

Andrea Caracausi
Dentro la bottega
 Culture del lavoro
 in una città d'età moderna
Marsilio, Venezia 2008,
 pp. 272, euro 26,00



Grazie a un ampio materiale in larga parte inedito, l'Autore ricostruisce l'"universo" della bottega nella società d'antico regime.

La bottega si rivela non solo come un luogo economico e produttivo, ma anche sociale e culturale, creatore di valori.

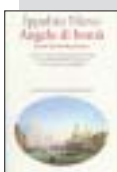
Salvatore Adorno
La produzione di uno spazio urbano
 Siracusa tra Ottocento e Novecento
Marsilio, Venezia 2004,
 pp. 360, euro 30,00

Questo libro narra come una città media del Mezzogiorno ha affrontato l'incontro con la modernità.



Alla base della ricerca c'è la lettura di una Sicilia fortemente innervata dal tessuto urbano e dalla presenza di una borghesia cittadina.

Ippolito Nievo
Angelo di bontà
 Storia del secolo passato
Marsilio, Venezia 2009,
 pp. 456, euro 23,00



Il volume presenta il testo della prima stesura del romanzo (secondo l'autografo del 1855) profondamente diversa da quella sinora nota.

L'opera, completata in meno di tre mesi, è ricca d'impennate e di scarti improvvisi che tuttavia non inficiano la coerenza della storia.

www.marsilioeditori.it

IL DIRETTORE PROPONE. SUPERARE LA GIUNGLA DEI CONTRATTI

Una proposta per il lavoro che merita attenzione

In Italia, tra il 1995 e il 2008 la disoccupazione è scesa dal 12% al 6,1% grazie al lavoro precario. Uscire da quest'altro mercato, secondario, parallelo, per approdare a quello regolato dai contratti a tempo indeterminato, è molto difficile. Ma i progressi ottenuti nel ridurre la disoccupazione non devono essere vanificati in nome della lotta alla precarietà. Questo è l'assunto da cui partono Tito Boeri e Pietro Garibaldi, nel libro *Un nuovo contratto per tutti* (Chiarelettere editore srl, Milano, ottobre 2008, euro 10, www.chiarelettere.it), per delineare la loro proposta volta ad aumentare la percentuale degli occupati.

Occorre continuare le riforme del mercato del lavoro, sostengono, agendo su due terreni.

1) Per le entrate e le uscite dal mercato del lavoro occorre costruire tutele gradualmente crescenti che non scoraggino il datore ad assumere e non condannino il dipendente a una forte instabilità dell'impiego.

2) Le retribuzioni sono ora legate principalmente all'anzianità aziendale, anziché alla produttività e ai risultati aziendali. Una riforma dei sistemi di contrattazione del salario dovrebbe favorire la mobilità.

L'Italia vanta uno dei regimi di protezione per i lavoratori a tempo indeterminato tra i più restrittivi dell'intera area OCSE, ma continua a offrire scarsissima protezione ai disoccupati: solo un disoccupato su cinque (4 su 5 in Europa) riceve un sussidio di disoccupazione, e quelli per i lavoratori delle PMI sono molto meno generosi. Per i lavoratori delle grandi imprese si introducono sempre ammortizzatori *ad hoc*, su misura, molto generosi. Basti pensare a quelli per gli esuberanti Alitalia: fino a sette anni all'80% dell'ultimo stipendio.

"Molti economisti e giuslavoristi hanno più volte sostenuto che la «giusta causa» con l'obbligo del

reintegro inserita nello Statuto dei lavoratori non è di per sé troppo rigida, non è il vero problema. Diventa invece tale a causa del comportamento dei giudici del lavoro, nell'esercizio dell'ampissimo potere discrezionale che la legge loro concede".

Le leggi intervenute dal 1983, quando è stato introdotto il contratto di formazione lavoro, hanno continuato a creare, in base alle esigenze del mercato, nuove tipologie di lavoro flessibili, aggiuntive rispetto al vecchio contratto di lavoro stabile e tutelato, presidiato dai sindacati. La legislazione sarà sempre in ritardo, il mercato sarà sempre in grado di generare nuove forme contrattuali non previste dall'ordinamento vigente.

Il mercato del lavoro oggi non è equo, ed è troppo complesso a beneficio dei consulenti del lavoro. I contributi dei lavoratori duali rischiano di generare pensioni non lontane dalla soglia di povertà. Non potendo aggiustare la quantità di lavoratori regolari e permanenti, anche se improduttivi, gli imprenditori hanno assunto lavoratori parasubordinati, in attesa che i vecchi andassero in pensione. L'effetto "luna di miele" (un milione di nuovi posti di lavoro) tenderà ad attenuarsi e l'aumento dell'occupazione potrebbe arrestarsi: i parasubordinati hanno spesso una funzione sostitutiva, non integrativa.

"Per offrire tutele vere ai lavoratori e insieme semplificare la normativa, è meglio quindi specificare standard minimi applicabili universalmente e lasciare che le parti sul mercato del lavoro elaborino qual-sivoglia forma contrattuale, che sarà considerata lecita nella misura in cui risulta compatibile con gli standard minimi".

La soluzione è introdurre un contratto unico a tempo indeterminato, per tutti, che garantisca un sentiero graduale verso la stabilità.



Con una fase di tre anni d'inserimento nella quale il licenziamento possa avvenire dietro compensazione monetaria pari a 15 giorni di retribuzione ogni trimestre di lavoro, salvo il licenziamento per giusta causa, mentre per motivi discriminatori si applica l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Superata tale fase il contratto unico è regolato dalla disciplina oggi in essere.

Il contratto unico è applicabile a tutti e non solo agli under 30 come nell'apprendistato, facilita quindi l'ingresso delle donne dopo il periodo di maternità e il reintegro dei più anziani. Introduce inoltre un salario minimo nazionale, da applicare a ogni prestazione di lavoro, compreso il lavoro a progetto. Segnalato che da quando hanno proposto il contratto unico su lavoce.info si è sviluppato un dibattito molto ricco, e che il collega Pietro Ichino sta formulando una proposta di legge che incorpora l'idea del contratto unico (www.pietroichino.it/?cat=18), gli Autori a mo' di ricapitolazione illustrano i più importanti interrogativi emersi. Spiegano ad esempio che il contratto unico non lascerà tutto come prima: grazie al salario minimo orario, valido per ogni tipo di prestazione alle dipendenze e grazie al livello di contributi previdenziali uguale per tutti (33%). Oggi l'apprendistato ne prevede una riduzione, a carico del cittadino che paga le tasse. Chi assume con contratti a termine deve pagare contributi più alti per le assicurazioni contro la disoccupazione, dato che più forte è il rischio che il contratto sfoci in un periodo di non lavoro.

Giovanni Paparo