fascia di popolazione (i viaggiatori, per gran parte pendolari): il che aumenta l’efficacia dell’azione di lotta.

LAVORO DIPENDENTE E LAVORO AUTONOMO

• 39. Quali sono e quali funzioni svolgono i diversi tipi di contratti di lavoro?

Quando abbiamo parlato della stabilità dei posti di lavoro (§ 23) abbiamo distinto il contratto a **tempo indeterminato** da quello a **termine**. Con il primo, l'imprenditore e il lavoratore si accordano su di un programma di collaborazione durevole, con una prospettiva di lungo periodo; con il secondo, invece, si accordano perché la collaborazione cessi a una certa data, oppure al verificarsi di un certo evento. Per esempio: Sandra assume alle proprie dipendenze Carlo per sostituire un altro lavoratore assente per malattia: il rapporto di lavoro con Carlo cesserà nel momento in cui l'altro lavoratore guarirà e riprenderà il suo posto.

I contratti di lavoro si distinguono anche a seconda della durata del lavoro nell'arco della settimana, del mese o dell'anno: si indicano come contratti a **tempo pieno**, o **full time**, quelli che prevedono una durata normale del

lavoro, cioè – di regola – 40 ore alla settimana e 48 settimane ogni anno; si indicano invece come contratti a **tempo parziale**, o **part-time**, quelli che prevedono una durata settimanale, mensile o annuale inferiore rispetto a quella normale.

I contratti di lavoro si distinguono, ancora, a seconda che essi prevedano soltanto uno scambio tra il lavoro e la retribuzione, oppure prevedano anche un obbligo specifico di formazione a carico dell'imprenditore: in questo secondo caso si parla di contratto di **apprendistato** (v. § 9). Ci sono anche dei contratti nei quali il lavoro è svolto da una persona, per qualche settimana o qualche mese, soltanto a scopo di apprendimento e per conoscere l'ambiente aziendale: questi si chiamano contratti di **tirocinio**, o **stage**, e i lavoratori coinvolti sono indicati come stagisti. Lo *stage* viene utilizzato anche per realizzare delle esperienze di alternanza scuola-lavoro, per preparare all'accesso al lavoro gli studenti delle scuole medie superiori.

Ci sono, infine, casi in cui il lavoratore dipendente è libero di svolgere il lavoro a casa propria, o in qualsiasi altro luogo, non essendo obbligato a svolgerlo recando personalmente in azienda ogni giorno. La forma più antica, ma tuttora diffusa, di questo tipo di rapporto è costituita dal **lavoro a domicilio**: la casa di abitazione si trasforma in una piccola unità produttiva, dove vengono confezionati capi di vestiario, oppure svolti piccoli lavori di montaggio o altre attività manifatturiere.

La forma più moderna è costituita dal **telelavoro**: il lavoratore svolge la propria prestazione per mezzo di un computer collegato a distanza con il computer aziendale.

Questione diversa, almeno sul piano teorico, è quella della distinzione tra contratto di lavoro subordinato e contratto di lavoro autonomo.

• 39. Che cosa distingue il lavoro subordinato dal lavoro autonomo?

Qualsiasi attività umana può essere oggetto di un contratto di lavoro subordinato, oppure di un contratto di lavoro autonomo: per esempio, il fattorino Giuseppe può essere uno dei tanti dipendenti di un'impresa, oppure lavorare in proprio, facendosi retribuire di volta in volta per ciascun servizio di recapito di buste o pacchi svolto. Gervaso, muratore, può lavorare come operaio subordinato, oppure lavorare in proprio come artigiano, facendosi chiamare di volta in volta per l'esecuzione di una determinata opera. Esattamente allo stesso modo, il ragionier Pacioli, l'esperta di diritto dottoressa Ulpiani, il geometra Righelli, possono farsi assumere da un'impresa come impiegati, oppure avere un rapporto di collaborazione autonoma continuativa come consulenti esterni: in quest'ultimo caso essi hanno un proprio studio, lavorano, di regola, con strumenti propri, hanno una pluralità di clienti, concordano con

loro, di volta in volta tempi e modi della consulenza.

In linea generale la distinzione tra le due forme di lavoro è semplice e facile da capire. È autonomo il libero professionista, a cui si affida un'opera da compiere o un servizio da svolgere: egli può adempiere l'obbligo contrattuale operando come ritiene meglio, secondo i propri criteri, perché **non è soggetto a un dovere di obbedienza** rispetto alla persona per cui lavora, cioè al "cliente" o "commitente". Così, per esempio, il cliente affida a un'architetta libera professionista la progettazione della propria casa, ma non ha la pretesa di controllarla mentre svolge questo lavoro; oppure, la paziente si affida alle cure di un medico libero professionista, senza la pretesa di comandargli che cosa fare e quando. Se però il medico lavora come dipendente di un ospedale, il primario o il direttore sanitario possono impartirgli disposizioni anche molto minuziose sul che cosa fare, come e quando. Allo stesso modo, se l'architetta lavora come dipendente di un'impresa edile, il contratto la vincola a fare quello che le viene detto di fare, in qualsiasi momento: essendo una lavoratrice di concetto, le verrà probabilmente lasciata una certa autonomia operativa, ma se il direttore le ordina di smettere di fare quello che sta facendo e incominciare un altro lavoro, oppure di spostarsi da un cantiere a un altro, è tenuta a obbedire; e se le viene ordinato di adottare criteri diversi nella progettazione deve attenersi a queste disposizioni.

Il problema della distinzione è molto più difficile da risolvere nei casi – e sono molti – nei quali non è così

I TIPI DI CONTRATTI DI LAVORO IN ITALIA



SCUOLA

1-2 mesi

STAGE - TIROCINIO

Soprattutto per studenti delle medie superiori. Lavoro subordinato non retribuito, formativo per preparazione al mondo del lavoro.



20-40h

6 mesi

APPRENDISTATO

Lavoro subordinato con obbligo di formazione a carico dell'imprenditore.



N.D.

a termine o indeterminato

A DOMICILIO

Lavoro subordinato manuale che si svolge da casa. Orari liberi.



TELELAVORO

Lavoro subordinato (ma può essere anche autonomo); si svolge da casa o ovunque, tramite computer collegato a distanza.

SUBORDINATO ORDINARIO

Orario prestabilito. Il lavoro si svolge all'interno dell'azienda, sotto la direzione di un superiore che impartisce ordini e assegna compiti. Ferie e malattie pagate. Stipendio o salario in 13 mensilità. Può essere a termine o a tempo indeterminato.



AUTONOMO

N.D.

N.D.

Orario libero - Retribuito a fine di ogni servizio. Può seguire più clienti e lavori contemporaneamente. Ha un proprio studio. Contributi e spese necessarie all'attività sono a carico del lavoratore.



A PARTITA IVA

Liberi professionisti. Per farsi pagare emettono una fattura per ciascuna prestazione eseguita.



meno di 40h

meno di 48sett

A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

Durata inferiore a quella settimanale, mensile, o annuale normale



40h

48sett

A TEMPO PIENO (FULL TIME)

Durata normale. Mediamente 8 ore al giorno per 5 giorni a settimana.



20-40h

max 36 mesi

SOMMINISTRAZIONE

(o lavoro interinale) Il lavoratore è assunto da un'agenzia specializzata, che lo "presta" all'impresa utilizzatrice. Max 36 mesi



40h

per la durata del progetto

A PROGETTO

È una collaborazione coordinata e continuativa: è simile al lavoro subordinato a tempo determinato. Si svolge all'interno dell'azienda.

chiaro se la persona che lavora sia o no soggetta a un obbligo giuridico di obbedienza nei confronti dell'azienda per cui opera in modo continuativo. E accade sovente che le imprese e gli enti pubblici ne approfittino per far apparire come collaboratore autonomo (collaboratore coordinato e continuativo, o "co.co.co."; oppure lavoratore "a progetto"), una persona che in realtà è pienamente inserita nell'organizzazione aziendale e ne "dipende" in tutto e per tutto.

La legge italiana si sta comunque orientando nel senso di estendere sempre di più le protezioni proprie del lavoro subordinato alle persone che sono in una posizione di dipendenza sostanziale dal committente, perché operano al suo servizio in modo esclusivo e continuativo, anche se formalmente con un contratto di collaborazione autonoma.

Il caso di Riccardo, che viene ingaggiato da un'impresa per svolgere un certo lavoro prima in forma di collaboratore autonomo, poi in forma di lavoratore subordinato, può aiutarci a comprendere meglio i termini dell'alternativa tra le due forme di contratto di lavoro.

I TURBAMENTI DI UN GIOVANE LAVORATORE A PROGETTO

Riccardo era felice come una Pasqua, un anno fa, quando gli avevano proposto di lavorare per una grande impresa commerciale diventando uno dei suoi trecento collabora-

tori coordinati e continuativi. Aveva preso l'incarico molto sul serio; era il primo a presentarsi al lavoro al mattino, l'ultimo a uscire alla sera; e guardava con un pizzico di involontaria sufficienza i colleghi assunti come lavoratori dipendenti, che dovevano timbrare il cartellino e che, come tanti Fantozzi, dipendevano dalla lancetta dei minuti per l'entrata e per l'uscita. Riccardo sapeva che il suo lavoro non era garantito da alcuna legge o contratto collettivo, perché era considerato "autonomo"; ma forse proprio per questo lo sentiva più "suo", lo voleva puntuale e perfetto, anche a costo di lavorare dieci ore al giorno per risolvere le piccole emergenze che gli altri, con le loro otto ore fisse, finivano con il lasciare irrisolte.

Certo, non gli aveva fatto piacere scoprire che era l'azienda a non considerare lui come "suo": lui non poteva fare uso del parcheggio aziendale, riservato ai dipendenti; non riceveva il panettone a Natale; e non gli avevano dato neppure la chiavetta per la macchina del caffè. Ma considerava queste piccole discriminazioni come aspetti marginali del suo lavoro, che per il resto era sostanzialmente uguale a quello degli altri. Un po' più strano gli era parso che, quando aveva chiesto di iscriversi al sindacato a cui era iscritta la maggior parte dei suoi colleghi, la Fiom-Cgil, la sua richiesta fosse stata respinta, perché la Cgil – non diversamente, del resto, da Cisl e Uil – inquadra i collaboratori autonomi continuativi come categoria a sé stante, nel sindacato Nidil ("Nuove identità di lavoro"). Non gli era piaciuto affatto, poi, che gli avessero pagato solo mezzo

stipendio per il mese in cui era stato due settimane a casa con una brutta bronchite: ma gli avevano detto che si poteva considerare fortunato, perché i collaboratori autonomi, se si ammalano, non hanno diritto non solo alla retribuzione, ma neppure alla conservazione del posto. Poi, un bel giorno, la svolta: Riccardo viene “assunto”, diventa un dipendente dell’azienda. Quando glielo hanno detto, ha pensato che non sarebbe cambiato granché; invece è cambiato molto. All’inizio, alcune cose curiose. Lo hanno sottoposto a visita medica perché sarà “addeetto a VDT”, ovvero a videoterminale (ma allo stesso VDT Riccardo ha lavorato per tutto l’anno passato: se la visita era ritenuta superflua allora, perché imporla oggi? Se invece un rischio c’era, perché non far nulla un anno fa?); ora gli hanno consegnato con grande compunzione un *dépliant* contenente le disposizioni per l’evacuazione in caso di incendio (i collaboratori autonomi, invece, sono considerati immuni dal fuoco?). Poi lo hanno ammesso al parcheggio aziendale, gli hanno intestato un indirizzo email con il dominio dell’azienda, gli hanno dato la chiavetta per la macchina del caffè, gli hanno offerto di iscriversi al circolo ricreativo e – ora sì – anche al sindacato di categoria. Adesso Riccardo sente di appartenere davvero all’azienda; dai colleghi di ufficio percepisce di essere considerato come uno di loro; non è più “uno di loro”, invece, per i molti collaboratori autonomi rimasti tali.

Ma il cambiamento più profondo Riccardo lo ha percepito nel proprio modo di vivere il lavoro. Ora, al mattino

deve stare attento a non arrivare in ritardo, neanche di un minuto, pena la perdita di un quarto d’ora di stipendio, cosa che lo umilia non poco; ma pure alla sera scopre di essere sempre più interessato anche lui alla lancetta dei minuti. Del resto, gli hanno chiarito che non può trattenersi al lavoro oltre l’orario, fare dello straordinario, senza un permesso scritto del capoufficio e senza scriverlo in un registro controllato dai rappresentanti sindacali. Per altro verso, durante il giorno, quando si trattiene per qualche minuto a chiacchierare con i colleghi sorseggiando un caffè, Riccardo scopre una sensazione nuova, che lui rifiuta pur traendone un sottile piacere: la sensazione che lo stipendio matura anche durante quei minuti; e che, ormai, maturerà sempre, qualsiasi cosa gli accada: anche se si ammalerà. Ma anche se lavorerà un po’ (o anche molto) meno intensamente di prima: cosa del resto probabile, perché durante quest’ultimo anno si è veramente stancato. C’è poi un altro pensiero – questo, invece, fastidioso – che Riccardo cerca di scacciare: lui ora appartiene di più all’azienda, ma il suo lavoro appartiene un po’ meno a lui. Riccardo è confuso; capisce che c’è qualche cosa di sbagliato in ciascuno di quei due modi d’essere del rapporto con l’azienda e con il lavoro. Ne parla con i rappresentanti sindacali, ma ha la sensazione che essi vedano soltanto una metà del problema; lui, invece, va convincendosi che il problema o si risolve tutto intero, su entrambi i lati, o resta irrisolto.

IL TEMPO DEL LAVORO

• 41. Quanto si può lavorare?

All'origine, chi si poneva al servizio di un padrone si obbligava a dedicargli tutta la propria capacità di lavoro, senza altro limite che non fosse quello della propria capacità fisica. Tra la fine dell'800 e l'inizio del '900, in tutti i Paesi investiti dalla rivoluzione industriale il movimento sindacale ha incominciato a rivendicare il limite di orario delle 48 ore settimanali, cioè 8 ore al giorno. Questo obiettivo è stato raggiunto subito dopo la Grande Guerra, nel 1919, con la convenzione n. 1, la prima promossa dalla neonata Organizzazione Internazionale del Lavoro. Questa convenzione, che ha poi avuto larga attuazione in tutto il mondo, prevedeva le 48 ore settimanali come orario normale, cui potevano aggiungersi, con il consenso del sindacato in azienda, altre 12 ore di lavoro straordinario, per un totale di 60 ore.

Dal 1996 nell'Unione Europea si applica una direttiva (n. 93/104, ora incorporata nella direttiva n. 2003/88) che

prevede soltanto un limite complessivo massimo di 48 ore settimanali, il quale però opera come limite medio in un periodo di quattro mesi, e può essere ampliato fino a un anno dalla contrattazione collettiva: in altre parole, l'impresa può chiedere ai propri dipendenti di lavorare di più in una settimana, compensando questa richiesta con una corrispondente riduzione dell'orario in un'altra settimana, in modo che nell'arco di un quadrimestre (o di un anno, se il contratto collettivo lo prevede) l'orario medio settimanale non superi comunque le 48 ore.

La stessa direttiva stabilisce un **riposo giornaliero** minimo di 11 ore: tra la fine del lavoro di una giornata e l'inizio del lavoro della giornata successiva devono, cioè, trascorrere almeno 11 ore filate. La direttiva prevede inoltre almeno un giorno pieno di **riposo settimanale** e quattro settimane di riposo annuo retribuito (le **ferie**).

In Italia la legge precisa che deve considerarsi come orario settimanale normale quello di 40 ore; salvo che il contratto collettivo preveda un orario normale inferiore, cui può aggiungersi il lavoro straordinario, fino al limite massimo complessivo di 48 ore settimanali.



In tutti i Paesi industrializzati la legge prevede poi periodi di tempo nei quali ogni persona ha diritto, entro certi limiti, di astenersi dal lavoro per ragioni personali o per l'adempimento di funzioni pubbliche: in caso di malattia, o per accudire un figlio piccolo che si ammala, per sostenere un esame all'università, oppure, ancora, per il servizio militare o per l'assunzione di una carica pubblica elettiva.

• 42. Che cos'è il job sharing (o lavoro ripartito)?

In italiano si chiama "lavoro gemellato", o "lavoro in coppia". Consiste in questo: per coprire un posto di lavoro l'impresa assume due persone, lasciandole libere di distribuirsi il lavoro come preferiscono. Così, esse possono stabilire che, in generale, una lavorerà al mattino e l'altra al pomeriggio, oppure a settimane alterne; ma restano libere di concordare tra loro qualsiasi variazione in questa distribuzione dell'orario di lavoro. Ciascuna delle due riceve una retribuzione parziale, come se si trattasse di un lavoro *part-time* (§ 39). Ma se accade che una delle due si ammali e l'altra debba quindi lavorare più del previsto, quest'ultima riceverà la corrispondente retribuzione aggiuntiva.

Il vantaggio del *job sharing* per i due partner lavoratori sta nella grande libertà di concordare una variazione del tempo della rispettiva prestazione secondo le variabili esi-

genze personali. Non è però l'organizzazione del tempo di lavoro ideale per due coniugi: perché quando uno è libero dal lavoro l'altra deve lavorare, e viceversa.

Il vantaggio per l'impresa consiste invece nella maggiore garanzia di continuità della copertura del posto, anche in caso di malattia o altro impedimento di uno dei due *job sharers*; inoltre l'impresa può, con il consenso dei due dipendenti, raddoppiare la prestazione nei periodi di punta (si pensi al caso delle vendite natalizie in un grande magazzino) passando entrambi, per quei periodi, al tempo pieno.

Il *job sharing*, pur riconosciuto e regolato per legge nei principali Paesi dell'Unione Europea, se si eccettua il Regno Unito non ha nel vecchio continente una diffusione rilevante. Ha invece avuto una diffusione notevole, a partire dagli anni '70, negli U.S.A.



GLI OBBLIGHI DEL DATORE E DEL PRESTATORE DI LAVORO

- 43. Come si deve lavorare? Con quanto impegno, quanta intelligenza, quanta diligenza?

Dopo la rivoluzione industriale la questione più importante è stata a lungo quella del limite massimo dell'orario, cioè dell'estensione temporale della prestazione lavorativa: mentre le imprese cercavano di far funzionare le macchine più a lungo possibile nell'arco della giornata e della settimana, gli operai lottavano per ridurre la fatica fisica e salvare qualche spazio per la vita familiare, lo studio, l'attività politica e sindacale. C'era anche la questione del controllo sui ritmi di lavoro, ma la questione più importante è sempre rimasta quella dei limiti di orario. Oggi il problema maggiore, per i lavoratori, è quello di trovare un'attività che li occupi a tempo pieno e in modo continuativo, in un tessuto produttivo pieno invece di attività *part-time*, discontinue o comunque precarie, mentre sul versante delle imprese la

questione più difficile da risolvere non è tanto quella dell'estensione temporale, quanto quella della qualità, prontezza, intensità ed efficacia della prestazione lavorativa in riferimento al risultato utile per l'azienda. Più della quantità del tempo trascorso dal lavoratore in azienda conta il modo in cui questi è pronto a reagire agli imprevisti per farvi fronte con intelligenza, per risolvere positivamente i problemi, per adattare la propria attività a esigenze aziendali mutevoli nel tempo.

Lasciamo alla scienza dell'organizzazione la risposta a questa esigenza, che assilla i gestori delle risorse umane. Ci limitiamo qui a osservare che sull'argomento il Codice civile italiano riporta due indicazioni, tanto incisive quanto generalmente poco conosciute, o comunque disattese.

La prima, contenuta nell'articolo 1176 del Codice in riferimento alla generalità dei contratti, e risalente al diritto romano antico, consiste in questo: nell'adempimento dell'obbligazione deve essere usata la **diligenza del buon padre di famiglia**. Applicato al contratto di lavoro, questo significa che il prestatore deve svolgere le proprie mansioni con lo stesso impegno, lo stesso amore, la stessa prontezza che un buon genitore – ma anche un buon figlio – dedica alla cura delle cose e degli interessi propri e dei propri familiari. Così, per esempio, un medico o un infermiere devono comportarsi verso il paziente affidato loro usando le stesse attenzioni che dedicherebbero a un proprio figlio; altrettanto deve fare l'in-

segnante nei confronti dei propri studenti. Sempre che – beninteso – medico, infermiere o insegnante siano abituati a trattare bene i propri figli, secondo quello che è normalmente considerato come il comportamento proprio di un genitore come si deve (un “*buon* padre di famiglia”, appunto): altrimenti dovrebbero comportarsi sul lavoro meglio di come si comportano in casa. Allo stesso modo, l’addetto allo sportello di una banca o di un ufficio postale è tenuto a trattare i clienti o utenti con la stessa cortesia alla quale si considera che debbano ispirarsi i rapporti tra parenti nell’ambito di una vita familiare serena. Qualsiasi dipendente è inoltre obbligato a conservare le cose che gli sono affidate e l’ambiente in cui lavora con la stessa cura, lo stesso amore, con cui una persona bene educata tratta l’abitazione e le cose proprie; e anche qui l’eventuale abitudine personale alla sciatteria e allo scarso impegno nella manutenzione della propria casa non giustifica affatto un contegno altrettanto inadeguato nel luogo di lavoro. Tutto questo vale, ovviamente, anche per quel che riguarda il comportamento del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti.

La seconda indicazione, contenuta sia nello stesso articolo 1176 sia nell’articolo 2104 del Codice civile in riferimento specifico al contratto di lavoro, riguarda la **diligenza tecnica** che il lavoratore deve, innanzitutto, possedere e ovviamente usare nello svolgimento delle proprie mansioni: la prestazione deve essere svolta a regola

d’arte. Per capire meglio che cosa questo significa, pensiamo al caso di un lavoro elettrico, come l’installazione di una lampadina sul comodino della stanza da letto. Il buon padre di famiglia, se non è un elettricista, può fare un lavoro in modo imperfetto, da dilettante; questo in azienda non basta: il lavoratore assunto come elettricista deve svolgere le proprie mansioni secondo tutte le regole richieste per un lavoro professionale, producendo un risultato corrispondente allo standard di qualità che ci si attende da un professionista. Naturalmente, anche l’imprenditore deve usare la stessa diligenza tecnica, fornendo al dipendente tutti gli strumenti e i materiali più adatti e sicuri, secondo le acquisizioni teoriche e pratiche più recenti.

Quanto all’**intensità** della prestazione lavorativa, cioè al suo ritmo e all’impegno psico-fisico che il lavoratore deve metterci, è difficile indicare con precisione una regola che consenta di distinguere in ciascun caso, a norma del Codice civile, la prestazione adeguata da quella inadeguata, la prestazione negligente da quella diligente. In linea generale si può dire soltanto che il lavoratore è tenuto a una prestazione di intensità corrispondente a quella che normalmente ci si attende in una posizione aziendale analoga. Quando si lavora alla catena di montaggio (§ 11) il ritmo di scorrimento della catena è solitamente contrattato tra l’impresa e il sindacato; ma nella maggior parte dei lavori che si svolgono oggi nelle aziende l’intensità dipende dall’impegno della singo-

la persona: questo è il motivo che spinge gli imprenditori a legare una parte della retribuzione al risultato del lavoro, per incentivare i propri dipendenti a impegnarsi il più possibile.

• 44. Che cos'è la giusta retribuzione?

L'articolo 36 della Costituzione pone la regola in questi termini: "Il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

In questa norma si trova dunque, innanzitutto, un principio di corrispondenza della retribuzione alle caratteristiche della prestazione; e questo di per sé esclude che tutti debbano avere la stessa retribuzione, poiché il valore di un lavoro può essere molto diverso dal valore di altri (in altre parole, la Costituzione stessa prevede come giusto e normale che l'operaio specializzato guadagni più del manovale, o che il chirurgo guadagni più del portantino). La norma, però, prosegue affermando la necessità che la retribuzione rispetti "in ogni caso" uno standard minimo indispensabile per l'esistenza "libera e dignitosa" del lavoratore e della sua famiglia: una sorta di soglia al di sotto della quale non si può proprio scendere, neppure per il lavoro più umile (§ 27).

Si pone qui il problema: chi stabilisce quale sia il livel-

lo minimo indispensabile? E chi stabilisce il "valore" di ciascun lavoro e la corrispondente retribuzione "giusta"? Prima ancora si pone la questione: è proprio necessario che qualcuno si occupi di stabilire queste cose con norme di applicazione generale? Perché non lasciare che ciascun lavoratore si accordi con l'imprenditore, come accade normalmente nei mercati dei beni e dei servizi? A quest'ultima domanda abbiamo dato una risposta quando abbiamo osservato che nel mercato del lavoro si determinano tipicamente delle distorsioni (§ 30), che consentono all'imprenditore di pagare i lavoratori meno di quanto effettivamente valga il loro lavoro. Il sindacato e la contrattazione collettiva (§§ 30 e 33) servono proprio per correggere queste distorsioni, stabilendo uno standard di trattamento del lavoratore minimo *inderogabile*, cioè al di sotto del quale è vietato andare.

Nella maggior parte dei Paesi occidentali lo Stato si propone di impedire quelle distorsioni, che si verificano soprattutto nella fascia professionale più bassa, fissando un **salario minimo orario**, che costituisce il livello al di sotto del quale nessuna retribuzione può mai scendere. Al di sopra di quel livello, la contrattazione collettiva e la contrattazione individuale sono libere di fissare il trattamento dei lavoratori, ma è vietato pagare il lavoratore meno del salario minimo. In Italia non esiste oggi un **salario minimo orario** fissato dallo Stato, ma nella quasi totalità dei casi si fa riferimento ai minimi fissati dai contratti collettivi nazionali di settore, differenziati per categoria professionale.

• **45. La retribuzione minima fissata dai contratti collettivi potrebbe far perdere a qualcuno un'occasione di lavoro, e quindi generare disoccupazione?**

Accade talvolta che nella negoziazione dei minimi retributivi – ovvero del compenso minimo che un lavoratore deve ricevere in cambio del lavoro che fa – un sindacato o una coalizione di sindacati vada al di là delle distorsioni di cui si è parlato nel paragrafo precedente, arrivando a contrattare con le imprese minimi nazionali inderogabili più alti rispetto alla produttività effettiva di una parte o anche di tutti i lavoratori appartenenti a una determinata categoria professionale (questo accade tipicamente quando il sindacato si preoccupa di di-

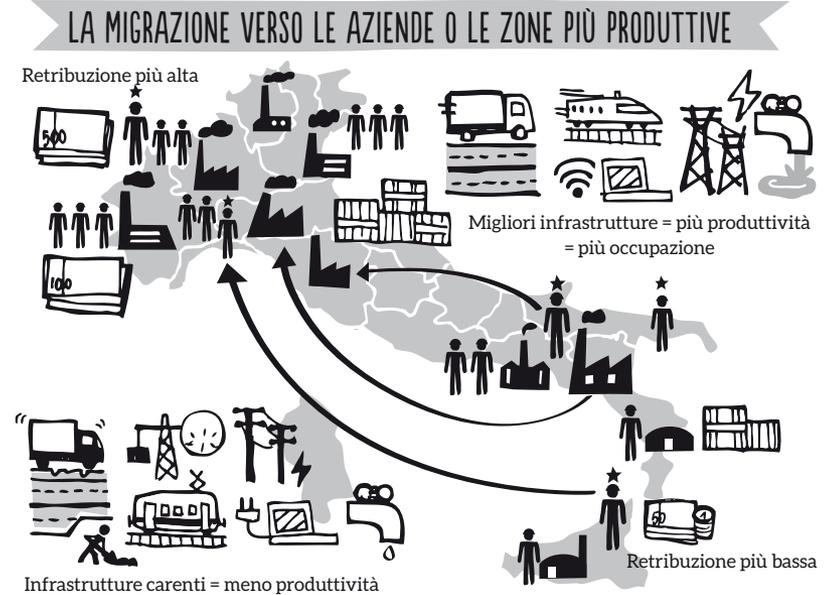
pendere soltanto gli interessi dei lavoratori regolari stabili, gli *insiders*, anche a scapito degli interessi degli *outsiders*: v. la vicenda di Carlo e Claudia raccontata nel § 25). Quando questo accade, le imprese finiscono con l'assumere meno lavoratori di quelli che potrebbero: perché se aumenta il prezzo, per lo più si riduce la domanda. Con la conseguenza che un numero crescente di persone, soprattutto di quelle meno efficienti rispetto alla media della loro categoria professionale, non trova lavoro; così il numero dei disoccupati aumenta. E poiché di un giovane che entra per la prima volta nel mercato del lavoro è più difficile conoscere le capacità professionali, l'aumento della disoccupazione colpisce, in proporzione, di più i ventenni rispetto ai trentenni e i quarantenni.

La disoccupazione può anche essere causata dal fatto che lo standard retributivo minimo è fissato – da una legge, un regolamento o un contratto collettivo – in un periodo in cui le cose vanno bene e le aziende lavorano a pieno ritmo; ma poi viene il periodo “delle vacche magre”, nel quale le aziende traggono minore utilità dal lavoro dei loro dipendenti, ma lo standard retributivo non si riduce in misura corrispondente (gli economisti indicano questo fenomeno con l'espressione “rigidità dei salari nominali verso il basso”).

È, in qualche misura, quello che sta accadendo oggi in Italia: stiamo attraversando un periodo di crisi economica gravissima, ma i livelli di trattamento previsti dai

contratti collettivi nazionali non sono stati ridotti per indurre le imprese ad assumere di più. I sindacati chiedono un aumento degli investimenti da parte dello Stato, per aumentare la domanda di manodopera; ma lo Stato nella situazione attuale non può né aumentare le tasse (che sono già fin troppo alte), né aumentare il ricorso al prestito (perché l'indebitamento pubblico si è già spinto molto oltre il limite di sicurezza). Il risultato è che la disoccupazione aumenta, e continuerà ad aumentare, finché l'economia non riprenderà a crescere e potranno tornare ad aumentare gli investimenti privati.

Accade pure che lo standard retributivo minimo sia fissato in una misura uguale per tutto il territorio nazionale, in riferimento alla produttività media del lavoro; ma che vi sia una regione più povera delle altre, soprattutto nella parte meridionale del Paese, dove le infrastrutture funzionano peggio, le circostanze ambientali sono meno favorevoli, conseguentemente il lavoro è mediamente meno produttivo. Così, lo stesso livello minimo di trattamento si applica in situazioni nelle quali assumere un lavoratore produce rendimenti molto diversi da regione a regione. In questo caso si può attivare un circolo vizioso: le imprese tendono a concentrarsi in altre regioni, dove il lavoro è più produttivo; dunque anche i lavoratori migliori tendono a concentrarsi in quelle regioni, nelle quali così si genera un "mercato del lavoro denso"; e abbiamo visto (§ 21) come proprio questa "densità" sia a sua volta un



fattore di maggiore produttività del lavoro, quindi di retribuzioni più alte. Nel contempo la regione svantaggiata – in Italia è il Mezzogiorno – perde i propri lavoratori più produttivi, che vengono “drenati” verso le zone più attrattive, e continua a impoverirsi sempre di più: perché dove si spostano i lavoratori più produttivi si creano nuovi posti di lavoro anche per i meno produttivi. In situazioni di questo tipo occorre rompere il circolo vizioso che condanna la regione sfortunata a rimanere indietro rispetto alla media del Paese; per farlo occorre che le autorità locali e il sindacato coordi-

nino i loro sforzi per attirare in ogni modo investitori, nazionali e esteri, con buoni piani industriali (§ 31): e questo può richiedere – oltre che l’attivazione di tutti i servizi necessari per l’insediamento più rapido e facile della nuova impresa, ivi compresi i servizi di formazione del personale specificamente mirati alle esigenze dell’impresa stessa – anche una flessibilizzazione dei livelli retributivi, in modo che essi corrispondano meglio alla produttività effettiva del lavoro e all’interesse dei lavoratori a neutralizzare gli handicap negativi di cui soffre la regione.

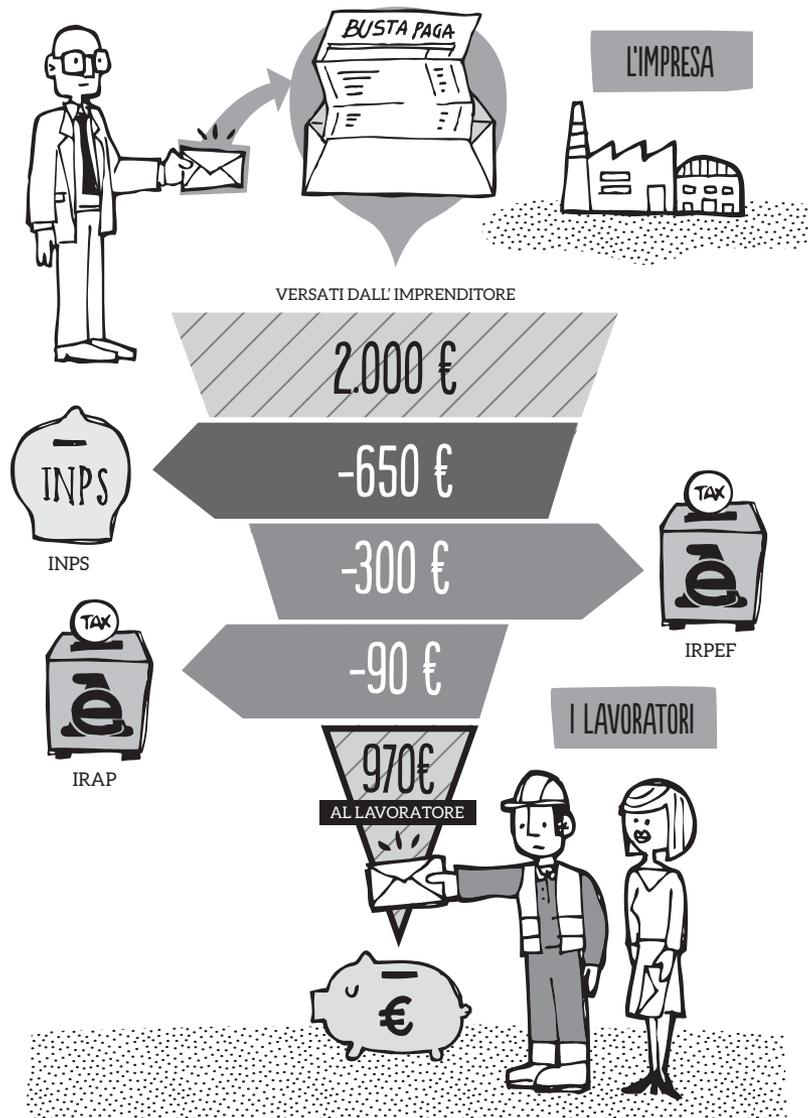
C’è chi sostiene che è sbagliato rendere così flessibili i livelli retributivi, perché è bene che le aziende incapaci di reggerli chiudano, o non nascano neppure, e che i lavoratori si spostino verso le aziende più produttive. Questo è l’argomento principale a sostegno della determinazione centralizzata rigida degli standard salariali, cioè della fissazione di livelli di trattamento minimi uguali per tutto il territorio nazionale. Se, però, si sceglie questa linea di politica del lavoro, occorre accettare che molti lavoratori delle regioni più povere migrino verso le regioni economicamente più forti. Anzi, occorre incoraggiare questa **migrazione**. Altrimenti, per mantenere la determinazione centralizzata rigida degli standard e al tempo stesso evitare la migrazione dei lavoratori occorrerebbe che lo Stato pagasse una parte delle retribuzioni dei lavoratori nelle zone svantaggiate (il cosiddetto *employment subsidy*).

• 46. Quel cuneo che schiaccia la busta paga: che differenza c’è tra stipendio lordo e netto?

In tutti i Paesi civili una parte della retribuzione dei lavoratori viene accantonata presso un istituto previdenziale, che provvederà a corrispondere loro una pensione quando avranno superato una certa età. In Italia il contributo che viene accantonato e versato per l’**assicurazione pensionistica** dei lavoratori dipendenti è pari a circa un terzo della retribuzione lorda. A questo si aggiunge un contributo di circa un decimo per l’assicurazione sanitaria, e altri contributi di minore entità per altre assicurazioni (disoccupazione: v. § 19; Cassa integrazione: v. § 54). Sommati, tutti questi contributi ammontano a un importo che corrisponde quasi alla metà della retribuzione lorda percepita dal lavoratore dipendente; se, quindi, la retribuzione lorda è di 1000 euro, di questi quasi 100 vengono trattenuti al lavoratore; e altri 450 vengono aggiunti dal datore di lavoro e versati all’Inps. Il costo per il datore di lavoro ammonta dunque a 1450 euro, cui si aggiungono circa 65 euro per un’imposta (Irap) che aumenta con l’aumentare del costo del lavoro sopportato dall’azienda. Al lavoratore andrebbero invece – al netto della contribuzione previdenziale – 900 euro, sui quali però grava l’imposta sui redditi (Irppef): su 900 euro per 13 mensilità la trattenuta fiscale è di circa 100 euro. In conclusione: il lavoratore si ritrova nella bustapaga

IL CUNEO FISCALE E PREVIDENZIALE

GLI OBBLIGHI DEL DATORE E DEL PRESTATORE DI LAVORO



800 euro; ma l'azienda ne ha spesi più di 1500: il doppio!

Questo prelievo obbligatorio, per contributi e imposte, viene comunemente chiamato **cuneo fiscale e contributivo**, perché si "incunea" tra il costo aziendale e la retribuzione netta percepita dalla persona che lavora, aumentando la distanza fra loro al punto che il primo diventa il doppio della seconda. Negli altri maggiori Paesi europei – se si escludono quelli scandinavi, dove però le prestazioni sociali e assistenziali di cui gode il lavoratore sono incomparabilmente più elevate – il cuneo fiscale e contributivo sulle bustepaga pesa nettamente meno che in Italia.

• 47. Che cos'è il lavoro nero?

Per evitare i contributi previdenziali e le imposte, accade che un imprenditore e un lavoratore si accordino per non far figurare l'esistenza del rapporto di lavoro e il conseguente pagamento di una retribuzione. Questa viene dunque corrisposta senza ritenute fiscali o previdenziali a carico del lavoratore, mentre l'imprenditore a sua volta risparmia la contribuzione che sarebbe a suo carico. Quando il pagamento della retribuzione viene nascosto soltanto in parte (per esempio: il datore paga una parte della retribuzione in modo regolare, un'altra parte "fuori busta"), siamo in presenza di una **evasione fiscale e/o contributiva**. Se la cosa verrà scoperta dall'Ispettorato del lavoro o dell'Inps, l'imprenditore dovrà pagare, oltre ai contributi

omessi, anche una sanzione pecuniaria. Quando invece a essere nascosto è l'intero rapporto di lavoro, siamo in presenza di un caso cosiddetto di **lavoro nero**. Per i casi più gravi è previsto anche l'arresto dell'imprenditore che nasconde i rapporti di lavoro dipendente.



• **48. Che cosa significa flessibilità del lavoro?**

Abbiamo visto nel paragrafo § 45 come gli standard di trattamento dei lavoratori fissati dalla legge o dalla con-

trattazione collettiva nazionale possano essere *rigidi* o *flessibili*, in relazione alle circostanze economiche congiunturali, oppure alla situazione economica di una regione. Analogamente, il trattamento retributivo dei lavoratori di un'azienda può essere determinato in modo flessibile, perché esso aumenti o diminuisca in relazione alla maggiore o minore produttività dell'azienda stessa: per esempio, i lavoratori ricevono un **premio di produzione**, cioè una voce retributiva commisurata al numero di automobili prodotte. Oppure, una parte della retribuzione può essere costituita da una **quota degli utili** dell'impresa. Anche la retribuzione del singolo lavoratore può essere collegata in parte maggiore o minore alla quantità del risultato immediato del suo lavoro: per esempio, la **retribuzione a provvigione** di una venditrice varia in relazione alla quantità delle vendite da lei realizzate. In tutti questi casi si parla di *flessibilità della retribuzione*; questa può essere utile per evitare che, nei periodi di congiuntura negativa, si perdano dei posti di lavoro.

Può essere rigida o flessibile anche l'organizzazione del lavoro. Per esempio, la legge e la contrattazione collettiva possono vietare o limitare fortemente la facoltà dell'imprenditore di mutare le mansioni del lavoratore, o il suo luogo di lavoro; oppure, invece, possono consentire il mutamento a seconda delle mutevoli necessità aziendali. In questo caso si parla di **flessibilità funzionale** del lavoro.

Si parla di rigidità o di **flessibilità del tempo di lavoro**, a seconda che la legge e la contrattazione collettiva vietino o consentano all'imprenditore di variare la distribuzione dell'orario di lavoro nella giornata, nella settimana o nell'anno, secondo le esigenze aziendali. Con il termine **elasticità del tempo di lavoro** si indica invece la possibilità per l'imprenditore di aumentare o diminuire le ore di lavoro, richiedendo al dipendente lo svolgimento di **lavoro straordinario**, oppure riducendo l'orario e attivando la Cassa integrazione (v. § 54).

Si parla, infine, di rigidità o di **flessibilità numerica**, a seconda che la legge e la contrattazione collettiva limitino fortemente o invece consentano con una certa facilità la riduzione del personale mediante **licenziamento collettivo**, oppure licenziamento individuale per soppressione del singolo posto di lavoro. Quanto più il posto di lavoro è stabile (§ 23), tanto minore è la flessibilità numerica di cui dispone l'impresa.

Fin qui si è parlato di flessibilità del lavoro nell'interesse dell'impresa. Ma la flessibilità può interessare anche alla persona che lavora. In qualche misura, la legge e la contrattazione collettiva proteggono questo interesse: per esempio là dove prevedono la sospensione del lavoro in caso di **malattia o maternità** (§ 49), oppure il suo diritto a **permessi o aspettative** per esigenze familiari, di studio, di attività politica o sindacale.

Vi sono, inoltre, alcuni tipi di contratto che attribuiscono al lavoratore una facoltà di variazione della distribu-

zione del tempo di lavoro secondo le sue esigenze senza bisogno di ottenerne l'autorizzazione: così, per esempio, un contratto che prevede il **flexi-time** può consentire al lavoratore di entrare in azienda nell'orario che preferisce tra le 8.30 e le 10.30, uscendo poi tra le 17.30 e le 19.30, purché la quantità di ore di lavoro dovuta venga rispettata. In alcuni casi il **flexi-time** consente anche che il recupero delle ore di lavoro non svolte in una giornata o una settimana avvenga in una giornata o settimana diversa. Il **flexi-time** è una forma di organizzazione del tempo di lavoro oggi molto più diffusa, in Italia, di quanto non fosse trent'anni fa.

• 49. Quali diritti ha la persona che lavora in caso di malattia o di maternità?

Già ai tempi dell'antica Roma si riconosceva che, in caso di malattia, il servo o la serva non potevano considerarsi obbligati a svolgere le loro mansioni, ma conservavano il diritto a restare parte della *familia* del padrone e a essere da lui mantenuti. Oggi un diritto analogo è riconosciuto al lavoratore dipendente da diverse norme contenute in convenzioni e trattati internazionali; e in Italia da una norma del Codice civile, che stabilisce il divieto di licenziare la persona malata, fino a un termine massimo stabilito dai contratti collettivi (il cosiddetto **periodo di comperto**).

Altre norme stabiliscono l'obbligo a carico del malato di tenersi a disposizione presso il proprio domicilio per la **visita di controllo** che l'imprenditore può disporre; ma questa può essere svolta soltanto da medici appartenenti a un servizio ispettivo pubblico: l'imprenditore non può, dunque, inviare un proprio medico di fiducia a visitare il dipendente. Di fatto, questo controllo ispettivo nella quasi totalità dei casi serve soltanto per accertare che il lavoratore sia effettivamente al proprio domicilio; ma è rarissimo che ne risulti l'accertamento dell'inesistenza della malattia, oppure della sua inidoneità a costituire impedimento al lavoro. L'arma più efficace di cui dispongono le imprese per evitare che i dipendenti meno scrupolosi si assentino per malattia più del dovuto (**assenteismo abusivo**) consiste nel dare loro dei buoni motivi per non tenere questo comportamento: dei premi di presenza, ma anche la cura di buoni rapporti tra colleghi, che sempre rafforzano la motivazione al lavoro.

Anche alla madre che aspetta un bambino una convenzione internazionale garantisce il diritto ad astenersi dal lavoro per un certo periodo prima e dopo il parto. In Italia il diritto all'**astensione dal lavoro per maternità** decorre di regola dall'inizio dell'ottavo mese di gravidanza; dall'inizio del nono mese l'astensione è assolutamente obbligatoria, e deve protrarsi fino al terzo mese dopo il parto (o fino al quarto, se è iniziata dopo otto mesi di gravidanza). Durante questo periodo la retribuzione, a carico dell'istituto di previdenza, è pari

all'80 per cento di quella normale. La madre – o, in alternativa, il padre – ha inoltre la facoltà di astenersi dal lavoro per altri sei mesi; ma in questo periodo la retribuzione si riduce al 30 per cento. Per tutto il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino a un anno di età del bambino la madre è protetta da un divieto assoluto di licenziamento.

LA PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO E CONTRO LA DISOCCUPAZIONE

• 50. Che cosa significa *flexicurity*?

È il modello di organizzazione del mercato del lavoro sperimentato e affinato soprattutto nei Paesi scandinavi, consistente nella combinazione di una grande flessibilità delle strutture produttive (soprattutto la flessibilità numerica di cui si è detto nel § 48) con una grande sicurezza economica e professionale del lavoratore nel caso di perdita del posto di lavoro: sicurezza data da un robusto sistema di sostegno del reddito nel periodo di disoccupazione e da un meccanismo efficace di assistenza nella ricerca della nuova occupazione, riqualificazione professionale mirata alle opportunità di lavoro effettivamente esistenti, assistenza anche nella mobilità geografica del lavoratore e della sua famiglia, quando questo è necessario per la migliore soluzione del problema lavorativo (per un esempio di *flexicurity* si può leggere a pagina 128 il box *Tre storie di licenziamento*)

Il modello della *flexicurity* si contrappone al cosiddetto

“modello mediterraneo” di mercato del lavoro, caratterizzato invece da una forte protezione giuridica della stabilità del posto di lavoro (§§ 23-25), dalla minore efficienza dei servizi nel mercato del lavoro, dalla conseguente maggiore difficoltà, per chi viene licenziato, di ritrovare un posto di lavoro, che a sua volta genera una maggiore severità dei giudici nel proteggere i lavoratori contro i licenziamenti, quindi una più marcata stabilità effettiva dei posti di lavoro, che comporta una maggiore rigidità numerica per l'impresa.

L'Unione Europea ha ripetutamente raccomandato ai propri Stati membri di adottare politiche del lavoro ispirate al modello della *flexicurity*.

• 51. In quali casi un lavoratore può essere licenziato?

A tutti i datori di lavoro è vietato licenziare il lavoratore per un motivo di **discriminazione** (§§ 61-63) o di **rappresaglia**, o comunque per un **motivo illecito**: per esempio, perché ha testimoniato contro l'impresa in un giudizio, oppure perché ha rifiutato di eseguire l'ordine di commettere un atto illecito (si pensi al caso dell'imprenditore che chiedi al lavoratore di aiutarlo a mettere in commercio alimenti avariati, o apparecchi guasti che potrebbero ferire chi li usa). Il giudice, quando accerti che il licenziamento sia effettivamente dettato da uno di questi

motivi, in applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) condanna il datore di lavoro a reintegrare la persona licenziata nel suo posto di lavoro e a risarcirle il danno, pagandole tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento fino alla ricostituzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro può, invece, licenziare il lavoratore per una sua mancanza grave (**licenziamento disciplinare**) oppure per una propria esigenza economica od organizzativa (**licenziamento individuale per motivo oggettivo**, oppure **licenziamento collettivo**). Il lavoratore, se ritiene che il motivo indicato a sostegno del licenziamento sia falso, oppure non sia di gravità tale da giustificarlo, può sempre rivolgersi al giudice, il quale accerta i fatti, li valuta e decide. Se il giudice dà ragione al lavoratore, il contenuto della sentenza è molto diverso a seconda che l'azienda abbia più di 15 dipendenti, oppure no.

Se l'azienda supera la soglia dei 15 dipendenti, a norma dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, il giudice può condannarla a reintegrare il lavoratore e risarcirgli il danno, nel caso in cui il motivo indicato sia proprio falso; altrimenti, se ritiene soltanto che il motivo indicato non sia abbastanza grave per giustificare il licenziamento, la condanna a pagare al lavoratore un indennizzo che può andare da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione. Questo limite massimo dell'indennizzo è più alto rispetto a quello applicabile negli altri Paesi europei maggiori, ma la nostra disciplina della ma-

teria è stata ancor più severa fino al giugno 2012, quando la legge Fornero (legge n. 92/2012) ha incisivamente riscritto l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 15, sulla base di una legge che è in vigore ormai da oltre vent'anni (legge n. 108/1990) il giudice può condannarla soltanto a un indennizzo da un minimo di due mensilità e mezza a sei: un costo di separazione (§ 23) decisamente molto più basso rispetto alle aziende di dimensioni maggiori. Con questa disposizione il legislatore ha voluto lasciare sostanzialmente più ampia libertà di licenziamento alle imprese più piccole, in considerazione del fatto che in esse si instaura un rapporto molto più personale e diretto tra l'imprenditore e il dipendente: se fra i due c'è una incompatibilità personale, questa può compromettere l'efficienza dell'intera azienda.

- **52. Insomma, in Italia i lavoratori sono davvero più protetti contro il licenziamento rispetto agli altri Paesi europei?**

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la possibilità che il giudice disponga la reintegrazione del lavoratore o, in alternativa, l'indennizzo da 12 a 24 mensilità (§ 51) costituisce per l'imprenditore un deterrente contro il licenziamento nel complesso più forte rispetto a quanto può dirsi degli altri maggiori Paesi europei. Ma la maggiore

difficoltà di licenziare che caratterizza il nostro sistema dipende soprattutto da quell'insieme di circostanze che abbiamo indicato con l'espressione "modello mediterraneo" (§ 50): un mercato del lavoro che funziona male e non aiuta chi perde il lavoro a ritrovarlo. Ne deriva che il licenziamento produce un danno maggiore al lavoratore che lo subisce (il periodo di disoccupazione è mediamente più lungo); quindi i sindacati italiani si oppongono ai licenziamenti con maggior vigore e il legislatore italiano regola i licenziamenti in modo un po' più severo rispetto agli altri Paesi europei dove il mercato del lavoro funziona meglio; anche i giudici italiani sono mediamente più severi dei loro colleghi stranieri verso le aziende nell'interpretare e applicare la disciplina del licenziamento, proprio perché il danno sociale che ne deriva è più grave; donde una maggiore stabilità effettiva dei posti di lavoro e la conseguente maggiore difficoltà per chi perde il proprio di ritrovarne un altro.

Nel 2012 la legge Fornero, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, si è proposta di rompere questo "circolo causale", per far sì che il mercato del lavoro italiano si sposti dall'equilibrio "mediterraneo" a un equilibrio più simile a quello dei Paesi del centro-Europa, se non addirittura all'equilibrio nord-europeo fondato sulla *flexicurity* (§ 50). Lo ha fatto rendendo un po' meno rigida la disciplina dei licenziamenti e rafforzando il trattamento di disoccupazione. Ma per ottenere questo mutamento di equilibrio non basta intervenire,

come ha fatto la legge Fornero, su licenziamenti e trattamento di disoccupazione: occorre anche attivare nel mercato del lavoro una rete efficiente di servizi di assistenza intensiva per la ricerca della nuova occupazione e di formazione e riqualificazione mirata ai posti di lavoro effettivamente esistenti. Questo è il capitolo mancante nella riforma del 2012.

TRE STORIE DI LICENZIAMENTI

La società Bianchi ha licenziato Giuseppe, fattorino ciclista, per assumerne uno abilitato alla guida di un furgoncino. Avrebbe dovuto dargli almeno il preavviso di un mese, ma ha preferito mettergli in mano quello stipendio in più e lasciarlo subito a casa. Giuseppe, umiliato e offeso, fa causa all'azienda. Passa un anno e il Tribunale gli dà torto. Ma lui resiste e l'anno dopo la Corte d'Appello gli dà ragione: l'impresa – ritiene la Corte – avrebbe dovuto attivarsi per far prendere a Giuseppe la patente di guida: il costo e il ritardo sarebbero stati sopportabili. Così la Bianchi viene condannata a reintegrare Giuseppe nel suo posto di lavoro, a pagargli due anni di stipendi arretrati più le spese legali, a pagare all'Inps due anni di contribuzioni omesse più le relative sanzioni civili e amministrative. Per fortuna dell'azienda, Giuseppe nel frattempo ha trovato un altro lavoro (anche se finora lo ha mantenuto "in nero" per non compromettere il risarcimento) e il

posto alla Bianchi non gli interessa più: la legge gli consente di rinunciarvi riscuotendo in cambio l'equivalente di quindici mensilità, che portano il totale a trentanove. Per Giuseppe è come aver vinto un terno al Lotto; alla Bianchi, invece, la vicenda è costata, fra tutto, poco meno di centomila euro. E le è andata ancora bene, perché la controversia si è conclusa in fretta, senza strascichi in Cassazione e oltre.

Le cose sono andate diversamente a Paolo, centralinista della società Rossi, la quale lo ha licenziato sostenendo di avere necessità di sostituirlo con uno che sappia l'inglese. L'avvocato incoraggia Paolo a tener duro e impugnare il licenziamento: non sapere l'inglese – gli dice – non è una colpa. Senonché accade che sia più bravo l'avvocato avversario a convincere il Tribunale prima, poi la Corte d'Appello e la Corte di Cassazione, che al centralino della Rossi è proprio necessario qualcuno che sappia l'inglese. Così, dopo anni di fervida attesa della sentenza riparatrice, Paolo si ritrova senza il posto e senza una lira di indennizzo. Per di più, con un licenziamento alle spalle e quel buco nero nel libretto di lavoro, tutte le imprese a cui ora si rivolge per cercare un nuovo posto regolare lo guardano con diffidenza. All'ufficio di collocamento tutto ciò che hanno saputo offrirgli è stata un'indennità di disoccupazione di circa 700 euro per sei mesi, in alternativa a un contratto trimestrale di netturbino.

Più a nord, l'impresa Eklund, secondo la regola del *manpower planning* (pianificazione tempestiva del fabbisogno di manodopera), ha programmato di sciogliere il rapporto con Marijke, tecnica informatica cinquantenne, nel quadro di un progetto di ristrutturazione. Il direttore, discussa la cosa con i rappresentanti sindacali, chiama la dipendente per spiegarle la situazione, la informa che, tenuto conto della sua anzianità di servizio, le verranno corrisposti in ogni caso diciotto mesi di retribuzione a partire da oggi e che sarà lei stessa a decidere quando far cessare il rapporto entro i prossimi nove. Le viene inoltre offerto un servizio intensivo di riqualificazione e ricollocazione (*outplacement*); e nel peggiore dei casi avrà comunque diritto a un'indennità di disoccupazione pari al 90 per cento dell'ultima retribuzione per il primo anno, poi a scalare per i successivi due. Fatto sta che nel giro di tre mesi, mentre sta ancora lavorando, Marijke viene invitata a un corso di formazione per diventare docente di un centro di alfabetizzazione informatica delle persone anziane. Lei accetta, riscuote la parte restante dell'indennizzo dovute dalla Eklund, frequenta il corso e sei mesi dopo è già impegnata nel suo nuovo lavoro. Della questione non si è occupato alcun avvocato, né alcun giudice.

Le prime due storie sono un prodotto tipico dell'articolo 18 del nostro Statuto dei Lavoratori. La terza, in-

vece, potrebbe essersi svolta in Olanda, in Danimarca, o in Svezia.

• **53. Che differenza c'è tra operai e impiegati?**

Nell'800 e nella prima metà del '900 gli operai erano quelli che svolgevano un lavoro manuale in fabbrica, mentre gli impiegati erano quelli che sapevano scrivere e far di conto, e lavoravano negli uffici. Le due categorie erano trattate in modo molto diverso: gli operai ricevevano un **salario** calcolato secondo il numero di ore di lavoro svolto, e se il lavoro mancava o non poteva essere svolto per una malattia perdevano il reddito corrispondente; gli impiegati ricevevano invece uno **stipendio** mensile fisso, che non variava in relazione alla eventuale variazione del tempo di lavoro e neppure per l'eventuale sospensione dovuta a malattia, salvo che questa durasse oltre un termine massimo (il cosiddetto periodo di comporto: v. § 49). Nell'ambito della categoria impiegatizia è venuta poi formandosi come categoria a sé stante quella dei **dirigenti**, cioè dei dipendenti a cui l'imprenditore delega le proprie funzioni di direzione dell'azienda.

La grande suddivisione tra lavoro operaio e lavoro impiegatizio, con la corrispondente distinzione tra salario (variabile in relazione alla quantità di lavoro) e

stipendio (di ammontare fisso e garantito), è stata progressivamente superata nel corso della seconda metà del '900, via via che è venuta affermandosi, per un verso, la garanzia anche per gli operai di una retribuzione mensile, per altro verso la possibilità anche per gli impiegati di una riduzione della retribuzione, in alcuni casi di sospensione del lavoro, per crisi o ristrutturazione dell'intera azienda, con attivazione della Cassa integrazione guadagni.



DIRIGENTI	IMPIEGATI	OPERAI
<p>Impiegati dipendenti a cui l'imprenditore delega le funzioni di direzione.</p> <p>Lavorano principalmente in ufficio</p>	<p>Lavoratori di concetto e amministrativi.</p> <p>Per lo più lavorano in ufficio.</p>	<p>Lavoratori manuali.</p> <p>Lavorano all'interno o all'esterno di fabbriche e laboratori.</p>
 <p>STIPENDIO Paga fissa mensile garantita, per lo più integrata da un premio di risultato.</p>	 <p>STIPENDIO Paga fissa mensile garantita, che può essere ridotta in caso di Cassa integrazione.</p>	 <p>SALARIO Paga in base al numero di ore lavorate, oppure STIPENDIO come gli impiegati.</p>

• 54. Che cos'è la Cassa integrazione guadagni (CIG)?

Ci sono casi in cui l'impresa attraversa una difficoltà temporanea: per esempio, per una crisi di mercato; oppure perché un incendio ha reso temporaneamente inservibile un capannone; oppure ancora perché c'è stata un'interruzione nell'approvvigionamento della materia prima necessaria per la produzione (per esempio: per un mese non è arrivato il legno, indispensabile per il lavoro di una falegnameria). In questi casi, come si è visto nel § 53, un secolo fa gli operai venivano lasciati a casa senza salario finché durava l'impedimento; nella seconda metà del secolo scorso, invece, nel settore industriale – cioè quello in cui si concentra di più il lavoro operaio – è venuto maturando un nuovo modello di rapporto di lavoro, fondato sulla garanzia della continuità della retribuzione anche nel caso di sospensione o riduzione temporanea dell'attività aziendale. Questa garanzia è fornita da una assicurazione obbligatoria per le imprese industriali, gestita dall'Inps, chiamata Cassa integrazione guadagni, che è finanziata con un contributo a carico delle imprese e garantisce ai lavoratori quattro quinti della retribuzione perduta per una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, fino a un massimo di 52 settimane nell'arco di due anni.

Verso la fine degli anni '60 è stata istituita una gestione straordinaria della Cassa integrazione, che pre-

vede un intervento di durata più lunga per le situazioni di crisi economica grave, oppure per consentire i processi di ristrutturazione (sostituzione degli impianti vecchi con impianti nuovi) o riconversione aziendale (per esempio, un'azienda che produce pasta può trasformarsi in un'azienda che produce carne in scatola). L'intervento straordinario della Cassa integrazione è stato esteso anche agli impiegati, che così sono stati equiparati per questo aspetto agli operai.

Il problema è che la Cassa integrazione ha ben presto incominciato a essere utilizzata anche in casi nei quali



l'interruzione del lavoro non è dovuta soltanto a una difficoltà aziendale temporanea: in casi, cioè, in cui non vi è alcuna ragionevole prospettiva di ripresa del lavoro nella stessa azienda. Quando di questo si tratta, logica vorrebbe che si procedesse alla chiusura dell'azienda, e per i lavoratori si attivassero un buon trattamento di disoccupazione e un servizio efficiente di assistenza intensiva per il reperimento di un nuovo lavoro. Se invece si attiva la Cassa integrazione, magari prorogandola di anno in anno, i lavoratori non vengono incentivati a cercare una nuova occupazione regolare. In alcuni casi essi rimangono per molti anni in questa posizione, figurando ancora come dipendenti di un'azienda che in realtà non c'è più. E qualche volta "arrotondando" l'integrazione salariale di nascosto con un po' di *lavoro nero* (§ 47).

• 55. Come funziona l'assicurazione contro la disoccupazione?

La legge Fornero (n. 92/2012) ha istituito l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), che si applica in modo uguale a tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci di cooperative di lavoro. Quando uno di essi perde il posto, se ha maturato almeno 52 settimane di contribuzione negli ultimi due anni, ha diritto a un'indennità di disoccupazione pari al 75 per cento dell'ultima retribuzione, se questa è pari o inferiore a 1180 euro mensili. Se

è superiore, si aggiunge il 25 per cento della parte restante. Dopo il primo semestre l'importo dell'indennità subisce una graduale riduzione. La durata massima del trattamento è di un anno per i disoccupati fino ai 55 anni di età; per chi ha superato questa età è di un anno e mezzo.

Mentre il trattamento erogato dalla Cassa integrazione (§ 54) ha lo scopo di tenere il lavoratore legato all'impresa da cui dipende, perché c'è (o dovrebbe esserci) una ragionevole prospettiva di ripresa del lavoro nella stessa azienda e si vuole evitare la dispersione della professionalità dei lavoratori, nel caso dell'assicurazione contro la disoccupazione è necessario che la persona disoccupata si attivi per la ricerca di un nuovo posto di lavoro. La legge prevede anche che le venga messo a disposizione un servizio di assistenza per questa ricerca; e che il godimento dell'indennità di disoccupazione cessi in caso di rifiuto ingiustificato di un posto che abbia caratteristiche corrispondenti alle capacità della persona disoccupata (v. § 57).

• 56. Che differenza c'è fra assicurazione contro la disoccupazione, reddito minimo di cittadinanza e reddito minimo di inserimento?

L'assicurazione contro la disoccupazione presuppone uno o più rapporti di lavoro, durante i quali vengono versati dei contributi assicurativi per il caso di cessazione del lavoro e del relativo reddito. Il reddito minimo di cittadi-

nanza è invece una forma di sostegno del reddito che si attiva per il solo fatto che un individuo sia cittadino dello Stato, dunque indipendentemente da un rapporto assicurativo preesistente: i casi in cui una misura di questo genere è stata attivata sono pochissimi, su scala mondiale (uno di questi è costituito dallo Stato dell'Alaska, dove la popolazione è molto ridotta e il reddito di cittadinanza è finanziato con i proventi dell'estrazione del petrolio).

Diverso dal reddito minimo di cittadinanza è il reddito minimo di inserimento: misura, questa, che consiste in un sostegno del reddito erogato soltanto a chi si trovi in una situazione particolare di povertà (per esempio: nucleo familiare con bambini piccoli e reddito mensile inferiore a 500 euro) e a condizione che il percipiente sia disponibile a partecipare a iniziative di riqualificazione e/o di assistenza intensiva per il ritorno al lavoro.

• 57. Che cosa sono i servizi di collocamento?

Per la maggior parte del secolo scorso i servizi di collocamento nel mercato del lavoro in Italia sono stati gestiti soltanto dallo Stato, essendo vietata questa attività ai privati: si voleva evitare che qualcuno potesse arricchirsi sfruttando il bisogno di lavoro delle persone. Poi però ci si è accorti che i servizi di collocamento privati potevano essere molto utili ai lavoratori, funzionando assai di frequente meglio di quelli pubblici. Dall'inizio del nuovo

secolo, dunque, anche in Italia hanno incominciato a funzionare le agenzie di collocamento private; la legge però stabilisce che esse possono far pagare i propri servizi soltanto alle imprese che cercano lavoratori, ma non ai lavoratori stessi. Inoltre, il loro operato è sottoposto a uno stretto controllo da parte del ministero competente.

Le agenzie di collocamento, private o pubbliche che siano, dovrebbero sempre individuare con precisione le capacità professionali del lavoratore che chiede i loro servizi e indirizzarlo verso le imprese che hanno necessità di collaboratori che abbiano le sue caratteristiche. Se questa opportunità non si offre, esse dovrebbero indirizzare il lavoratore a corsi di riqualificazione professionale, che gli consentano di trovare un'occupazione. Nei casi in cui il collocamento del lavoratore è più problematico, le agenzie private specializzate hanno sviluppato un sistema di assistenza intensiva per il lavoratore in difficoltà, che consiste nell'impegnarlo a tempo pieno nella ricerca e al tempo stesso assisterlo, guidarlo, addestrarlo. Questo servizio è indicato con il termine *outplacement*.

• 58. Che cosa sono il lavoro temporaneo tramite agenzia e lo *staff leasing*?

Alcune agenzie private che operano nel mercato del lavoro non si limitano a svolgere un'attività di mediazione fra le aziende che cercano persone e persone che cerca-

no un'azienda dove lavorare, ma svolgono un servizio ulteriore: assumono i lavoratori alle proprie dipendenze e li mettono a disposizione delle aziende che ne hanno bisogno temporaneamente. Così queste ultime non devono sobbarcarsi i costi di tutta la burocrazia connessa all'assunzione di un dipendente: stesura e consegna di una lettera di assunzione, iscrizione a libro-paga, comunicazione obbligatoria alla Direzione Provinciale per l'Impiego, apertura della posizione all'Istituto previdenziale, predisposizione delle buste-paga con tutti i conteggi che esse comportano, versamento periodico dei contributi previdenziali (§ 46). Naturalmente l'impresa utilizzatrice paga, per questo, non soltanto tutti i costi relativi alla retribuzione del lavoratore e ai suoi contributi previdenziali, ma anche una percentuale aggiuntiva, che remunera l'agenzia per il lavoro amministrativo che essa svolge.

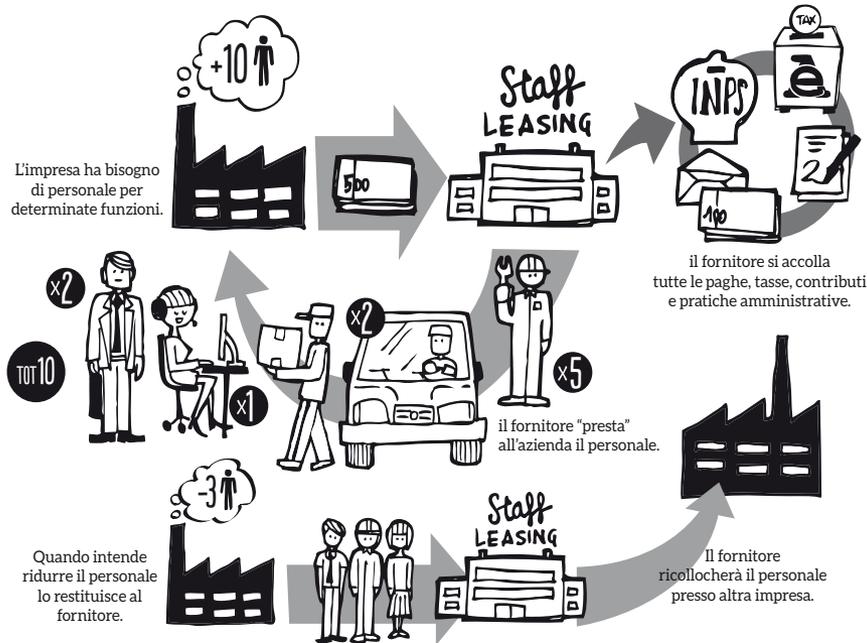
L'utilizzazione di un lavoratore "fornito" per un periodo determinato da una di queste agenzie può essere utile a un'impresa, per un'esigenza improvvisa. Per esempio: Roberta, la centralinista della ditta Rossi ha un grave incidente stradale e dovrà restare a casa per un mese e forse più; il titolare signor Rossi ha bisogno di sostituirla immediatamente e non ha il tempo di cercarne un'altra, facendo un'inserzione sul giornale o mettendosi a fare colloqui di selezione di candidati; si rivolge dunque a un'agenzia Lavoro Express, fornitrice di lavoro temporaneo, che nel giro di uno o due giorni gli invia

una persona già sperimentata, per la quale la ditta Rossi non deve compiere adempimenti burocratici, e che resterà a lavorare presso la ditta fino a che Roberta non sarà guarita e tornata al lavoro.

Diversa dalla fornitura di lavoro temporaneo è la fornitura di lavoro a tempo indeterminato, detta anche *staff leasing*. Questa è una forma di organizzazione del lavoro nata in epoca relativamente recente negli U.S.A. e consiste in questo: un'agenzia specializzata di grandi dimensioni fornisce, per lo più a imprese di piccole dimensioni, il personale necessario per lo svolgimento di una determinata funzione aziendale, come per esempio il personale contabile, oppure gli addetti alla portineria e ai servizi di vigilanza, oppure ancora i servizi di infermeria, o quelli logistici (magazzinieri, fattorini, conduttori di furgoncini ecc.); e li fornisce "chiavi in mano", accollandosi tutte le pratiche burocratiche relative alla costituzione, gestione e scioglimento dei rapporti di lavoro, tutte le trattative sindacali, gli oneri relativi a formazione e aggiornamento del personale (per esempio, il personale contabile viene aggiornato sull'evoluzione delle norme tributarie e societarie), nonché l'eventuale sostituzione dei lavoratori che si ammalano. Quando l'impresa utilizzatrice intende ridurre il personale addetto a un determinato servizio gestito in forma di *staff leasing*, fino anche ad azzerarlo, essa non ha che da dare il preavviso all'agenzia fornitrice, la quale troverà un'altra destinazione per i lavoratori interessati.

A ben vedere, si tratta di una buona conciliazione tra

l'interesse dell'impresa alla massima flessibilità possibile e l'interesse del lavoratore alla massima sicurezza possibile di continuità del lavoro e del reddito: dunque è una forma interessante di realizzazione del principio della *flexicurity* (§ 50).



Questa forma di organizzazione del lavoro è da tempo assai diffusa anche in Italia: sono sostanzialmente forme di *staff leasing* quelle a cui fanno ricorso, per esempio, le banche quando si fanno fornire gli addetti alla sicu-

rezza da un istituto privato di vigilanza; oppure le grandi aziende che affidano "in appalto" a cooperative il servizio di portineria, o di facchinaggio, o di pulizia. In realtà, l'oggetto dell'"appalto" in questi casi non è un'attività d'impresa che richieda anche macchinari o forme complesse di organizzazione, ma soltanto la forza-lavoro del personale addetto al servizio: per questo possiamo assimilare questi contratti allo *staff leasing*. Però soltanto da pochi anni la legge Biagi (d.lgs. n. 276/2003) ha riconosciuto espressamente la legittimità di un contratto che abbia per oggetto la pura e semplice fornitura di lavoro a tempo indeterminato, riservando lo svolgimento di questa attività ad agenzie dotate di determinati requisiti e che siano espressamente registrate presso il ministero del Lavoro, al pari delle agenzie di fornitura di lavoro temporaneo.

LA PROTEZIONE CONTRO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

• 59. Come si evita che il lavoro sia pericoloso o malsano?

L'Unione Europea obbliga tutti gli Stati membri a emanare e far applicare effettivamente leggi che proteggano l'igiene e la sicurezza degli ambienti di lavoro secondo standard molto precisi e dettagliati. Tutte le macchine devono essere dotate dei meccanismi più sofisticati di protezione contro gli infortuni sul lavoro, in ogni luogo di lavoro il clima e la qualità dell'aria devono essere controllati, dove si utilizzano sostanze che possano nuocere alla salute si devono applicare misure di controllo specificamente previste per ciascun rischio. Inoltre, l'arredamento aziendale deve essere *ergonomico*, cioè studiato in funzione del massimo benessere dei lavoratori; per esempio, seggiole e tavoli utilizzati in azienda non possono essere seggiole e tavoli qualsiasi, ma devono essere progettati in funzione del benessere della persona che deve sedersi per otto ore al giorno; le luci devono es-

sere studiate in modo da non affaticare la vista; i cavi di alimentazione delle macchine devono essere disposti in modo che nessuno rischi di inciamparvi; e così via. I dirigenti aziendali e i capireparto devono controllare che tutti i lavoratori utilizzino le protezioni obbligatorie contro gli infortuni, secondo il tipo di mansioni a cui sono addetti: casco, guanti e scarpe speciali in cantiere, maschera antiscintille per i saldatori, tute a colori vivaci e dotate di bande fosforescenti per chi deve lavorare lungo arterie di traffico ecc. L'organizzazione del lavoro deve prevedere una certa quantità di pause; e non deve prevedere un eccesso di parcellizzazione delle mansioni (v. § 11) tale da generare monotonia ed eccessiva ripetitività dei movimenti della persona. Ogni azienda deve avere un medico competente per la verifica periodica dello stato di salute dei lavoratori in relazione ai rischi particolari a cui possono essere esposti: per esempio gli addetti a lavori pesanti di carico e scarico di merci, quelli che devono lavorare a un videoterminale per più di quattro ore al giorno, quelli che sono esposti al rischio di contatto con sostanze nocive, come piombo, amianto, vernici, gas tossici ecc.

• 60. Cosa sono le “morti bianche”?

Le morti bianche sono gli incidenti mortali che avvengono sui luoghi di lavoro: una guerra quotidiana che miete

troppe vittime. Persone che perdono la vita per la mancanza o il malfunzionamento dei sistemi di sicurezza, il mancato rispetto delle regole, turni troppo lunghi, stanchezza, disattenzione.

Per fortuna, nell'ultimo decennio il numero degli infortuni sul lavoro è in diminuzione.

INFORTUNI MORTALI DENUNCIATI ALL'INAIL



2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
4.530	4.390	4.310	4.170	4.040	3.930	3.740	3.430	3.390	3.160

Questa riduzione – che si registra più o meno in tutta Europa – è, per un verso, l'effetto del progresso tecnologico. Una gamma sempre più ampia di lavorazioni manuali pericolose può essere affidata – e oggi viene effettivamente affidata – alle macchine: ne consegue la riduzione del rischio per le persone addette. Per altro verso, è probabile che una parte di questa riduzione degli infortuni sul lavoro sia attribuibile all'applicazione via via più estesa della normativa antinfortunistica europea.

Questa riduzione tendenziale non deve comunque in-

durre ad abbassare la guardia: mille morti ogni anno – tre al giorno! – nelle fabbriche e nei cantieri italiani, che si aggiungono alle tremila vittime di infortuni stradali, costituiscono un costo comunque inaccettabile dell'attività produttiva. Si può e si deve puntare a una drastica riduzione ulteriore.

DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ

• 61. Che cos'è la discriminazione di genere?

Immaginiamo un Paese nel quale, per antica tradizione, i mestieri dell'avvocato, del giudice e del notaio sono svolti solo da maschi. Agli avvocati, giudici e notai maschi ha sempre fatto comodo questa situazione, perché consente loro di evitare la concorrenza delle donne. Quindi hanno fatto in modo di coltivare questa tradizione, introducendo anche una regola che vieta alle donne di iscriversi agli esami di avvocato, o di candidarsi a un concorso per giudice o notaio. Possiamo immaginare che in quel Paese le ragazze che si iscrivono a una facoltà di giurisprudenza siano pochissime: perché spendere tempo e soldi per prepararsi a una professione che non si potrà mai svolgere? Ancora meno, dunque, saranno in quel Paese le donne che insegnano o svolgono attività di ricerca in materia di legge e diritto. I legislatori di quel Paese – presumibilmente in prevalenza uomini – ne traggono la conclusione che “le donne, per la loro

conformazione mentale, sono poco portate per la comprensione del diritto”; e confermano la regola che vieta alle donne l'accesso alle professioni giuridiche. Si consolida così un equilibrio che è molto dannoso per quel Paese: perché lo priva del possibile contributo di metà della popolazione sul terreno dello studio e dell'applicazione del diritto. Uscire da quell'equilibrio e aprire le professioni giuridiche alle donne significa poter scegliere i propri avvocati, giudici e notai in un bacino di popolazione grande il doppio: questo significa che migliorerà la qualità media degli addetti. Ma passare al nuovo equilibrio è difficile: occorre prima di tutto indurre le ragazze a iscriversi alle facoltà di giurisprudenza, assicurandole sul fatto che le porte delle professioni giuridiche saranno aperte per loro. E poi occorre evitare che gli avvocati, i giudici e i notai maschi perpetuino l'esclusione delle donne discriminandole negli esami e nei concorsi.

Qualcosa di analogo a quanto accaduto in quel Paese immaginario è accaduto e in parte ancora accade in molti Paesi reali e in particolare in Italia. Qui, per esempio, fino agli anni '50 alle donne è stato precluso l'accesso alla magistratura. Ancora oggi sono relativamente rare le donne che vengono promosse a funzioni dirigenziali in interi settori, come quello industriale o quello bancario. È questa l'eredità di un lungo periodo durante il quale, nei secoli passati, alle donne è stata negata – o fortemente limitata – la possibilità di studiare e quella di svolgere la maggior parte delle professioni intellettuali.

• 62. Gli uomini e le donne hanno gli stessi diritti nel mondo del lavoro?

L'ordinamento dell'Unione Europea – al pari di quelli degli Stati Uniti d'America e di quasi tutte le altre nazioni moderne – vieta le discriminazioni per ragioni di genere, non solo nei rapporti di lavoro, ma anche in qualsiasi altro rapporto.

L'ordinamento nazionale italiano si è conformato a questa norma sovranazionale. Sono vietate non soltanto le **discriminazioni dirette** (cioè il trattare diversamente due persone per il solo fatto che una è uomo e l'altra è donna), ma anche quelle **indirette** (cioè adottare criteri di differenziazione del trattamento che di fatto penalizzano uno dei due generi: per esempio, se si stabilisce una statura minima di 165 centimetri per l'assunzione in un posto di lavoro, di fatto questo requisito penalizza le donne, perché esse hanno una statura media inferiore rispetto a quella degli uomini).

• 63. Quali sono le altre discriminazioni vietate?

L'ordinamento europeo e quello nazionale italiano vietano anche la discriminazione per motivi di **razza**, di **origine nazionale** o **regionale**, di **etnia**, di **religione**, di **orientamento sessuale**, di **attività politica** o **sindacale**, e ora anche di **età**.

Nel corso del XX secolo in Italia sono state largamente praticate tutte queste discriminazioni, in alcuni casi addirittura per volontà del legislatore: per esempio, nel 1938 vennero varate delle leggi mirate esplicitamente a discriminare – espellendoli dalle scuole e dai luoghi di lavoro – gli ebrei; durante il ventennio fascista chi non era iscritto al partito unico di Mussolini veniva discriminato negli impieghi pubblici e sovente anche nelle aziende private; negli anni '50 in molte imprese italiane venivano discriminati i lavoratori comunisti o iscritti alla Cgil; e non dimentichiamo che in quegli anni, del resto, alle donne era precluso l'accesso alla magistratura.

Anche in riferimento a queste possibili cause di differenziazione di trattamento sono vietate sia le discriminazioni dirette, sia quelle indirette (v. § 62).

Così, per esempio, non è vietato soltanto differenziare la retribuzione, oppure le possibilità di assunzione o di promozione a una categoria superiore in relazione al fatto che una persona sia di razza bianca o nera, oppure al fatto che essa sia o no italiana, ma è vietato anche differenziarle in relazione al fatto che essa abbia conseguito un diploma rilasciato soltanto da scuole italiane: questo criterio avrebbe infatti un impatto differenziato tra bianchi e neri, e tra italiani e stranieri, favorendo i primi e penalizzando i secondi.

La discriminazione è punita anche sul piano penale, cioè costituisce un reato.

• **63. Una domanda conclusiva: possiamo sperare in un Paese in cui il lavoro sia più facile da trovare e sia valorizzato meglio?**

Abbiamo cercato di rispondere alle principali tra le molte domande che possono porsi in materia di lavoro. Ne resta una, però, che negli ultimi anni angoschia un po' tutti: l'Italia ce la farà a uscire dalla terribile crisi economica in cui è caduta nel 2008, insieme a tutte le economie dell'Occidente industrializzato, benché con effetti più gravi rispetto a quanto è accaduto nella maggior parte degli altri Paesi coinvolti? E quando? E come?

È difficile dirlo. Una cosa è certa: l'Italia che uscirà da questa crisi non potrà che essere molto diversa da quella che abbiamo conosciuto nell'ultimo mezzo secolo. E prima imparerà che non è pensabile vivere sistematicamente al di sopra delle proprie capacità, accumulando debito su debito a carico dello Stato, che presto o tardi dovrà essere restituito, prima il Paese riprenderà a crescere e progredire (§ 45).

Intanto, la nostra piccola speranza è che questo libro aiuti la nuova generazione a porsi certe domande, a coltivare dubbi sul modo in cui le generazioni precedenti hanno governato il mercato del lavoro nel nostro Paese; ad aprire gli occhi su questioni che le generazioni precedenti non sempre avevano chiare.

La prima è questa: nell'era della globalizzazione, nel-

la quale i lavoratori italiani sono esposti in casa propria alla concorrenza dei lavoratori di tutto il mondo, è importantissimo che nel mercato del lavoro italiano si attivi anche la concorrenza tra gli imprenditori di tutto il mondo: per questo dobbiamo aprirci agli investimenti stranieri, ai quali oggi siamo ermeticamente chiusi, e anzi diventare sempre più capaci di attrarli (§ 16).

Ma è importante che nella nostra cultura entrino altre convinzioni.

Non si può pensare di creare lavoro per i giovani anticipando il pensionamento dei loro padri o dei loro nonni (§ 28).

Non si può continuare ad affrontare le crisi delle aziende mettendo i lavoratori in Cassa integrazione per anni e anni – cioè fingendo che non siano disoccupati, e farlo a spese dello Stato, cioè della collettività – senza preoccuparsi di ricollocarli, di aiutarli a trovare un nuovo lavoro, magari nei settori in espansione, che offrono più opportunità, anche organizzando corsi seri che permettano la riqualificazione professionale delle persone in mobilità o senza lavoro (§§ 54, 57).

Il mercato del lavoro del XXI secolo è troppo complicato e differenziato perché i giovani possano affrontarlo da soli, senza adeguati servizi di orientamento scolastico e professionale (§ 20). Ragazze e ragazzi devono avere la possibilità di studiare nel modo migliore, con tutte le risorse possibili – perché l'istruzione e il tirocinio sono essenziali per prepararsi nella maniera più adeguat

al mondo del lavoro – e devono sapere che avranno possibilità di occupazione tanto maggiori quanto maggiore sarà la loro disponibilità a trasferirsi a vivere nei luoghi in cui si trovano le occasioni di lavoro più adatte alle loro capacità e alle loro aspirazioni (§§ 17-21).

È fondamentale capire – tutti – che la sicurezza economica e professionale di lavoratrici e lavoratori non può essere basata sull'inamovibilità nel posto di lavoro – il mitico “posto fisso” – ma deve essere costruita rendendo le persone capaci di orientarsi e muoversi nel mercato e di rendersi utili per le imprese, ricorrendo a tutti gli strumenti disponibili.

L'importante è non credere a chi parla di “fine del lavoro”: non ci sarà mai un limite al bisogno di lavoro umano, alla possibilità delle persone di rendersi utili per altre persone. Continueranno – questo sì – a esserci degli ostacoli all'incontro fra chi avrà bisogno del lavoro altrui e chi potrebbe offrirlo; delle barriere che terranno separate domanda e offerta di lavoro. Ma più si diffonderà la conoscenza dei problemi del mercato del lavoro, più sarà facile superare quelle barriere. E garantire a tutti il diritto al lavoro sancito dall'articolo 4 della Costituzione.

**LASCIARE P 154 BIANCA, PERCHÉ IL TESTO POTREBBE SCORRERE E SERVE SPAZIO.
INSERIRE INDICE DELLE
DOMANDE (FORNISCO WORD A PARTE), INDICE
ANALITICO (ASPETTO FILE DALL'AUTORE) E TRIANGO-
LO PROVA D'ACQUISTO**