

I LAVORATORI



1. L'amministrazione dei rapporti di lavoro

Fra i diversi fattori produttivi che le imprese industriali devono acquisire e combinare in modo ottimale per attuare la produzione, il fattore umano è senza dubbio il fattore più strategico e meno fungibile. Per le aziende, infatti, il raggiungimento degli obiettivi dipende sempre di più dal disporre o meno di dipendenti qualificati nella loro particolare mansione ma nello stesso tempo con una preparazione polivalente e flessibile, tale da consentire di utilizzare le nuove tecnologie, di lavorare in equipe, di recepire le innovazioni e di adeguarsi ai mutamenti nell'organizzazione produttiva.

Se ciò è importante per il raggiungimento degli obiettivi di tipo quantitativo, come l'ottenimento di un determinato volume produttivo o di un certo livello di vendite, a maggior ragione è determinante per conseguire gli obiettivi di tipo qualitativo, come il miglioramento della qualità dei prodotti ottenuti o dei servizi da praticare alla clientela (connessi alla vendita o post-vendita).

1.1 L'archivio del personale

Il rapporto di lavoro subordinato origina un complesso d'adempimenti amministrativi che, a seconda delle dimensioni e delle organizzazioni aziendali, possono essere assolti da un apposito Ufficio del personale, interno all'azienda, o affidati a collaboratori esterni, per esempio ai consulenti del lavoro.

L'amministrazione del personale riguarda in particolare:

- la liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori dipendenti;
- la gestione dei rapporti con gli enti previdenziali e assistenziali e con l'Erario.

1.2 La retribuzione e le sue forme

La **retribuzione** è il compenso che il lavoratore percepisce con continuità come corrispettivo per l'attività intellettuale o manuale da lui svolta alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro.

La retribuzione è uno degli elementi essenziali del rapporto di lavoro subordinato. Essa, però, ha un significato diverso per le due parti:

- Per il datore di lavoro rappresenta un costo della produzione;
- Per il lavoratore costituisce una risorsa fondamentale per soddisfare le esigenze sue e della famiglia.

La retribuzione è generalmente costituita da una somma di denaro, ma non mancano casi in cui una parte di essa è corrisposta in natura (ad esempio: vitto, alloggio, disponibilità di un automezzo o altre prestazioni).

In ogni caso, per valutare l'entità della retribuzione allo scopo di giudicarne la congruità con i minimi contrattuali e l'aderenza al principio sancito dall'art. 36 della Costituzione (di cui parleremo più avanti), occorre far riferimento al complesso dei suoi elementi sia monetari sia in natura.

Le **forme di remunerazione** del lavoro si distinguono in:

- *retribuzione a tempo*;
 - *retribuzione a cottimo*;
 - *retribuzione a provvigione o con partecipazione agli utili o ai prodotti*.
 - La **retribuzione a tempo** o *in economia* è proporzionale alla durata della prestazione, cioè a un periodo di tempo (mese, quindicina, settimana, giorno, ora), senza alcun riferimento alla quantità di produzione ottenuta.
 - La **retribuzione a cottimo** è proporzionata a una data quantità di produzione e si può esprimere:
 - con una remunerazione riferita a determinate unità di prodotto (*cottimo a misura*);
 - con riferimento a una certa quantità di produzione da effettuare in un determinato tempo (*cottimo a tempo*).
 - La **retribuzione a provvigione o con partecipazione agli utili o ai prodotti** sono tre forme previste dal Codice Civile, le quali però, devono assicurare in ogni caso la corresponsione della retribuzione minima stabilita dal contratto collettivo del settore.
- La retribuzione a provvigione è applicata ad alcune categorie di lavoratori (per esempio: i piazzisti e i viaggiatori) i quali, oltre a uno stipendio minimo fisso, ricevono un compenso commisurato al volume delle vendite effettuate e andate a buon fine.
- La retribuzione con partecipazione agli utili è utilizzata per lo più per i dirigenti e gli amministratori e rappresenta una forma aggiuntiva di retribuzione che si somma alla retribuzione a tempo da essi percepita.

Attualmente è stata adottata la **retribuzione a premio o a incentivo** con la quale viene garantita al lavoratore una retribuzione oraria base, indipendente dalla quantità di produzione, cui si aggiunge una quota proporzionale al rendimento del lavoro, misurato di solito come differenza fra il tempo base assegnato per un certo lavoro e il tempo effettivamente impiegato.

La retribuzione viene corrisposta, in date prestabilite, alla fine del periodo nel quale è avvenuta la prestazione: di norma tale periodo è il mese.

1.3 Gli elementi della retribuzione

La retribuzione corrisposta al lavoratore dipendente è costituita da una serie assai varia di elementi, i quali si configurano come:

- *elementi della retribuzione corrente*, che sono liquidati al termine di ogni periodo di paga e ad esso specificamente sono riferiti;
- *elementi della retribuzione differita*, i quali sono corrisposti in determinate circostanze.

➤ I principali elementi della **retribuzione corrente**, cioè le diverse voci che concorrono a formare la **retribuzione lorda**, sono i seguenti.

- La **retribuzione base** (o **minimo tabellare**): è la parte di retribuzione prevista dai contratti collettivi e varia in relazione alla categoria o al livello di inquadramento a cui appartiene il lavoratore. Questo elemento può essere stabilito in *misura fissa mensile* o commisurato alle ore di lavoro da retribuire.
- L'**indennità di contingenza**: è un elemento della retribuzione il cui importo veniva periodicamente modificato per consentire ai salari e agli stipendi di recuperare il potere di acquisto perduto a causa dell'aumento dei prezzi. Essa aveva quindi la funzione di *adeguare le retribuzioni alle variazioni del costo della vita*. Attualmente, in seguito agli accordi sottoscritti fra imprenditori e sindacati sul costo del lavoro, questa forma di indicizzazione delle retribuzioni è definitivamente cessata. L'indennità di contingenza maturata precedentemente rimane "bloccata" come elemento aggiuntivo fisso della retribuzione base, in attesa di essere conglobata nella stessa in sede di rinnovo contrattuale.
- Gli **aumenti periodici di anzianità** (o **scatti di anzianità**): sono aumenti automatici della retribuzione previsti da molti contratti collettivi di lavoro e spettanti al raggiungimento di determinate anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro. In pratica, vengono corrisposti per adeguare la retribuzione alla professionalità acquisita con l'anzianità e, quindi, con l'esperienza.
- Il **premio di produzione**: rappresenta un incentivo collettivo, cioè corrisposto alla generalità dei dipendenti che prestano la loro attività in determinati settori produttivi.

- Il **superminimo individuale** (o “**ad personam**”): rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione previsto dal contratto individuale per premiare specifiche capacità professionali del singolo.
- Le **indennità varie**: sono elementi della retribuzione di varia natura. Alcune vengono corrisposte al lavoratore come compenso aggiuntivo per una prestazione che comporti un particolare *rischio* o *disagio* (ad esempio: l’indennità di trasferta, l’indennità di mancata mensa, l’indennità di disagiata residenza, l’indennità di maneggio denaro, l’indennità di vestiario, ecc.).

Alcune altre indennità hanno carattere di rimborso spese, come ad esempio, l’indennità chilometrica per i dipendenti che sono autorizzati a impiegare la propria autovettura per motivi di servizio.

Infine, vi sono indennità che sostituiscono il mancato riconoscimento di diritti derivanti dall’applicazione del contratto di lavoro, come nel caso dell’indennità sostitutiva delle ferie.

- Il **compenso per lavoro straordinario**: è lavoro straordinario quello che eccede la durata indicata nel contratto collettivo e, in ogni caso, quello che eccede le quaranta ore settimanali. Esso viene retribuito con una maggiorazione, la cui misura è determinata nei limiti e con le modalità previste dai contratti collettivi di lavoro ed è variabile a seconda che si tratti di lavoro straordinario diurno, notturno, feriale o festivo.

➤ Gli elementi che concorrono invece a formare la **retribuzione differita** sono principalmente i seguenti.

- La **gratifica natalizia** o **tredecimesima mensilità**: si tratta di un compenso che matura nell’arco di tutto l’anno, ma che viene corrisposto ai lavoratori nel mese di dicembre. Il suo ammontare è stabilito dai contratti collettivi e generalmente equivale:
 - per il personale a retribuzione mensile, a una mensilità;
 - per i lavoratori a retribuzione oraria, alla retribuzione corrispondente a un determinato numero di ore (mediamente duecento).
- Altre **mensilità aggiuntive** (“quattordicesima”, “quindicesima”): sono previste da alcuni contratti collettivi di categoria o dal contratto integrativo aziendale, sono corrisposte una volta all’anno e maturano nella misura e nel periodo previsti dal contratto (ad esempio, nel settore commerciale la quattordicesima mensilità matura dall’ 1.07 al 30.06).

Se il rapporto di lavoro inizia o cessa nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a ricevere tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e delle eventuali altre mensilità aggiuntive quanti sono i mesi di servizio prestati, computando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

- Il **trattamento di fine rapporto (TFR)**, che sarà corrisposto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

1.4 La progressiva maturazione del TFR

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro subordinato il lavoratore ha diritto alla corresponsione di un compenso denominato **trattamento di fine rapporto**. Infatti, ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile «*in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto*», che è determinato con la seguente procedura.

- Per ciascun anno di servizio si calcola una **quota annua**, pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso diviso per 13,5, che rappresenta la **quota capitale** del TFR.
- Al 31 dicembre di ogni anno, le somme maturate fino al 31 dicembre dell'anno precedente e rimaste in azienda, in quanto non destinate ai fondi pensione, sono **rivalutate** applicando un tasso di rivalutazione costituito dell'1,50% in misura fissa più il 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (indice del costo della vita) rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente. Questa quota rappresenta la **componente finanziaria** del TFR e su di essa va annualmente calcolata e poi versata all'Erario un'imposta sostitutiva dell'IRPEF¹ nella misura dell'11%. Tale imposta viene recuperata deducendola dal TFR maturato a favore del dipendente.

Qualora la cessazione del rapporto di lavoro abbia luogo nel corso dell'anno:

- la **quota annua** è ridotta in proporzione ai mesi di servizio, contando come mese intero le frazioni uguali o superiori a quindici giorni;

1. Ormai sostituita dall'**Imposta sul reddito (Ire)**.

- il **tasso di rivalutazione** è determinato in base all'incremento dell'indice ISTAT del mese di risoluzione del rapporto rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente;
- la **percentuale fissa dell'1,50%** va ridotta in proporzione ai mesi di servizio.

La **retribuzione annua complessiva** ai fini del calcolo del TFR è formata da tutte le somme - compreso l'equivalente delle prestazioni in natura- corrisposte al lavoratore, a titolo non occasionale, in dipendenza del rapporto di lavoro, con l'esclusione dei soli "rimborsi spese".

Inoltre, se durante l'anno cui si riferisce la determinazione del TFR la prestazione di lavoro rimane sospesa - per infortunio, malattia, gravidanza, puerperio oppure per sospensione dell'attività a seguito di messa in Cassa Integrazione-, nella retribuzione annua dovuta deve essere conteggiato *«l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro»*.

Quindi, l'importo della retribuzione annua corrisposta al dipendente potrebbe non coincidere con quello della retribuzione annua da assumere come base per il calcolo in questione.

La quota annua di trattamento di fine rapporto è poi diminuita dell'importo del *contributo aggiuntivo per il Fondo pensioni* istituito dalla legge 297/82 per finanziare alcuni miglioramenti da essa introdotti ai fini pensionistici.

Il contributo, pari allo 0,50% della retribuzione assoggettabile a contribuzione, è versato mensilmente dall'azienda all'INPS e viene recuperato a fine anno detraendolo dalla quota maturata di trattamento di fine rapporto.

Per l'azienda il TFR rappresenta un **debito** a formazione progressiva, cioè un debito che matura gradualmente man mano che il lavoro si svolge nel tempo, e la cui misura varia con il procedere dell'anzianità di servizio e con il mutare delle singole posizioni retributive.

Per il lavoratore, invece, il TFR rappresenta una forma di **risparmio forzato**.

Il meccanismo di rivalutazione previsto dalla legge, infatti, è rivolto a consentire il recupero della perdita di potere d'acquisto della moneta, ma ciò avviene pienamente solo se l'inflazione non supera il 6% annuo. A tassi di inflazione più elevati il recupero è solo parziale, come si può verificare.

CALCOLO DEL DEBITO PER TFR MATURATO NELL'ESERCIZIO

Un'azienda ha assunto il 7 gennaio 2006 un impiegato di 5° livello. Determiniamo l'ammontare delle quote per TFR maturato a favore del dipendente nell'anno di assunzione e in quello successivo, nonché gli importi del debito per TFR al termine di ciascuno dei suddetti anni in base ai seguenti dati:

Anno	Retribuzione annua	Tasso di inflazione
1°	14.715,00	-

2°	15.468,30	3,20%
----	-----------	-------

Calcolo del TFR maturato al termine del 1° anno
Al termine del primo anno, la quota di TFR si determina nel modo seguente:

importo netto del debito per TFR alla fine del 1° anno		euro
- recupero contributivo: 0,50% su euro 14.715,00		1.090,00
quota TFR maturata nell'esercizio (euro 14.715,00 : 13,5)		<u>euro</u>
		<u>73,58</u>
		<u>euro</u>
		<u>1.016,42</u>

Calcolo del TFR maturato al termine del 2° anno
Nel secondo anno (e nei successivi), occorre aggiungere alla quota annua la rivalutazione del debito rilevato negli anni precedenti, secondo le norme già indicate. Si avrà pertanto:

quota annua maturata (euro 15.468,30 : 13,5)		euro
rivalutazione del debito per TFR esistente		1.145,80
(1,50% + 75/100 x 3,20%) = 3,90% su euro 1.016,42		
TFR maturato nel secondo anno		<u>euro</u>
- imposta sostitutiva 11% di euro 39,64	euro 4,36	<u>39,64</u>
- recupero contributivo: 0,50% su euro 15.468,30	<u>euro 77,34</u>	<u>euro</u>
		<u>1.185,44</u>
+ debito per TFR al 31/12 dell'anno precedente		
Importo netto del TFR alla fine del 2° anno		<u>euro</u>
		<u>81,70</u>
		euro
		1.103,74
		<u>euro</u>
		<u>1.016,42</u>
		<u>euro</u>
		<u>2.120,16</u>

1.5 La liquidazione del TFR

Il trattamento di fine rapporto rappresenta una forma di retribuzione differita: esso, infatti, matura nel tempo, man mano che cresce l'anzianità di servizio, ma viene corrisposto al dipendente in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro. Il TFR è un compenso **sogetto all'IRE** ma non

ai contributi previdenziali. In base all'art. 17 del Testo Unico delle imprese sui redditi, il trattamento di fine rapporto costituisce reddito soggetto a tassazione separata, al quale si applica un trattamento tributario, particolare piuttosto complesso, che prevede una ritenuta "provvisoria" da parte dell'azienda al momento della corresponsione del TFR e una successiva liquidazione dell'imposta da parte degli uffici finanziari.

Per determinare l'imposta dovuta occorre prima definire l'imponibile e l'aliquota da applicare:

- l'**imponibile** è data dall'ammontare del TFR spettante, ridotto delle rivalutazioni già assoggettate all'imposta sostitutiva;
- l'**aliquota** è quella corrispondente al reddito di riferimento ottenuto dividendo l'ammontare del TFR – aumentatosi delle somme destinate ai fondi di pensione e diminuito delle rivalutazioni già assoggettate a imposta sostitutiva – per il numero degli anni e frazione di anno di anzianità e moltiplicando il risultato per 12.

Successivamente, in base alla tabella delle aliquote IRE vigenti nell'anno in cui è sorto il diritto alla percezione del TFR, si determina l'imposta relativa al reddito di riferimento. Dividendo poi l'imposta trovata per il reddito di riferimento si determina l'aliquota da applicare all'imponibile. Gli uffici finanziari provvedono poi a riliquidare l'imposta di base all'aliquota media dei 5 anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione del TFR.

➤ **Anticipazioni sul TFR**

La legge consente al lavoratore con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro di richiedere, anche nel corso del rapporto, un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto in misura non superiore al 70% di quanto risulta maturato alla data della richiesta.

La richiesta deve essere però giustificata dalla necessità di:

- cure mediche straordinarie documentate dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto della prima casa di abitazione per se o per i figli, documentato allegando l'atto notarile.

L'anticipazione può essere richiesta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. L'importo anticipato viene detratto dal trattamento di fine rapporto complessivamente maturato e non è più soggetto a rivalutazione annuale. Le aziende possono accogliere annualmente un numero massimo di richieste di anticipazione determinato in base a specifici parametri fissati dalla legge. In caso di

accertata insolvenza del datore di lavoro, la corresponsione del TFR viene garantita al lavoratore dall'INPS mediante il **Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto**. Il fondo è finanziato con un contributo a carico delle aziende.

➤ **Altre competenze di fine rapporto**

Nella pratica, unitamente al trattamento di fine rapporto, al dipendente che lascia l'azienda sono corrisposte altre competenze, quali i *ratei di mensilità aggiuntive* (13^a e 14^a), i *ratei di ferie non godute* e, in certi casi di licenziamento, l'*indennità di mancato preavviso*. In proposito, si fa notare che:

- ai **fini previdenziali** tali elementi sono trattati come le comuni retribuzioni;
- ai **fini fiscali** i ratei delle mensilità aggiuntive e ratei di ferie sono soggetti a ritenuta d'acconto nei modi normali, mentre le indennità di mancato preavviso sono soggette a tassazione separata in aggiunta al trattamento di fine rapporto, in base alle sole aliquote erariali.

LIQUIDAZIONE DEL TFR A UN DIPENDENTE

Un dipendente interrompe il servizio presso l'azienda in cui lavora dopo 16 anni e 6 mesi di lavoro, avendo maturato un trattamento di fine rapporto di euro 25.275, che risulta imponibile per euro 18.284, essendo euro 6.991 l'ammontare delle rivalutazioni già assoggettate a imposta sostitutiva.

Determiniamo l'ammontare del TFR netto spettante al dipendente, tenendo presente che le somme destinate al fondo pensione di categoria ammontano a euro 5.938.

Determinazione del reddito di riferimento e dell'aliquota applicabile

Il reddito di riferimento, in base al quale si ricava l'aliquota da applicare, si determina con il seguente calcolo:

ammontare del trattamento di fine rapporto	euro
+ somme destinate al fondo pensione di categoria	25.275,00
	<u>euro</u>
- rivalutazioni già assoggettate a imposta sostitutiva	<u>5.938,00</u>
base per il calcolo del reddito di riferimento	euro
	31.213,00
	<u>euro</u>
	<u>6.991,00</u>
	<u>euro 4.222,00</u>

euro (24.222,00 : 16,5 x 12) = euro **17.616** reddito di riferimento per la determinazione dell'aliquota

In base alla tabella delle aliquote IRE in vigore per l'anno in cui è maturato il diritto alla percezione del TFR, determiniamo l'imposta sul reddito di riferimento:

su euro 15.000 di reddito: imposta al 23%	euro
	3.450,00
su euro 2.616 di reddito: imposta al 29%	
imposta corrispondente al reddito di riferimento	<u>euro</u>
	<u>758,64</u>
	<u>euro 4.208,64</u>

Quindi, rapportando l'ammontare dell'imposta a quello del reddito di riferimento, si ottiene:

$$\frac{42.08,64}{17.616} \times 100 = 23,89\% \text{ aliquota da applicare al TFR imponibile}$$

Determinazione dell'imposta trattenuta e della somma netta corrisposta

L'imposta si ottiene applicando l'aliquota trovata all'ammontare del TFR imponibile:

$$\text{euro } (18.284 \times 23,89\%) = \text{euro } \mathbf{4.368,05} \text{ imposta da trattenere sul TFR}$$

al dipendente sarà pertanto corrisposto un trattamento netto pari a:

$$\text{euro } (25.275 - 4.368,05) = \text{euro } \mathbf{20.906,95} \text{ somma pagata al dipendente}$$

1.6 La riforma del TFR

La Finanziaria per il 2007, disponendo dal 1° gennaio 2007 l'entrata in vigore del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (la cosiddetta riforma "Maroni"), originariamente prevista dal

1° gennaio 2008, ha dato il via anticipato alla riforma della previdenza complementare. Dal 1° gennaio 2007, inoltre, sono portate significative innovazioni anche al regime del TFR che potrà essere trasferito (quello maturato) ai fondi pensione. Entro il 30 giugno 2007, infatti, i lavoratori dipendenti del settore privato potranno scegliere tra le seguenti alternative:

- destinare il TFR maturato dal 1° gennaio 2007 a forme pensionistiche complementari. La scelta, che è irrevocabile, può essere esplicita o tacita, e perciò, se il lavoratore non si esprime, il datore di lavoro farà affluire il TFR maturando al fondo pensione previsto dagli accordi o dai contratti collettivi oppure alla forma pensionistica collettiva individuata mediante un accordo aziendale o a quella alla quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda; qualora nessuna di queste soluzioni sia possibile, le somme andranno versate in un apposito fondo, detto "residuale", costituito presso l'INPS;
- mantenere il TFR di cui sopra presso l'impresa. In questo caso, però:
 - se l'azienda ha alle proprie dipendenze meno di 50 dipendenti, il TFR resta effettivamente presso l'impresa e nulla cambia rispetto alla situazione previgente;
 - se l'azienda ha alle proprie dipendenze 50 o più dipendenti, allora il TFR maturando destinato all'azienda dovrà essere trasferito al "Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato", gestito dall'INPS, per conto dello Stato, su un apposito conto aperto presso la Tesoreria dello Stato. Le risorse del TFR che affluiscono all'INPS non sono destinate a essere investite nella previdenza complementare, ma – al netto delle somme necessarie per corrispondere ai lavoratori eventuali anticipazioni o i trattamenti per cessazione dei rapporti di lavoro – vanno a finanziare specifici interventi infrastrutturali elencati in un'apposita tabella allegata alla Finanziaria.

La scelta di mantenere il TFR presso il datore di lavoro deve essere effettuata in modo esplicito, in forma scritta e può essere revocata in ogni momento. Poiché il trasferimento del TFR ai fondi pensione e allo speciale "Fondo per l'erogazione del TFR ai lavoratori dipendenti del settore privato" sottrae risorse alle aziende (per le quali gli accantonamenti rappresentano una fonte di autofinanziamento "a buon mercato"), sono previste a favore delle stesse, a compensazione dei costi provocati dallo smobilizzo, alcune agevolazioni fiscali e contributive. Ad esempio, la legge prevede:

- o la deduzione del reddito d'impresa di un importo pari al 4% (che sale al 60% per le imprese con meno di 50 dipendenti) del TFR che viene destinato alla previdenza integrativa o al fondo gestito dall'INPS;

- o l'esonero dal contributo al fondo di garanzia (0,20%), in misura pari alla percentuale di TFR conferita ai fondi pensione o al predetto fondo INPS;
- o uno sgravio contributivo, a riduzione del costo del lavoro, secondo le percentuali indicate nella tabella A allegata al D.L. 30 settembre 2005, n. 203, convertito dalla legge n. 248, e in proporzione del TFR conferito ai fondi pensione o al predetto fondo INPS. In particolare, si tratta di "sconti" da applicare, nell'ordine, ai contributi dovuti per gli assegni familiari, per la maternità e per la disoccupazione.

1.7 RILEVAZIONI IN PARTITA DOPPIA

Rilevazione del TFR maturato a fine anno

Prendendo in considerazione l'esempio sopra esposto ne riportiamo le scritture in partita doppia.

31/1	3503	TRATTAMENTO DI FINE	quota TFR maturata	1.185,4	
2	1602	RAPPORTO	nell'esercizio	4	4,36
31/1	3502	ERARIO C/RITENUTE	imposta sostitutiva 11% su		77,34
2	1301	OPERATE	rivalutazione		2.120,1
31/1		ONERI SOCIALI	storno per recupero contributivo		6
2		DEBITI PER TFR	integrato		
31/1			incremento netto per TFR		
2			dell'esercizio		

Liquidazione del TFR per cessazione del rapporto di lavoro

A fine febbraio, una società liquida il trattamento di fine rapporto ad un suo dipendente, il quale lascia il servizio per aver raggiunti limiti di età.

L'importo lordo del TFR liquidato comprende euro 24.400 maturati negli esercizi precedenti ed euro 364 maturati nell'esercizio in corso, di cui euro 160 a titolo di rivalutazione del TFR pregresso (recupero contributivo euro 14).

L'importo del TFR, al netto di ritenute fiscali pari a euro 3.750,80, è pagato con assegno bancario il 5 marzo.

28/0	1301	DEBITI PER TFR	liquidato signor X – quote al	24.400,	
2	3503	TRATTAMENTO DI FINE	31/12	00	
28/0	1602	RAPPORTO	liquidato signor X – quota	364,00	17,60
2	3502	ERARIO C/RITENUTE	dell'esercizio		14,00

28/0 2	1612	OPERATE ONERI SOCIALI	imposta sostitutiva 11% su rivalutazione		24.732, 40
28/0 2		DIPENDENTI C/LIQUIDAZIONE	storno per recupero su TFR signor X		
28/0 2			liquidato TFR spettante al signor X		
05/0 3	1612	DIPENDENTI	pagato TFR spettante al signor X	24.732, 40	
05/0 3	1602	C/LIQUIDAZIONI	ritenuta fiscale su TFR al signor X		3.750,8 0
05/0 3	1801	ERARIO C/RITENUTE	A/B n°734 a signor X a saldo TFR		20.981, 60

2. L'imposta sul reddito (Ire)

L'Ire, entrata in vigore nel 2006 in sostituzione dell'Irpef (imposta sul reddito delle persone fisiche) per effetto della delega fiscale (legge 7-4-2003 n. 80), presenta le seguenti caratteristiche:

- è un'imposta sul reddito, che colpisce il **reddito complessivo annuale** conseguito dal soggetto passivo. Il suo periodo di imposta è dunque l'anno solare. Nei moderni ordinamenti fiscali si è preferito dare una prevalenza ai tributi commisurati al reddito rispetto a quelli gravanti sul patrimonio, tenuto conto dell'esigenza di salvaguardare la proprietà privata e di tutelare il risparmio;
- l'Ire grava sul *reddito effettivamente conseguito* dal contribuente lungo il periodo di imposta, anche se per i proventi derivanti dal possesso di terreni e fabbricati (redditi fondiari) può fare riferimento al reddito medio ordinario, determinato catastalmente;
- per *reddito netto* si intende quello depurato dalle spese sostenute per la sua produzione;
- è un'imposta personale e progressiva i cui effetti si possono così riassumere:
 - *Effetti sociali*. Il carico tributario è commisurato alla capacità contributiva del soggetto passivo grazie alla **personalità** dell'imposta che, ad esempio, attraverso il meccanismo delle *deduzioni per carichi familiari*, consente un notevole risparmio fiscale per i soggetti meno abbienti.

- *Più equa ripartizione del reddito.* La **progressività** dell'imposta sottrae una maggiore percentuale di ricchezza ai contribuenti più ricchi, ricchezza che potrà essere distribuita a favore delle classi meno agiate tramite il pagamento di *spese di trasferimento*.
- *Effetti sulla domanda.* La progressività dell'Ire, poiché consente di gravare moderatamente sui redditi dei soggetti meno ricchi (per i quali è maggiore la propensione marginale al consumo), permette di aumentare il loro reddito disponibile per l'acquisto di beni e servizi, con un conseguente sostegno della domanda di consumi.

2.1 Le caratteristiche dell'Ire

Si tratta della più importante imposta diretta vigente nel nostro sistema tributario, non solo per l'elevato gettito fiscale che essa rappresenta per l'erario, ma anche in quanto consente la realizzazione dei principi di equità fiscale e di efficienza. Essa, essendo un'imposta progressiva, permette l'attuazione di quanto enunciato nel secondo comma dell'art. 53 della Costituzione.

L'Ire presenta i seguenti caratteri:

- è un'imposta **globale**, in quanto non grava separatamente sui singoli redditi del soggetto passivo, ma colpisce la somma di tutti i redditi percepiti dal contribuente;
- è un'imposta **generale**, perché il suo presupposto è il possesso dei redditi, in denaro o in natura, continuativi o occasionali, **provenienti da qualsiasi fonte**;
- è **personale** dal momento che, tenendo conto delle condizioni sociali, familiari ed economiche del contribuente, è in grado di adeguarsi alla sua effettiva capacità contributiva (attraverso il meccanismo degli **oneri deducibili** e delle **detrazioni**);
- è **progressiva** (per scaglioni) e permette quindi di dare applicazione al fondamentale principio dell'uguaglianza dell'imposta;
- infine presenta una notevole **flessibilità**, nel senso che è uno strumento facilmente manovrabile per il raggiungimento di obiettivi di **politica economia e sociale**. Infatti, variazioni anche minime delle sue aliquote possono modificare notevolmente il suo gettito, inasprendo o diminuendo la pressione tributaria e, conseguentemente, espandendo o facendo contrarre la spesa pubblica.

2.2 I soggetti passivi dell'imposta

I **soggetti passivi** dell'Imposta sul reddito sono:

- le **persone fisiche che risiedono nel territorio dello Stato** per i redditi provenienti da qualsiasi fonte, prodotti sia in Italia, sia all'estero. Per evitare che lo stesso imponibile sia tassato due volte, in Italia e nello Stato straniero in cui è stato prodotto, si riconosce al contribuente un *credito d'imposta* di pari ammontare ai tributi già pagati all'estero. Ai fini fiscali, si considerano residenti nel nostro Paese le persone fisiche iscritte nei *registri anagrafici* della popolazione, quelle che hanno la sede principale dei loro affari nel territorio dello Stato o vi risiedono per oltre sei mesi all'anno e, infine, i cittadini italiani che risiedono all'estero perché vi prestano servizio per conto dello Stato o di altro ente pubblico;
- le **persone fisiche non residenti**, ma solo per i redditi prodotti nello Stato;
- le **società semplici** e le altre **società di persone** (*società in nome collettivo e in accomandita semplice, associazioni di artisti e professionisti*). Si tratta, infatti, di società **prive di personalità giuridica** che, ai fini fiscali, sono equiparate alle persone fisiche. Esse si denominano **soggetti passivi impropri**. Infatti, devono presentare la dichiarazione dei redditi, poiché il *reddito imponibile* è accertato nei loro confronti, *ma l'imposta è dovuta dai singoli soci*. In altre parole, il reddito della società è **imputato ai soci in proporzione alle loro quote di partecipazione**. Ognuno di essi deve quindi presentare la propria personale dichiarazione dei redditi ai fini dell'Ire, dalla quale risulterà il suo *reddito complessivo*. Anche le **imprese familiari** sono equiparate alle persone fisiche e sono pertanto soggette all'Ire;
- gli **enti pubblici** e **privati** che non hanno per oggetto principale l'esercizio di attività commerciali (**enti non commerciali**), aventi sede e oggetto della loro attività nel territorio dello Stato. Quelli non residenti in Italia sono soggetti all'imposta limitatamente ai redditi prodotti nel nostro Paese. Sono soggetti all'Ire anche le *organizzazioni non riconosciute* (ad es. i partiti politici).

2.3 L'oggetto dell'imposta

L'oggetto dell'imposta è costituito dal **reddito complessivo netto annuale** conseguito dal soggetto passivo, nonché dai redditi altrui di cui il soggetto abbia la piena disponibilità. Tuttavia, sono esclusi dall'imponibile i seguenti redditi:

- i *redditi esenti*;

- i redditi soggetti all'imposta sostitutiva per ritenuta alla fonte, come gli interessi obbligazionari, gli interessi derivanti da depositi e conti correnti bancari e postali;
- i redditi soggetti a tassazione separata (ad es. il trattamento di fine rapporto o liquidazione);
- i redditi soggetti a ritenuta alla fonte con rivalsa, come i premi e le vincite provenienti da lotterie, concorsi-pronostici o giochi, pagati da organismi sia pubblici sia privati.

I redditi conseguiti dai coniugi sono tassati separatamente. Sempre per quanto riguarda i coniugi, per effetto della comunione dei beni, i redditi derivanti dai beni acquistati durante il matrimonio vanno intestati a entrambi nella misura del 50% ciascuno, o per la diversa quota stabilita ai sensi dell'art. 210 del C.C.

Così pure i redditi dei figli minori conviventi, essendo soggetti all'usufrutto legale: essi si considerano attribuiti a entrambi i genitori (purché entrambi siano titolari dell'usufrutto), in ragione della metà.

Al fine di impedire l'elusione della progressività dell'imposta, la legge stabilisce che i compensi dell'attività separata di ciascun coniuge sono a lui imputabili in ogni caso per l'intero ammontare. Inoltre in sede di rettifica o di accertamento d'ufficio sono imputati al contribuente i redditi di cui appaiono titolari altri soggetti (ad es. coniuge) quando sia dimostrato, anche sulla base di presunzioni gravi, precise e concordanti, che egli ne è l'effettivo possessore per interposta persona.

Negli ordinamenti tributari di alcuni Paesi è in vigore un particolare **regime dei redditi familiari**, avente lo scopo di adeguare l'imposizione all'effettiva capacità contributiva di ogni famiglia. Esso consiste nell'accordare al contribuente la facoltà di chiedere l'applicazione dell'imposta all'insieme dei redditi del *nucleo familiare*, composto dai coniugi, dai figli (anche adottivi) minori di età o inabili al lavoro, ecc. L'imposta si calcola applicando al reddito complessivo della famiglia l'aliquota media corrispondente al "reddito medio familiare".

Il regime dei redditi familiari non è stato ancora adottato nel nostro ordinamento, anche se da più parti ne è stata sollecitata l'introduzione per ragioni di giustizia tributaria.

I redditi si classificano in sei fondamentali categorie:

- redditi fondiari;
- redditi di capitale;
- redditi di lavoro dipendente;

- redditi di lavoro autonomo;
- redditi d'impresa;
- redditi diversi.

2.4 I redditi di lavoro dipendente

Il reddito di lavoro dipendente è quello derivante dal lavoro prestato alle dipendenze e sotto la direzione di altri. Esso è costituito da tutte le somme, i valori e le utilità in genere (ad es. i compensi in natura) percepiti nel periodo di imposta a qualunque titolo di dipendenza del rapporto di lavoro, comprese le donazioni (ad es. regali, omaggi, ecc.).

Sono da considerarsi tra i redditi di lavoro dipendente, oltre agli stipendi e ai salari, tutte le indennità percepite in relazione al rapporto di lavoro (di preavviso, di anzianità, ecc.), nonché le pensioni e gli assegni a esse equiparati. In particolare sono compresi nel reddito di lavoro dipendente: gli assegni e le borse di studio; i compensi di lavoratori soci di cooperative (purché regolarmente registrate) nei limiti dei salari correnti maggiorati del 20%; le indennità e i gettoni di presenza pagati dallo Stato, dalle Regioni, dalle Provincie e dai Comuni per l'esercizio di pubbliche funzioni (presidenti o scrutatori dei seggi elettorali); le indennità pagate ai membri del Parlamento, ai giudici costituzionali e ai titolari di cariche elettive presso gli enti locali (consiglieri comunali, provinciali, ecc.); le rendite vitalizie; gli assegni periodici alla cui produzione non concorrano né capitale né lavoro (ad es. gli assegni corrisposti al coniuge separato legalmente o divorziato).

Tra i **compensi in natura** vanno ricordati anche i cosiddetti “fringe benefits”, il cui valore va tassato in misura pari al valore normale dei beni e dei servizi goduti. Si pensi ai viaggi-premio, all'automobile in dotazione, alla disponibilità di un appartamento, ecc. se tali compensi comportano un costo per il datore, essi fanno parte del reddito del lavoratore in concorrenza al costo sostenuto. Pertanto, dovranno essere assoggettati a ritenuta alla fonte, cumulati con i redditi in denaro.

Il reddito di lavoro dipendente è in sostanza formato da tutti i compensi conseguiti dal contribuente nel periodo di imposta in qualità di lavoratore subordinato.

Non concorrono invece a formare tale reddito i **contributi** corrisposti dal lavoratore e dal datore di lavoro a favore di enti previdenziali e assistenziali (Inps, Inail, ecc.). Infine, a un particolare regime fiscale sono sottoposte le **indennità di trasferta**, che sono soggette all'Ire per la parte eccedente € 46,48 giornalieri. Tale limite è elevato a € 77,47 per le trasferte all'estero.

L'imposizione sui redditi di lavoro dipendente viene effettuata attraverso la *ritenuta alla fonte da parte del sostituto di imposta*. Sono da ritenersi sostituti di imposta i datori di lavoro che si servano della collaborazione di lavoratori dipendenti ai quali venga pagata una retribuzione periodica a titolo di stipendio, di salario, di indennità o altro reddito simile a quello di lavoro subordinato. Inoltre, sono sostituti di imposta lo Stato, gli enti pubblici o privati che corrispondano pensioni o assegni equiparati (Inps, Inpdap, ecc.). Vengono infine considerati sostituti d'imposta gli esercenti le libere professioni e le arti che si servano di personale dipendente. Il datore di lavoro è tenuto a versare all'erario l'importo delle trattenute di imposta dovute, *con l'obbligo di rivalsa sulla busta paga del lavoratore*. L'ammontare dell'imposta pagata dal sostituto di imposta verrà perciò sottratto dalla retribuzione del
prestatore di lavoro.

Osserviamo che le ritenute ai fini Ire¹ sono operate dal datore di lavoro (o dall'ente erogante) sui compensi elargiti al lavoratore in relazione al periodo di paga, che può essere mensile, settimanale o giornaliero.

Nell'ipotesi che il periodo di paga fosse mensile, esse verranno effettuate sulla retribuzione di ogni mese.

Tuttavia è da tenere presente che il prestatore di lavoro ha diritto di percepire le cosiddette "maggiorazioni" durante l'anno, quali la tredicesima mensilità e gli eventuali premi di produzione. Di conseguenza, a fine anno il sostituto di imposta sarà tenuto a versare all'erario l'**Ire a conguaglio**, cioè l'imposta dovuta per i compensi aggiuntivi pagati durante il periodo di imposta.

Il datore di lavoro è inoltre obbligato a rilasciare al dipendente un'apposita *certificazione (Cud)*, un documento fiscale in cui vengono indicati tutti i compensi corrisposti a quest'ultimo nell'intero anno, nonché le relative trattenute fiscali e i contributi sociali. Le trattenute sono da considerarsi a titolo definitivo se il contribuente non ha guadagnato nel periodo considerato nessun altro reddito al di fuori di quello di lavoro dipendente, dei redditi fondiari (entro un dato limite), nonché dei redditi esenti e di quelli soggetti a ritenuta definitiva (ad es. l'imposta sostitutiva). Infatti, in tal caso, egli è esonerato dal presentare la certificazione e la **dichiarazione dei redditi**, sempreché non abbia oneri deducibili. Se invece il prestatore di lavoro avesse nel corso dell'anno percepito anche redditi diversi da quello di lavoratore dipendente (redditi di capitale, di lavoro autonomo, ecc.), la ritenuta del sostituto di imposta sarà solo a *titolo di acconto*. Infatti, il contribuente dovrà presentare la dichiarazione dei redditi, nella quale indicherà il suo reddito complessivo (redditi da lavoro dipendente più altri redditi). Ha tuttavia la facoltà di essere **esonerato** dalla presentazione della

dichiarazione, richiedendo che i suoi obblighi relativi vengano assolti dal suo datore di lavoro o ente pensionistico, o dai competenti *Centri di assistenza fiscale (C. a. f.)*. Sul reddito complessivo sarà calcolata l'imposta dovuta, dalla quale sarà naturalmente **detratto** l'importo delle ritenute fiscali effettuate alla fonte dal suo datore di lavoro. La differenza dovrà essere versata all'erario (*conguaglio per autotassazione*). Analogamente, gli enti che pagano pensioni e indennità assimilate sono tenuti a rilasciare al contribuente la *certificazione*; quest'ultimo, se non ha percepito altri redditi oltre alla pensione, non sarà tenuto ad alcun adempimento.

2.5 Redditi soggetti a tassazione separata

Le sei categorie di redditi che abbiamo citato nel paragrafo 2.3 concorrono alla formazione del **reddito complessivo netto** ai fini Ire. Esistono invece dei compensi che sono esclusi dalla sua sfera impositiva, in quanto tassati *separatamente*. La ragione di ciò sta nel fatto che essi si formano in un lungo periodo di tempo (cioè in più periodi di imposta), ma vengono corrisposti al contribuente in una volta sola. Per questo, si vuole evitare che il percettore sia penalizzato dalla progressività che caratterizza l'imposta sul reddito.

La tassazione separata è prevista per i seguenti compensi:

- le indennità per cessazione di rapporti di collaborazione coordinata (i cosiddetti “lavori a progetto”);
- le indennità di anzianità (il cosiddetto “trattamento di fine rapporto”), di previdenza e di preavviso percepite *una tantum* per la cessazione di rapporti di lavoro dipendente, le indennità di mobilità;
- i compensi arretrati relativi ad anni precedenti, percepiti dai prestatori di lavoro dipendente;
- le plusvalenze patrimoniali percepite in dipendenza della liquidazione o della cessazione dell'azienda, compreso il valore di avviamento;
- i compensi percepiti per la perdita di avviamento.

Tuttavia, per quanto riguarda le indennità di anzianità, di previdenza, di preavviso o simili percepite “una tantum” per la cessazione di rapporti di lavoro dipendente, per i compensi arretrati e per le indennità di cui al primo punto, il contribuente può decidere (in base alla sua convenienza) di non avvalersi della tassazione separata, facendolo constatare nella dichiarazione dei redditi. Tali compensi, in tal caso, concorrono perciò a formare l'imponibile dell'Ire.

La tassazione separata è in genere effettuata, tranne per le indennità di fine rapporto per cui al secondo punto, applicando all'ammontare percepito l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del contribuente nel biennio anteriore all'anno in cui è sorto il diritto a ottenere il compenso. Se in uno dei due anni anteriori non vi è stato reddito imponibile, si applica l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto dell'altro anno. Se non vi è stato reddito imponibile in alcuno dei due anni si applica l'aliquota dell'Ire stabilita per il primo scaglione di reddito.

3. Il diritto del lavoro

L'attività lavorativa, di qualsiasi genere essa sia, costituisce lo strumento principale mediante il quale chi non dispone di capitali propri (la maggioranza delle persone, dunque) ottiene il denaro di cui ha bisogno allo scopo di procurarsi i mezzi di sussistenza. La retribuzione non è quindi solo il corrispettivo di un'attività lavorativa, ma ha anche *finalità etico sociali*, come del resto afferma l'art.36 della Costituzione, il quale – oltre a riconoscere il diritto del lavoratore di ricevere un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto – stabilisce anche il principio che la retribuzione deve essere in ogni caso *sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa*. Ciò rende di immediata comprensione l'estrema importanza sociale del fenomeno lavoro. Del resto la Costituzione, a somiglianza di molte costituzioni temporanee, colloca il lavoro al centro della società (art.1 e 4 Cost.).

L'attività lavorativa può essere invece svolta da una persona in modo *autonomo*, cioè *senza vincoli di dipendenza e a proprio rischio*. In tal caso essa prende il nome di **lavoro autonomo** ed è disciplinata dalle norme (di diritto privato) sul *contratto d'opera*.

L'attività lavorativa, infine, può essere svolta da una persona alle *dipendenze e sotto la direzione di un'altra persona privata*: in tal caso prende il nome di **lavoro subordinato**. Esso consiste nell'erogazione da parte di una persona (detta *lavoratore subordinato*) delle proprie energie lavorative a favore di un'altra persona (detta *datore di lavoro*) in cambio di una retribuzione in denaro.

L'attività lavorativa può essere svolta alle dipendenze dello stato o di un altro ente pubblico: in tal caso essa è disciplinata dalle norme del **pubblico impiego**.

Il lavoro subordinato si distingue dal lavoro autonomo in quanto il lavoratore subordinato è in condizioni appunto di subordinazione rispetto al datore di lavoro, cioè esegue la sua prestazione lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione di quest'ultimo. Vi è subordinazione quando sono presenti i seguenti due elementi indicatori fondamentali:

- gli strumenti produttivi e le materie prime sono forniti dal datore di lavoro;
- il datore ha il potere di organizzare il lavoro di ciascun dipendente e di coordinarlo con quello degli altri dipendenti, correlativamente il lavoratore è sottoposto al potere di organizzazione economica del datore. In altre parole, il rischio economico derivante dall'organizzazione dei mezzi di produzione grava solo sul datore.

Molto frequentemente tanto un operaio quanto un impiegato devono eseguire il proprio lavoro secondo le indicazioni fornite dal datore di lavoro e dai suoi ausiliari.

Il lavoro subordinato è un fenomeno della massima importanza sociale ed economica per varie ragioni. Anzitutto costituisce il *rapporto sociale principale per mezzo del quale viene prodotta la ricchezza*. Oltre a ciò, costituisce lo *strumento principale mediante il quale chi non dispone di capitali propri può ottenere il denaro di cui ha bisogno allo scopo di procurarsi i mezzi di sussistenza*. A ciò va aggiunto che il lavoro subordinato *impegna al massimo la persona e il tempo del lavoratore e ne limita fortemente l'autonomia: può pertanto costituire un significativo fattore di turbamento per l'esercizio dei suoi diritti di uomo e cittadino*.

3.1 La disciplina costituzionale del lavoro subordinato

La Costituzione, dedicando ampio spazio alla determinazione dei principi fondamentali del diritto del lavoro, detta un insieme di norme che riveste una grande importanza.

- La *politica economica e la legislazione* devono «rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, *impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese*» (art. 3 c. 2 Cost.). Ne consegue che i diritti spettanti al lavoratore come uomo e come cittadino non devono subire influenze negative dovute a tale sua condizione: pertanto *la legislazione dev'essere tale da offrirgli quella particolare protezione indispensabile per esercitare i suoi diritti della personalità e i suoi diritti politici e sindacali anche all'interno dei luoghi di lavoro*. Le principali attuazioni

concrete di questa regola nella legislazione ordinaria sono costituite dalla legge 604/1966 sui licenziamenti e dalla legge 300/1970, nota come *statuto dei lavoratori*.

- Tutti i cittadini hanno **diritto al lavoro**; correlativamente la *politica economica* realizzata dal governo e la *legislazione* approvata dal parlamento *devono creare «le condizioni che rendono effettivo questo diritto»* (art. 36 c. 1 Cost.).
- La **retribuzione** che il lavoratore subordinato riceve dev'essere *proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto, e in ogni caso sufficiente per assicurare un'esistenza libera e dignitosa* al lavoratore e alla sua famiglia (art. 36 c. 1 Cost.); anche sotto questo aspetto la protezione del lavoratore si realizza imponendo numerosi limiti all'autonomia privata delle parti.
- *L'uomo e la donna devono ricevere, a parità di lavoro, lo stesso trattamento*, in particolare *la stessa retribuzione* (art. 37 c. 1 Cost.). La principale attuazione concreta di questa regola nella legislazione ordinaria è costituita dalla legge 903/1977 sulla parità tra uomo e donna nei luoghi di lavoro.
- I lavoratori sono *liberi di organizzarsi in sindacati* e i sindacati sono *liberi di svolgere le loro attività*, senza subire controlli né da parte dei datori di lavoro, né da parte dell'autorità pubblica (art. 39 Cost.).
- *Lo sciopero è un diritto e può essere esercitato liberamente* (art. 40 Cost.).
- La legislazione deve offrire una **particolare protezione** ad alcune categorie che si trovano in determinate condizioni di debolezza, quali le *lavoratrici madri* (art. 37 c. 1 Cost.), i *minorenni* (art. 37 c. 2 e 3 Cost.), gli *inabili al lavoro* e i *minorati fisici e psichici*, oggi comunemente detti handicappati (art. 38 c. 1 e 3 Cost.).

- La legislazione deve prevedere e assicurare, mediante «organi e istituti predisposti o integrati dallo Stato» (art. 38 c. 4 Cost.), *mezzi adeguati alle esigenze di vita* per coloro i quali hanno perso in tutto o in parte, definitivamente o temporaneamente, la propria capacità lavorativa a causa di «*infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria*» (art. 38 c. 2 Cost.). Le moltissime leggi ordinarie in materia contengono una disciplina estremamente ampia, varia, multiforme che costituisce il **diritto previdenziale**.

3.2 Il contenuto del diritto del lavoro

È proprio in funzione del lavoro subordinato nell'impresa, a causa della sua fondamentale importanza sociale ed economica, che si è venuta man mano costruendo nel corso degli ultimi due secoli una disciplina legale assai ampia e analitica, che costituisce una branca autonoma del diritto e prende il nome di **diritto del lavoro**. La sua disciplina trova collocazione in molte *fonti* diverse: la *Costituzione*, le *direttive* e i *regolamenti* dell'Unione europea, il *codice civile*, le numerose *leggi speciali*, i *contratti collettivi di lavoro*.

Il diritto del lavoro viene abitualmente diviso in diversi *settori*.

- Il **diritto sindacale** *disciplina l'attività dei sindacati dei lavoratori*: in particolare disciplina la contrattazione (i contratti collettivi) e le forme di lotta (lo sciopero).
- Il **diritto privato del lavoro** *regola il rapporto individuale di lavoro*, intercorrente tra il singolo lavoratore, disciplina l'assunzione del lavoratore, determina quali sono le obbligazioni reciproche delle parti e secondo quali regole il rapporto si estingue.
- La **legislazione sociale** *disciplina varie forme di tutela pubblica dei lavoratori* e ha a oggetto principalmente:
 - la tutela del *lavoro femminile* e del *lavoro minorile*;
 - la tutela dell'*integrità fisica* dei lavoratori;
 - la tutela dei lavoratori che si trovano in situazioni quali *malattia, infortunio, invalidità, vecchiaia, disoccupazione*; quest'ultimo insieme di norme prende comunemente il nome di **diritto previdenziale**.

3.3 I sindacati

I sindacati sono associazioni di lavoratori, che perseguono lo scopo di difenderne i diritti e di promuoverne gli interessi. Sono associazioni di diritto privato, non riconosciute dall'autorità amministrativa, e quindi dotate di un'autonomia patrimoniale imperfetta.

L'art. 39 c. 1 della Costituzione stabilisce che in Italia «l'organizzazione sindacale è **libera**»: ciò significa che chiunque può costituire un'organizzazione sindacale, che chiunque è libero di aderire o meno a un'organizzazione sindacale, che qualsiasi organizzazione sindacale può agire per tutela degli interessi dei lavoratori che l'hanno costituita. L'art. 39 stabilisce poi che «ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro **registrazione** presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge»: suo presupposto è che essi abbiano «un *ordinamento interno a base democratica*» (art. 39 c. 3 Cost.); sua conseguenza è che essi possono costituire rappresentanze unitarie, composte in modo *proporzionale ai loro iscritti*, che *stipulano contratti collettivi aventi «efficacia obbligatoria nei confronti di tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce»* (art. 39 c. 4 Cost.).

3.4 I contratti collettivi

I contratti collettivi sono stipulati tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori da un lato e le organizzazioni dei datori di lavoro oppure un singolo datore di lavoro dall'altro lato. Essi anzitutto determinano i diritti e gli obblighi reciproci delle organizzazioni stipulati, inoltre, e soprattutto, *hanno la funzione di stabilire le regole che disciplinano ciascun singolo rapporto individuale di lavoro, in aggiunta o in sostituzione alle norme di legge.*

Il contenuto dei contratti collettivi consiste di solito in:

- una parte **obbligatoria**, ove vengono stabiliti i *diritti e gli obblighi reciproci delle organizzazioni stipulanti*;
- una parte **normativa**, ove vengono stabilite tutte le *regole alle quali si devono uniformare i contratti individuali di lavoro*. Quest'ultima, a sua volta, contiene:
 - una parte **economica**, ove vengono stabilite tutte le regole riguardanti la **retribuzione** e le sue maggiorazioni e integrazioni;
 - una parte **normativa** in senso stretto, ove vengono disciplinati i *diritti dei lavoratori aventi carattere non immediatamente patrimoniale*, come l'orario, le ferie, la progressione della carriera lavorativa ecc.

I contratti collettivi hanno efficacia obbligatoria solo per gli iscritti ai sindacati che li hanno stipulati. Nella prassi, tuttavia, si può ormai dire che i contratti collettivi hanno, almeno in parte, efficacia obbligatoria nei confronti di tutti gli appartenenti al settore per il quale sono stati stipulati.

3.5 Lo sciopero

Lo sciopero è il principale strumento di cui dispongono i lavoratori subordinati per la difesa dei propri diritti e la promozione dei propri interessi. Consiste nell'*astensione dal lavoro collettiva e organizzata, volta allo scopo di sostenere determinati interessi e rivendicazioni, di carattere sia sindacale sia politico.*

Lo sciopero con finalità politiche ha un limite, precisato dalla Corte costituzionale: non può essere diretto a sovvertire l'ordinamento costituzionale esistente.

Si tratta di un diritto garantito dalla Costituzione (art. 40), sicché gli scioperanti non devono subire per via dello sciopero alcuna conseguenza negativa, tranne quella di *perdere il diritto alla retribuzione* per il tempo in cui hanno scioperato. In particolare, qualificare lo sciopero come diritto dei lavoratori subordinati significa in primo luogo stabilire che esso *non costituisce un inadempimento contrattuale*: pertanto non può costituire un valido fondamento in base al quale irrogare sanzioni disciplinari o licenziare; significa in secondo luogo che esso *non costituisce un reato*: pertanto qualsiasi incriminazione penale dello sciopero sarebbe costituzionalmente illegittima.

3.6 La retribuzione

Il principale obbligo del datore di lavoro consiste nel pagamento della retribuzione pattuita tra le parti.

Spesso il suo ammontare viene determinato in modo indiretto, facendo riferimento alla retribuzione prevista per quella certa qualifica *dai contratti collettivi*. Essa deve essere comunque **sufficiente** allo scopo di *assicurare un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia* (art. 36 c. 1 Cost.). Secondo l'interpretazione costantemente affermata a partire dagli anni Cinquanta, è considerata "sufficiente" la retribuzione corrispondente ai *minimi* previsti dai contratti collettivi. In questo modo la giurisprudenza ha finito con l'*estendere a tutti i lavoratori i minimi salariali previsti dai contratti collettivi*, nonostante questi abbiano efficacia, sul piano del diritto, soltanto nei confronti degli iscritti ai sindacati che li hanno stipulati.

4. Le condizioni dei lavoratori nel mondo

Stabilità del posto di lavoro, nessuna discriminazione, salari dignitosi, sicurezza e igiene, libertà sindacale, contrattazione collettiva sono i punti universalmente riconosciuti. In alcuni paesi dove ancora oggi le condizioni di vita sono al di sotto del minimo vitale come il Brasile, la Costa d'Avorio, l'Indonesia, ecc. questi "principi" sono soltanto parole.

Vi vige l'antica teoria dei latifondisti: il padrone ricchissimo che sfrutta ogni forza manuale per raggiungere ancora più potere. Nelle piantagioni di caffè, punto di forza dell'economia brasiliana le condizioni di lavoro sono allucinanti. I braccianti stanno nei campi dieci ore al giorno per sette giorni alla settimana, e spesso sono accompagnati dai loro bambini che hanno anche meno di dieci anni. Nelle piantagioni vivono in baracche malandate, fatte di canne, pali e paglia e non hanno servizi igienici. Usano di frequente pesticidi ed erbicidi molto tossici senza alcun tipo di vestiario protettivo. A mezzo giorno si siedono nei campi e mangiano senza lavarsi le mani, l'acqua da bere e per lavarsi è contenuta in recipienti di plastica riciclati. I salari sono ben di sotto del minimo legale, e spesso i braccianti non riscuotono niente perché la spesa che fanno presso lo spaccio della piantagione è più alta della paga. Sono spesso indebitati e ciò non li rende più liberi di abbandonare la piantagione. I produttori di caffè si dividono in due categorie: piccoli produttori con piccoli appezzamenti a conduzione semifamiliare e grandi proprietari che impiegano i braccianti come schiavi.

La legge economica favorisce il grande proprietario terriero che vede il prezzo finale del suo prodotto decisamente concorrenziale e lo può vendere all'esportatore in maniera diretta senza intermediari. Il suo guadagno è dato dal basso costo del lavoro e dalla mancata intermediazione.

La catena commerciale e i grandi profitti che ne sono determinati si espandono sul piano internazionale attraverso le multinazionali. Società che possiedono imprese di raccolta e trasformazione del caffè in vari paesi del mondo, ciò è paragonabile a quello che avveniva nel medioevo dove tutto apparteneva al re, ma egli aveva rapporti diretti solo con i feudatari, che a loro volta avevano rapporti solo con i valvassori e così via fino ai valvassini. Tutti prendevano la loro parte di guadagno senza preoccuparsi minimamente della piccola mano che aveva colto il chicco

dalla pianta, che non ha possibilità di dettare le proprie condizioni. E' costretto a vendere il suo lavoro per sopravvivere.

I diritti dei lavoratori riconosciuti dall'ONU a livello mondiale sono principi che nel campo pratico, nelle grandi estensioni, nelle costrizioni economiche sono spesso allontanati a causa della miseria in cui il bracciante si ritrova. Come sempre prevalgono gli interessi politici ed economici in una società ancora arretrata come da noi succedeva 50 anni fa.

4.1 L'occupazione

Esaminando la popolazione in relazione all'occupazione e al lavoro, la prima distinzione è quella tra **popolazione attiva e non attiva**. La prima comprende quanti hanno un impiego o lo cercano; include quindi i lavoratori temporaneamente disoccupati e i giovani in cerca del primo impiego, ma non chi non è mai stato inserito nel mondo del lavoro o ne è già uscito; pertanto ne sono esclusi le casalinghe, i bambini, gli studenti e i pensionati.

In realtà alcuni di questi gruppi, come gli studenti e le casalinghe, indubbiamente lavorano, ma non vengono compresi tra la popolazione attiva perché il prodotto del loro lavoro non dà luogo a scambi economici.

La percentuale di individui attivi sul totale della popolazione varia da paese a paese; è legata innanzitutto alla struttura per età (così nei paesi giovani tale percentuale è ridotta dall'alto numero di bambini), ma è anche fortemente collegata allo sviluppo economico: nei paesi poveri, infatti, anche tra gli adulti sono numerosi quanti non hanno mai svolto un lavoro retribuito e non hanno mai cercato un vero posto di lavoro.

La percentuale della popolazione attiva nei paesi industrializzati è molto maggiore che in quelli del Sud del mondo, anche se tra questi ultimi vi sono alcune eccezioni.

Bisogna tuttavia precisare che i dati sul lavoro possono essere falsati dal fatto che le registrazioni sono spesso approssimative e ignorano completamente il fenomeno del lavoro nero. In particolare viene occultato il lavoro dei bambini, che pure è assai diffuso, specialmente nei paesi del Sud del mondo.

Nei paesi di vecchia industrializzazione a economia di mercato il numero di addetti al settore primario è molto limitato, quello degli addetti al secondario è assai maggiore ma quello degli addetti al terziario è ancora più elevato.

In una situazione assai più varia si trova il Sud del mondo. Un tempo uno dei caratteri comuni ai paesi del sottosviluppo era l'alto numero di addetti all'agricoltura, che superava il 50% della popolazione attiva.

Oggi tali valori si trovano soltanto in un limitato numero di paesi, come Turchia, Etiopia e Thailandia, mentre in altri casi (Cile, Algeria) il numero di addetti al settore primario si avvicina a quello dei paesi industriali.

Il settore secondario raccoglie sovente una bassa percentuale di attivi, ma vi sono numerose eccezioni (Brasile 20%, Singapore 34%), che hanno valori simili a molti paesi “forti”.

Ciò tuttavia non indica un forte sviluppo della produzione industriale, ma la presenza di industrie tradizionali ad alta intensità di lavoro e a livello tecnologico arretrato.

Comune a tutti i paesi del Sud del mondo è un settore terziario con alto numero di occupati.

Si tratta di un settore a bassissima produttività economica, gonfiato dal piccolo commercio, da un impiego pubblico ipertrofico e, non di rado, anche da un apparato di forze armate e di polizia.

Nella popolazione attiva sono anche compresi **disoccupati**. La disoccupazione è un fenomeno diffuso sia nei paesi ricchi sia in quelli poveri, anche se spesso non si conoscono i dati.

Nei paesi industrializzati a economia di mercato una certa percentuale di disoccupazione, fino al 3-4%, è considerata fisiologica, in quanto esiste sempre, anche nei periodi di crescita economica; ma nei periodi di crisi o di ristrutturazione dell'economia il tasso di disoccupazione può anche superare il 10%.

Per i paesi del Sud del mondo i dati della disoccupazione sono poco significativi. Infatti, a volte mancano del tutto o rappresentano solo delle stime, ma anche quando esistono dati ufficiali essi non rispecchiano la realtà, in quanto buona parte della popolazione attiva nell'agricoltura, nel commercio e nei servizi è **sottosviluppata**.

4.2 I bambini senza infanzia

Uno dei principali problemi connessi all'esplosione demografica del Sud del mondo sono i **“bambini di strada”**: affamati, senza un tetto, spesso malati, senza possibilità di ricevere un'istruzione, essi rappresentano una drammatica testimonianza del degrado urbano.

Il fenomeno è legato al rapido processo di inurbamento di quei paesi: spinti dalla povertà milioni di persone si spostano dalla campagna alla città, in cerca di condizioni di vita migliori, e finiscono per vivere nelle squallide baraccopoli che circondano i centri urbani o addirittura per strada.

I bambini di queste famiglie, sia per sfuggire allo squallore delle baracche sovraffollate sia per trovare qualche lavoretto che permetta loro di guadagnare qualche spicciolo, vivono praticamente per strada: raccolgono stracci, lucidano le scarpe ai passanti, vendono giornali oppure cercano il cibo tra i rifiuti. Spesso arrivano a perdere ogni contatto con la famiglia, che solitamente si è sfasciata o si è trasferita, e molti finiscono per diventare delinquenti.

Il maggior numero di bambini di strada si trova in India: a Nuova Delhi, Bombay e Calcutta si contano circa 100.000 bambini di strada, a Bangalore 45.000. a Manila, nelle Filippine, tre milioni di persone, per metà bambini, abitano nelle baraccopoli e circa 75.000 bambini vivono per strada.

In America latina il fenomeno dei *menihños de rua* è particolarmente grave. Nelle “favelas”, le innumerevoli baracche che circondano le grandi città del Brasile, decine di migliaia di bambini vivono di accattonaggio e, non di rado, di piccola delinquenza: più volte i giornali hanno dato notizia di crudeli interventi punitivi nei loro confronti, anche da parte delle forze dell’ordine.

Negli ultimi anni il problema si sta aggravando anche in Africa, come conseguenza del rapido inurbamento: a Nairobi in quattro anni i bambini di strada sono passati da 16.000 a 25.000. un altro aspetto della negazione dell’infanzia è il **lavoro minorile**.

Centinaia di migliaia di bambini, in ogni parte del mondo, sono costretti a lavorare nei campi e nelle fabbriche, spesso molte ore al giorno e in condizioni quasi disumane, per una paga minima, sacrificando la salute e l’istruzione.

Il numero più elevato di bambini che lavorano si ha in Asia, dove, in alcuni paesi, superano il 10% della forza lavoro.

In Pakistan, per esempio, milioni di bambini sono costretti a lavorare nei campi, nelle fabbriche di tappeti (dove sono richieste mani piccole e agili) o nelle fornaci di mattoni.

In Thailandia, invece, i bambini vengono persino comprati e venduti per lavorare nelle case private, nei ristoranti o per essere avviati alla prostituzione. Il fenomeno è diffuso anche in Africa, dove si è stimato che, in alcuni paesi, il 20% dei bambini sia occupato stabilmente, e nell’America latina.

Neppure nei paesi industrializzati il lavoro minorile è del tutto assente; nella ricca Europa le percentuali più elevate si registrano in Italia e in Spagna.

4.3 Progetto “Rosso Malpelo”

Secondo i dati forniti dall’UNICEF oggi nel mondo vi sono 218 milioni di bambini che lavorano.

Tra tutte le forme di sfruttamento, quello **dei bambini che lavorano nelle miniere** è senza dubbio il più odioso e intollerabile. Perché in miniera i bambini sono costretti a lavorare al buio, dentro cunicoli che sprofondano nelle viscere della terra, senza aria né luce, in ambienti malsani, in promiscuità con uomini che a causa del caldo spesso lavorano nella più completa nudità.

Ma quanti sono i bambini che ancora oggi lavorano nelle miniere?

Secondo l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sono più di un milione.

Ad aprile è uscito “Rosso Malpelo”, un film di denuncia e un progetto per liberare i bambini dalla schiavitù del lavoro diretto dal regista Pasquale Scimeca.

Rosso Malpelo è stato girato in Sicilia, in quei luoghi dove una volta c’era il più grande bacino minerario per l’estrazione dello zolfo d’Europa e oggi c’è il Parco Minerario di Floristella-Grottacalda.

Il film è per un terzo finanziato con fondi della Comunità Europea (POR Sicilia) e per gli altri due terzi è finanziato dai soci dell’Arbash e dai lavoratori, dai tecnici e dagli attori che hanno deciso di prestare la loro opera con paghe al minimo sindacale.

Il progetto interesserà due comuni del **Potosì** in **Bolivia**; i comuni interessati sono: **Atocha** e **Cotagaita**.

La regione del **Potosì** si caratterizza per il territorio estremamente accidentato ed è da sempre conosciuto per i suoi giacimenti minerari, in particolare di stagno e argento. Le miniere sono di solito collocate nelle pendici dei picchi montani a quote spesso superiori ai 4.500 m. Nelle valli sottostanti le miniere, vivono i contadini, prevalentemente indigeni di etnia **quechua**.

Il **Potosì** è una delle zone più depresse della Bolivia. Secondo i dati statistici ufficiali il 64,1 % delle abitazioni è priva di elettricità, il 56,6% è senza acqua potabile, il 13,7% dei bambini sotto i 5 anni sono denutriti, il 74,99% delle donne partorisce da sola, il tasso di scolarizzazione tra i 5 e i 24 anni è appena del 41,1%.

Atocha e **Cotagaita** sono realtà molto diverse tra di loro: **Cotagaita** ha carattere essenzialmente agricolo e rurale; **Atocha** è profondamente segnato dall’attività mineraria.

Eppure queste due realtà risultano fortemente legate e interdipendenti per fattori generati direttamente e indirettamente dall’attività mineraria: migrazioni e contro migrazioni verso le miniere, flusso di prodotti alimentari inquinamento delle falde acquifere causato dalla lavorazione dei metalli.

Il comune di **Atocha**, ospita uno dei bacini estrattivi più grandi del paese: **il centro minerario del Chorolque** situato a un’altezza di 4.780 m. dove si estrae stagno, argento, antimonio e zinco, condizioni di sicurezza precarie. La popolazione totale presente nel comune é di circa **12 mila** persone. In prossimità delle miniere, si creano aggregati urbani improvvisati, con ripari di fortuna, privi di servizi e infrastrutture.

In questi aggregati urbani, le condizioni di vita degradanti vanno di pari passo con una situazione sociale di forte crisi: alcolismo, prostituzione anche infantile, violenza, in particolare verso le donne.

L'attività mineraria ha un impatto drammatico in termini di inquinamento delle risorse idriche. Durante la lavorazione dei minerali vengono utilizzate sostanze chimiche altamente pericolose che vengono poi scaricate nei fiumi senza alcun trattamento. L'acqua contaminata dei fiumi viene utilizzata sia per il consumo umano e animale, sia per irrigazione, rendendo con il tempo completamente improduttivi i suoli. Le malattie per infezioni intestinali sono molto diffuse nella zona così come quelle dell'apparato respiratorio. Secondo i dati dell'istituto nazionale di statistica boliviano riferiti all'anno 2003, la percentuale di episodi diarroici in minori di 5 anni è addirittura del 97.84%. Il clima freddo delle pendici montuose, i sistemi deteriorati di distribuzione dell'acqua potabile, l'alimentazione squilibrata sono fattori aggravanti particolarmente per le fasce della popolazione più deboli: i bambini.

Cotagaita è una cittadina agricola di circa 24.000 abitanti situata ad un'altitudine di 2.800 m. nella provincia di Nor Chica. I principali prodotti coltivati sono: pesche, pere, fichi, viti e in misura minore, mais e ortaggi. I terreni coltivati da ciascuna famiglia hanno una scarsa estensione – in media circa 0,8 ettari –. Per i contadini locali, le entrate economiche derivanti dall'agricoltura si limitano alla vendita della frutta che riescono a trasportare nella città di Potosí e del mais secco che vendono nei mercati locali, nei quali si realizza prevalentemente il baratto. La bassa produttività della terra, l'eccessiva parcellazione, l'allevamento poco organizzato fanno sì che la condizione delle famiglie contadine di Cotagaita sia molto difficile.

Nel contesto descritto sopra, la realtà dei bambini che vanno a scuola è abbastanza precaria e le politiche pubbliche solo da pochi anni si stanno organizzando per dare un servizio più puntuale. In particolare si sta diffondendo la distribuzione della “**merenda scolare**”, cioè di un pasto completo in grado di contribuire alla corretta alimentazione dei bambini. In realtà molto povere, la merenda scolare sta dimostrando un impatto importante nel favorire la scolarizzazione e contenere la malnutrizione infantile. Troppo spesso però, queste politiche sono sostenute con le donazioni alimentari straniere, con problemi sia per la qualità del cibo, sia per il mercato locale dei prodotti agricoli, con danni per i produttori locali. Per questo risulta importante incentivare e favorire l'utilizzo di prodotti agricoli alimentari locali. A riguardo sono già state sperimentate alcune

esperienze pilota di collaborazione tra scuole locali e le associazioni di contadini (ARCO IRIS e COAPA). In queste scuole si è così potuto attivare un servizio di merenda scolare di buona qualità, variata nei cinque giorni, a base di frutta, latte, pane, farine di cereali e marmellate, con costi assolutamente contenuti, pari a **0,20 € per razione**

Sulla base di queste esperienze il progetto favorirà la stipula di una convenzione tra i comuni interessati dal progetto e le associazioni di produttori per l'avvio del servizio di "merenda scolare" nelle scuole dei due territori. Man mano che l'esperienza prenderà piede, inoltre si sosterrà il miglioramento delle attività di trasformazione agroalimentare gestite dalle associazioni contadine, per consentire loro di rispondere meglio alla domanda locale. Il progetto inoltre sosterrà l'attività scolastica attraverso l'acquisto di materiale didattico per le scuole comunali.

5. Rosso Malpelo

Rosso Malpelo è un "ragazzaccio" dai capelli rossi che lavorava in una cava di sabbia della Sicilia, un povero infelice, precocemente indurito - fino ad apparire cinico e spietato - dai rigori della vita e dall'atrocità della sua condizione di sfruttato. In realtà, Malpelo nasconde dentro di sé una sua umanità e un suo bisogno di amore che riversa nel rapporto, in apparenza violento e duro, con Ranocchio, un altro infelice adolescente come lui ma di lui ancora più debole e, soprattutto, in quello, tutto intimo e silenzioso, con il padre, morto in un incidente sul lavoro nella cava, nella quale anche Malpelo finirà i suoi giorni, senza lasciare alcuna traccia di sé.

Pubblicata nel 1880 nella raccolta Vita dei campi, la novella Rosso Malpelo di Giovanni Verga contiene e sviluppa già i capisaldi della poetica del grande scrittore siciliano sia dal punto di vista ideologico sia dal punto di vista espressivo: l'attenzione al mondo degli umili, dei perseguitati e dei reietti, la sostanziale visione pessimistica della condizione umana, il procedere "oggettivo" e analitico della narrazione e l'adozione di un linguaggio "popolare", volto a riecheggiare i modi e le forme del parlato. Ma, nel momento stesso in cui si presenta come un prodotto tipico della maniera "verista", Rosso Malpelo appare anche come il più compiuto esempio dei particolari caratteri del verismo verghiano. Infatti, il distacco "oggettivo" con cui Verga racconta la storia di Malpelo è ben diverso dall'impassibilità scientifica predicata dai teorici del Naturalismo e del Realismo: di fronte al suo personaggio, Verga, pur senza dimenticare il suo programma di narratore esterno ed estraneo ai fatti, non può non commuoversi e non esprimere amaramente la sua profonda simpatia per gli

umili come Malpelo, la cui stessa sofferenza rende eroici e in qualche modo sacri, anche se, come Malpelo, sono stati disumanizzati e resi malvagi, cinici e violenti dalle circostanze della vita.

Dal punto di vista stilistico-espressivo, Rosso Malpelo si caratterizza come opera tipica del Verismo verghiano per la tecnica con cui la vicenda è narrata. Il racconto, infatti, è un tipico racconto verista d'ambiente: così non si svolge in modo organico, nel rispetto di una rigorosa successione degli eventi, ma si sviluppa per aggregazione successiva dei fatti, attraverso anticipazioni, riprese e aggiunte, proprio come se la vicenda di Malpelo, anziché narrata dallo scrittore, fosse narrata dagli stessi protagonisti, mediante i loro gesti oltre che mediante le loro parole.

CONTESTO

La novella è ambientata in una cava di rena rossa, in Sicilia, nella seconda metà dell'Ottocento. Nella cava lavorano il protagonista, Rosso Malpelo, suo padre e altri personaggi.

PERSONAGGI

- **Rosso Malpelo** – il protagonista della novella, chiamato così per il colore dei suoi capelli. Secondo un proverbio sacro nel mondo popolare, –“*Russu malu pilu*” – chi ha i capelli rossi è persona cattiva e ribelle; conseguenza di questo detto è l'emarginazione ed il maltrattamento di tutti nei confronti di Rosso Malpelo. In realtà egli è un ragazzo buono ma, a forza di sentirsi dire da tutti che è un mascalzone, finisce per crederlo egli stesso. L'unica persona che vuole bene al ragazzo è suo padre, ma alla morte di questi Rosso non ha più punti di riferimento perché verrà abbandonato anche dalla madre e dalla sorella. Non avendo più nessuno, il protagonista si dedica solo alla cava e per lui scavare vuol dire solamente liberare il padre dalla rena che lo ha intrappolato, facendolo morire soffocato. Tutta la rabbia che Malpelo accumula per il modo in cui viene trattato, la riversa su un povero asino, che successivamente morirà, e su un ragazzino di nome Ranocchio, al quale vuole molto bene, che morirà anch'egli a causa di una malattia. Rosso Malpelo vede nella morte del padre, di Ranocchio e dell'asino un'evasione dalla cava e crede che l'unico modo per andare via da quell'orrendo luogo sia proprio la morte, che il ragazzino incontra quando accetta consapevolmente i rischi legati ad una missione esplorativa mortale che tutti avevano rifiutato.
- **Mastro Misciu Bestia** – il padre di Rosso Malpelo. *Mastro* (nome solitamente assegnato ai muratori) *Misciu* (diminutivo di Domenico) *Bestia* (così soprannominato perché ritenuto la

bestia da soma di tutta la cava) lavora anch'egli nella cava, fino alla morte che avviene mentre esegue un lavoro molto pericoloso.

- **Ranocchio** – il ragazzino che Rosso Malpelo incontra nella cava, molto debole fisicamente e chiamato così perché, in quanto zoppo, ha un modo di camminare che fa pensare ad una rana.

COMMENTO

La novella è scritta con un linguaggio non molto comprensibile perché ha una forma tipica del dialetto siciliano di quei tempi. I fatti sono raccontati da un narratore onnisciente, il quale conosce gli avvenimenti e gli stati d'animo dei personaggi. La novella, anche se triste poiché si conclude con la morte del protagonista, nonché con quella precedente del padre e di Ranocchio, è molto interessante perché fa riflettere su problematiche che hanno interessato l'Italia, in particolare la Sicilia, nel periodo della seconda metà dell'Ottocento, quali la durezza delle condizioni di vita e di lavoro e la realtà di sfruttamento della gente siciliana, senza escludere neanche i bambini.

Altri temi trattati da Verga sono:

- la solitudine: il protagonista, dopo la morte del padre, si ritrova da solo perché abbandonato anche dagli unici familiari che gli sono rimasti (madre e sorella);
- la discriminazione: Malpelo è giudicato malamente a causa del colore dei suoi capelli;
- la violenza: il ragazzo viene maltrattato e preso a calci da tutti coloro che lavorano nella cava;
- l'emarginazione: proprio per il colore dei suoi capelli e quindi perché ritenuto cattivo, Malpelo viene scacciato da tutti.

Questa novella, anche se scritta in un diverso periodo storico, può rispecchiare perfettamente anche il mondo d'oggi, dove solitudine, discriminazione, violenza ed emarginazione sono ancora problemi molto diffusi in tutto il mondo e difficili da essere superati.

La novella "Rosso Malpelo" di G. Verga risponde a due obiettivi di scrittura: il primo è quello di produrre un testo realistico e oggettivo; il secondo è quello di documentare le condizioni misere dei "vinti", verso gli ultimi anni del 1800. Ciò spiega il pessimismo del Verga, che era convinto dell'impossibilità da parte delle persone umili di migliorare le loro condizioni economiche e sociali.