

aveva considerato persino l'occupazione un'altra variabile indipendente: "Stabilivamo prima quanta occupazione dovesse assorbire un nuovo sito produttivo, a prescindere dalle capacità di mercato e produttive di quel sito", mentre è ovvio che quando un'azienda non riesce più a stare sul mercato deve avere il potere di ridurre anche la forza lavoro.

Ecco dove volevo arrivare e torno a scusarmi per la lunga introduzione ma, come si sa, gli anziani sono verbosi e temono di non essere capiti.

L'occupazione, quindi, non può essere considerata una variabile indipendente. Ogni azienda sana la riguarda alle sue necessità e potenzialità produttive e di mercato. Nessuno può imporre ad un imprenditore di assumere - e

di pagare quindi - un numero di lavoratori in eccesso rispetto ai suoi piani industriali e qualunque imposizione diversa ne minerebbe la salute e la solidità, con prospettive dunque nefaste per tutti.

Ma la magistratura del lavoro e quella della Consulta nel suo asettico iperurano, lo sanno? Un'azienda dovrà quindi assumere un tot di nuovi dipendenti e dovranno essere iscritti alla Fiom? E che ingerenza è questa in un piano industriale già messo a dura prova dalla più generale crisi del settore auto (ovviamente parliamo di Fiat)? Si può alterare per sentenza un piano industriale? La nostra Costituzione si occupa di questo? E' così sbilanciata verso il fattore lavoro da poter mettere in scacco il capitale? Oppure la sentenza della Consulta può essere interpretata

come giusta causa per licenziare altrettanti lavoratori iscritti magari a Fim e Uilm? E questi nuovi licenziati potranno a loro volta ricorrere impugnando i licenziamenti proprio grazie al precedente pro Fiom?

Sembra una gag di Corrado Guzzanti che parodiava Bertinotti. La "magistratocrazia" sta producendo mostri giuridici dagli effetti devastanti. E se dovesse davvero la Fiat licenziare fimmini e/o uilmini, ebbene che accadrebbe alla ritrovata unità sindacale?

Questo è quanto volevo proporre alla tua attenzione e, in mancanza di occhiali di lettura aggiornati agli eventi, sfruttare quelli tuoi. Ti ringrazio per l'attenzione, buon lavoro.

Francesco Guzzardi

il sistema Paese

Adiconsum: oltre mille segnalazioni di disservizi nel solo trasporto aereo

E per gli Italiani non c'è tregua neanche in viaggio

Overbooking, ritardi, cancellazioni, bagagli persi, passeggeri intrappolati negli aeroporti e abbandonati a se stessi: sono tante le lamentele e i disservizi più ricorrenti tra gli italiani quando parliamo di viaggi in aereo. Lo scorso anno, secondo le richieste di aiuto pervenute allo sportello del Centro europeo consumatori (Cec) in Italia, su oltre 4mila segnalazioni di disservizi, il 30% hanno riguardato proprio questo settore. E proprio per diffondere preziose e mai scontate informazioni a riguardo, il 5 luglio è tornata la Giornata dei diritti dei passeggeri nel trasporto aereo, la campagna informativa promossa da Adiconsum e Cec, giunta con successo alla sua quinta edizione e realizzata in

collaborazione con Enac e Asaeroporti. Negli scali aerei nazionali di Milano Malpensa, Genova, Pescara, Roma Fiumicino e Trapani sono stati allestiti help desk informativi dove il personale ha distribuito informazioni e 10mila pieghevoli esplicativi sui diritti in caso di cancellazione del volo o mancato imbarco, delle persone a mobilità ridotta e la spiegazione delle voci che compongono il costo del biglietto. Un'iniziativa che andrebbe quantomeno replicata, specie nei periodi di traffico intenso, alla luce anche di recenti statistiche che denunciano come il 59% dei viaggiatori europei sia del tutto ignaro dei propri diritti. "Tutti motivi questi che non solo premiano la nostra iniziativa come best practice a livello europeo - sottolinea

Pietro Giordano, presidente di Adiconsum - ma ci spingono a sognare che un giorno si possa raggiungere una definitiva stabilizzazione della presenza degli help desk nei maggiori scali italiani ed europei. Anche perché le criticità, specialmente quelle legate alle compagnie aeree low cost, aumentano. Tra le low cost registriamo opacità delle tariffe, mancanza di trasparenza e debolezza in materia di esigibilità dei diritti". Il vulnus è presto detto: queste compagnie a basso costo non hanno una sede in Italia, un chiaro escamotage per evitare di affrontare i contenziosi in maniera veloce ed efficace. "Ci stiamo battendo - aggiunge Giordano - per obbligare tutte le compagnie che volano in Italia ad avere una sede sul terri-

torio nazionale, anche perché dobbiamo rafforzare lo strumento della conciliazione che, al momento, riusciamo a praticare solo con Alitalia". Peralto, nonostante la normativa europea sia estremamente avanzata, è in corso una verifica per adattarla meglio ai cambiamenti e agli eventi che degli ultimi anni. Per questo motivo, rileva Maria Pisanò, direttore di ECC-Net Italia, "la Commissione europea ha approvato una proposta di revisione per garantire una nuova modulazione delle tutele dei passeggeri". Secondo Ecc-Net Italia i casi più frequenti di disservizi sono legati a cancellazioni (37%), ritardi (25%), imbarco negato (11%) e problemi con i bagagli (18%). Ricorrenti anche i rifiuti da parte delle compagnie a riconoscere le compensazioni pecuniarie: tutti casi che evidenziano la necessità di ricercare, attraverso una revisione della normativa esistente, informazioni più chiare e comprensibili oltre ad una maggiore certezza giuridica e chiarezza interpretativa della casistica, anche per affrontare con più determinazione quei casi di fallimento e insolvenza, sempre più frequenti e spregiudicati. Dove a pagare, in termini di disagio e perdite economiche, è sempre e solo il consumatore.

Floriana Isi

Pressione fiscale, Italia quarta in eurozona. Cisl: è tempo di scelte forti a favore di chi produce

L'Italia continua a scalare la classifica dei "tassatori" europei, scavalcando ormai anche qualche Paese scandinavo. Con una pressione fiscale passata dal 42,6 del 2011 al 44% del 2012, il nostro Paese supera la Finlandia e raggiunge il quarto posto per il peso del fisco tra i 17 Paesi Euro. A precederci, secondo i dati Bankitalia, sono solo Belgio, Francia e Austria. L'escalation, tra l'altro, non ha effetti strutturali sul bilancio pubblico, poiché è accompagnata da una continua crescita della spesa, che nel 2012 è passata al 50,7% del Pil dal 50 del 2011.

E mentre il dibattito sulla questione fiscale (alimentato anche dai dati degli ultimi giorni e dal monito Fmi sull'Imu) impazza, dal governo arriva un'apertura alle richieste sindacali di mettere mano alle tasse sul lavoro. Entro settembre, afferma il viceministro dell'Economia, Luigi Casero (in quota Pdl), "puntiamo a ridurre il costo del lavoro". "Il Governo - commenta il segretario confederale Cisl, Maurizio Petriccioli - attraverso più di un esponente, ha dichiarato di voler intervenire a sostegno del lavoro, alleviando la pressione fiscale che insiste su chi le tasse le ha sempre pagate. I rinvii su Imu e Iva consentono di evitare una stangata che sarebbe francamente insostenibile per lavoratori e pensionati. Ma ora il Governo deve approdare a nuovi equilibri di politica economica e fare scelte forti, che redistribuiscano le risorse dalla parte improduttiva del Paese a beneficio di quella sana, che lavora e investe". La priorità, secondo Petriccioli, sono i giovani e gli anziani con pensioni basse. Per questo occorre "recuperare risorse anche tassando di più rendite finanziarie e pensioni d'oro". "Non è più tempo di tatticismi - conclude il segretario confederale - ma di risposte certe, da dare in tempi rapidi per evitare che l'incertezza attivi ulteriori aspettative al ribasso nei consumi e negli investimenti".

Ilaria Storti

Siamo alla settima riforma del lavoro a termine negli ultimi dieci anni. Si aggiunge ancora uno strato normativo ad un istituto contrattuale più volte rimaneggiato dal Legislatore. Un mosaico di disposizioni introdotte in fasi storico-politiche differenti e rispondenti ad obiettivi economico-sociali e di politica del diritto spesso contrastanti. E ciò non ha contribuito, di certo, a creare regole chiare e coerenti. Ad apparire in contraddizione è già l'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001. Affermare che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» non trova coerente rispondenza nella possibilità di assumere a termine anche in assenza di ragioni oggettive che giustifichino razionalmente l'apposizione del termine al contratto di lavoro. Possibilità che, invero, pare incoraggiata dal Decreto Lavoro. E così, adesso è possibile ricorrere al lavoro a termine acausale, oltre che nel caso del primo rapporto a tempo determinato e per non più di dodici mesi, anche nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. •Viene meno, dunque, la disposizione, introdotta dalla Legge Fornero, che abilita la contrattazione nazionale (o, su delega di questa, la contrattazione aziendale) a consentire la stipulabilità di più contratti a termine acausali, senza limite di durata, ma nel limite del 6% del totale degli occupati nell'unità produttiva

CSMB Centro Studi Marco Biagi
www.csmb.unimore.it

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro Marco Biagi / 256

Lavoro: il tempo determinato cambia ancora

e per supportare ben specifici processi organizzativi (es. avvio di una nuova attività; lancio di un nuovo prodotto; etc.). Da una "acausalità per ragioni organizzative" si passa ad una "acausalità contrattata", con una norma che consente un più ampio coinvolgimento dell'autonomia collettiva nel governo della flessibilità. Ben oltre la mera individuazione di limiti quantitativi all'impiego di lavoratori temporanei (limite quantitativo che, peraltro, il Decreto ha stabilito dover ricomprendere anche i contratti acausali). Con la precisazione, poi, che le parti sociali capaci di individuare ipotesi di "acausalità" saranno i sindacati - ma anche le associazioni datoriali - comparativamente più rappresentative. Viene, dunque, esteso il parametro della rappresentatività comparata ad entrambe le parti sociali. Positivo, dunque, il coinvolgimento delle relazioni industriali, secondo una logica di sussidiarietà capace di far emergere le peculiarità e le esigenze delle categorie, dei territori e delle singole aziende. •Ed è sempre nell'ottica di favorire la flessi-

bilità in entrata che il Decreto Lavoro consente la prorogabilità del contratto a termine acausale. Proroga che, stando alla ratio del Decreto, sembrerebbe non dover essere giustificata. Tuttavia, l'assenza di una norma che stabilisca chiaramente l'acausalità della proroga suggerisce prudenza. Il contratto acausale può proseguire, oltre il termine pattuito, per 30 giorni (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del rapporto è superiore a 6 mesi). •Inoltre, è eliminato l'obbligo di comunicare al CPI la prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito. Il c.d. periodo di stop and go viene ridotto a 10 giorni, nel caso di un contratto di durata fino a 6 mesi, e a 20 giorni, nel caso di contratto di durata superiore ai 6 mesi. Invece, per le attività stagionali (anche individuate da avvisi comuni) e per tutte le altre ipotesi previste dai contratti nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'intervallo si azzerava del tutto. Si chiari-

sce, infine, che ai contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità non si applica la disciplina del d. lgs. n. 368/2001. Per questi contratti, quindi, non è necessaria la causale. Queste, dunque, le novità, in pillole, sul lavoro a termine. Novità che denotano lo sforzo del Governo di semplificare la disciplina regolatoria. Smussate, dunque, inutili rigidità. Resta, però il timore che alcune previsioni possano favorire un impiego incontrollato del lavoro temporaneo. La c.d. "acausalità" libera il datore di lavoro da un onere spesso fonte di controversie giudiziarie. Ma, al contempo, •scardina una delle basi su cui poggia il nostro ordinamento lavoristico: come un rapporto a tempo indeterminato può sciogliersi se esiste un motivo (oggettivo/soggettivo), •così la individuazione ex ante di un termine finale al rapporto di lavoro deve essere giustificata da ragioni di tipo tecnico, produttivo od organizzativo. Il c.d. causalone, appunto. Diversamente, si spezza l'equilibrio tra flessibilità e tutele e si incoraggia il turn over dei lavoratori temporanei. •Così, peraltro, si depotenzia l'apprendistato, reale garanzia di investimento sulla formazione del lavoratore.

(Davide Costa)

Per approfondimenti consultare •M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies E-Book Series, Vol. 10, 2013