



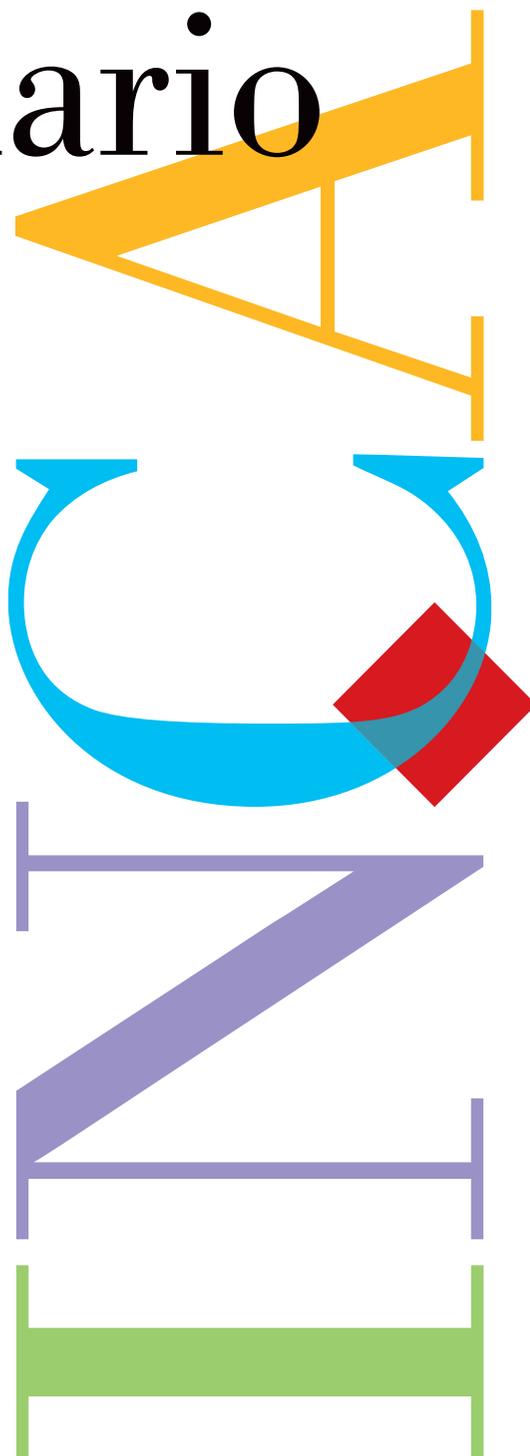
otizionario

NotiziarioINCAonline
N. 1 / 2014

- L'Inca verso il Congresso della Cgil**
- Immigrazione**
- Pensioni**
- Malattie professionali**



il Patronato della CGIL





Notiziario INCA online

Rivista Mensile | Inca Cgil

LA RIVISTA TELEMATICA È REGISTRATA PRESSO
IL TRIBUNALE CIVILE DI ROMA - SEZIONE PER LA STAMPA
E L'INFORMAZIONE - AL N. 176/2012 IN DATA 11/6/2012

DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Sonia Cappelli

EDITORE E PROPRIETARIO

Ediesse srl

Viale di Porta Tiburtina 36

00185 Roma

Tel. (06) 44870283/260

Fax (06) 44870335

www.ediesseonline.it

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza 59 - Roma

Tel./Fax (06) 8552208

Progetto grafico: Antonella Lupi

© EDIESSE SRL

Immagini tratte dal volume

Cgil. Le raccolte d'arte, 2005

CHIUSO IN REDAZIONE

GENNAIO 2014

Sommario

■ **L'Inca verso il Congresso della Cgil**

L'anno che verrà 5
■ di Lisa Bartoli

■ **Immigrazione**

**Il Dossier Statistico Immigrazione:
un nuovo strumento per nuovi traguardi** 13
■ di Franco Pittau

**La tutela previdenziale degli immigrati:
problemi e prospettive** 19
■ dal convegno Emn Italia

■ **Pensioni**

**Gli effetti di genere della riforma Fornero
e la posizione della Cgil** 27
■ di Rita Cavaterra

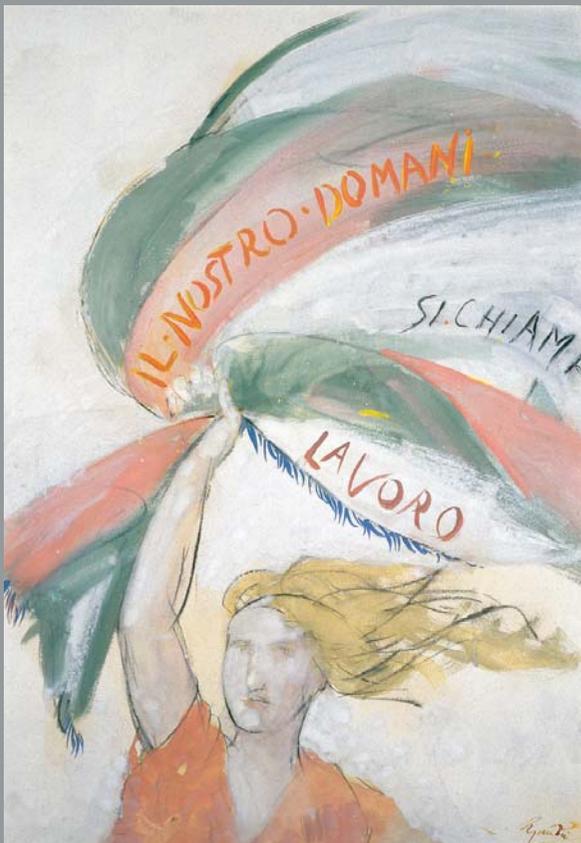
**Uno sguardo sulle pensioni 2013:
indicatori Ocse e G20** 41
■ al documento Ocse
«Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators»

■ **Malattie professionali**

Il rischio psicosociale: confronto europeo 49
■ di Marco Bottazzi



L'Inca verso il Congresso della Cgil



Giacomo Manzù, Il nostro domani si chiama lavoro, 1977

L'anno che verrà

Intervista a Morena Piccinini, presidente Inca Cgil

di Lisa Bartoli *

Con il progetto *Accessor*, l'Inca ha posto l'accento sulla precarietà del lavoro e sulla mancata armonizzazione dei regolamenti europei che, oltre a impedire una concreta libertà di circolazione della manodopera, accentua uno squilibrio tra lavoro stabile e quello atipico, diventato l'unica vera alternativa alla disoccupazione, mentre il nostro paese si avvia ad affrontare un nuovo anno di crisi. Di questo e delle incognite ancora aperte ne parliamo con Morena Piccinini, presidente Inca.

Piccinini. Proprio dall'analisi che abbiamo condotto nei più grandi paesi europei abbiamo potuto verificare come si sia sviluppata una sorta di zona franca che tutti i paesi si sono costruiti nella quale vive una varietà di contratti di lavoro enorme, con diversi nomi, con diverse denominazioni anche giuridiche dal punto di vista della regolamentazione, ma tutte caratterizzate dall'essere molto precarie, dall'aver mediamente una bassa remunerazione e dall'aver una scarsissima tutela. È in atto, quindi, un processo nel quale i paesi dialogano molto tra loro nel co-

struire basi giuridiche per la definizione del lavoro atipico, che si va estendendo nella zona euro, ma ancora di più in Italia. Contemporaneamente però gli stessi paesi, che si confrontano su questa dimensione, sembrano agire per far in modo che i pochi diritti sociali connessi ai singoli contratti di lavoro atipico non si incrocino tra loro, facendo mancare quella coerenza indispensabile per rendere eque ed effettive le tutele in tutta l'area euro. Abbiamo impiegato tanto tempo ad ottenere che la Corte di giustizia europea, più ancora che il legislatore, imponesse una estensione della portabilità e della identificabilità di diritti sociali per i lavoratori dipendenti e autonomi in ambito europeo, mentre sulla precarietà questo stesso principio rischia di restare astratto. Infatti, la stessa azione per tutta l'area del lavoro precario e atipico è vanificata da provvedimenti legislativi dei singoli paesi che sfuggono al principio fortemente sancito dalla Corte di giustizia europea.

Questo costituisce un grande problema per quei lavoratori interessati da processi di mobilità che non riescono a sommare i diritti

dei paesi di origine con quelli dei paesi verso cui si spostano. Si tratta di una questione che l'Europa deve cominciare ad affrontare con modalità diverse rispetto a quelle adottate fino ad ora.

Ciononostante, la crisi economica accentua le distanze tra le nazioni europee. A tal proposito è emblematica la decisione del governo inglese di voler attuare misure restrittive di welfare per escludere gli immigrati dal beneficio degli assegni sociali.

Piccinini. Questo aspetto, che ci è stato sottoposto anche dal sindacato inglese, purtroppo, rischia di non rimanere circoscritto al Regno Unito. C'è la grande paura di tutti gli Stati, compreso l'Italia, che, con la grande crisi e la conseguente riduzione delle risorse a disposizione del welfare, si affermi una sorta di turismo sociale; e cioè un fenomeno che indurrebbe i lavoratori disoccupati a trasferirsi in un altro Stato solo per avvantaggiarsi delle condizioni di miglior accesso alle prestazioni sociali nello Stato di destinazione. Penso che questo rappresenti una grande mistificazione della realtà. Non è assolutamente vero in generale; non è neppure vero per i paesi, come la Romania e la Bulgaria, per i quali al momento del loro ingresso nell'Unione europea, era stata fatta valere la moratoria nel riconoscere i pari diritti sociali e la piena mobilità delle persone. È una grande mistificazione perché non esiste una situazione per la quale un lavoratore si rivolge ad un altro paese solo per ottenere più facilmente qualche prestazione sociale. È vero invece che una persona si trasferisce, in un faticoso processo di mobilità, perché nel

paese di origine non riesce a trovare occasioni di lavoro. Ed è profondamente ingiusto che, in queste circostanze, al lavoratore non vengano riconosciuti gli stessi diritti previsti per quelli residenti nel paese di destinazione. Quello che si sta verificando, ancora una volta, è che, con diverse modalità e con diverse denominazioni, si tende sempre più a circoscrivere l'ambito dell'esercizio dei diritti sociali soltanto agli autoctoni. Si tratta di un processo molto pericoloso e molto ingiusto. Ci auguriamo che il movimento sindacale del Regno Unito sia in grado di sconfiggere questa tendenza. Così come è auspicabile che la Ces sia in grado, insieme a tutti gli altri sindacati nazionali, di evitare che questo processo si diffonda ulteriormente negli altri paesi.

Nonostante gli ostacoli, però, in Europa, il fenomeno della mobilità delle persone continua a crescere. Ad ottobre, l'Ocse ha rilevato che oltre 400 mila italiani laureati hanno scelto di trasferirsi all'estero. A gennaio 2013 gli iscritti al Registro dei residenti all'estero (Aire) erano più di quattro milioni; quasi quanto gli immigrati che vivono in Italia. Quali sono le iniziative dell'Inca per assicurare la tutela dei nostri giovani connazionali?

Piccinini. È un fenomeno davvero preoccupante. La situazione italiana sta portando tanti lavoratori giovani e non solo, a riaprire un nuovo processo migratorio che speravamo di avere lasciato alle spalle. Si è parlato della fuga dei cervelli; e cioè di persone altamente scolarizzate che non trovavano nel nostro paese le condizioni per un loro adeguato riconoscimento professionale; in real-

tà, la mobilità investe trasversalmente una larga fetta del mondo del lavoro, anche di persone meno giovani e meno specializzate, perché in Italia scarseggiano opportunità occupazionali. Questo è un problema serio per il nostro Paese. L'Italia non può permettersi la fuga dei cervelli, tanto meno un processo migratorio di queste proporzioni perché rappresenterebbe un ulteriore impoverimento del nostro paese. Quindi, le occasioni di lavoro devono essere ricostruite qui. Detto questo, però, va sottolineato che la mobilità crescente delle persone non è indotta solo dalla crisi, ma anche da una maggiore disponibilità a muoversi in un ambito europeo ed è un fatto fisiologico. In questo processo, l'Inca è molto coinvolta perché il nostro obiettivo, condiviso dall'insieme delle categorie e delle strutture sindacali confederali, è quello di intercettare e dialogare con queste persone, prima che si spostino, per rappresentare loro tutte le condizioni normative, contrattuali e sociali vigenti nel paese verso il quale pensano di trasferirsi. Lo scopo, quindi, è quello di fare in modo che queste persone inserite nel paese di destinazione possano rivolgersi – e siano sollecitate a farlo – alle sedi estere dell'Inca per avere un'adeguata tutela del loro lavoro e della loro posizione assicurativa. In questo senso, significa che sempre di più l'Inca è un patronato europeo e non solo, insediato in tutti i paesi, che vuole fare rete, non soltanto per le pratiche ordinarie, ma anche per accompagnare le persone verso una tutela più integrata e completa rispetto a quanto loro stessi forse non siano in grado di immaginare. Il nostro slogan, «ovunque vai l'Inca c'è», non è soltanto

un luogo comune, ma è un modo per rappresentare questa opportunità alle persone, non solo costrette a intraprendere un percorso di lavoro in un altro paese, ma anche a coloro che vivono la mobilità come un fatto normale, che si muovono in tanti paesi non per una scelta di vita, ma per vivere l'Europa in una condizione diversa e molto più mobile rispetto a quanto non sia avvenuto fino ad ora.

Resta il fatto che con il 2014, l'Italia si appresta a vivere un altro anno di crisi: non c'è la ripresa e la disoccupazione ha raggiunto livelli record, soprattutto quella giovanile, quasi il 40 per cento. Di fronte a questo scenario, il governo continua a mostrare poco coraggio: si è discusso per mesi quasi esclusivamente di Imu, poco di politiche di investimento, nonostante le ripetute sollecitazioni dei sindacati che, ritrovando uno spirito unitario, si sono mobilitati fino all'ultimo per sperare di cambiare la legge di Stabilità.

Piccinini. Cinque anni di crisi sono stati davvero molto pesanti per questo paese e hanno intaccato profondamente il tessuto produttivo di tutti i settori. Le grandi aziende sono sottoposte a processi di riorganizzazione pesanti. Nella prima fase recessiva, l'espulsione di manodopera da parte delle imprese è stata compensata con l'uso della Cassa integrazione, ma il persistere della congiuntura economica negativa ha fatto scivolare molti lavoratori, una volta esauriti gli effetti degli ammortizzatori sociali, verso la mobilità. In questo contesto, la politica economica del governo non è stata all'altezza, tanto meno quella espressa nell'ultima

legge di Stabilità, ispirata ancora una volta al solo rigore dei conti, poco selettiva nell'uso delle risorse finanziarie disponibili e poco oculata dal punto di vista della equità sociale. Dell'Imu, per esempio, si è fatta una battaglia ideologica che non ha prodotto equità fiscale; invece di eliminare la tassazione sulla prima casa per i titolari di redditi bassi, si è voluto eliminarla sugli immobili di quei proprietari che hanno una capacità contributiva, sotto il profilo fiscale, più che consistente. Questo è il risultato di scelte fortemente condizionate dalla fragilità e dalla instabilità dell'equilibrio politico. Come sindacato e come patronato, noi vorremmo che ci fosse davvero un colpo di reni che riesca ad invertire questa rotta. C'è un urgente bisogno di utilizzare le risorse per la ripresa economica, per un vero sviluppo dell'occupazione e per un sostegno ai redditi fissi bassi; elementi che possono determinare anche un aumento dei consumi. Il governo deve essere consapevole che in un paese che esporta poco, il crollo della domanda interna produce un corto circuito dal quale sarà difficile uscire, senza una cura appropriata che faccia crescere i consumi delle famiglie. Le scelte che sono state fatte non ci permettono ancora di dire che siamo fuori dal guado e gli andamenti del Pil e dell'occupazione ci dicono che non lo siamo. Se non riusciamo a incidere positivamente su questi elementi rischiamo di rendere ancor più drammatica la situazione del paese, anche di fronte ad eventuali segnali di ripresa economica in ambito europeo. E questa resta la grande emergenza per il 2014.

Con la legge di Stabilità 2014, per l'ennesima volta, il governo risparmia congelando l'adeguamento delle pensioni al costo della vita, nonostante i richiami dell'Ocse e della Corte dei Conti avvertano che le ultime riforme del sistema pensionistico rischiano di provocare nuova povertà.

Piccinini. Dobbiamo considerare che l'operazione messa in campo dal Governo Monti nel 2011, soprattutto quella sulle pensioni, portava con sé risparmi strutturali sulla voce di spesa pensionistica. Il Governo ha scelto e deciso che l'operazione dei risparmi dovesse passare attraverso una riorganizzazione delle pensioni, non solo di quelle in essere, ma soprattutto di quelle future. Di fatto si è creato un effetto sociale devastante, che non è dato soltanto dagli esodati già emersi, ma dall'aver strutturalmente messo in atto un meccanismo automatico di produzione di altri effetti analoghi nel futuro. In questo contesto, il prezzo pagato dai pensionandi e dai pensionati è decisamente insopportabile. Ai pensionati, negli ultimi due anni, non sono state rivalutate le prestazioni, salvo quelle di importo immediatamente superiore al trattamento minimo; e la situazione diventerà ancora più insopportabile nel 2014 e 2015, poiché anziché ripristinare la rivalutazione interrotta negli ultimi due anni, è stata prevista una ridottissima rivalutazione sulle pensioni medie, senza riuscire però a incidere sufficientemente sulle prestazioni pensionistiche e sui redditi molto alti, ai quali sarebbe stato doveroso imporre un vero contributo di solidarietà generalizzato. Quindi, il problema della equità e della solidarietà si ripropone con grande forza. Quel-

lo che preoccupa di più è il fatto che le denunce dell'Ocse e della Corte dei Conti sulla povertà futura dei redditi da pensioni non portano a verificare come cambiare l'attuale normativa per impedire che ciò si verifichi, ma piuttosto a riequilibrare verso il basso tutte le prestazioni, accorciando le distanze tra chi è andato in pensione con il vecchio sistema retributivo e chi invece con il nuovo calcolo contributivo, pro rata. La considerazione da cui partono Ocse e Corte dei Conti è di affermare, anche se non in modo esplicito, che i vecchi pensionati abbiano ricevuto troppo e, dunque, il riequilibrio deve essere per forza fatto al ribasso, senza un riallineamento dei redditi da pensione al costo della vita. Secondo questa concezione, quindi, le pensioni liquidate con il vecchio sistema potrebbero essere comprese. Quindi, si parte dalla consapevolezza del rischio povertà delle pensioni future, ma pare si cerchi di risolvere il problema sociale capovolgendo i termini della questione, quando tutti sappiamo benissimo che non è vero che i pensionati con prestazioni liquidate con il calcolo retributivo abbiano avuto troppo; e lo dimostra il fatto che l'importo medio delle pensioni italiane è decisamente molto basso. Per affrontare la povertà futura delle prestazioni pensionistiche è bene sin da ora invertire l'ambito dei fattori e rimuovere le cause che sono invece addebitabili solo alla manovra Monti-Fornero, così come chiede la Cgil nel suo documento congressuale.

Quanto incide l'allarme lanciato dall'Inps sui conti previdenziali, poi rientrato, sulla scelta del governo di agire sulle pensioni?

Piccinini. In realtà, è stata fatta un'operazione strumentale e molto sbagliata, che avevamo denunciato da subito. La unificazione degli enti avrebbe dovuto avere come premessa una reale autonomia gestionale ed economica dell'Ente da un lato; dall'altro lato, avrebbe dovuto avere la premessa che l'insieme della pubblica amministrazione assumesse il vincolo del datore di lavoro pubblico, al pari del datore di lavoro privato. Cosa che non è avvenuta. Quindi, si capiva sin dall'inizio che si mettevano insieme due enti previdenziali, parlo soprattutto di Inps e Inpdap, che al loro interno avevano diverse caratteristiche, non tanto gestionali, quanto strutturali. La Corte dei Conti, che si era tanto impegnata per l'unificazione, non può stupirsi del deficit dell'Inps. È inaccettabile l'idea che il problema del deficit dell'Inps debba essere affrontato riorganizzando il bilancio previdenziale; quasi sottintendendo che i lavoratori e i pensionati debbano farsi carico del dissesto finanziario del capitolo previdenza. La questione va affrontata con parametri completamente diversi. Mi ha stupito molto il giudizio della Corte dei Conti, per esempio, sulla composizione degli organismi. Non si può dire che sia insufficiente la riduzione dei membri del Civ da 24 a 22 e, allo stesso tempo, nascondere che il Civ dell'Inps, assorbendo gli organismi analoghi di Enpals e di Inpdap, ha un numero di membri ridotto di un terzo. Cito questo esempio per dire come la lettura della Corte dei Conti sia una lettura parzialissima che solo chi non conosce tutto il processo che c'è stato può considerare come giustificazione del

deficit di bilancio dell'Istituto. Bisogna evitare che questa strumentalizzazione porti a far dire un'altra volta che c'è bisogno del riequilibrio di bilancio. Se è questo che si vuole fare, è bene che chi non ha pagato i contributi previdenziali finora cominci a farlo.

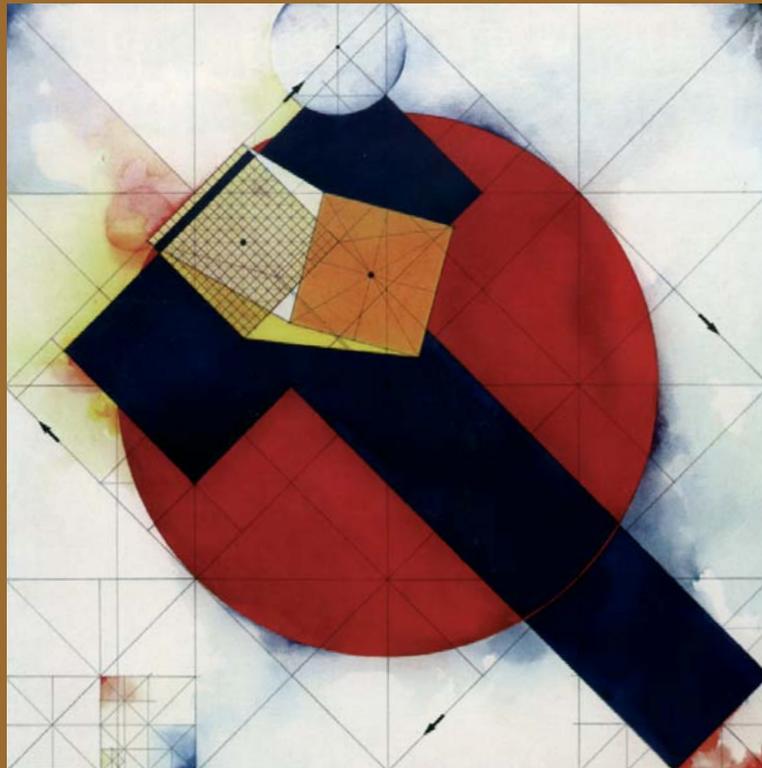
L'Inca come si inserisce nel dibattito congressuale della confederazione?

Piccinini. Stiamo lavorando ad un documento che rappresenta un principio: la tutela individuale è sempre più un fattore strategico della rappresentanza sindacale e non può essere più circoscritta alla valorizzazione dell'azione di tutela del sistema servizi della Cgil. Deve diventare un'azione fatta propria dall'insieme dell'organizzazione in modo tale che anche la rappresentanza collettiva si sostanzia sempre di

più anche di tutela individuale. Questo non significa ridurre il ruolo dell'Inca; anzi, al contrario vuol dire che una parte della crescente domanda di tutela individuale investe direttamente anche la rappresentanza sindacale, espressa dall'insieme dell'organizzazione. Questo comporta una ulteriore riflessione che vorremmo fare con tutta l'organizzazione verso la metà del mese di febbraio, insieme al Sistema servizi della Cgil. Lo scopo è di avviare un'azione condivisa che dialoghi all'interno dell'organizzazione, in modo tale che il concetto di integrazione e di confederalità porti ad accentuare l'esigenza di un lavoro comune integrato tra i servizi della tutela e ancor più un'azione comune tra questi e l'azione della rappresentanza sindacale collettiva e individuale.



Immigrazione



Opera di Giò Pomodoro, 1982

Il Dossier Statistico Immigrazione 2013: un nuovo strumento per nuovi traguardi*

■ di Franco Pittau **

Il *Dossier Statistico Immigrazione 2013* offre un quadro dell'Italia caratterizzato da una certa continuità con il passato, seppure non privo di differenze, e suggerisce alcune nuove linee interpretative.

Gli elementi di continuità con il passato sono:

- il fatto di essere un grande paese di immigrazione nel contesto dell'Unione Europea, dove gli immigrati sono 34,4 milioni, con una quota di circa un settimo spettante all'Italia;
- la prevalenza, seppure ridotta, della componente europea, stimata attorno al 50% mentre due anni fa era di tre punti superiore (due punti sono stati ceduti all'Asia e 1 all'Africa);
- l'incremento quantitativo della presenza straniera, seppure molto più contenuto rispetto al tumultuoso sviluppo del decennio precedente;
- il carattere di stabilità di questa presenza in un contesto lavorativo di estrema fluidità.

▼ Il nuovo Dossier come simbiosi tra pubblico e privato e incentivo alle pari opportunità

23 anni fa, nel 1991, il Rapporto *Immigrazione Dossier Statistico*, un opuscolo di poco più di 100 pagine dedicate all'area romanolaziale, veniva presentato in una piccola sala del Centro d'ascolto Caritas per stranieri. Col tempo, sono aumentate le pagine, le presentazioni sono diventate numerose e affollate e, da quest'anno, lo studio viene svolto per conto dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali: a realizzarlo è il Centro Studi e Ricerche Idos, la cooperativa dei redattori del *Dossier* il cui acronimo riprende il titolo del Rapporto. Questa evoluzione recepisce una delle grandi intuizioni di mons. Luigi Di Liegro, il direttore della Caritas di Roma che avallò l'ipotesi di questo sussidio da me stesso proposta. Secondo il modo di vedere di questo sacerdote, il mondo sociale e pastorale è chiamato a svolgere un ruolo di antenna sensibile per individua-

* Relazione introduttiva al Dossier Statistico Immigrazione 2013

** Coordinatore Centro Studi e Ricerche Idos/Immigrazione Dossier Statistico

re le piste operative da seguire e rispondere così, con concretezza, alle esigenze della società; tuttavia, il cammino avviato con i mezzi propri deve essere continuato insieme alle strutture pubbliche, tenute a dare una risposta a queste esigenze. Pertanto, a partire da quest'anno, la nuova configurazione del *Dossier* porta a compimento questo disegno originario.

Non si tratta, però, solo di un cambio di committente. Lo slogan del *Dossier 2013*, «Dalle discriminazioni ai diritti», propone un programma impegnativo nell'attuale fase della storia dell'immigrazione in Italia. Dalla metà degli anni '70, nei quali convenzionalmente si colloca l'inizio dell'immigrazione nel paese, sono passati quarant'anni, che però non si sono rivelati sufficienti per creare una mentalità condivisa e pervenire a quel minimo comune denominatore, che in altri paesi costituisce la base ispiratrice delle decisioni a livello legislativo, politico, culturale e sociale nei confronti degli immigrati. Da noi si è assistito solo a un consistente aumento delle presenze straniere sotto la spinta della loro funzionalità, ma con una forte contrapposizione per quanto riguarda il loro inserimento, lasciando prevalere di fatto un'integrazione subordinata e subalterna al posto di una piena parità. Il motto «Dalle discriminazioni ai diritti» sottolinea la direzione da seguire, non perché costretti dal diritto comunitario e dalle sentenze dei giudici, ma perché spinti dalla consapevolezza che ciò risponde all'interesse di un paese coeso, che non può lasciare ai margini una quota di popolazione così importante.

I numerosi dati del nuovo *Dossier* possono essere riassunti in tre punti:

▼ **L'immigrazione, essendo a carattere strutturale, è aumentata anche durante la crisi**

La crisi ha continuato a produrre in Italia effetti negativi, ma, così come è avvenuto negli anni passati, la popolazione straniera è aumentata. Si registra un aumento del numero dei residenti stranieri (4.387.721), cresciuti dell'8,2% anche grazie alla registrazione di presenze inizialmente non censite. L'aumento è stato del 3,5% per i soggiornanti non comunitari (3.764.236). Inoltre, secondo i redattori del *Dossier*, la stima della presenza regolare complessiva è di 5.186.000 (175mila in più rispetto all'anno precedente). L'aumento sarebbe stato più consistente se la perdita del posto di lavoro non avesse implicato la perdita del diritto al soggiorno per migliaia di persone (sono 180mila i permessi scaduti e non più rinnovati, in prevalenza per lavoro e famiglia, fortunatamente meno del 2011 grazie al prolungamento a 12 mesi della possibilità di restare in Italia per la ricerca del posto di lavoro).

È importante sottolineare che l'aumento della popolazione immigrata è avvenuto in prevalenza per «forza interna» (79.894 nuovi nati da entrambi i genitori stranieri) e per via dei ricongiungimenti familiari (81.322 visti), il principale motivo d'ingresso nei periodi di crisi occupazionale.

Ma, nel 2012, non sono mancati i nuovi

inserimenti lavorativi, quelli recuperati attraverso la regolarizzazione (135.000 domande), quelli non soggetti a restrizioni e le poche migliaia previste dalle quote annuali stabilite tramite Decreto Flussi in aggiunta ai permessi stagionali (52.328 visti per lavoro subordinato per periodi superiori ai tre mesi).

I forti segni di stabilità sono ravvisabili in questi dati:

- le nuove nascite (79.894 da entrambi i genitori stranieri e 26.714 da coppie miste), che incidono per un quinto sulle nascite totali;
- i matrimoni misti (18.005, quasi un decimo di tutte le unioni);
- la crescente prevalenza dei titolari di permesso di soggiorno di lungo periodo, e quindi a tempo indeterminato, che sono in media il 54,3% ma ben i due terzi nelle collettività albanese, tunisina, marocchina e senegalese;
- l'accresciuta popolazione scolastica (786.650 studenti, per circa la metà nati in Italia), che incide quasi per il 10% nella scuola d'infanzia e in quella primaria, mentre l'intera popolazione minorile può essere stimata pari a poco meno di 1 milione e 160 mila unità, per i 3/4 con cittadinanza non comunitaria;
- la crescente incidenza sull'occupazione (circa il 10%) con almeno 2,3 milioni di occupati stranieri;
- l'aumento, nonostante la crisi, delle imprese di cui sono titolari gli immigrati (almeno 250mila quelle a carattere individuale).

▼ I flussi continueranno nel futuro anche se ridimensionati

Nel futuro continuerà ad esserci un certo aumento della popolazione straniera:

- per la normale dinamica evolutiva delle famiglie;
- per il continuo bisogno di manovalanza;
- per l'ineludibile bisogno di manodopera qualificata destinata ad aumentare, seppure in misura modesta e non solo per quanto riguarda gli infermieri, al di fuori delle quote secondo la previsione introdotta dalla legge 40/1998 e successivamente potenziata dalla Direttiva Ue sulla «Carta blu» comunitaria;
- per l'afflusso di persone in fuga, di cui l'Italia non è l'unica e principale meta (nel primo semestre del 2013 sono state presentate in Italia 10.910 domande di protezione, ma nel 2012, nel mondo, ogni giorno sono state circa 23mila persone in fuga, il doppio rispetto a quanto avveniva dieci anni prima);
- per il progressivo aumento di collettività storiche come quella marocchina che, secondo stime condotte in un progetto di approfondimento che ha coinvolto il Marocco e l'Italia, ha portato a calcolare che in linea con l'andamento di questi anni di crisi, arriverà a superare le 800mila unità nel corso di un decennio;
- per il continuo invecchiamento della popolazione, che continuerà ad alimentare il bisogno di personale per l'assistenza delle famiglie, degli anziani e dei malati, incrementando il numero di colf e badanti.

Tuttavia, rispetto al passato, quando o con la regolarizzazione o con le quote si arrivò a superare il mezzo milione di nuovi lavoratori, i numeri saranno più contenuti, sempre significativi, anche rispetto all'intero contesto europeo.

▼ La gestione dell'immigrazione ab- bisogna di interventi di qualità

Per diversi analisti il male dell'Italia consiste nell'essere sempre più un paese consumatore e sempre meno un paese produttore. L'immigrazione sembra rappresentare un'eccezione perché, ancora per un certo numero di anni, continuerà ad assicurare allo Stato un bilancio positivo tra costi da sostenere e benefici che ne derivano, con un utile stimato per il 2011 pari ad almeno 1,4 miliardi di euro, un vantaggio che è destinato a venir meno: se oggi gli immigrati incidono per l'1,5% su coloro che entrano in età pensionabile, nel 2025 saranno il 6%, per cui si attenuerà il supporto dei loro contributi a sostegno dell'equilibrio del sistema pensionistico nazionale.

Quello che caratterizza in negativo l'Italia, sulla base di quanto si ricava dalle statistiche riportate nel *Dossier*, è la mancanza di un'idea unificante del fenomeno migratorio come si evidenzia sotto diversi aspetti:

- la mancanza di una impostazione coerente e di lungo respiro di fronte a una presenza stabile che non riusciamo a considerare nostra, continuando a distinguere sempre tra «noi» e «loro»;
- l'esasperazione nell'affrontare problemi

di per sé risolvibili, che ci porta, ad esempio, a considerare la presenza di qualche decina di migliaia di rom come uno tra i più assillanti problemi del paese;

- il persistere di trattamenti discriminatori, che continuano a essere ritenuti ispirati al buon senso nonostante le «baccettate» del diritto comunitario e della giurisprudenza;
- la tendenza a porre in luce negativa le differenze, anche quelle religiose, ricorrendo a un linguaggio dalle tinte fosche che disattende l'impostazione raccomandata dalla «Carta di Roma»;
- il mancato riconoscimento dello «status» di cittadini dei figli degli immigrati nati e cresciuti in Italia, senza dare un seguito alle 14 proposte di legge presentate per la riforma della cittadinanza.

Più ancora della disponibilità di maggiori risorse, serve una nuova «ideologia dell'immigrazione», questa volta positiva e maggiormente attenta alle opportunità, con particolare attenzione ai seguenti punti:

- la presenza dei lavoratori immigrati va valorizzata come un importante fattore di politica estera, in grado di collegare l'Italia, anche a livello commerciale e con reciproci benefici, con i paesi dell'Asia, dell'Africa e dell'America che sono già o stanno diventando importanti protagonisti nell'economia mondiale;
- una maggiore presenza di studenti internazionali, opportunamente attirata come raccomandato in una recente pubblicazione dell'European Migration Network, consentirà all'Italia di essere meglio collegata con le diverse leader-

- ship nazionali e di trarne innegabili vantaggi;
- l'impegno per la pace e lo scambio tra i popoli passa anche attraverso l'accoglienza degli immigrati in un'ottica interculturale, tanto cara ai mediatori interculturali e in grado di estendere i suoi effetti anche ai paesi di origine;
 - la qualificazione della politica migratoria, più che basarsi su costosi e impossibili impegni finanziari, consiste nel semplificare gli ingressi (riducendo le pastoie burocratiche, come è avvenuto per il passaggio, già nel primo anno, da frontalieri a titolari di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato), nel semplificare il riconoscimento delle qualifi-

- che formative e professionali degli immigrati e nel promuovere piste innovative di qualificazione (ad esempio, a partire, dallo stesso settore domestico);
- la sproporzione tra costi sostenuti per il contrasto ai flussi irregolari e quelli destinati all'accoglienza va riequilibrato con urgenza.

Si può concludere, quindi, che il fenomeno migratorio è governabile in un'ottica diversa e meno securitaria e che, rispetto ai mali dell'Italia, continua a essere più una risorsa più che un problema. È urgente che l'Italia mutui dagli immigrati la volontà di «riuscire», per tirarsi fuori da questa mortificante «impasse» che dura da troppi anni.

La tutela previdenziale degli immigrati: problemi e prospettive*

■ dal convegno Emn Italia

▼ Un dibattito di rilevante portata

Non sono ricorrenti i convegni sulla tutela previdenziale degli immigrati, a differenza di quanto avviene per altri temi a carattere meno tecnicistico. Si tratta, tuttavia, di una materia che riguarda da vicino circa 2,5 milioni di lavoratori stranieri e, poiché la sicurezza sociale copre per diversi aspetti anche i familiari, la popolazione di riferimento coinvolge almeno 4,4 milioni di persone se si fa riferimento ai residenti, 3,8 milioni se si guarda solo ai soggiornanti non comunitari, ma circa 5,2 milioni di persone regolarmente presenti secondo la stima del Dossier Statistico Immigrazione Unar/Idos.

La previdenza, infatti, non riguarda i lavoratori solo dopo che si ritirano dal lavoro bensì durante l'intera loro carriera, anche ai fini preventivi, e si fa carico anche della situazione familiare.

La legislazione previdenziale italiana ha fondamentalmente un carattere aperto nei con-

fronti dei lavoratori stranieri. Tale caratteristica non risolve, però, tutti i problemi. Per questo motivo, nel 2013, la copertura previdenziale degli immigrati è stata scelta come tema di studio dall'European Migration Network Italia. Il Ministero dell'Interno, prima di presentare a Bruxelles il Rapporto sulla situazione italiana, ha chiesto al Centro Studi e Ricerche Idos di organizzare un confronto con gli istituti previdenziali (a partire dall'Inps e dall'Inail), gli istituti di patronato (dei sindacati e delle altre associazioni), gli avvocati e il mondo della ricerca.

Le prestazioni erogate dall'Inail sono diverse: l'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta, l'indennizzo per la menomazione dell'integrità psicofisica (danno biologico), la rendita diretta per inabilità permanente, le prestazioni per gli infortuni in ambito domestico, la rendita di passaggio per silicosi e asbestosi (e la prestazione economica aggiuntiva), la rendita ai superstiti, il beneficio una tantum ai superstiti di in-

* Scheda presentazione Convegno Emn Italia (Rete Europea Immigrazioni) organizzato a Roma il 9 dicembre 2013 dal Ministero dell'Interno, Dipartimento Libertà Civili e Immigrazione, Direzione centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo, nell'ambito del programma annuale dello European Migration Network.

fortuni mortali, l'assegno funerario, l'assegno per assistenza personale continuativa, lo speciale assegno continuativo mensile.

Ancor più differenziate sono le prestazioni a carico dell'Inps: pensioni (inabilità, vecchiaia e superstiti), disoccupazione (agricola e non agricola), mobilità, cassa integrazione guadagni, trattamento di fine rapporto, assegni al nucleo familiare, malattia, assegni familiari dei comuni, maternità e paternità, assistenza ai disabili, assegno cure tubercolari, cure balneo-termali, assegno maternità dello Stato e dei Comuni, congedi parentali e riposi per allattamento. Seppure a carattere non strettamente previdenziale, è importante ricordare in questa fase di difficoltà economiche che l'Inps, attraverso

delle convenzioni con le banche, eroga dei prestiti fino a 10 anni, da coprire con un prelievo fino a un quinto della pensione.

▼ I dati statistici disponibili

Come evidenzia la tabella che segue, il quadro delle prestazioni a carico dell'Inps in pagamento nel 2012 a cittadini nati all'estero in paesi non facenti parte dell'Ue, contrariamente a quanto talvolta si afferma, non è caratterizzato da un abnorme eccesso di questi lavoratori alle prestazioni erogate.

Per avere un'idea delle prestazioni che l'Inail eroga ai lavoratori nati all'estero nel corso di un anno bisogna far riferimento ai rischi da

ITALIA. POLITICHE DEL LAVORO E DI WELFARE EROGATE A FAVORE DI STRANIERI NON COMUNITARI (2012)

Tipo di prestazione	Totale	di cui non Ue	di cui F	% su totale
Integrazione salariale ordinaria	683.448	72.705	6,0	10,6
Integrazione salariale straordinaria	731.721	49.942	19,6	6,8
Indennità di mobilità	281.256	15.540	20,1	5,5
Disoccupazione ordinaria non agricola*	1.424.929	185.371	47,4	13,0
Disoccupaz. ordinaria non agricola con requisiti ridotti**	552.985	53.420	N.D.	9,7
Disoccupazione agricola**	520.375	55.171	N.D.	10,6
Pensioni contributive (invalidità, vecchiaia, superstiti)	14.635.669	29.819	62,3	0,2
Pensioni assistenziali	3.630.337	38.021	73,8	1,0
Maternità obbligatoria***	388.869	32.542	100,0	8,4
Congedi parentali	285.071	14.933	81,5	5,2
Assegno per il nucleo familiare	2.876.053	319.296	18,1	11,1

Nb. Gli assicurati non comunitari sono pari al 7,9% dei dipendenti d'azienda; 47,6% dei domestici; 10,3% degli stagionali.

* Include anche i trattamenti speciali edili, sia degli stranieri non comunitari che di quelli comunitari.

** Dati al 2011.

*** Include lavoratori dipendenti, autonomi e parasubordinati, sia comunitari che non comunitari.

Fonte: Dossier Statistico Immigrazione 2013. Elaborazioni su dati Inps

loro subiti: nel 2013 si è trattato di 104.330 denunce di infortuni e di 2.850 malattie professionali.

Non si dispone di dati aggiornati sugli interventi effettuati dal Servizio Sanitario Nazionale ma, anche in questo caso contrariamente a un'opinione diffusa, da precedenti studi effettuati da rappresentanti della Società Italiana di Medicina delle Migrazioni (la più estesa rete di esperti delle strutture pubbliche e del privato sociale operante in Italia) risulta che, in proporzione, per numero di interventi e per relative spese gli stranieri, inclusi anche gli irregolari, pesano meno degli italiani sulle finanze pubbliche. Quanti sono venuti direttamente dall'estero, per farsi curare a loro spese in Italia, nel 2012 sono stati 3.510.

I versamenti contributivi dei lavoratori stranieri ammontano a circa 7 miliardi di euro l'anno e, trattandosi di una popolazione giovane, vengono marginalmente utilizzati a copertura delle loro pensioni. Uno studio condotto nel 2007 da Idosl congiuntamente con l'Inps (*Terzo Rapporto su immigrati e previdenza negli archivi Inps*, Edizioni Idosl, Roma 2007, pp. 167 ss.) ipotizzava per il periodo 2005-2020, in applicazione della normativa allora vigente, un progressivo aumento del numero dei pensionati stranieri, tuttavia relativamente contenuto (da 6.290 nuovi pensionati l'anno inizialmente a 35mila nell'ultimo anno di quel periodo, pari a 1 pensionato ogni 26 presenze straniere, mentre tra gli italiani già attualmente si conta 1 pensionato ogni 5 residenti).

Questa ricerca, che conteneva disaggregazioni anche sulle principali collettività, ipo-

tizzava che nel 2020 ci sarebbero stati 35.525 pensionati tra gli ucraini, 30.525 tra gli albanesi, 25.970 tra i romeni, 21.410 tra i polacchi, 21.410 tra i filippini e 11.290 tra i cinesi.

Nel convegno dell'Emn la previsione sull'ingresso degli immigrati in età pensionabile viene aggiornata dal demografo Renato Marinaro (Caritas Italiana), già autore di un intervento analogo sul *Dossier Statistico Immigrazione 2010*.

Tenuto conto della nuova normativa, che ha elevato l'età pensionabile e il requisito contributivo, i cittadini stranieri presenti in Italia, che nel 2010 hanno inciso per l'1,5% sugli ingressi in età pensionabile, porteranno la loro incidenza al 2,6% nel 2015, al 4,3% nel 2020 e al 6,0% nel 2025, anno in cui si stima che gli ingressi in età pensionabile saranno 43mila tra gli stranieri e 747mila tra gli italiani, per cui i pensionandi immigrati passeranno da 1 ogni 46 (all'inizio del periodo) a 1 ogni 19 pensionandi.

È evidente che il differenziale pensionistico tra le due popolazioni andrà riducendosi, ma permarranno tuttavia significativi margini che vanno a beneficio della gestione pensionistica, tenuto conto che la popolazione straniera in quell'anno inciderà per il 12,3% sul totale dei residenti.

▼ I capisaldi della normativa italiana e le recenti modifiche in materia pensionistica

Le modifiche più recenti in materia pensionistica riguardano anche i lavoratori immi-

grati, i cui contributi (come per gli altri lavoratori), a partire dal 1° gennaio 2012, verranno calcolati sulla base dell'intera carriera assicurativa e non più sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni. Abolita la pensione di anzianità (sostituita da quella anticipata a partire dai 62 anni, tuttavia con una decurtazione), quella di vecchiaia è stata portata a 66 anni per gli uomini così come avviene per le donne del settore pubblico, mentre per quelle del settore privato ciò avverrà gradualmente entro il 2018; un ulteriore adeguamento dell'età pensionabile avverrà con riferimento all'ampliamento della speranza di vita. Inoltre, per tutti nel nuovo sistema è richiesta un'anzianità contributiva di almeno 20 anni.

Il lavoratore straniero che svolge la sua opera in Italia viene assoggettato alla legislazione previdenziale italiana in base al principio della territorialità dell'obbligo assicurativo, su una base di parità quanto agli obblighi contributivi e alle prestazioni. Solo i lavoratori stagionali stranieri non hanno diritto agli assegni familiari e alla disoccupazione e i contributi versati a tale scopo vengono trasferiti al Fondo nazionale per le politiche migratorie per concorrere al finanziamento degli interventi di carattere socio-assistenziale a livello locale a favore degli stessi immigrati (va ricordato che, con la Finanziaria 2003, tale Fondo è stato inglobato nel Fondo nazionale per le politiche sociali).

Per il principio della parità di trattamento tra i lavoratori italiani e quelli stranieri, recepito nell'ordinamento italiano con la ratifica della Convenzione Oil n. 175 del 1973 (Art. 2, comma 2 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286),

a questi ultimi si applicano le stesse disposizioni previste per i lavoratori italiani per quanto concerne le condizioni d'impiego e di lavoro (in materia di retribuzione, licenziamento ecc.), e anche i vantaggi non direttamente connessi all'impiego (alloggio, prestazione per la famiglia ecc.), come anche, al momento del ritiro dal lavoro, le coperture pensionistiche. Le modifiche in materia pensionistica intervenute nel corso degli anni '90 e 2000 hanno comportato dei problemi per quanto riguarda gli immigrati provenienti da paesi non legati all'Italia da convenzioni previdenziali bilaterali.

Tutti i lavoratori sono tutelati dall'Inail (Istituto Nazionale contro gli Infortuni sul Lavoro) contro danni fisici ed economici derivanti da infortuni e malattie causate dall'attività lavorativa. Dal 2000 questa assicurazione è stata estesa anche a coloro che svolgono attività di cura alle persone (collaboratori familiari e badanti). L'assistenza Inail, per il principio dell'automaticità della prestazione, spetta anche ai lavoratori che abbiano effettivamente lavorato senza essere stati regolarmente assicurati dal datore di lavoro, nei confronti del quale sarà l'istituto assicuratore a rivalersi per i contributi non versati e il costo delle prestazioni erogate.

L'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale (Ssn) viene effettuata a titolo obbligatorio se si tratta di lavoratori dipendenti o autonomi (o dei loro familiari a carico), a titolo volontario e, per assicurare le cure urgenti, anche come irregolari (registrati come Stranieri Temporaneamente Presenti).

L'ingresso per cure mediche dall'estero presuppone la dichiarazione della struttura sani-

taria italiana che accetta di eseguire la cura e la dimostrazione da parte dell'interessato di essere in grado di provvedere al pagamento. L'ingresso è valido anche per un accompagnatore e ha una durata pari alla durata del trattamento terapeutico, con possibilità di rinnovo per tutta la durata della terapia. Queste condizioni non sono richieste nell'ambito di programmi umanitari.

Per quanto riguarda l'erogazione delle prestazioni di natura assistenziale previste da leggi nazionali ai cittadini non comunitari (quelle che non presuppongono il versamento previo dei contributi), è stata prima ritenuta sufficiente la titolarità di un permesso di soggiorno superiore a un anno (T.u. immigrazione del 1998), portata poi dal legislatore (legge 388 del 2000) al possesso della carta di soggiorno (5 anni) e, infine, riportata al requisito iniziale dalla Corte costituzionale. Anche la Corte di Giustizia della Comunità europea è intervenuta per censurare le discriminazioni attuate nei confronti degli immigrati nella fruizione di interventi a carattere socio-assistenziale. Sono state numerose le discriminazioni fatte valere dai Comuni nell'erogazione di prestazioni a loro carico (per il cosiddetto «bonus bebè», per i sussidi per l'affitto, per i premi in caso di eccellenza a scuola, per determinate prestazioni sanitarie, ecc.), ma i giudici di merito sono stati concordi nel respingerle, anche se argomentate con il principio del radicamento al territorio regionale (diversi approfondimenti al riguardo si trovano nel *Dossier Statistico Immigrazione 2013*, Rapporto Unar-Idosl).

▼ Le integrazioni del diritto europeo e delle convenzioni bilaterali

In ambito comunitario (come anche in Islanda, Norvegia, Liechtenstein e Svizzera) è entrato in vigore dal 1° giugno 2003 il Regolamento Ce n. 859/2003 che estende le disposizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di sicurezza sociale (Regolamenti n. 1408/71 e n. 574/72) ai cittadini di paesi terzi regolarmente soggiornanti all'interno dell'Unione europea nonché ai loro familiari e superstiti. In tal modo è stato consentito, ad esempio, il cumulo dei periodi pensionistici, purché gli interessati siano in situazione di soggiorno legale nel territorio di uno Stato membro: va precisato che tale regolamento non si applica quando la situazione del cittadino straniero presenta unicamente legami con un paese terzo e un solo Stato membro. Non è una innovazione di poco conto, essendo i regolamenti comunitari quelli più avanzati nel mondo nel coordinamento dei regimi previdenziali nazionali.

Al coordinamento delle normative previdenziali provvedono anche le convenzioni bilaterali, in base alle quali uno Stato contraente si impegna a riservare ai cittadini dell'altro Stato contraente lo stesso trattamento riservato ai propri cittadini. Infatti, i principi fondamentali dei regolamenti comunitari e delle convenzioni bilaterali sono la parità di trattamento, l'unicità della legislazione applicabile e la conservazione dei diritti acquisiti (inclusa la totalizzazione dei periodi assicurativi per maturare tali diritti).

A livello comunitario si devono richiamare anche gli accordi Ue/Maghreb (Algeria, Marocco e Tunisia) e Ue/Turchia, che contemplano esplicitamente il divieto di discriminazione in base alla nazionalità, in materia della sicurezza sociale.

Al fine di garantire la tutela dei propri emigranti, anche l'Italia ha stipulato da più di un secolo numerose convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale. La prima intesa bilaterale fu l'Accordo italo-francese del 15 aprile 1904, che introduceva la parità di trattamento in materia di infortuni sul lavoro, rifacendosi agli schemi dei numerosi trattati commerciali già stipulati dall'Italia. L'accordo italo-germanico del 31 luglio 1912, a un'analogia previsione in materia infortunistica aggiungeva la conservazione dei diritti pensionistici e la possibilità, in caso di rimpatrio, di rimborso di parte dei contributi versati. Numerosi e dal contenuto più ampio sono stati gli accordi stipulati dopo la Seconda Guerra Mondiale. Negli anni '80, in connessione con la trasformazione dell'Italia in paese di immigrazione, sono state ratificate nuove Convenzioni anche con alcuni tra i paesi di provenienza dei flussi migratori (come Capo Verde e Tunisia), mentre con altri paesi di emigrazione gli accordi erano stati firmati in precedenza, quando a recarsi in quelle aree erano gli emigrati italiani (Argentina, Brasile, Uruguay, Venezuela). Altri accordi riguardavano quei paesi che erano e sono rimasti paesi di immigrazione, dalla Francia alla Germania, dal Canada agli Stati Uniti; fu sottoscritta una convenzione anche con la Romania, dove nel passato si diressero flussi non trascurabili di lavoratori italiani.

▼ I nodi problematici da prendere in considerazione

Il dibattito finora intervenuto consente di evidenziare alcuni punti da considerare fondamentali in vista del futuro.

La strategia seguita nel definire la posizione pensionistica degli immigrati è stata, nel complesso, priva di linearità: rimborso dei contributi in caso di rimpatrio senza aver maturato il diritto a pensione; perseguimento di convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale; corresponsione all'estero di un pro-rata al compimento del 65° anno di età, anche a fronte di un requisito contributivo minimo; rinuncia alla ratifica delle convenzioni già firmate e alla sottoscrizione di nuove convenzioni; varo di una nuova normativa pensionistica che, avendo elevato il requisito contributivo e quello di età, rende più difficile la maturazione del diritto da parte degli immigrati. Pur nella consapevolezza delle difficoltà finanziarie in cui si dibatte l'Italia, bisognerà adottare un orientamento stabile e più lungimirante.

Maggiore decisione si richiede anche nei contesti territoriali nel superare le discriminazioni nell'accesso alle prestazioni di protezione sociale e nel concepire le pari opportunità come un diritto degli immigrati e come base per una vera politica di integrazione. Ciò viene auspicato dall'Unar, dalla giurisprudenza a tutti i livelli (merito, Cassazione, Corte Costituzionale e Corte di Giustizia), anche per quanto riguarda tutti gli interventi di natura socio-assistenziale.

Emn Italia, attraverso un confronto allargato, si propone di acquisire approfondimenti

di qualità sulla situazione italiana per presentarli alla Commissione Europea, che si farà carico di curare un quadro comparativo sul rapporto tra immigrati e previdenza nel contesto comunitario.

Se l'immigrazione costituisce una dimensione strutturale della società, questa consapevolezza dovrà ispirare maggiormente la normativa previdenziale e socio-assistenziale, come anche la sua concreta applicazione.

Pensioni



Cagnaccio di San Pietro (Natalino Bentivoglio Scarpa), Lacrime della cipolla, 1929

Gli effetti di genere della riforma Fornero e la posizione della Cgil*

■ di Rita Cavaterra **

La riforma Fornero sulle pensioni ha cancellato i diritti delle persone, ha creato un clima di sfiducia e di incertezza sul futuro, ha rotto il patto sociale che era stato sottoscritto tra i lavoratori e lo Stato. L'articolo parte da questo giudizio durissimo della Cgil sulla manovra e continua esaminando punto per punto tutte le norme che hanno avuto particolari ricadute negative sui diritti pensionistici delle donne. L'autrice mette in luce il particolare accanimento della manovra nei confronti delle donne. Accanimento che è stato perseguito anche dalle interpretazioni restrittive date dall'Inps. L'articolo si conclude con una serie di proposte di modifica della Legge Fornero, modifiche necessarie per recuperare gradualità, flessibilità, equità e solidarietà.

▼ 1. Premessa

La riforma Fornero sulle pensioni ha inferito un colpo durissimo al nostro sistema previdenziale, ha cancellato i diritti delle persone, creato un clima di sfiducia e di incertez-

za sul futuro, rotto il patto sociale che era stato sottoscritto tra i lavoratori e lo Stato. La manovra, fatta solo per fare cassa e ripianare il debito pubblico, ha penalizzato tutti: giovani, donne, lavoratrici e lavoratori, pensionate e pensionati, anche se si è accanita in modo particolare contro le donne, in perfetta sintonia con quanto era già stato fatto dal precedente Governo Berlusconi. La manovra, che ha sostanzialmente ridisegnato il nostro sistema previdenziale, mostra evidenti elementi di rigidità, è profondamente iniqua e soprattutto è socialmente insostenibile.

L'unico elemento di equità rintracciabile nella manovra è quello relativo all'estensione, a decorrere dal 1° gennaio 2012, del sistema di calcolo contributivo in pro quota anche a coloro che stavano completamente nel sistema retributivo. Per quanto riguarda questa norma è bene ricordare che la Cgil sosteneva l'applicazione del calcolo in pro quota per tutti fin dal 1995 e che ripropose la questione, purtroppo, senza essere ascoltata, anche nel 1997.

* Da Rivista delle Politiche sociali n. 1-2/2013.

** Responsabile delle Politiche previdenziali della Cgil nazionale

▼ 2. Pensione di vecchiaia e pensione anticipata

Per le lavoratrici che maturano i requisiti per il diritto a pensione, a decorrere dal 1° gennaio 2012, le prestazioni pensionistiche conseguibili sono la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata.

Il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue, dal 1° gennaio 2012, in base ai seguenti requisiti: raggiungimento di un'età minima prevista e in continuo aumento a causa dell'incremento automatico dovuto all'aumento della speranza di vita e 20 anni di contribuzione.

Per coloro che hanno cominciato a versare contributi successivamente al 1° gennaio 1996 è previsto un ulteriore requisito: il raggiungimento di un importo di pensione pari ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale ($2.013 = 442,30 \times 1,5 = 663,45$ euro). È da rilevare che questa norma peggiora la precedente normativa prevista per coloro che rientravano interamente nel sistema contributivo (5 anni di effettivo lavoro per il diritto a pensione, con un importo di pensione pari a 1,2 volte l'assegno sociale) e penalizza fortemente proprio i giovani, i lavoratori precari e le donne, che non raggiungendo il nuovo importo di pensione richiesto saranno costretti a lavorare fino a 70 anni (e poi di più) dal momento che la pensione verrà corrisposta solo a tale età con 5 anni di contribuzione effettiva e senza alcun riferimento all'importo del trattamento.

Gli incrementi dell'età legati alla speranza di vita mantengono la cadenza triennale fino al 2019. Dal 2019 in poi diventano

biennali, così come diventano biennali anche le revisioni dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo rivalutata.

Con decreto del Ministero del Lavoro del 15 maggio 2012, i coefficienti di trasformazione sono stati revisionati e sono stati calcolati anche per le età successive a 65 anni. È da notare che saranno costruiti anche i coefficienti per le età superiori a 70 anni, ma ciò verrà fatto secondo le vecchie regole. Ciò significa che il coefficiente relativo a 71 anni verrà costruito solo quando gli aumenti dovuti alla speranza di vita risulteranno superiori a una unità. L'Inps ha precisato che l'aumento dell'età legato alla speranza di vita si applica anche ai 70 anni.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, il diritto alla pensione anticipata si consegue per le donne soltanto con 41 anni e 1 mese di contribuzione. Nel 2013 il requisito è pari a 41 anni e 5 mesi (1 mese di aumento previsto dalla manovra e 3 mesi di aspettativa di vita). Nel 2014 saranno necessari 41 anni e 6 mesi (ulteriore aumento di un mese previsto dalla legge 214/2011). Nel 2016 scatteranno altri 4 mesi di aspettativa di vita e si continuerà così. È evidente che il «perverso» automatismo dell'aumento legato alla speranza di vita spingerà sempre più avanti sia l'età di pensionamento per la vecchiaia sia i requisiti contributivi per maturare il diritto alla pensione anticipata.

È da rilevare, inoltre, che per la pensione anticipata è stata prevista una riduzione percentuale sulla quota di pensione retributiva, relativa all'anzianità contributiva maturata fino al 31 dicembre 2011, qualora il pen-

sionamento avvenga prima del compimento dell'età di 62 anni. Tale riduzione è pari all'1% per i primi due anni mancanti al raggiungimento dei 62 anni ed elevata al 2% per gli ulteriori anni mancanti alla suddetta età calcolati alla data del pensionamento.

La legge 14/2012 ha disposto che la riduzione non sarà applicata a coloro che maturano il requisito contributivo entro il 31 dicembre 2017 qualora la contribuzione derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, servizio militare, infortunio, malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria (escludendo, quindi, i periodi di maternità facoltativa, i congedi per assistenza ai disabili, la cassa integrazione straordinaria, la mobilità, la disoccupazione, la prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore, i versamenti volontari, il riscatto laurea, ecc.). Siamo nuovamente di fronte a una norma che nulla ha a che vedere con i principi dell'equità e della solidarietà.

Ferma restando la possibilità di avvalersi della pensione anticipata sopra descritta, per coloro che hanno cominciato a versare la contribuzione successivamente al 1° gennaio 1996, la legge 214/2011 ha previsto la possibilità di un altro pensionamento anticipato a 63 anni con almeno 20 anni di contribuzione effettiva e con una soglia minima di pensione da raggiungere pari a $2,8$ volte l'assegno sociale ($2.013 = 442,30 \times 2,8\% = 1.238,44$ euro mensili, indicizzati annualmente in base alla variazione media quinquennale del Pil nominale). Chi potrà raggiungere tale soglia? Sicuramente non le

donne, vista la frammentazione della loro vita lavorativa, né i giovani che ormai per tantissimi anni svolgono lavori precari e con bassa retribuzione. La soglia minima di accesso (63 anni) è soggetta all'incremento dell'età dovuto alla speranza di vita.

▼ 3. Età pensionabile delle donne

L'accanimento nei confronti delle donne è partito con la sentenza della Corte di giustizia europea del 13 novembre 2008 che ha condannato l'Italia per essere venuta meno agli obblighi sanciti dall'articolo 141 Ce (parità di retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile) «mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia ad età diverse a seconda che siano uomini o donne».

Ciò che rilevammo all'epoca fu la sconcertante e impressionante incapacità del governo italiano a sostenere la validità delle sue ragioni.

A parte i colpevoli ritardi del governo nel rispondere alle varie lettere pervenute dalla Commissione europea, ciò che ci colpì profondamente nella (assenza di) difesa fatta dall'Italia fu che non venne mai citato l'articolo 4 della legge 903 del 1977 (meglio nota come legge di parità di trattamento tra uomo e donna) che permette alle lavoratrici, se vogliono, di continuare a lavorare fino alla stessa età pensionabile prevista per gli uomini. Andare in pensione a 60 anni, quindi, non era un obbligo ma sol-

tanto un'opportunità in più per le donne, che se volevano potevano «scegliere» di continuare a lavorare.

C'è da dire, inoltre, che con la riforma previdenziale del 1995 era stata introdotta in Italia la possibilità del pensionamento flessibile con età 57-65 anni, uguali per uomini e donne. Tale sistema è stato stravolto dalla controriforma Maroni (legge 243/2004) che ha introdotto anche nel sistema contributivo l'età pensionabile fissa: 60 anni per le donne, 65 per gli uomini.

La Cgil ha sempre sostenuto con forza la necessità di ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile: prima di tutto perché un sistema contributivo senza flessibilità non ha un senso e, poi, perché la flessibilità in uscita è l'unico strumento valido per coniugare una reale parità di trattamento tra uomo e donna con l'esercizio delle opportunità individuali e della libera scelta, oltre a essere anche l'unico strumento che permette un vero innalzamento delle età medie di pensionamento.

Altra questione che rilevammo all'epoca fu che di innalzamento dell'età pensionabile delle donne se ne parla sempre quando c'è bisogno di fare cassa. Anche in questo caso è stato così visto che le risorse risparmiate con l'aumento dell'età pensionabile delle donne dipendenti del settore pubblico sono state completamente azzerate e utilizzate per il risanamento del debito pubblico.

Il Governo Berlusconi è intervenuto pesantemente nei confronti delle donne con la legge 122 del 2010 e con le leggi 111 e 148 del 2011. Con la legge 122 del 2010

è stato previsto il repentino aumento dell'età pensionabile a 65 anni per le donne dipendenti del pubblico impiego, a decorrere dal 1° gennaio 2012. Fu la legge 122/2010 a prevedere per la prima volta l'incremento automatico dell'età pensionabile alla speranza di vita. Tale incremento da applicarsi dal 1° gennaio 2015 avrebbe dovuto applicarsi anche alle dipendenti pubbliche per le quali l'età era già stata innalzata repentinamente a 65 anni. È stata sempre la legge 122/2010 a prevedere le finestre mobili o a scorrimento: un anno per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, 18 mesi per le lavoratrici e i lavoratori autonomi. Quindi le lavoratrici del settore pubblico sarebbero andate di fatto in pensione di vecchiaia a 66 anni. Per impedire alle donne dipendenti del pubblico impiego di andare in pensione prima, scegliendo di dimettersi volontariamente e di trasferire la propria posizione assicurativa all'Inps, il Governo Berlusconi decise, a decorrere dal 1° luglio 2010, di rendere onerosa per tutti (lavoratrici e lavoratori) la ricongiunzione effettuata ai sensi dell'art. 1 della legge 29 del 1979 fino ad allora gratuita. Con la medesima legge, inoltre, furono abrogati, a decorrere dal 31 luglio 2011, tutti gli articoli di legge che prevedevano il trasferimento della contribuzione all'Inps gratuitamente: a cominciare dalla storica legge 322 del 1958 (costituzione della posizione assicurativa all'Inps) operando così una vera e propria devastazione del nostro sistema previdenziale pubblico obbligatorio. Le modifiche introdotte con la legge di stabilità del 2013 hanno risolto solo alcu-

ni problemi (ad esempio, la possibilità di cumulo gratuito della contribuzione per il diritto alla pensione di vecchiaia sempre che non si maturi il diritto autonomo a pensione in una gestione) ma non hanno ripristinato la situazione precedente.

Con il decreto legge 98 convertito nella legge 111/2011 è stato previsto l'aumento dell'età pensionabile per le lavoratrici dipendenti del settore privato e per le lavoratrici autonome. L'aumento dell'età pensionabile per le lavoratrici decorreva dal 2020. La legge 111/2011 ha anticipato al 2013 l'incremento dell'età pensionabile legato alla speranza di vita. Sempre con questa legge è stato previsto il definanziamento totale del fondo strategico in cui erano confluiti i risparmi derivanti dall'aumento dell'età pensionabile delle donne dipendenti del pubblico impiego, dimostrando ancora una volta che i provvedimenti presi contro le donne servono sempre e soltanto a fare cassa. La legge ha previsto anche la riduzione delle pensioni ai superstiti. Anche in questo caso si tratta di una misura che colpisce in modo particolare le donne.

La norma definita dalla Lega come «norma anti-badanti» prevede la riduzione dell'aliquota percentuale della pensione ai superstiti del 10% in ragione di ogni anno di matrimonio mancante rispetto al numero di 10, quando si verificano le seguenti condizioni: a) matrimonio contratto dopo il 70° anno di età, b) differenza di età fra i coniugi superiore a venti anni.

Non si dà luogo alla riduzione nel caso vi siano figli minori, studenti, inabili.

Al di là di quello che ha sostenuto la Lega, è del tutto evidente che la norma si applica a tutti ed è anche giusto che sia così, visto che non possono né debbono esserci norme di carattere discriminatorio. Sta di fatto, però, che si tratta di una norma che è stata originata dall'odio per gli immigrati e che mette in discussione dei principi fondamentali della nostra Costituzione. Non è un caso, infatti, che la Corte costituzionale abbia in passato, con più pronunciamenti, dichiarato incostituzionali tutte le norme che limitavano il diritto alla pensione ai superstiti. La Cgil ritiene che la norma contenuta nella legge 111/2011 presenti evidenti questioni di legittimità costituzionale.

Con il decreto legge 138 convertito nella legge 148 del 14 settembre 2011 il Governo Berlusconi è intervenuto di nuovo sull'età pensionabile delle donne del settore privato (lavoratrici dipendenti, autonome e parasubordinate) anticipando l'aumento dell'età pensionabile al 2014. Con la legge 148/2011, inoltre, è stata estesa la finestra mobile per la decorrenza della pensione anche al settore della scuola che prima ne era escluso. Inutile dire che anche queste misure sono servite soltanto a fare cassa.

La Cgil è sempre stata contraria all'aumento dell'età pensionabile delle donne. Le donne se vogliono possono continuare a lavorare fino alla stessa età pensionabile prevista per gli uomini. L'età reale di pensionamento delle donne è già oggi più alta di quella degli uomini. Non è un caso che le lavoratrici siano quasi esclusivamente titolari di pensione di vecchiaia: ciò è dovuto al

ritardato accesso al mercato del lavoro, ai lavori saltuari, precari, stagionali, al part-time, alla frammentazione della vita lavorativa che spesso è piena di buchi contributivi per dedicarsi alla cura di figli e genitori, ai licenziamenti in bianco per maternità, ecc. La Cgil rivendica da sempre il diritto al lavoro per tutti, anche per le sessantenni contro i processi di espulsione, rivendica la flessibilità e la volontarietà in uscita, rivendica i servizi: in presenza di tutti questi fattori, infatti, non ci sarebbe stato bisogno di alzare l'età pensionabile perché di sicuro le donne da sole avrebbero scelto di restare al lavoro più a lungo.

E arriviamo alla riforma Fornero. Una «riforma» fatta in 21 giorni, senza alcun confronto con le parti sociali, varata a colpi di fiducia in Parlamento. Una «riforma» iniqua senza alcuna gradualità, fatta solo per reperire risorse e ridurre il debito pubblico. Una «riforma» che ancora una volta lede profondamente i diritti dei giovani, delle donne, dei lavoratori e dei pensionati.

Il ministro Fornero si è molto vantato del fatto che finalmente è stata ripristinata la flessibilità dell'età pensionabile e che, quindi, sarà una scelta delle lavoratrici e dei lavoratori quella di anticipare o di posticipare il ritiro dal mercato del lavoro, affermando addirittura che ci sono degli incentivi per chi decide di rimanere al lavoro. La Cgil ha un altro concetto di flessibilità e un altro concetto di incentivo. A nostro avviso, infatti, il repentino e continuo innalzamento dell'età pensionabile legato anche all'incremento della speranza di vita non permette a nessuno di anticipare la data di

ritiro (a meno di non andarci con la pensione anticipata e con pesanti disincentivi), mentre per quanto riguarda la pensione di vecchiaia soprattutto le donne vanno continuamente alla rincorsa dei requisiti perduti, che drammaticamente raggiungeranno in alcuni casi dopo 4 anni, in altri dopo 6 o 7 anni. Ma di quale flessibilità stiamo parlando? Le norme introdotte sono di una rigidità assoluta.

Per quanto riguarda poi il famoso incentivo, si tratta semplicemente del fatto che sono stati finalmente calcolati i coefficienti relativi agli anni successivi al 65° fino al 70° anno di età e poi si procederà oltre. Si fa passare per incentivo il concetto che è alla base del sistema contributivo: maggiore è l'età al momento del pensionamento, maggiori sono i coefficienti di trasformazione del montante. Peccato che con la revisione automatica i coefficienti calino sempre di più. Il Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, tenendo conto di questa situazione, ha affermato che è più conveniente andare in pensione prima di una nuova revisione proprio per evitare di incappare nei nuovi coefficienti. Il Dipartimento della Funzione pubblica, con la circolare n. 2 dell'8 marzo 2012, ha precisato poi che nel settore del lavoro pubblico, il principio di flessibilità e di incentivazione per la permanenza in servizio sino a 70 anni non opera. A parere del Dipartimento la nuova disciplina ha modificato i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico ma non ha, invece, modificato il regime dei limiti di età per la permanenza in servizio. Pertanto, per i dipendenti sta-

tali e per i dipendenti degli enti pubblici restano in vigore, rispettivamente le norme (art. 4 del d.p.r. 1092/73 e art. 12 della legge 70/1975) che fissano il limite di età ordinamentale a 65 anni (limite esteso per analogia anche agli altri dipendenti pubblici). Raggiunto tale limite di età il rapporto di lavoro può proseguire solo per raggiungere il requisito minimo per il diritto alla pensione.

Vediamo ora quali sono le varie età pensionabili previste a decorrere dal 1° gennaio 2012 in tabella 1:

Dal 1° gennaio 2012 per il pensionamento delle donne del settore privato si stabilisce una soglia che va dai 62 ai 70 anni. Tale soglia crescerà progressivamente fino a equiparare la soglia di pensionamento degli uomini a 66 anni nel 2018. Ciò produce una rincorsa continua. Si può fare il caso di una lavoratrice del settore privato che compie 60 anni di età nel maggio 2013 e che ha 33 anni di contributi. In base alla previgente normativa tale lavoratrice avrebbe ottenuto la pensione di vecchiaia con decorrenza 1° settembre 2014 (finestra di un anno e tre

TABELLA 1 – PROSPETTO ETÀ PENSIONABILE

Anno	Lavoratrici dipendenti del settore privato	Lavoratrici* dipendenti del settore pubblico	Lavoratrici autonome e parasubordinate
2011	61 anni **	62 anni**	61 anni e 6 mesi**
2012	62 anni	66 anni	63 anni e 6 mesi
2013***	62 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi
2014	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	64 anni e 9 mesi
2015	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	66 anni e 1 mese
2016***	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2017	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019***	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi
2020	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi
2021***	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi

* La stessa tabella dal 2012 vale per i lavoratori del settore pubblico e del settore privato, per gli autonomi e per i parasubordinati.

** Compresa la finestra mobile.

*** Anni in cui sono previsti aumenti dell'età pensionabile a causa degli incrementi dovuti alla speranza di vita (2013 tre mesi, 2016 quattro mesi, 2019 quattro mesi. Dal 2019 gli incrementi diventano biennali. Nel 2021 l'incremento sarà di tre mesi).

Fonte: Relazione tecnica Ragioneria generale dello Stato, Anno 2011¹.

¹ La relazione si può leggere integralmente sul sito della Camera all'indirizzo internet:

http://leg16.camera.it/camera/browse/995?sezione=documenti&tipoDoc=lavori_testo_pdl&idLegislatura=16&codice=16PDL0055610&back_to=http://leg16.camera.it/126?tab=2-e-leg=16-e-idDocumento=4829&sede=&tipo=#RT.

mesi di aspettativa di vita), con quanto previsto dalle nuove norme potrà andare in pensione di vecchiaia solo con decorrenza 1° maggio 2020 con 66 anni e 11 mesi.

Il provvedimento innalza bruscamente l'età pensionabile delle lavoratrici dipendenti e crea disparità di trattamento tra le lavoratrici anche a seconda del loro mese di nascita. La lavoratrice dipendente nata a dicembre 1951 potrà andare in pensione dal 1° gennaio 2013, mentre quella nata a gennaio 1952 andrà in pensione solo dal 1° novembre 2015 (il pensionamento viene ritardato di 2 anni e 10 mesi).

Le donne più fortunate (si fa per dire!) sembrano essere quelle della classe 1952, nate, però, entro il mese di marzo, che potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2015 con 63 anni e 9 mesi, addirittura prima (si fa sempre per dire!) dell'eccezione prevista dalla Fornero proprio per le donne del 1952 che nel 2012 maturano, oltre ai 60 anni di età, anche 20 anni di contribuzione. Queste ultime, infatti, potranno andarci a 64 anni, anche se l'Inps nella sua circolare applicativa (dietro apposito suggerimento del Ministero del Lavoro, dalla Cgil contestato) ha detto che anche in questa fattispecie speciale si applica l'aumento dell'età relativo alla speranza di vita. Restano poi le nate da aprile a dicembre 1952 che non raggiungono il requisito di 20 anni di contribuzione nel 2012, per loro il diritto a pensione si allontana paurosamente: potranno andare in pensione, infatti, solo nel 2018, se sono nate nel mese di aprile e nel 2019 se sono nate da maggio a dicembre.

Il provvedimento innalza bruscamente l'età

pensionabile anche delle lavoratrici autonome e parasubordinate. Infatti, fermo restando la maturazione del requisito contributivo, una lavoratrice autonoma nata nel mese di dicembre 1951 potrà andare in pensione dal 1° luglio 2013; mentre quella nata nel gennaio 1952 potrà andare in pensione solo dal 1° settembre 2018 (il pensionamento viene posticipato di 5 anni e 2 mesi).

Per quanto riguarda le donne dipendenti del pubblico impiego la Riforma Fornero non cambia sostanzialmente nulla rispetto alla precedente normativa che, dal 1° gennaio 2012, prevedeva per loro un salto immediato di 4 anni, passando da 61 anni di età a 65 anni, ai quali si doveva aggiungere la finestra mobile di un anno. Ora per raggiungere i requisiti per il diritto a pensione devono raggiungere i 66 anni di età. Dal 2013 sono 66 anni e tre mesi.

Il «bizantinismo» delle finestre non è stato eliminato e a dire il vero non è stato concesso alcun favore, visto che le finestre sono state incorporate nelle varie età pensionabili. Solo i lavoratori autonomi hanno avuto un beneficio di 6 mesi di anticipo. Ma anche questa è una delle tante disparità di trattamento introdotte dalle nuove norme. Alla Riforma Fornero si è poi aggiunta la circolare Inps n. 35 del 2012, che ha dato interpretazioni restrittive e aberranti, con un particolare accanimento proprio nei confronti delle donne. È necessario anche dire che sono stati i ministeri vigilanti che hanno imposto all'Inps le predette interpretazioni e lo hanno fatto sempre per ragioni di cassa. Inutile dire ancora una volta

come sia necessario che l'Inps recuperi la propria autonomia. È da tempo ormai (da quando era ministro del Lavoro Maroni) che l'Istituto è in sostanza commissariato dai ministeri vigilanti (ora soprattutto il Ministero dell'Economia, con la Ragioneria generale dello Stato) con grave danno per tutti i cittadini, i lavoratori e i pensionati: i tempi di emanazione delle circolari si sono allungati a dismisura e le interpretazioni non seguono più il testo legislativo approvato dal Parlamento, ma vengono invece elaborate in base ai conti fatti dalla Ragioneria.

La circolare Inps è oltremodo negativa per le donne sulle seguenti questioni: a) eccezione prevista per il diritto alla pensione di vecchiaia per le donne del 1952, b) opzione per la pensione di anzianità con il sistema contributivo, c) applicazione degli aumenti relativi alla speranza di vita e degli aumenti previsti per l'età pensionabile alle lavoratrici salvaguardate. Inizialmente l'Inps aveva dato un'interpretazione restrittiva anche sulle famose «quindicenni». Si tratta di quelle lavoratrici che avevano maturato 15 anni di contributi entro il 1992 o che, entro la medesima data, avevano ottenuto l'autorizzazione ai versamenti volontari. Tali lavoratrici hanno sempre conservato il diritto alla pensione di vecchiaia con 15 anni di contributi, ma secondo l'Inps dopo la legge 214/2011 le precedenti deroghe non erano più valide e di conseguenza le lavoratrici avrebbero dovuto raggiungere i 20 anni di contribuzione. La Cgil ha sempre sostenuto che tale interpretazione era arbitraria e non era supportata da alcun elemento

giuridico. Un'interpretazione che mirava soltanto a penalizzare le donne che avevano versato (molte anche con la contribuzione volontaria) almeno 15 anni di contributi e a far diventare silenti le loro posizioni. I ripetuti interventi della Cgil sulla questione hanno portato il Ministero del Lavoro a rivedere la questione. I 15 anni di contributi rimangono validi per il diritto a pensione, ma le donne devono maturare la nuova età pensionabile. Rispetto a ciò ben poco si può fare, visto che la deroga si riferisce solo al requisito contributivo e non all'età pensionabile.

a) *Eccezione prevista per le donne nate nel 1952.* Come detto in precedenza, per le donne nate nel 1952 la legge 214/2011 ha previsto un'eccezione rispetto all'aumento dell'età pensionabile sempre che le lavoratrici maturino nel corso del 2012 i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia (20 anni di contribuzione). Se ciò si verifica potranno andare in pensione a 64 anni, più incremento legato alla speranza di vita. Già questa è un'interpretazione restrittiva data dall'Inps. Inoltre, l'Inps sostiene che la norma di carattere eccezionale si applica solo alle lavoratrici dipendenti da privati che erano al lavoro alla data del 28 dicembre 2011 (data di entrata in vigore della legge), escludendo quindi dall'applicazione della norma stessa proprio le lavoratrici più fragili, quelle disoccupate, in mobilità o in prosecuzione volontaria prima di tale data. È del tutto evidente che non possiamo condividere una simi-

le interpretazione che ci pare costituisca un vero e proprio accanimento contro i soggetti più deboli.

b) *Opzione per la pensione di anzianità con il sistema contributivo.* La norma sperimentale prevedeva fino al 31 dicembre 2015 la possibilità per le lavoratrici dipendenti di andare in pensione di anzianità con 57 anni di età e 35 anni di contributi (58 anni di età e 35 di contributi per le lavoratrici autonome) con il calcolo della pensione interamente contributivo. La scelta dovuta spesso a motivi familiari comportava e comporta pesanti penalizzazioni sull'importo della pensione da percepire (riduzione pari al 40-50%). Su precisa indicazione dei ministeri vigilanti l'opzione è ora possibile solo se la lavoratrice raggiunge entro il 31 dicembre 2015 sia i requisiti per il diritto a pensione, con l'incremento del-

l'età relativo alla speranza di vita, sia l'apertura della relativa finestra per la decorrenza della pensione stessa. Questa interpretazione appare veramente assurda e costituisce un vero accanimento nei confronti delle lavoratrici.

c) *Lavoratrici salvaguardate.* Per le lavoratrici derogate dall'applicazione dei nuovi requisiti per il diritto a pensione previsti dalla legge 214/2011, a parte l'odissea delle varie salvaguardie, l'Inps ha precisato che devono raggiungere i requisiti per il diritto a pensione tenendo conto sia dell'aumento dell'età pensionabile previsto dalla legge 148/2011, sia dell'incremento dell'età legato all'aumento della speranza di vita.

Solo recentemente e solo per le lavoratrici in mobilità alla data del 31 dicembre 2011 l'Inps ha precisato che tali aumenti non sa-

TABELLA 2 – PROSPETTO RIASSUNTIVO AUMENTO ETÀ PENSIONABILE E DECORRENZA DELLA PENSIONE PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI E PER LE LAVORATRICI AUTONOME

Anno	Aumento età pensionabile donne (aspettativa di vita e meccanismo di innalzamento previsto nella manovra)	Decorrenza per le lavoratrici dipendenti	Decorrenza per le lavoratrici autonome e parasubordinate
2013	60 e 3 mesi	61 e 3 mesi	61 e 9 mesi
2014	60 e 4 mesi	61 e 4 mesi	61 e 10 mesi
2015	60 e 6 mesi	61 e 6 mesi	62
2016	61 e 1 mese	62 e 1 mese	62 e 7 mesi
2017	61 e 5 mesi	62 e 5 mesi	62 e 11 mesi
2018	61 e 10 mesi	62 e 10 mesi	63 e 4 mesi
2019	62 e 8 mesi	63 e 8 mesi	64 e 2 mesi

Nota: Tale tabella rimane valida per le lavoratrici «derogate» dall'applicazione dei nuovi requisiti per il diritto a pensione previsti dalla legge 214/2011.

Fonte: elaborazione Cgil.

ranno presi in considerazione o meglio che saranno coperti con un provvedimento di mobilità aggiuntivo: gli aumenti in questione avrebbero potuto, infatti, escludere molte lavoratrici dalla salvaguardia, visto che avrebbero maturato il diritto a pensione dopo la fine della mobilità. L'Inps ha ribadito, però, che gli aumenti in questione si applicano a tutti coloro che sono andati in mobilità nel 2012 e negli anni successivi. La Cgil ritiene che tali aumenti non dovrebbero essere applicati nei confronti di nessuna categoria di lavoratori e lavoratrici salvaguardati, così come ritiene che sia necessario risolvere definitivamente la questione «esodati» con il riconoscimento per tutti i soggetti interessati del diritto a pensione, senza vincoli numerici e senza vincoli di risorse economiche.

▼ 4. Pensionate

Con il decreto «Salva Italia» è stato previsto per gli anni 2012 e 2013 il blocco della rivalutazione delle pensioni di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo. È da rilevare che l'importo da prendere a riferimento per applicare il blocco della rivalutazione è quello lordo e che, in caso di titolarità di più pensioni, gli importi delle singole pensioni si sommano e possono quindi determinare il superamento della soglia di 1.405,05 euro prevista per il diritto alla rivalutazione. Si

tratta di una perdita pesantissima che durerà per tutto il periodo di percezione della pensione. La norma è profondamente iniqua. È evidente che così si colpiscono i redditi dei pensionati che da anni vedono ridotto il potere di acquisto delle loro pensioni. Per questo la Cgil e lo Spi hanno sempre sostenuto la necessità di non bloccare le indicizzazioni, anzi il meccanismo di rivalutazione delle pensioni deve essere rivisto proprio per garantire il mantenimento del potere di acquisto delle pensioni stesse.

Il 2 agosto 2013 l'Istat e l'Inps² hanno pubblicato un'analisi di genere dei trattamenti pensionistici e dei loro beneficiari relativa all'anno 2011. L'analisi mette in luce una serie di dati che confermano quanto già sapevamo sulle pensioni delle donne. Nel 2011 dei 23.686.348 trattamenti pensionistici esistenti il 56,4% è stato erogato a donne, il 43,6% a uomini. Le donne, pur rappresentando il 52,9% dei pensionati e più della metà delle pensioni, percepiscono solo il 43,9% dei 266 miliardi di euro erogati. L'importo medio annuo delle prestazioni erogate a uomini ammonta a 14.460 euro contro gli 8.732 erogati a donne. Poiché le donne in genere percepiscono più prestazioni il divario di genere si riduce se si considera il reddito pensionistico complessivo: uomini 19.022, donne 13.228. Oltre il 53,4% delle donne percepisce meno di mille euro al mese.

² Inps e Istat, 2013, *Trattamenti pensionistici e beneficiari: un'analisi di genere. Anno 2011*, 2 agosto, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.istat.it/it/archivio/97147>.

▼ 5. Conclusioni e proposte

Dalle cose fin qui dette è evidente che la Riforma Fornero deve essere modificata reintroducendo nel nostro sistema previdenziale degli elementi di solidarietà. È necessario prima di tutto risolvere in maniera definitiva la questione dei lavoratori salvaguardati, ripristinando la certezza del loro diritto a pensione. La Cgil ha sempre sostenuto che il diritto a pensione è un diritto soggettivo perfetto e che la pensione non può essere una lotteria. È necessario, poi, che si apra un tavolo di confronto sulle pensioni, con una discussione chiara e trasparente, e con la consapevolezza che le modifiche necessarie per rendere la manovra socialmente sostenibile non possono essere fatte a costo zero.

Bisogna quindi riflettere a fondo sulla complessità del sistema e trovare le adeguate soluzioni per:

- ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile, eliminando anche l'aumento automatico legato alla speranza di vita. Devono essere le lavoratrici e i lavoratori a scegliere quando andare in pensione, senza ulteriori penalizzazioni rispetto a quelle già insite nel sistema di calcolo contributivo;
- eliminare le penalizzazioni oggi esistenti per i lavoratori precoci che chiedono la pensione anticipata prima del compimento del 62esimo anno di età. Le penalizzazioni sono profondamente ingiuste perché colpiscono lavoratrici e lavoratori che hanno cominciato a lavorare

giovanissimi, che appartengono in larghissima parte alle categorie che svolgono i lavori più faticosi e che ricevono le retribuzioni più basse. Si penalizzano le donne per il mancato riconoscimento dei periodi relativi all'astensione facoltativa per maternità o per i permessi o congedi per handicap, così come si penalizzano tutti i soggetti che hanno avuto periodi di disoccupazione, di mobilità o di cassa integrazione guadagni straordinaria;

- modificare i coefficienti di trasformazione del montante contributivo sapendo che «i lavori non sono tutti uguali» e che gli attuali coefficienti sono calcolati su un'attesa di vita media mentre studi epidemiologici dimostrano che le attese di vita sono diverse anche a seguito del lavoro che si svolge;
- riconoscere la copertura figurativa per i periodi di cura;
- garantire ai giovani, alle donne, ai lavoratori saltuari, precari, stagionali, parasubordinati il diritto a una pensione adeguata. È necessario che i soggetti indicati recuperino fiducia nel sistema previdenziale pubblico. Oggi purtroppo molti lavoratori giovani pensano che non matureranno mai il diritto a pensione. È necessario, quindi, reintrodurre nel nostro sistema previdenziale delle misure solidaristiche che diano a tutti i lavoratori la certezza del loro diritto a pensione. Nel sistema contributivo non esiste più il diritto al trattamento minimo: è necessario studiare misure che garantiscano ai giovani delle pensioni di-

- gnitose, così come prevede l'articolo 38 della nostra Costituzione;
- eliminare il blocco della rivalutazione delle pensioni, che rischia di diventare

una misura di carattere strutturale e individuare un nuovo e diverso sistema di rivalutazione delle pensioni che garantisca nel tempo il loro potere di acquisto.

Uno sguardo sulle pensioni 2013: indicatori Ocse e G20

■ dal documento Ocse «Pensions at a Glance 2013: Oecd and G20 Indicators»*

▼ **Posticipo dell'età di pensionamento e sviluppo dei regimi di pensione privati**

Le riforme delle pensioni variano secondo i Paesi, si osservano tuttavia due principali tendenze. In primo luogo, le riforme dei sistemi pensionistici pubblici di ripartizione («pay as you go») volti a differire l'età pensionabile, hanno aumentato l'età del pensionamento, introdotto meccanismi di aggiustamento automatico e modificato le regole d'indicizzazione. Tali cambiamenti dovrebbero migliorare la sostenibilità finanziaria dei regimi pensionistici. Entro il 2050, nella maggior parte dei Paesi dell'Ocse, l'età del pensionamento dovrà raggiungere almeno i 67 anni. Altri Paesi collegano direttamente l'età pensionabile all'andamento dell'aspettativa di vita. In secondo luogo, i poteri pubblici hanno esaminato la possibilità di regimi privati di pensione a capitalizzazione. Mentre la Repubblica Ceca, Israele e il

Regno Unito hanno introdotto regimi pensionistici basati sui contributi (defined contribution schemes – Dc), la Polonia e l'Ungheria hanno ridotto o eliminato tali regimi.

Le riforme delle pensioni che sono state attuate nel corso degli ultimi due decenni hanno diminuito le promesse di prestazioni pensionistiche per i lavoratori che entrano oggi nel mercato del lavoro. Prolungare la durata della vita attiva sarà probabilmente utile per compensare una parte delle riduzioni, ma ogni anno di contributo maturato per le future pensioni, confluirà in prestazioni inferiori a quelle che hanno preceduto le riforme. Se è vero che le pensioni future sono destinate a diminuire per tutti i livelli di retribuzione, la maggior parte dei Paesi protegge i redditi più bassi dalle riduzioni di prestazioni; ovunque, ad eccezione della Svezia, le riforme delle pensioni colpiranno soprattutto i redditi più alti.

* Sintesi in italiano del documento Ocse

▼ Un adeguato tenore di vita in età avanzata

La riduzione della povertà in età avanzata è stata uno dei maggiori successi delle politiche sociali nei Paesi dell'Ocse.

Nel 2010, il tasso medio di povertà registrato per le persone anziane era del 12,8%, rispetto al 15,1% nel 2007, nonostante la Grande Recessione. In numerosi Paesi dell'Ocse, il rischio di povertà è più alto per i giovani. Nella maggior parte dei Paesi dell'Ocse, il reddito delle persone anziane di 65 anni e oltre, raggiunge in media l'86% del livello di reddito disponibile nell'insieme della popolazione, variando dal 100% in Lussemburgo e in Francia a meno del 75% in Australia, Danimarca ed Estonia. Tuttavia, per ottenere un quadro più completo delle esigenze dei pensionati, altri fattori – come il patrimonio immobiliare, il patrimonio finanziario e l'accesso ai servizi pubblici – devono essere presi in considerazione.

Nei Paesi dell'Ocse, in media, oltre tre quarti degli ultra cinquantacinquenni sono proprietari di un'abitazione. L'abitazione di proprietà può rappresentare un notevole contributo al tenore di vita dei pensionati, poiché risparmiano sul canone di affitto e possono, ove necessario, convertire la loro proprietà in liquidità, vendendo il loro bene, mettendolo in affitto o ricavandone un vitalizio.

Tuttavia, le persone che sono proprietarie della loro casa potrebbero comunque avere redditi bassi e difficoltà per finanziare le

spese condominiali e le loro esigenze quotidiane.

Il patrimonio finanziario può integrare altre fonti di reddito da pensione. Purtroppo, in questo campo non sono disponibili dati adeguati e comparabili a livello internazionale e ciò ostacola una valutazione globale. Il modo in cui il patrimonio finanziario è distribuito incide sulla sua capacità di contribuire a ridurre il rischio di povertà in età avanzata; l'impatto del patrimonio sulla povertà delle persone anziane è limitato poiché il patrimonio finanziario è molto concentrato nella fascia superiore della scala dei redditi.

L'accesso ai servizi pubblici, come le cure sanitarie, l'istruzione e l'edilizia sociale, influisce altresì sul tenore di vita delle persone anziane. L'assistenza di lunga durata è molto importante, poiché i costi associati a maggiori esigenze (25 ore settimanali) possono superare il reddito disponibile delle persone anziane del 60%, salvo nel caso del quinto delle persone anziane più agiate. Le donne, che vivono più a lungo rispetto agli uomini, hanno un reddito da pensione e un patrimonio minori e sono particolarmente esposte al rischio di povertà in vecchiaia, quando diventano necessarie cure di lunga durata. Si potrebbe ipotizzare che le persone anziane traggono maggiori vantaggi dai servizi pubblici rispetto alla popolazione in età lavorativa: sommando il valore dei servizi pubblici ai redditi, si valuta che circa il 40% del reddito complessivo delle persone anziane è composto di servizi pubblici in natura, rispetto al 24% per la popolazione attiva.

▼ Principali conclusioni

La realtà dell'invecchiamento demografico significa che in molti Paesi dell'Ocse la spesa per le pensioni sarà destinata a crescere. Le recenti riforme hanno mirato a mantenere o a ripristinare la sostenibilità finanziaria dei regimi di pensione mediante la riduzione della spesa pensionistica futura. La sostenibilità sociale dei regimi pensionistici e l'adeguatezza dei redditi da pensione potrebbero diventare una sfida di primo piano per i policy maker.

- In futuro, i diritti alla pensione saranno generalmente minori e non tutti i Paesi hanno introdotto un sistema speciale di protezione per i redditi più bassi. Le persone che non hanno maturato i contributi, avranno difficoltà per raggiungere adeguati livelli di reddito da pensione nei regimi pubblici e incontreranno maggiori difficoltà nei regimi di pensione privati, che generalmente non prevedono alcuna redistribuzione a favore dei pensionati meno abbienti.
- Continuare a pagare i contributi per la pensione è essenziale per maturare i diritti a una futura pensione e per avere la garanzia di una copertura. Non sarà tuttavia sufficiente innalzare l'età di pensionamento per garantire che le persone rimangano effettivamente nel mercato del lavoro. Un approccio olistico dell'invecchiamento demografico si rende necessario.
- I redditi da pensione provengono da differenti fonti e sono esposti a diversi rischi,

collegati ai mercati del lavoro, alle politiche pubbliche, alla congiuntura economica e alle situazioni individuali. I disoccupati, le persone ammalate e i disabili rischiano di non potere maturare adeguati diritti alla pensione.

- Gli attuali pensionati hanno redditi alti rispetto al totale della popolazione: in media l'86%, nell'area dell'Ocse. Tale situazione e la riduzione della povertà durante la vecchiaia dimostrano il successo delle politiche pubbliche degli ultimi decenni.
- Per timore di essere stigmatizzate, per mancanza d'informazione o per diverse altre ragioni, non tutte le persone anziane che avrebbero bisogno di prestazioni, come ultima risorsa possibile, chiedono un aiuto. Di conseguenza, esiste un certo grado di povertà nascosta tra le persone anziane.
- Il consolidamento dei regimi pubblici di pensione, i trend di prolungamento della vita attiva e lo sviluppo di regimi di pensione privati potrebbero aumentare le disuguaglianze tra i pensionati.
- L'alloggio e il patrimonio finanziario integrano le prestazioni pensionistiche pubbliche. Tuttavia, non sembra opportuno pensare che tali fonti di reddito possano sostituire un adeguato reddito da pensione. Emerge un'impellente esigenza di dati adeguati ad effettuare delle comparazioni internazionali, al fine di esaminare in modo più dettagliato come l'abitazione e il patrimonio finanziario possono contribuire a

garantire l'adeguatezza dei redditi da pensione.

- I servizi pubblici migliorano la situazione finanziaria dei pensionati. Ciò si verifica, in modo particolare, per le cure sanitarie e i servizi di assistenza di lunga durata. I pensionati più poveri traggono maggior vantaggio dai servizi pubblici rispetto alle famiglie di persone anziane più agiate. Il sostegno pubblico è destinato a svolgere un ruolo sempre più importante nella prevenzione della povertà durante la vecchiaia, per le persone anziane che hanno bisogno di cure sanitarie e di servizi di assistenza di lunga durata.

Scheda Italia

L'aumento dell'età pensionabile sarà un fattore determinante per la riduzione della spesa pensionistica.

L'adeguatezza dei redditi pensionistici può essere una sfida per le generazioni future.

L'aumento dell'età pensionabile sarà un fattore determinante per la riduzione della spesa pensionistica. Con una spesa pubblica per pensioni di vecchiaia e superstiti pari a 15,4% del reddito nazionale (rispetto a una media Ocse del 7,8%), l'Italia aveva nel 2009 il sistema pensionistico più costoso di tutti i Paesi dell'Ocse. Questa situazione è principalmente un'eredità del passato.

Con la riforma globale del sistema pensionistico adottata nel dicembre 2011, l'Italia

ha realizzato un passo importante per garantirne la sostenibilità finanziaria. Alcune delle principali modifiche introdotte dalla riforma sono: il passaggio immediato al sistema contributivo (Ndc) che è stato applicato a tutti i lavoratori su base pro-rata da gennaio 2012 (piuttosto che dalla metà degli anni 2020), l'aumento dell'età pensionabile (anch'esso da gennaio 2012) e l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi pensionistici del settore pubblico e privato per uomini e donne. L'aumento dell'età pensionabile permetterà di conseguire notevoli risparmi in futuro. Nel 2011, uomini e donne potevano andare in pensione rispettivamente a 65 e 60 anni. La riforma del 2012 ha portato a 66 anni l'età pensionabile per gli uomini (e per le donne del settore pubblico) che sarà anche la normale età pensionabile per tutte le donne entro il 2018. Dopo tale data, l'età pensionabile aumenterà sia per gli uomini e le donne con la speranza di vita. Dal 2021, nessun lavoratore sarà in grado di andare in pensione prima di 67 anni e dopo il 2021, l'età pensionabile andrà ben oltre il limite di 67 anni.

Queste riforme possono avere implicazioni per il mercato del lavoro e per le politiche sociali che devono essere prese in considerazione al fine di garantire che gli individui possano adattare le loro decisioni di lavoro e risparmio alla nuova realtà disegnata dalla riforma. L'età effettiva alla quale uomini e donne lasciano il mercato del lavoro è ancora relativamente bassa in Italia: 61,1 anni per gli uomini e 60,5 per le donne, con-

tro 64,2 per gli uomini e 63,1 per le donne in media nei Paesi Ocse. I tassi di partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori appartenenti alla fascia di età 55-64 (anche se sono migliorati passando dal 27,7 % al 40,4 % tra il 2000 e il 2012) sono ancora relativamente bassi in Italia. Vi è quindi spazio per ulteriori miglioramenti.

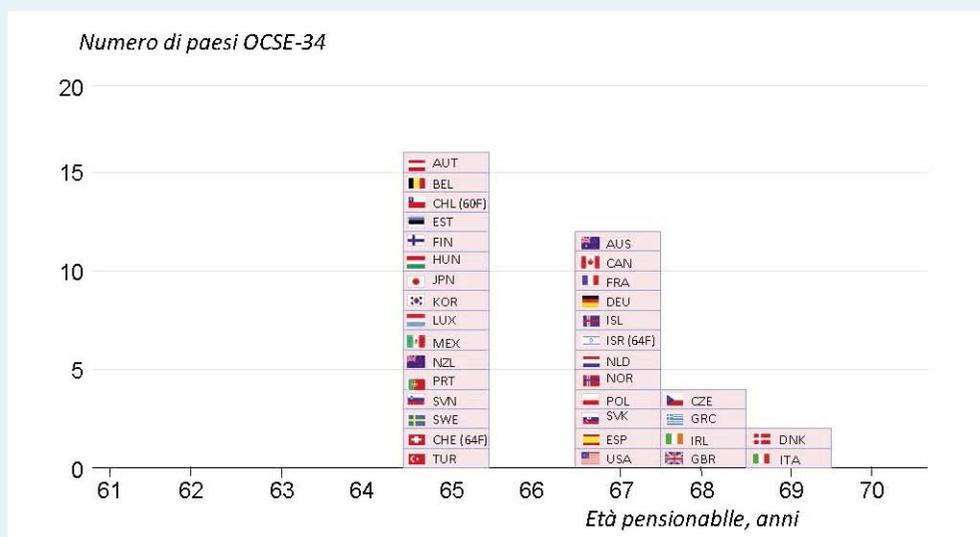
Tuttavia, l'aumento dell'età pensionabile non è sufficiente per garantire che le persone rimangano sul mercato del lavoro, soprattutto se esistono meccanismi che consentono ai lavoratori di lasciare il mercato del lavoro in anticipo. Le politiche per promuovere l'occupazione e l'occupabilità e per migliorare la capacità degli individui ad avere carriere più lunghe sono essenziali. Il successo delle riforme pensionistiche che

ha rinforzato il legame tra contributi versati e prestazioni pensionistiche ricevute, si basa fondamentalmente sull'andamento del mercato del lavoro.

L'adeguatezza dei redditi pensionistici potrà essere un problema per le future coorti di pensionati. In primo luogo, con il metodo contributivo, le prestazioni pensionistiche sono legate strettamente ai contributi. I lavoratori con carriere intermittenti, lavori precari e mal retribuiti saranno più vulnerabili al rischio di povertà durante la vecchiaia. In secondo luogo, oltre alle prestazioni sociali (assegno sociale) erogate secondo il livello di reddito, per le persone di 65 anni e per quelle più anziane, l'Italia non prevede alcuna pensione sociale per attenuare il rischio di povertà per gli anziani.

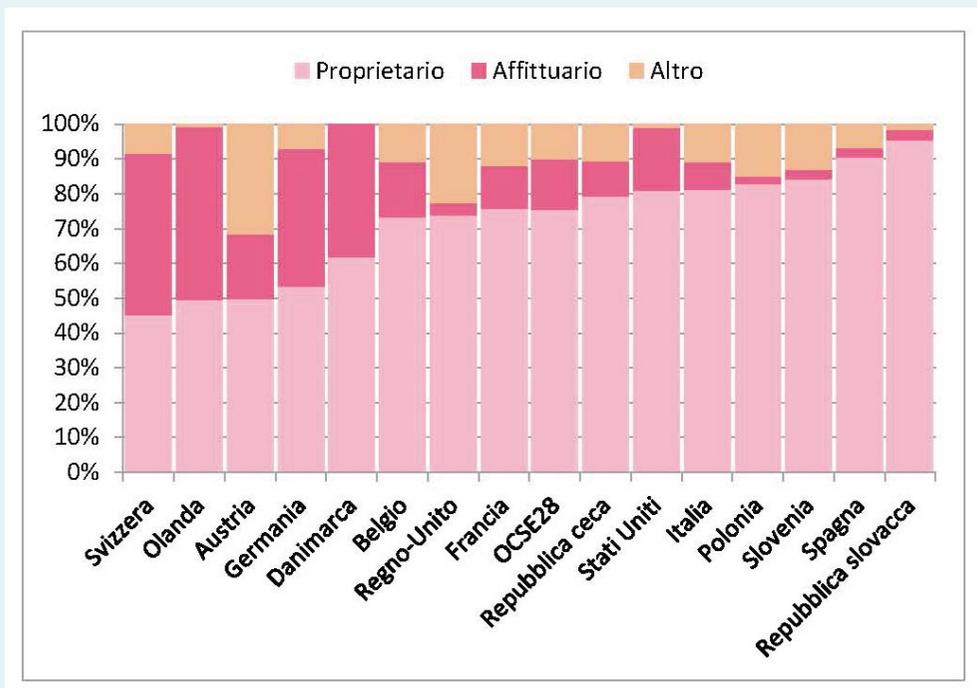
L'ETÀ PENSIONABILE NEL LUNGO TERMINE, CIRCA 2060

Numero di paesi Ocse-34



Fonte: Ocse (2013), Pensions at a Glance 2013.

STATO DI ACCESSO ALLA PROPRIETÀ IMMOBILIARE, 2011



Fonte: Ocse (2013) , Pensions at a Glance 2013.

Infine, il pilastro pensionistico privato non è ancora ben sviluppato. In seguito all'introduzione del meccanismo d'iscrizione automatica ai piani pensionistici privati nel 2007, la loro copertura raggiungeva solo il 13,3% della popolazione in età lavorativa alla fine del 2010.

I redditi da pensione non costituiscono l'unica fonte di reddito degli anziani. In Italia, per esempio, circa l'80% degli ultra 65enni sono proprietari della loro abitazione, collocandosi un po' al di sopra della media dei 28 Paesi Ocse analizzati in Pensions at a Glance 2013, di circa il 76%. Pur essendo una risorsa molto importante cui si può eventualmente attingere per completa-

re il proprio reddito pensionistico, altri fattori sono più decisivi ai fini dell'acquisto di una casa che le considerazioni legate alle aspettative di reddito dai sistemi pensionistici.

Inoltre, gli standard di vita degli anziani sono significativamente influenzati dall'accesso ai servizi pubblici e la domanda di questi servizi – tra cui quelli per l'assistenza per persone non autosufficienti – aumenterà in futuro a causa dell'invecchiamento rapido della popolazione. Rispetto ad altri Paesi dell'Ocse l'Italia spende molto meno per i servizi in natura – che contribuiscono in modo sostanziale al miglioramento dei redditi degli anziani.

«Oltre alla sostenibilità finanziaria, l'adeguatezza dei redditi pensionistici e la lotta contro il rischio di povertà degli anziani dovrebbero rimanere dei temi importanti nell'agenda politica in Italia», dichiara Anna

Cristina D'Addio, esperta sulle pensioni presso l'Ocse, e aggiunge che: «Il costo di assistenza per le persone non autosufficienti, per esempio, può ridurre in modo notevole il reddito disponibile dei pensionati futuri».

INDICATORI PRINCIPALI

		Italia	Ocse
Tasso di sostituzione futuro lordo	Salario medio (%)	71,2	54,4
	Basso salario (%)	71,2	71,0
Spese pubbliche per pensioni di vecchiaia e superstiti	% Pib	15,4	7,8
Speranza di vita	Alla nascita	82,2	79,9
	A 65 anni di età	20,3	19,1
Popolazione di 65 anni di età e oltre	% della popolazione di età lavorativa	34,5	25,5
Salario medio (Aw Ocse)	Eur	28.900	32.400

Nota: Il tasso di sostituzione è calcolato come il rapporto tra i redditi da pensioni obbligatori e il salario. I risultati si riferiscono a un lavoratore con una carriera lavorativa completa, senza interruzioni, il quale è entrato sul mercato del lavoro nel 2012. I bassi salari sono definiti come la metà del salario medio.

Fonte: Ocse (2013), Pensions at a Glance: Oecd and G20 Indicators.

MALATTIE PROFESSIONALI



Eduardo Arranz-Bravo, Buho-Home, 1970 (particolare)

Il rischio psicosociale: confronto europeo

■ di Marco Bottazzi *

Per alcuni paesi più avanzati l'accordo quadro europeo sul rischio psicosociale correlato al lavoro ha svolto un ruolo negativo in quanto nelle legislazioni nazionali era già presente l'indicazione di politiche attive al riguardo e i partner sociali avevano, già prima, concluso degli accordi fra sindacati e datori di lavoro. Negli altri paesi, invece, culturalmente indietro rispetto a questa problematica, l'accordo è stato importante in quanto ha imposto loro di confrontarsi con la tematica e a trasferirla nelle rispettive legislazioni nazionali.

Questi dieci anni che ci separano dall'accordo europeo permettono di concludere che se vi è necessità di una legislazione precisa e puntuale occorre che questa legislazione, nelle sue diverse declinazioni e livelli, si concentri sui fattori di rischio presenti nei luoghi di lavoro e non si limiti a registrare solo il danno che deriva dal lavoro. Inoltre, la sensibilità verso questa tematica risente molto della presenza del sindacato. Infatti, le diverse indagini dimostrano co-

me nei luoghi di lavoro dove esiste la rappresentanza formale dei lavoratori, è maggiore l'impegno del management per la sicurezza e la salute; così come è più significativo l'intervento finalizzato a disporre misure di prevenzione sia per la salute e la sicurezza generale sia per i rischi psicosociali, con un più efficace coinvolgimento dei dipendenti (consultazione e partecipazione) nel processo di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro.

▼ Rischio psicosociale

Questo termine viene declinato in maniera differente nei vari paesi, ricordando che nel 2007 Osha¹ identifica ben 42 fattori di rischio, di cui 10 emergenti (rischi legati alle nuove forme contrattuali, legati all'insicurezza del lavoro, all'invecchiamento della mano d'opera, all'intensificazione del lavoro, alle importanti richieste emotive di alcune mansioni, al cattivo equilibrio fra vita privata e attività professionale, ecc.).

* Coordinatore medico-legale Inca Cgil nazionale

¹ Eu-Osha: Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks related to Occupational Safety and Health.

I rischi psicosociali hanno una dimensione multifattoriale, in cui gli elementi della vita privata e i comportamenti sociali sono intrinsecamente legati; il che li rende particolarmente difficili da definire.

L'accordo quadro europeo sottoscritto nel 2004 cita come fattori di rischio psicosociali l'organizzazione e i processi produttivi, le condizioni e l'ambiente di lavoro, la comunicazione e i fattori soggettivi.

A questo accordo si somma quello sottoscritto nel 2007 sul mobbing² e la violenza sul lavoro in cui i partner sociali europei condannano questi fenomeni riconoscendo le loro conseguenze negative sia a livello economico che sociale.

Come si vede si è in presenza di una definizione difficile anche perché essa risente delle differenze culturali esistenti fra i diversi paesi.

In Francia, ad esempio, si parla di Rischio Psicosociale mentre in Belgio si cita piuttosto il «carico psicosociale»³.

Nel Regno Unito la Hse definisce lo stress al lavoro come il fenomeno che si produce quando una persona è incapace di far fronte alle esigenze di diverso tipo.

In Ungheria, poi, lo stress ingloba tutti i possibili effetti (conflitti, organizzazione del lavoro, tempo di lavoro, condizione dell'impiego, ecc.).

Inoltre, a livello nazionale le definizioni di legge, quando esistono, possono differire da quelle dei partner sociali europei.

Philippe Nasse e Patrick Legeron, nel 2008, pervengono ad una definizione del rischio psicosociale che appare estremamente chiara: «La grande varietà di temi sottesi a questo vocabolo è fonte di una grande confusione. Questi temi coinvolgono i fattori determinanti e gli effetti, senza distinguere fra cause e conseguenze. Questa confusione è dovuta non solo alla diversità di questi rischi, ma anche alla complessità dei legami che li collegano e che non derivano sempre dalla causalità lineare perché, interagendo fortemente fra loro, sono piuttosto di tipo circolare e sistemico».

Chiaramente non si deve incorrere nell'errore di confondere fra rischi psicosociali propriamente detti, che sono veri rischi professionali, dai disturbi psicosociali che ne sono le conseguenze sulla salute fisica e mentale dei lavoratori.

L'Agenzia di Bilbao è pervenuta alla seguente nozione di rischio psicosociale: «Aspetti dell'organizzazione e della direzione del lavoro, del suo contesto ambientale e sociale che possono comportare danni psicologici, sociali e fisici ai lavoratori».

² L'Agenzia europea per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro definisce il mobbing come: «Un comportamento ripetuto e anormale diretto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti che determina un rischio per la salute e la sicurezza (fisica o psichica)». Per comportamento anormale si deve intendere «vittimizzazione, umiliazione, minacce realizzate ad esempio con un abuso di potere».

³ «L'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté, c'est à dire la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail et l'embellissement des lieux de travail».

▼ I dati del fenomeno

L'indagine sulla Forza Lavoro condotta dalla Ue nel 2010 indica che il 28% dei lavoratori europei riferisce una esposizione a rischio psicosociale che mina il benessere mentale e che il 23% subisce una pressione dettata dai tempi di lavoro o dal sovraccarico di lavoro.

Per quanto concerne i gruppi di lavoratori maggiormente interessati alla tematica sempre da Osha⁴ rileviamo che, per quanto concerne lo stress, gli uomini sono maggiormente colpiti delle donne (23% contro il 20%) con una incidenza maggiore nella fascia di età 40-54 anni. Se analizziamo, invece, la violenza sul lavoro vediamo che sono le donne ad essere maggiormente interessate (2,1% contro il 1,7%) e che la fascia maggiormente colpita è quella fra i 25 ed i 39 anni. Ciò accade anche nel caso del mobbing e della violenza sessuale: le donne sono più esposte al mobbing rispetto agli uomini (6,2% contro 4,3%) e alla violenza sessuale (3% contro 0,8%). «L'indicatore personale di intensità di lavoro, che descrive l'esperienza dei lavoratori di elevate esigenze, segue un trend di un elevato aumento complessivo nella maggior parte dei paesi europei nel corso degli ultimi due decenni» (5° Indagine Europea). Il 62% dei lavoratori è obbligato a lavorare in tempi stretti (per più di ¼ del tempo di lavoro) e il 59% dei lavoratori opera ad «alta velocità» sempre per più (17%) del tempo di lavoro.

Indagine sulla forza lavoro dell'Ue: i lavoratori hanno segnalato problemi alla schiena (nel 28%), al collo, alla spalla, al braccio-mano, o hanno problemi (nel 19%) legati a stress, depressione o ansia (nel 14%).

L'European Foundation registra un aumento dei casi di depressione calcolati in 83 milioni nella Ue e di questi il 26% è attribuito al lavoro; in cifre assolute i dati indicano in 22 milioni i lavoratori coinvolti.

Disability Statistics Netherlands del 2005: questo rapporto rileva un elevato carico di lavoro e stress come motivo di assenza dal lavoro per il 34% dei dipendenti; nel 2010 i problemi di salute mentale sono stati la causa principale di assenza dal lavoro per malattia di lunga durata (55 giorni in media).

Lo stesso rapporto indica i valori espressi in alcuni paesi:

Gran Bretagna, Hse, 2010-11: lo stress da lavoro ha comportato 10,8 milioni di giornate lavorative perse con una assenza media di 22,6 giorni.

Malta: secondo una indagine condotta nel periodo 2009-10, più di 1 dipendente su 10 è andato in ferie nel corso dei 5 anni precedenti a causa di stress da lavoro o di Burnout.

Belgio: nel 2010, in un solo trimestre, ci sono stati più di mille lavoratori con diagnosi di Burnout formulata da un medico di medicina generale o da un medico del lavoro.

⁴ Osh infigures: stress at work – facts and figures.

Austria: nel 2009, il 42% di tutti i prepensionamenti tra i colletti bianchi è stato causato da disturbi «psicosociali» legati al lavoro.

Rete europea per la promozione della salute sul posto di lavoro, 2011: il costo dei disturbi della salute mentale, in generale, in Europa è stimato pari a 240 miliardi di euro all'anno; meno della metà di questa somma deriva da costi diretti, come quelli relativi al trattamento medico; 136 miliardi di euro sono dovuti alla perdita di produttività tra cui le assenze per malattia e l'assenteismo.

Indagine Osha: la precarietà del lavoro e l'organizzazione del lavoro (72%) sono le più comuni cause di stress lavoro correlate in Europa, seguite dal numero di ore di lavoro o carico di lavoro (65%) e comportamenti inaccettabili come il bullismo e le molestie (59%). Interessa di più le lavoratrici (54%) che i lavoratori (49%) con marcate differenze fra i diversi settori.

Indagine Esener: lo stress/depressione è la seconda causa per frequenza di patologia professionale. Secondo questo studio, i paesi con il più alto livello applicativo sono l'Irlanda e il Regno Unito; cioè i due paesi che non hanno una legislazione al riguardo. Nelle altre realtà, dove esiste una normativa specifica, come l'Italia e l'Ungheria, si registra un minore tasso applicativo.

Il rapporto Esener indica anche la pertinenza della legislazione degli Stati e come essa si completi con guide e direttive applicative.

Il 42% dei manager considera più difficile la gestione dei rischi psicosociali di quanto non lo sia quella dei rischi tradizionali legati alla sicurezza e alla salute del lavoratore. Solamente il 17% dei dirigenti pensa che l'approccio al rischio psicosociale sia utile per gestire l'assenteismo e solo l'11% ritiene che sia funzionale a migliorare il rendimento.

In tutta l'Europa vi è uno scarso livello di coscienza nelle imprese sulla utilità della gestione dei rischi psicosociali.

Anche l'attività ispettiva che viene giudicata un fattore importante dal 57% degli intervistati quando riferita ai rischi classici, lo diviene molto meno quando viene riferita al rischio psicosociale con solo un 16%. Si tratta di comprendere se le modalità ispettive siano meno adatte a questo rischio rispetto agli altri normati.

Pur tuttavia Esener rileva che l'impulso derivante dall'attività ispettiva è maggiore nelle imprese che non sono in regola con gli obblighi di prevenzione dei rischi e anche che la promozione delle attività di prevenzione rispetto al rischio specifico che ne consegue può essere un eccellente volano per migliorare la qualità della gestione dei Rps.

Indagine Sumer: la sfida è quella di riuscire a mantenere questi livelli di protezione e tutela in tempo di crisi.

▼ Valutazione del rischio

Prima di esaminare le diverse realtà nazionali appare utile ricordare come la valuta-

zione dei rischi psicosociali non debba essere effettuata in maniera improvvisata, ma che essa debba necessariamente essere preceduta da azioni «preparatorie» che facciano emergere l'impegno della direzione aziendale in tema di valutazione e dei suoi risultati, informazione dei lavoratori e specialmente dei loro rappresentanti sull'oggetto e il contenuto della valutazione.

I tecnici realizzano compiti di riconoscimento e di esame preliminare dell'organizzazione di impresa e devono definire le modalità più appropriate per la realizzazione e lo sviluppo della valutazione.

Tutte le guide indicano la necessità di utilizzare sia le tecniche quantitative che quelle qualificative.

Emerge in modo chiaro, dalle diverse esperienze fino ad oggi compiute, che non è proponibile un metodo unico di valutazione, ma che occorrerà prevedere comunque delle norme comuni di gestione del rischio. In tutte le guide viene indicata anche la necessità che quanti sono incaricati di effettuare la valutazione siano adeguatamente formati e preparati a tale fine. Ma anche che tale valutazione deve prevedere la partecipazione dei lavoratori, considerati come uno degli elementi fondamentali per:

- identificare i rischi;
- assumere le decisioni appropriate sia in fase preparatoria che procedurale;
- adottare le misure necessarie scaturenti dalla valutazione dei rischi.

Infine, vi è un consensus generale sul fatto che le misure di valutazione devono portare alla realizzazione di una prevenzione primaria (sull'organizzazione), secondaria (su-

gli individui) e terziaria (sulle vittime), ma soprattutto che la prevenzione primaria deve essere privilegiata rispetto alle altre due. Nella definizione delle misure è necessaria la negoziazione fra le parti sociali.

Per quanto riguarda i metodi, a fianco a modelli messi a disposizione a livello nazionale troviamo metodi condivisi fra le parti e soprattutto check-list sindacali create a favore delle rappresentanze dei lavoratori, che devono svolgere anche una attività di verifica dei documenti aziendali.

Di seguito le principali azioni nei paesi europei:

Regno Unito: di questo paese ricordiamo che l'Hse (Health and Safety Executive), l'istituzione pubblica di salute e sicurezza sul lavoro, ha stilato una serie di 6 standard di gestione dello stress legato al lavoro. Si tratta di 6 criteri attentamente definiti oltre a pratiche di gestione dello stress connesse all'analisi dei 6 fattori di stress. Questi criteri non hanno valenza di legge, ma permettono al datore di lavoro di ottemperare ai suoi obblighi di legge.

Francia: qui siamo in presenza di norme specifiche sui rischi psicosociali, quali:

- la Legge del 2002 sull'harcelement morale (mobbing);
- la Legge del 2002 sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Se i rischi psicosociali non sono presenti nella legislazione lo sono invece in modo dettagliato negli accordi conclusi fra i partner sociali. La metodologia di valutazione

dei fattori di rischio psicosociale è abbozzata nella circolare ministeriale del 2002 che però definisce solo le linee guida.

Nel 2009 il governo ha lanciato un piano urgente per la prevenzione dello stress sul lavoro con cui si chiedeva alle imprese con più di 1.000 dipendenti di sottoscrivere accordi. Sono state siglate oltre 600 intese, parte delle quali definite solo di metodo, cioè a sostegno di un processo di diagnosi e di valutazione dei rischi psicosociali.

I rischi psicosociali rappresentano una delle priorità del secondo «Piano salute al lavoro 2010-2014» con la realizzazione di strumenti per la valutazione. Ma soprattutto dopo l'accordo nazionale del 2008 sullo stress si è avuto quello sul mobbing e sulla violenza del 2010. L'intesa del 2008 individua degli indicatori per rilevare lo stress al lavoro e un quadro per prevenirlo.

L'accordo precisa egualmente alcuni fattori di stress da valutare, come l'organizzazione e i processi di lavoro, le condizioni e l'ambiente di lavoro, la comunicazione e i fattori soggettivi.

Comunque, non possiamo dimenticare che la giurisprudenza francese dal 2008 impone «l'obbligo di risultato» e non più il solo «obbligo dei mezzi»; e questo è uno dei punti fondamentali da cui trarre le iniziative in tema di rischio psicosociale.

Danimarca: gli obblighi legali sono derivanti da una norma generica (l'articolo 2 del Working Conditions Act) che però fa riferimento specifico al rischio psicosociale correlato al lavoro. L'ispezione del lavoro può decidere di far controllare l'ambiente

di lavoro da parte degli psicologi e per questo è stato messo a punto un questionario detto «di Copenaghen» da parte del Centro di ricerca nazionale sull'ambiente di lavoro. Questa metodologia è stata adottata anche da altri paesi, in particolare dalla Spagna. Inoltre, nel 2005 la Danimarca ha previsto fra le malattie professionali tabellate lo stress post traumatico (come infortunio se discende da un avvenimento preciso o come malattia professionale se dipendente dall'organizzazione del lavoro).

Spagna: nel 2010, il costo economico delle patologie mentali di origine lavorativa viene stimato in 400 milioni di euro. Nello stesso anno, in questo paese, si sono contati 312 suicidi (sui 17.979 totali) che sono stati attribuiti alle condizioni di lavoro. Negli ultimi anni, per far fronte al problema del disagio psicosociale, in Spagna si sono diffuse buone pratiche e accordi collettivi. L'articolo 66 dell'intesa delle industrie chimiche del 9 aprile 2013 fa specifico riferimento ai fattori di rischio indotti dalle organizzazioni e dal management. Tutto questo è avvenuto in carenza di una specifica regolazione.

La Spagna è uno di quei paesi che ha tratto vantaggio dalle normative europee in tema di stress, mobbing e violenza sul lavoro in quanto esse hanno comportato l'attivazione di tre diversi livelli di tutela. Infatti, l'intesa europea è parte integrante, come annesso, dell'accordo interconfederale del 2005-2008; un accordo che non ha valore legale, ma che indica azioni in carico ai contraenti.

A questa intesa generale ne sono seguite altre di settore e di categoria; attualmente, sono oltre 2.000 gli accordi che fanno specifico riferimento a quello europeo, anche se il numero ha subito un marcato ridimensionamento per effetto della crisi.

▼ Ispezione del lavoro / vigilanza e stress

Il primo tema che emerge è quello di come l'accordo quadro del 2004 si inserisca nella direttiva del 1989. Tutti i sistemi ispettivi considerano lo stress come un rischio psicosociale e, in alcuni paesi, rappresenta il solo ambito di competenza fra i rischi psicosociali generalmente intesi (Gran Bretagna, Austria e anche l'Italia).

Se passiamo ad esaminare il tema della violenza sul lavoro, contenuto nell'accordo quadro europeo sulla violenza e il mobbing del 2007 e nella direttiva multisettoriale del 2010, rileviamo che il sistema ispettivo prevede tre diversi approcci:

- quello più generalista di Francia e Spagna, che include fra i rischi oggetto di «ispezione» sia la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, che la protezione degli altri diritti come la dignità e l'eguaglianza di trattamento;
- il modello di Belgio, Finlandia, Olanda e Svezia in cui la violenza sul lavoro è ricompresa nella legislazione in tema di salute e sicurezza;
- il terzo modello tipico di paesi, come il Regno Unito, in cui l'intervento del sistema di ispezione in salute e sicurezza e

di ambiente (Hse) è limitato alla presenza dello stress sul lavoro.

La vigilanza/ispezione viene vista in molti paesi, a cominciare da Danimarca e Regno Unito, come elemento per favorire la prevenzione. In Danimarca la Work Environment Authority può decidere di inviare degli psicologi per controllare l'ambiente psicosociale di una impresa e verificare se vi è il sospetto che vi siano problemi in questo campo. Nel Regno Unito gli ispettori del lavoro svolgono un ruolo importante come consiglieri di prevenzione.

Uno sforzo particolare viene fatto proprio in tema di stress con la pubblicazione da parte dell'Hse di una guida per i suoi ispettori che riprende i criteri che abbiamo ricordato del Management Standard.

Gli ispettori svedesi, danesi, finlandesi e olandesi effettuano periodicamente una inchiesta fra i lavoratori delle imprese utilizzando dei questionari per identificare i fattori di rischio psicosociale e poter così valutare la gestione messa in pratica dal datore di lavoro.

Altri sistemi ispettivi non prevedono questa metodologia pratica, attribuendo questo compito ai tecnici dell'azienda o ai servizi di prevenzione. In alcuni paesi, i sistemi ispettivi hanno la funzione di supervisionare le azioni di prevenzione del datore di lavoro e si limitano quindi a verificare il «rispetto formale» della legge.

Questo ruolo di supervisione è chiaramente menzionato nella guida per l'ispezione del lavoro austriaca e, anche se in maniera più sfumata, nella guida ai rischi psicosociali della vigilanza di Francia, Regno Uni-

to e Spagna (e potremmo dire anche dell'Italia).

Vi è comunque un consenso diffuso sul fatto che gli ispettori debbano fare una verifica sui luoghi di lavoro e realizzare delle interviste con il datore di lavoro e con i lavoratori o con i loro rappresentanti sui rischi psicosociali.

In particolare, la guida austriaca dispone che l'ispettore debba verificare gli indicatori di rischio psicosociale quali assenteismo, tassi di infortunio ecc. Nel questionario della vigilanza francese l'ispettore realizza una indagine generale delle condizioni di lavoro nell'impresa ispezionata.

Infine, la guida spagnola indica la necessità che l'ispettore realizzi dei colloqui con i lavoratori o con i loro rappresentanti per rilevare i possibili fattori di rischio psicosociali. Questa recente guida ha inserito la fatica derivante dall'organizzazione dei tempi di lavoro, fra i rischi psicosociali.

Tuttavia, da parte di molti si ribadisce che queste azioni non possono corrispondere ad una valutazione dei rischi.

▼ Tecno-stress

Un nuovo campo di studio è oggi quello del tecno-stress, cioè del carico psicosociale e delle patologie muscolo-scheletriche legate all'utilizzo delle diverse tecnologie (Pc, portatili, tablet, smartphones, ecc.) con un intreccio fra vita privata e vita professiona-

le (sindrome del dito blackberry). Ciò avviene soprattutto nell'ambito della cosiddetta «economia delle 24 ore», vale a dire in quei settori dove ai lavoratori vengono richieste una costante accessibilità e una reperibilità che comportano una sintomatologia mentale con dipendenza e stress.

Nel 2011, Hung e coll danno una definizione interessante di tecno-stress: «L'esistenza dell'omnipresente tecno-stress è come un soldato sul campo. Anche se non lavora durante il suo turno, si sente ancora lo stress da fonti immateriali per tutto il tempo fino a quando lui è lì»⁵.

CARATTERISTICHE DEL TECNO-STRESS

Connessione permanente

Sovraccarico di informazioni con difficoltà a concentrarsi stante le tante informazioni che arrivano (brain freeze)

Dipendenza dallo smartphone

Frequenti interruzioni con riduzione della concentrazione per controllare email ecc.

Fine della frontiera fra tempo di lavoro e tempo privato

In Italia, una definizione diffusa del tecno-stress, anche se a nostro avviso riduttiva, lo definisce come la conseguenza «dell'uso eccessivo di nuove tecnologie connesse a internet, del sovraccarico informativo cere-

⁵ W.S.Hung *et al.* (2011): «Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment».

brale, dell'emissione di campi elettromagnetici degli strumenti digitali, dell'invasione della tecnologia touch screen (smartphone, tablet, notebook, ecc.) che espone i lavoratori moderni a nuovi rischi per la salute»⁶.

I punti salienti con cui si caratterizza il techno-stress sono:

- perdita di contatto fra compagni di lavoro, per cui si dialoga di più con la macchina;
- tendenza alla cancellazione di ogni barriera fra vita privata e vita professionale (Wolkswagen ha imposto il divieto dell'invio di e-mail ai propri dipendenti fra le 7 di sera e le 7 di mattina);
- il fatto che si possa lavorare ovunque in qualsiasi momento;
- deficit di attenzione per il continuo arrivo di informazioni e conseguente impossibilità di concentrarsi.

Quello che più preoccupa i lavoratori è che l'uso delle nuove tecnologie comporti un maggior controllo da parte del datore di lavoro. Un recente studio condotto tra mar-

zo e aprile 2013, a cui hanno partecipato 2.160 lavoratori, registra che più della metà degli intervistati (53,6%) riferisce di dover lavorare con un ritmo imposto interamente o parzialmente da una macchina o da un computer. Due lavoratori su 3 il cui ritmo di lavoro è stabilito da una macchina (hardware o software) riferiscono disagio psichico o fisico. Tre quarti degli intervistati ritiene che la tecnologia sia utilizzata dal datore di lavoro per controllarli.

Il 67,5% degli utilizzatori di gsm o di smartphone li ritiene fattori di stress durante il lavoro. Questa percentuale passa al 72,4% fra gli utilizzatori di Pc; infine, fra i lavoratori che utilizzano un tablet durante il lavoro, un lavoratore su tre lo considera come una sicura fonte di stress. Risultati analoghi si registrano fra quanti utilizzano questi strumenti anche al di fuori delle ore di lavoro. Inoltre, fra quanti vedono il loro ritmo di lavoro imposto dalla velocità di una macchina (hardware o software) due lavoratori su tre riferiscono di soffrirne a livello fisico o mentale.

⁶ Una conferma dell'uso protratto e prolungato delle tecnologie «mobili» ci viene da una indagine del sindacato Abvv, secondo la quale i 2/3 dei lavoratori intervistati denuncia di soffrire di dolori a livello delle braccia (polso, dita ecc.) o del collo in relazione all'utilizzo delle tecnologie.

