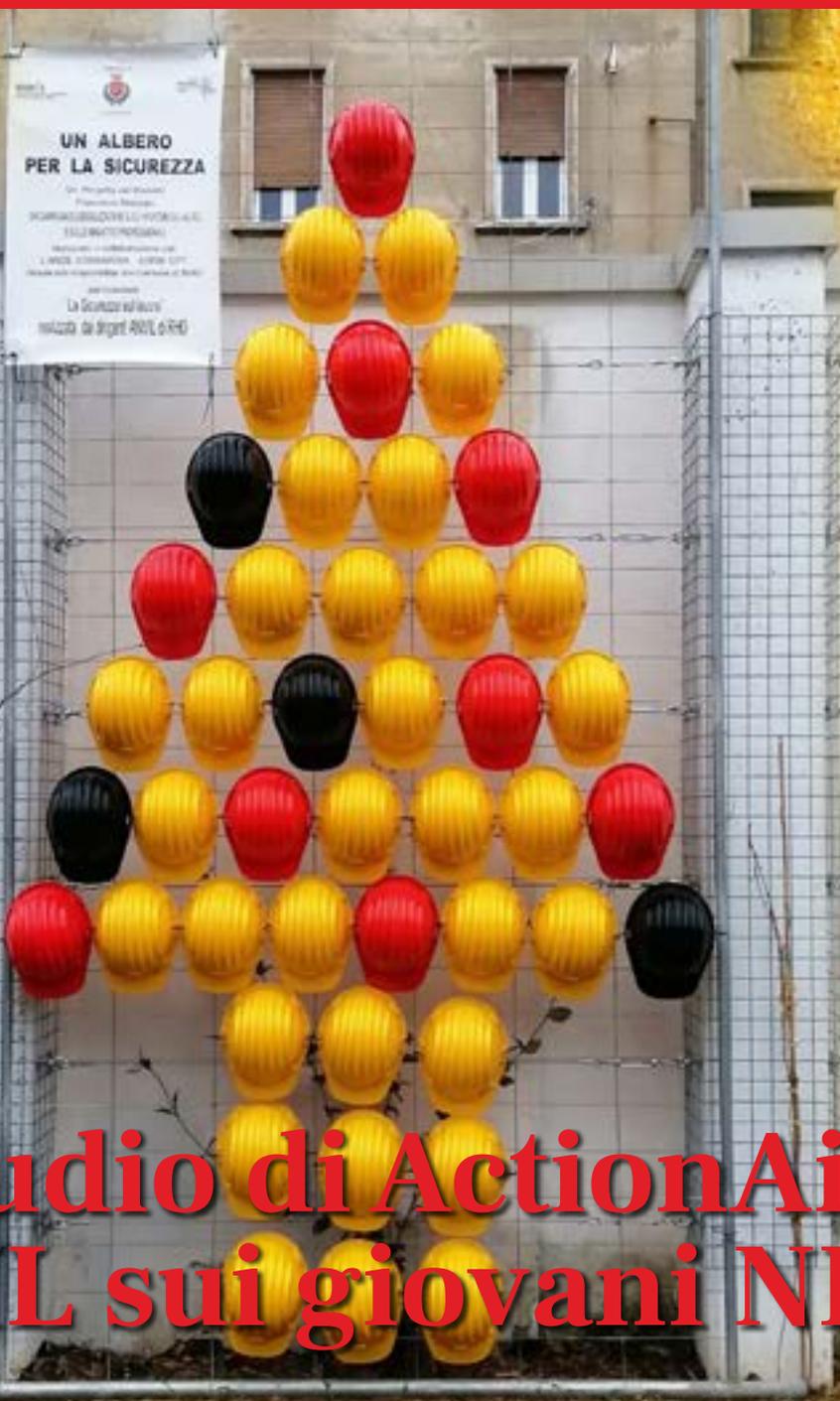




LAVORO@CONFRONTO



**UN ALBERO
PER LA SICUREZZA**
Un progetto del Ministero
dell'Università e della Ricerca
SOPRINTENDENZA REGIONALE
SALIZADAUTONOMA
Materassi e collaboratori con
L'INPS, ASSICURAZIONE - 40766 077
MATERASSI ASSICURAZIONE - MATERASSI ASSICURAZIONE
per il servizio
La Sicurezza al lavoro
realizzato da Sergio ANTELOTTI

Lo studio di ActionAid e CGIL sui giovani NEET

**Dai mondiali ad
Amazon: il (non)
rispetto dei diritti
che ci interroga...**

Matteo Ariano

**Ipocrisia
e cinismo**

Fabrizio Di Lalla

**Fame
di futuro**

Stefano Olivieri Pennesi

Lavoro@Confronto

Via Guglielmo Saliceto, 4
00161 Roma
Tel/Fax 06.44238664 r.a.
www.lavoro-confronto.it
LAVORO-CONFRONTO@fondazioneantonata.it

Numero 53 • Settembre/Ottobre 2022

Rivista bimestrale on line
della Fondazione Prof. Massimo D'Antona (Onlus)
Registrazione Tribunale di Udine
N. 4/2014 - In data 27 febbraio 2014

Direttore Editoriale:

Claudio PALMISCIANO

Direttore Responsabile:

Renato NIBBIO BONNET

Capi Redattori:

Palmina D'ONOFRIO
Annunziata ELIA

Redazione:

Matteo ARIANO
Michele CAVALIERE
Fabrizio DI LALLA
Roberto LEARDI
Dario MESSINEO
Claudio PALMISCIANO
Stefano OLIVIERI PENNESI

La Rivista LAVORO@CONFRONTO è realizzata unicamente su supporto informatico e diffusa per via telematica ovvero on-line; la Fondazione Prof. Massimo D'Antona ONLUS (Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale), in qualità di Editore, non ha fatto domanda di provvidenze, contributi o agevolazioni pubbliche e non consegue ricavi dall'attività editoriale.

Gli articoli, approfondimenti e contributi presenti su questa Rivista sono stati ceduti gratuitamente dai rispettivi Autori per la sola pubblicazione su LAVORO@CONFRONTO; ciascun Autore è, pertanto, l'unico titolare di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi.

Le immagini utilizzate sono fornite dagli autori o tratte dal sito www.pixabay.com.

L'immagine di prima copertina è stata concessa dall'ANMIL

È vietata la riproduzione, anche parziale e in qualsiasi forma, di quanto pubblicato nella presente Rivista in difetto di autorizzazione scritta dell'Autore.

Sommario:

Dai mondiali ad Amazon: il (non) rispetto dei diritti che ci interroga e ci riguarda

Matteo Ariano p. 3

Ipocrisia e cinismo

Fabrizio Di Lalla p. 5

Fame di futuro

Stefano Olivieri Pennesi p. 6

Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro

Serenella Moledini p. 12

Parità di genere: al via le linee guida nella P.A. - 2ª Parte

Sara Vizin p. 16

L'alternanza scuola-lavoro

Pietro Napoleoni p. 18

Lo studio di ActionAid e CGIL sui giovani NEET

Anna Teselli p. 21

“L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro, ma non dietro le sbarre”

Valeria Brancato e Carlo Iovino p. 26

Il sindacato europeo a difesa della sanità pubblica

Nicoletta Grieco p. 29

Previdenza complementare: le origini e l'attualità

Claudio Tosi p. 33

12 dicembre: ancora una giornata di mobilitazione dei lavoratori dell'INL e dell'ANPAL

Claudio Palmisciano p. 35

Un nuovo patto per il Lavoro su Salute e Sicurezza

Alessandro Mauriello p. 36

Gli alberi per la sicurezza sul lavoro

a cura dell'ANMIL p. 39

Effemeridi

Un Natale di altri tempi

Fadila p. 41

Dai mondiali ad Amazon: il (non) rispetto dei diritti che ci interroga e ci riguarda

di Matteo Ariano [*]



Nelle scorse settimane si sono avviati i campionati mondiali di calcio. Personalmente non seguo da anni questo sport, considerandolo un moderno “oppio dei popoli” o arma di distrazione di massa, mentre ho seguito con attenzione le polemiche che hanno accompagnato la scelta del Qatar come luogo in cui tenere il torneo.

Già nel febbraio 2021, il giornale britannico progressista “The Guardian” pubblicò un’inchiesta secondo la quale, per la costruzione degli impianti sportivi e no, sarebbero morti seimilacinquecento lavoratori in Qatar. Quindi, seimilacinquecento persone, di varia nazionalità (bengalesi, pakistani, indiani, nepalesi, filippini) che si sono recati in Qatar per lavorare e costruire stadi e altre strutture dove la gente è andata durante i Mondiali, non hanno più fatto ritorno a casa. Si tratta, ovviamente, di dati non confermati perché, come riporta lo stesso articolo, il più delle volte queste morti sono state catalogate dalle autorità del Qatar come “morti naturali” e i Governi stranieri interessati si sono ben guardati dal chiedere spiegazioni ufficiali al Governo del Qatar. Pecunia non olet, si sa.

A sua volta, il “Guardian” aveva ripreso un articolo della BBC e un report del 2013 dell’ITUC (International Trades Union Confederation, la confederazione internazionale delle organizzazioni sindacali), che denunciavano un ampio sistema di sfruttamento.

Il punto focale di questo sistema – emerso oggi agli occhi dell’opinione pubblica occidentale in tutta la sua cruda realtà, ma che esisteva già da prima – è il cosiddetto “sistema kafala”: per entrare nel Paese, i lavoratori migranti devono avere uno sponsor interno, normalmente il loro futuro datore di lavoro, che diventa responsabile del loro status legale e dei loro visti di ingresso. Tale sistema ha creato abusi che hanno riproposto forme di moderna schiavitù in quanto, senza il consenso del proprio dato-

re, il lavoratore migrante non può ritornare nel suo Paese di origine, né può cambiare lavoro o andare a lavorare presso altri datori. In buona sostanza, è il datore che decide, in tutto e per tutto, della sorte dei “suoi” lavoratori. Esattamente come accadeva nei campi di cotone americani, nel 1800. Nonostante l’ITUC avesse inviato ufficialmente precise segnalazioni di abusi da parte di alcune imprese al Ministero del Lavoro del Qatar, perché inviasse i propri ispettori del lavoro, niente è accaduto.

Grazie alle denunce di organizzazioni umanitarie come Amnesty International e Human Rights Watch, ma anche grazie alle forti pressioni dell’ITUC, qualche piccolissimo passo verso la tutela dei diritti dei lavoratori si è mosso; così, ad esempio, dal 2020 un lavoratore mi-

Si è conclusa la sottoscrizione “Fondazione D’Antona per l’Ucraina”, attivata per aiutare la popolazione Ucraina vittima di una barbara e pericolosissima aggressione, preordinata dal presidente della Federazione Russa. Dall’esito della raccolta dei fondi, è stato possibile procedere alla devoluzione della somma di **Euro 1.015,00** a favore dell’Associazione della Croce Rossa Italiana ODV- Emergenza Ucraina.

Colgo l’occasione per inviare, anche a nome dei Colleghi del Consiglio d’Amministrazione e della Struttura Tecnica della Fondazione, ai Soci, ai lettori di Lavoro@Confronto e alle Famiglie tutte, gli Auguri più fervidi di un Sereno Natale e di un ottimo Anno 2023.

**Natale 2022
Capodanno 2023**

Matteo Ariano
Presidente
Fondazione Prof. Massimo D’Antona

grante in Qatar può, in teoria (nella pratica è ancora tutto da vedere), cambiare il suo datore di lavoro senza il consenso del datore che lo ha fatto entrare nel Paese. Ma è ancora troppo poco. Già nel summenzionato report del 2013, l'ITUC scriveva che se la FIFA avesse domandato al Qatar di abolire integralmente il sistema kafala, il Qatar lo avrebbe probabilmente fatto, pur di non perdere l'aggiudicazione dei Mondiali.

Nelle scorse settimane siamo stati invasi dal ritorno del Black Friday, iniziativa commerciale inventata dalla società "Amazon" che, visto il suo successo, è stata poi replicata dall'intero mondo imprenditoriale per vendere qualsiasi cosa. "Amazon" è stata più volte nell'occhio del ciclone per l'utilizzo debordante degli algoritmi

tale richiesta e di impedirne la votazione, alla fine i lavoratori del magazzino JFK8 di Staten Island – distretto di New York – hanno votato a maggioranza per la creazione dell'ALU: Amazon Labour Union, il primo sindacato ufficialmente presente all'interno di Amazon. Anche in Italia, i padroni del vapore volevano portare la loro idea antisindacale e invece, grazie alle dure lotte dei lavoratori, è stato siglato il primo accordo sindacale al mondo siglato da Amazon con rappresentanze sindacali (nello specifico si tratta di Cgil, Cisl e Uil): sottoscritto presso il Ministero del Lavoro, alla presenza dell'ex Ministro del Lavoro Orlando esso prevede, come primo punto, il riconoscimento dell'esistenza delle rappresentanze sindacali e di un contratto nazionale.



amazon LABOR UNION

(i veri nuovi padroni della società moderna), per misurare i tempi di lavorazione dei singoli lavoratori in magazzini infarciti di telecamere e sensori. Addirittura, il Wall Street Journal (non proprio un giornale di estrema sinistra) ha coniato il termine "bezosismo" – dal nome del fondatore di Amazon, Jeff Bezos – per indicare una nuova organizzazione del lavoro che spreme i lavoratori e ne comprime libertà e dignità. Naturalmente, in questo sistema la libertà sindacale non è assolutamente prevista e, anzi, negli anni passati la società ha perfino rilasciato un video rivolto ai dipendenti, nel quale si dichiarava che i sindacati non sempre fanno il bene dei clienti o degli associati, e concludeva invitando i lavoratori a segnalare eventuali segni di avvio di attività sindacale. Difatti, quando un giovane lavoratore di un magazzino di nome Chris Smalls si è azzardato coraggiosamente a denunciare il mancato rispetto di salute e sicurezza durante il periodo pandemico, è stato immediatamente licenziato dalla società. Quel licenziamento ha innescato una battaglia che potremmo definire epocale, in cui il "Davide" Chris Smalls ha avviato una campagna di raccolta firme per la costituzione del primo sindacato all'interno del "Golia" Amazon.

Nonostante l'azienda abbia cercato in tutti i modi di scoraggiare i lavoratori di firmare

Queste due esperienze interrogano le nostre coscienze e ci pongono di fronte a una realtà complessa, ma anche dinanzi a interrogativi vecchi, se non come l'uomo, perlomeno come l'attuale società in cui viviamo: fino a che punto è giusto – non lecito, ma giusto – che il profitto di alcuni possa comprimere la dignità e la libertà umana? Fino a che punto è giusto non interrogarsi o, peggio, far finta di non sapere nulla, sulle condizioni di lavoro di chi costruisce palazzi, produce le merci che noi compriamo o che ci vengono portate comodamente fin dentro casa?

Ma ci dà anche delle risposte: se certe situazioni non ci appaiono conformi a canoni di giustizia, allora è giusto reagire e cercare di cambiare le cose, passo dopo passo, perché la direzione del mondo non è mai segnata in modo irreversibile e sta a ognuno di noi – al Chris Smalls di turno – il compito e la possibilità di cambiarla.

Auguri di essere questa speranza a tutte e a tutti. ■

[*] Presidente della Fondazione Prof Massimo D'Antona (Onlus)

Ipocrisia e cinismo

di Fabrizio Di Lalla [*]



Ho visto in televisione l'apertura e la chiusura del Campionato del mondo di calcio a Doha e sono rimasto stupefatto per la fantasmagoria dello spettacolo. Scenografie da Mille e una notte che fanno il paio con la bellezza degli impianti. Una bellezza offuscata, purtroppo, dal bagno di sangue di oltre seimila vittime.

Le autorità sedute nella tribuna d'onore poggiavano le loro terga su tale enorme cumulo di esseri umani, morti per infortuni nel corso dei decennali lavori per costruire le strutture necessarie allo svolgimento dei giochi. Apparivano affascinati come noi dallo spettacolo e i volti esprimevano soddisfazione per il buon esito dell'evento senza alcun pensiero o rimorso per l'insopportabile costo umano pagato per simile risultato. L'importante era raggiungere l'obiettivo senza perdere tempo in misure di sicurezza.

Il loro valore più alto sembra essere il denaro, mentre, al contrario hanno manifestato la più assoluta, cinica indifferenza per valori umani, sfruttando e facendo sfruttare l'estrema indigenza di migranti del terzo e quarto mondo. Questo duplice sentimento ha determinato nei responsabili della FIFA la scelta come sede per una manifestazione di grande rilevanza mondiale, di un paese che per i diritti civili è fermo al Medio Evo. Per le tutele del lavoro, poi, alla notte dei tempi. Così la costruzione di queste piramidi dei tempi moderni innalzate come quelle dell'antico Egitto, per soddisfare l'orgoglio e la presunzione dei vecchi e nuovi faraoni ha determinato un inaccettabile, mostruoso numero di vittime. La prevenzione è stata considerata solo un intralcio al tempo disponibile.

Anche da noi, purtroppo, esiste un problema di sicurezza del lavoro anche se, fortunatamente non nei termini del Qatar. I lavoratori continuano a morire come nei decenni passati e siamo come prima il fanalino di coda delle nazioni d'Europa più avanzate. La situazione, infatti, non è migliorata in modo tangibile nel corso dei decenni nonostante l'impegno a parole della nostra classe dirigente. E ciò perché non si è investito e non s'investe abbastanza nelle misure di sicurezza aziendale e per le condizioni disastrose in cui versano le strutture pubbliche addette alla prevenzione. Siamo in una situazione imbarazzante perché l'attenzione su tale tragica situazione è aumentata attraverso gli strumenti di comunicazione di massa, i convegni, le conferenze. Un fiume di scritti e parole cui puntualmente non seguono i fatti. Quello, poi, che non torna è che sono in prima fila nel denunciare tale situazione proprio coloro che avrebbero dovuto trovare gli opportuni rimedi per contrastare tale fenomeno.

Il nuovo ministro del Lavoro in uno dei suoi primi interventi ha riaffermato la necessità della lotta contro gli infortuni, così come avevano fatto tutti i suoi predecessori, senza, purtroppo, risultati sostanziali. Non mettiamo in dubbio la sua buona fede ma ci auguriamo che qualcuno dei vertici burocratici del ministero le illustri la situazione difficile in cui versa l'apparato pubblico addetto a tale compito in cui le contraddizioni e le complicazioni esistenti non sono state create dal fatto ma dalla politica. Alle tradizionali carenze, infatti, ultimamente si è aggiunta la duplicazione dei soggetti per le stesse funzioni. La prevenzione, un tempo di competenza dell'Ispettorato del lavoro e trasferita nel 1978 alle regioni è tornata nuovamente nella casa naturale, lasciata, tuttavia, anche alle Asl.

A parere di chi scrive, tutto ciò sarà un elemento di confusione che farà aumentare l'inefficienza com'è già avvenuto e sta avvenendo per la vigilanza ordinaria. La moltiplicazione dei soggetti incaricati della stessa funzione, non produce affatto un'azione più efficace perché l'esperienza insegna che nel pubblico il coordinamento non funziona ma si formano compartimenti che non sanno o non vogliono comunicare tra loro.

L'unico risultato è la dispersione di uomini e mezzi. Come si vede non c'è alcuna bacchetta magica per migliorare realmente la situazione. Solo scelte radicali che richiedono un forte potere contrattuale potrebbero invertire la tendenza nel settore della prevenzione: un unico organismo responsabile, dotato delle risorse necessarie. ■

[*] Giornalista e scrittore. Consigliere della Fondazione Prof. Massimo D'Antona Onlus.

Fame di futuro

Tra Metaverso, Quiet quitting, Futuro senza lavoro, Tecnoluddismo, Reddito Universale e tanta Speranza...

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Partendo da un titolo dirompente con questo redazionale proponiamo una lettura che si innesta su di una tematica che molto probabilmente coglie solo “alcune” delle molteplici preoccupazioni che attagliano il vissuto del nostro tempo, delle giovani e meno giovani generazioni, in un futuro prossimo ma che è anche presente.

Il malessere per così dire del “lavoro” e quindi dei “lavoratori”, con troppa facilità viene ad essere attribuito, da una parte, alla tumultuosa evoluzione del lavorare e di fare/dare lavoro, dall'altra, inevitabilmente, si contrappone il funzionamento che molto garbatamente si potrebbe dire di una economia non esaurientemente ben funzionante.

Nei grandi cambiamenti lavorativi dobbiamo di sicuro annoverare la stagione che si sta vivendo con una dirompente innovazione tecnologica che somma e sta catalizzando la sempre più invasiva presenza nelle produzioni delle cosiddette “macchine evolute” ma anche: robot, algoritmi, AI-intelligenze artificiali, tecnologia Blockchain, piattaforme digitali, app, supercomputer, e tanto altro.

Certamente, bisogna fare i conti con la necessità di facilitare il cambiamento culturale del nostro agire, per aiutare ed accompagnare il progresso, nei prossimi anni di evoluzione sociale ed economica, al fine di generare innovazione e crescita continue. È quindi giusto porsi la domanda su quale mondo futuro intendiamo basare la costruzione della nostra società oltre che per meglio comprendere “dove va il lavoro” ma soprattutto verso quali fenomeni dobbiamo prestare attenzione.

Se ci basiamo su una diffusa teoria di preponderante automazione massiva, delle nostre società, negli anni a seguire si dissolveranno una rilevante quantità di posti di lavoro e correremo il rischio concreto di una disoccupazione di massa causata da sistemi produttivi ipertecnologici.

Dobbiamo quindi domandarci se siamo in presenza di una sorta di tramonto del lavoro umano?

Con molta probabilità buona parte dei posti di lavoro muteranno le loro caratteristiche, questo a causa dell'avanzamento delle tecnologie digitali, ma è ipotizzabile che solo alcuni saranno completamente automatizzati e di conseguenza soppressi.

Da recenti studi condotti con particolare accuratezza e scientificità da parte del Massachusetts Institute of Technology, come anche dall'Ocse, emergerebbe che poco più del 10% di tutti i posti di lavoro, fino ad ora presenti, finirà per essere completamente automatizzato. Sempre secondo studi in tale ambito oltre il

55% delle occupazioni svolte negli anni '60 oggi semplicemente non vengono esercitate, sono transitate nello “oblio”.

È anche vero, però, che dall'epoca molte altre professioni si sono affacciate nell'odierno mercato del lavoro.

Non possiamo altresì nasconderci che il futuro che riteniamo si debba costruire e quindi scegliere, dipende evidentemente sempre da noi. Siamo noi a prediligere che cosa ricercare e quali tecnologie sviluppare.

Risulta eccessivamente facile pensare che possa essere puramente la “tecnologia” a guidare i cambiamenti come pure a risolvere i problemi economici e sociali. Palesemente si tratta di una convinzione alquanto diffusa tra le nostre élite come pure nella popolazione in generale, ossia che i problemi di natura sociale possono supportarsi in soluzioni di natura tecnologica.

Per fare un esempio: la solitudine latente, riscontrata tra le persone più giovani, gli adolescenti, ma anche chi è in là con gli anni, può mitigarsi con i vari social: Facebook, Instagram, TikTok, Twitter, ecc. mettendoci in contatto permanente con gli altri. Ma raramente però la realtà è così semplice. Basti riflettere sul fatto che i variegati social media, più che portarci dentro e in simbiosi con le comunità umane spesso cagionano, viceversa, un senso di solitudine e isolamento oggettivo pur se camuffato, estraniandoci, di fatto, con “modelli virtuali di relazioni” falsamente umane.

Parlando anche con accenni al termine di “Metaverso” possiamo favorire la riflessione e

rendere più semplice la comprensione di un tratto della modernità. Considerarlo non solo come una specifica tecnologia, è un passo fondamentale da fare, piuttosto ritenere come la nostra modalità di relazionarci con la tecnologia stessa sia impalpabile ed inconsapevole. Concretamente il Metaverso rappresenta una sorta di internet che va a sovrapporsi al mondo fisico, permettendo agli utenti di interagire in modo più diretto ma non meno artificioso e partecipare magari anche ad eventi pianificati ovvero estemporanei. Metaverso rappresenta un concetto difficile da definire con esattezza, di certo prefigura un insieme di mondi virtuali e reali interconnessi, popolati da qualsivoglia nostri “Avatar”.

Di recente la multinazionale Microsoft ha annunciato che nell'immediato integrerà il Metaverso nella piattaforma “Teams” con una funzionalità chiamata “Mash”. Conseguentemente gli utenti potranno creare un loro personale Avatar con cui poter partecipare alle riunioni di lavoro. Con il Metaverso, osserviamo, si sta in parte modificando il futuro di Internet, per come lo conosciamo ora. Si verranno quindi a realizzare un insieme di spazi virtuali percorsi da Avatar, guadagnando un passo in avanti rispetto alla cosiddetta realtà virtuale.

La quiete del lavoro con il “Quiet quitting”

Lavorare per quello che serve, in futuro ma anche odiernamente. Dopo aver combattuto l'evento pandemico che tanto ha inciso e influenzato le nostre esistenze, dal punto di vista sanitario, come anche umano, sociale e lavorativo. Questa parola, ora tanto in voga, esprime e descrive il mondo del lavoro che si sta sviluppando in epoca post Covid. Il significato racconta la modalità di lavorare solamente lo “stretto indispensabile”, rispettando, pedissequamente, gli orari del contratto lavorativo, ma anche, conseguentemente, il potersi rifiutare di rispondere a mail a telefonate o semplicemente prolungamenti imprevedibili degli orari di lavoro.

Altrettanto, il nostrano mondo del lavoro non risulta estraneo a questa realtà. Siamo un Paese nel quale, per la cultura aziendale dominante, si afferma la predominanza del lavoro nel dare quanto più possibile. Solo pensando al mondo del terziario avanzato delle nostre metropoli del nord come Milano o Torino, pur considerando l'aggravante che in Italia i livelli retributivi sono evidentemente inferiori rispetto a gran parte dei Paesi europei occidentali, viene comunque chiesto ai nostri colletti bianchi di

produrre con elevata intensità e ciò persino alle figure professionali più basiche.

Nuove formule di lavoro hanno creato variegate esperienze e molte persone hanno deciso di conferire un diverso peso specifico al valore del loro tempo. Soprattutto i giovani danno maggiore importanza al vissuto, al di fuori dal lavoro, risultando meno disposti a fare eccessivi sacrifici e rinunce per lo sviluppo di carriere.

Una domanda sorge spontaneamente, ma se invece che considerare il “*Quiet quitting*” nella sua definizione eminentemente letterale, lo enunciassimo quale necessario distacco materiale ed emotivo, e quindi volano per operare lo stretto necessario non solo in termini di orari, ma anche rispetto alle energie creative e produttive?

Ebbene, dovremmo avere la piena consapevolezza che il lavoro quotidiano, non rappresenta soltanto il necessario modo per procurarsi il giusto e fondamentale sostentamento economico, ma al contempo si estrinseca quale luogo di socializzazione, dove si apprende e quindi si cresce umanamente, eticamente e professionalmente. Il relativo coinvolgimento dipende, perciò, da quanto mi sento legato razionalmente, nella condivisione dei valori e degli obiettivi della mia azienda.

Il futuro del lavoro. Un futuro senza lavoro.

Iniziamo a porci una domanda, quale sarà il ruolo dell'uomo nel mondo del lavoro nei prossimi anni? Nuove tecnologie e invecchiamento demografico, sono queste, tra tante, le nuove sfide che deve affrontare il mondo del lavoro e i suoi principali interpreti. Trasformazioni che coinvolgeranno lavoratori, aziende e Governi. Il necessario dialogo sociale è, a tutti gli effetti, la chiave per generare opportunità e benessere, facendo sì che nessuno sia lasciato ai margini.

Tra gli obiettivi auspicabili per il prossimo futuro possiamo indicare:

- la protezione sociale garantita a tutti lungo l'intero corso della vita;
- la cosiddetta “Garanzia Universale per i Lavoratori” che difenda i loro diritti fondamentali, garantisca un salario equo, riduca per quanto possibile gli orari di lavoro senza tralasciare il bisogno di migliorare gli standard di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'indispensabile apprendimento permanente per tutti che permetta di acquisire crescenti competenze, riqualificandosi e perfezionandosi per l'intero tragitto lavorativo;

- un nuovo sistema di governance internazionale, condivisa, per le più moderne forme di lavoro supportate dalle piattaforme digitali (impieghi nella gig economy);
- migliorare e accrescere gli investimenti nei servizi pubblici di cura alla persona, nella transizione ecologica e nelle economie circolari come anche le economie rurali;
- accrescere gli impieghi puntando alla uguaglianza di genere e generazionale.

In questo contesto l'OIL – organizzazione internazionale del lavoro – detiene la principale responsabilità di stabilire un'agenda programmatica mondiale condivisa, che veda al centro le persone e i loro bisogni, accompagnando le Nazioni per realizzarla.

Fondamentale sarà chiedere a tutte le parti interessate, a livello globale, di assumersi la responsabilità di costruire un futuro del lavoro basato, in maniera preminente, su giustizia ed equità. I Paesi dovranno stabilire strategie nazionali sul futuro del lavoro ricorrendo al dialogo sociale tra i Governi e corpi intermedi. Esistono quindi scenari futuri per i quali il lavoro, per come lo conosciamo oggi, a causa anche della “concorrenza” che potremmo definire “sleale” delle macchine, tenderebbe a contrarsi, ovvero, non sia più conveniente per una vasta gamma di tipologie oggi presenti.

Più precisamente si sta configurando uno scenario in cui “macchine autonome” e sempre più intelligenti sostituiscono progressivamente il lavoro svolto da umani facendo livellare al basso i relativi salari che tendono a posizionarsi, per ragioni economiche di rapporto domanda-offerta, a livelli di sussistenza.

Il lavoro futuribile si muoverebbe in particolare su tre principali traiettorie che potrebbero ac-

compagnare nuovi scenari, ossia:

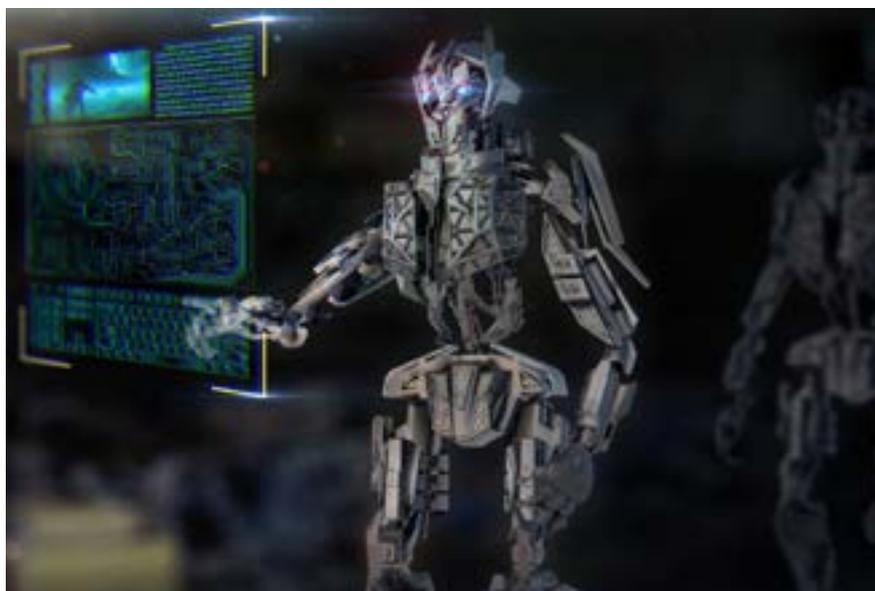
- Il progresso tecnologico può condurre a una graduale riduzione del lavoro e dei salari
- Le macchine e le nuove tecnologie potrebbero sostituire in maniera sostanziale il lavoro umano
- Le attività lavorative umane, soprattutto quelle manuali, potrebbero diventare diseconomiche, o comunque, se mantenute, offrirebbero dei salari non sufficienti a coprire i fabbisogni dei lavoratori e delle rispettive famiglie.

Parto da una affermazione ossia che si può essere sostanzialmente certi che il lavoro umano non diventerà mai completamente superfluo, in quanto la storia, fino ad oggi, ci ha insegnato che gli esseri umani hanno saputo governare la tecnologia, anche se spesso assoggettandola a scopi nefasti, dimostrando al contempo però una sorta di superiorità, primazia, rispetto il progresso, le macchine, le tecnologie.

Altro ostacolo, per gli scenari futuri, riguarda la indeterminazione circa gli stock di lavoro più o meno incompressibili, in quanto si può affermare che il lavoro non rappresenta una entità fissa, ovvero un fattore della produzione cristallizzato, poiché, in un'economia governata da equilibri tra domanda e offerta, l'eccedenza di lavoro comporta una pressione al ribasso sui salari, rendendo maggiormente contendibili le occasioni occupazionali. Allo stesso modo, l'innovazione finisce per creare nuova e/o diversa domanda di lavoratori esercitando una pressione al rialzo sui salari fino a quando il mercato non torna in equilibrio.

Da un punto di vista macroeconomico, quello che conta, in maggior misura, non è la mera creazione o disfacimento di specifiche professionalità lavorative, ma principalmente gli effetti conseguenti della tecnologia sulla domanda complessiva di lavoro.

Ulteriore considerazione si supporta della vicenda storica successiva alla prima rivoluzione industriale. All'inizio del XX secolo, le macchine industriali hanno sostituito una importante fetta di lavoro manuale dirottando gli uomini su compiti più intellettivi. Dall'inizio dell'epoca dei computer, macchine e tecnologie hanno implementato molte delle attività ritenute noiose e ripetitive, creando al



contempo nuovi compiti per gli esseri umani, più orientati alla natura poliedrica dell'intelligenza umana, rendendo possibile anche un incremento dei redditi da lavoro e da impresa.

Un ulteriore assunto ci deve risultare ben chiaro, per analizzare gli attuali e futuri sistemi economici, vale a dire che un'economia non potrebbe funzionare senza la domanda della categoria dei consumatori e quindi nella loro veste di lavoratori hanno bisogno di percepire stipendi e salari per poter alimentare beni e servizi e mantenendo quindi in vita l'economia globale.

Luddismo del Terzo millennio, i timori per le nuove tecnologie

Esercitiamo il nostro pensiero ponendoci una domanda. Alla tecnologia che sostituisce il lavoro, arrivando a corrodere economicamente e socialmente le comunità, in che modo è possibile contrapporsi?

Muller, studioso e autore statunitense, ha scritto nel 2021 un interessante volume: *"Tecnoluddismo. Perché odi il tuo lavoro"*. Vi si trova in alcuni passaggi l'affermazione che i primi luddisti non erano affatto grezzi antitecnologici, più che altro erano artigiani e commercianti adeguatamente formati e strutturati. Si opposero alle nuove tecnologie meccaniche perché vi scorsero *«una minaccia alle loro vite, alla comunità, al commercio e anche alla qualità della merce»*.

Oggi esistono sostanziali diversità rispetto ad allora. Le differenze più significative risiedono nel fatto che noi siamo costretti a subire lo sviluppo di queste tecnologie ed innovazioni in assenza di una partecipazione diretta dal basso, aggiungo senza apporto di valori umani. Tutto viene governato da una sorta di "grande fratello" indeterminato e indeterminabile, ancorché, per molti versi, assimilabile ed identificabile in una chiara Elite umana formata da pochi uomini, che orienta l'operato delle maggiori Company globali. Esse si sostanziano su un generalizzato controllo delle masse, veicolato magari da influencer di turno, promuovendo: gusti, prodotti, servizi, mode, con una conseguente standardizzazione, latente e spesso incosciente, che causa, al contempo, prevedibilità e limitatezza dei gusti e gradimenti. La risposta potrebbe essere una maggiore capacità di scegliere, comprendere ed osservare attentamente la tecnologia e i suoi risvolti.

Siamo quindi in uno scenario in cui la manodopera diventa diseconomica e in alcuni casi superflua e viene perciò sostituita da macchine autonome il cui costo è inferiore a quello di un

salario che consenta la sussistenza del lavoratore.

È pacifico, ad ogni modo, che le nuove tecnologie condizionano sempre di più le nostre vite quotidiane, contribuendo a riconfigurare le nostre abitudini, come pure ambiti lavorativi, anche in maniera positiva.

Ad esempio, in questo caso positivamente, il più recente connubio tra IoT - Internet of Things - e Dpi - dispositivi di protezione individuale-, rappresenta una svolta significativa nel campo della "tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro". L'adozione di "dispositivi di protezione individuale", resi "smart" grazie all'Internet of Things, può contribuire a ridurre sostanzialmente il rischio d'infortuni. L'aspetto qualificante ed innovativo dell'IoT è che oggetti/elementi smart siano tra loro interconnessi così da potersi scambiare le informazioni possedute, raccolte e/o elaborate. Il presupposto è che tali elementi/strumenti di lavoro siano connessi alla rete e abbiano la possibilità di trasmettere e ricevere dati. In questo modo diventano "intelligenti", e possono attivarsi e disattivarsi "da soli" e secondo le necessità.

Reddito universale, Armageddon contro la povertà...

Tra i grandi temi che stanno suscitando il dibattito internazionale e mondiale tra economisti, filosofi, politici e istituzioni, vi è il "Reddito minimo universale". Ovvero un reddito di base garantito a ogni uomo e donna del nostro Pianeta. Un reddito al contempo che "non impone ai beneficiari di lavorare né li scoraggia attivamente dal poterlo fare".

Anche il Santo Padre torna a ipotizzare la realizzabilità di un "reddito di base universale". Lo fa nel suo ultimo libro, *"Vi chiedo in nome di Dio. Dieci preghiere per un futuro di speranza"* (ed. Piemme, 2022). Nel citato volume è presente un capitolo in cui Francesco propone misure per favorire la crescita dei paesi poveri. Pur ribadendo la centralità del lavoro come strumento per *«ridare dignità all'essere umano»*, il Pontefice evidenzia che *«c'è peraltro una lunga lista di compiti che non vengono individuati come lavoro, ovvero un'occupazione, per la quale, chi la svolge - in molti casi donne - percepisca un salario, come l'accompagnamento di un familiare, la cura dei bambini o certe aree di volontariato»*.

Per questo, sottolinea Francesco, *«mi sono detto favorevole a pensare a una retribuzione universale che in parte possa remunerare quelle situazioni»*. Inoltre, prosegue, *«un simile stru-*

mento aiuterebbe anche a disincentivare i miseri salari che vengono pagati da alcune industrie le quali, ben consapevoli degli alti indici della disoccupazione di alcuni paesi, trattano il lavoratore come uno scarto: “Se non ti vanno bene questi soldi, facciamo presto a trovare altre mille persone disponibili”».

Papa Francesco, già in passato si era pronunciato a favore dell'istituzione di un reddito di base universale e incondizionato. «Io credo – ebbe ad affermare il Pontefice – sia giunto il tempo di esplorare idee come quella di un *Universal Basic Income (UBI)*: un pagamento incondizionato uguale per tutti i cittadini, che potrebbe essere distribuito intervenendo sul sistema fiscale». La sua visione è legata alla necessità di ripensare il mondo nell'era post-Covid, Misure come l'UBI potrebbero aiutare le persone ad essere libere di combinare la necessità di guadagnare un salario con il desiderio di dedicare il proprio tempo alla comunità».

Si tratterebbe dunque di una “rivoluzione del lavoro”, dando avvio ad una trasformazione sociale che potrebbe accelerare l'avvento di quella “società del gratuito” spesso annunciata dallo scomparso ed indimenticato Don Oreste Benzi.

Universal basic income – ossia: **reddito universale o reddito incondizionato** – è un reddito incondizionatamente garantito a tutti individualmente, senza prevedere alcuna prova dei mezzi posseduti o richiesta di disponibilità a lavorare. Si tratta in altre parole di un reddito conferito a chiunque nella forma di un diritto soggettivo ed economico: ogni persona, indipendentemente dalla propria condizione economica o dal fatto di possedere un lavoro, ha diritto a ricevere un reddito gratuito.

Trattandosi di un “supporto”, detta misura rappresenta un supplemento che non sostitu-

isce, ma al contrario si aggiunge al salario da lavoro e alle altre forme di remunerazione. Ad esempio, se l'ammontare del reddito universale fosse di € 500, chiunque guadagnasse uno stipendio di € 1.000 al mese vedrebbe il suo reddito aumentare fino a € 1.500; nel caso invece perdesse il lavoro, il reddito di base di € 500 rimarrebbe comunque in forma incondizionata.

Per questo motivo il Reddito Universale (UBI) è assolutamente diverso e distante dal Reddito di cittadinanza, introdotto di recente in Italia: (e allo stato in via di revisione con la prossima manovra di Bilancio 2023) mentre per ricevere quest'ultimo è necessario non avere altre forme di reddito e attivarsi per la ricerca di un nuovo lavoro, l'UBI è totalmente incondizionato, viene dato a chiunque ed è corrisposto per sempre.

Rammentiamo che tra gli effetti positivi del reddito di base universale vi è, in primo luogo, l'impatto primario sulla povertà: assicurando un reddito gratuito a tutti, la povertà materiale verrebbe combattuta “indipendentemente dal lavoro”. Per agevolare la scomparsa della povertà nel mondo, si rende necessario che l'ammontare di questo “sostegno” gratuito, sia bastevole a sostenere i costi basilari di esistenza. È proprio questo motivo alla base dei principi umanisti di detta misura, vale a dire il concetto di diritto ad esistere, di ogni uomo e donna, per cui il vivere deve essere garantito indipendentemente dalle condizioni del mercato del lavoro. Ma di più chi sostiene questa misura pone particolare attenzione anche su alcuni effetti sociologici derivanti dalla povertà, quali ad esempio la criminalità comune, che probabilmente diminuirebbe in maniera evidente.

Esisterebbe una possibilità di «combinare la necessità di guadagnare un salario con il desiderio di dedicare il proprio tempo alla comunità», dalle parole di papa Francesco, promana anche il fatto che il “reddito universale” riconfigurerebbe l'interazione tra “lavoro salariato” e “lavoro volontario”: una capacità economica incondizionata permetterebbe di svolgere certi lavori che non sono remunerativi in termini monetari, pur tuttavia sono attrattivi in quanto offrono uno strumento di gratificazione personale.

In parole povere: il Reddito universale avrebbe come effetto diretto un incremento delle attività di volontariato e umanitarie. Allo stesso modo



tale reddito fornirebbe un maggiore potere contrattuale utile per contrapporsi ai lavori sottopagati, alienanti o particolarmente faticosi. Diminuendo la quantità di persone disposte a svolgere tali attività, la conseguenza economica sarebbe un aumento dei salari corrisposti per tali mansioni. In questo modo verrebbe a configurarsi il valore intrinseco del lavoro: mentre infatti oggi i lavori più faticosi sono pagati meno o addirittura sottopagati, con il reddito universale verrebbe attribuito un valore maggiore ad essi, attraverso una remunerazione più consona.

In definitiva, il reddito universale “riformerebbe” l’odierno “mercato del lavoro” trasformando il lavoro da attività necessaria in attività libera, facendolo uscire dalla mera dualità economica-salariale, ridefinendolo sempre più come una attività scientemente volontaria.

Un punto critico rappresenta però, al contempo, il fatto che trattandosi di un “emolumento” universale per tale ragione viene concesso indistintamente a tutti e quindi ugualmente senza distinguere la fascia sociale di appartenenza: nullatenenti come benestanti, disoccupati come inoccupati o sottoccupati, giovani ed anziani, non tenendo conto dei diversi bisogni specifici dei beneficiari e conseguenti “status” di appartenenza. Insomma, una misura concessa a tutti e, per dirla al pari dei suoi detrattori, per tale ragione sostanzialmente “iniqua” e socialmente ingiusta, sottovalutando le esigenze specifiche di promozione individuale favorite da un lavoro.

Una ulteriore critica riguarda il rischio di soggiacere ad un “parassitismo” di massa: essendo incondizionato, tale reddito universale permetterebbe, a molti, anche di smettere di lavorare pur rimanendo sostenuti dalla collettività. Anche per questo viene letta da molti quale misura ingiusta.

Il dato è tuttavia controverso, poiché non viene confermato dai molteplici esperimenti svolti sul “reddito incondizionato”. Citando l’esperimento finlandese, del biennio 2017-2018 con il quale è stato fornito a 2.000 persone un reddito di € 560 al mese, si è potuto riscontrare che il tasso di occupazione è addirittura aumentato. Come altrettanto nell’esperimento indiano nel 2009, che ha visto coinvolgere oltre 11.000 individui, qui si è registrato un aumento delle attività imprenditoriali con un impatto particolarmente elevato sul lavoro autonomo femminile. Anche in Germania, nel recente passato, si è visto avviare uno studio triennale su 120 persone, a cui sono stati garantiti 1.200 euro mensili senza alcuna condizione, confrontando la loro espe-

rienza con un gruppo di controllo di riferimento. In generale, comunque, dagli esperimenti svolti emerge che il rischio del cosiddetto parassitismo non sia un’ipotesi realmente configurabile.

Il reddito di base universale potrebbe costituire, a ben vedere, un efficace strumento per operare la transizione, dall’attuale società del profitto, a un nuovo modello di società che don Oreste Benzi definì “*società del gratuito, quale meta, che parte però da una scelta chiara*”.

Per realizzare questo don Oreste capì però come fosse necessaria una radicale trasformazione antropologica. Oggi «*tutta la società del profitto si basa in parte sul bene supremo che è l’accumulo del denaro, che in realtà è un simbolo in quanto rappresenta la sicurezza assoluta dell’uomo per la sua sussistenza e sopravvivenza. La prima manifestazione istintiva è la conservazione di se stesso*».

Nella società del profitto, caratterizzata dalla continua esposizione alla povertà e dalla competizione per la vita, l’uomo concepisce il lavoro prima di tutto come un’attività finalizzata alla «*propria sussistenza e sopravvivenza*», e così scambia lo scopo per il mezzo: vede nel lavoro uno strumento per conservare il proprio io e non per incontrarsi, con il proprio fratello.

In questo senso, forse, l’istituzione di un reddito di base, incondizionato, magari sostenuto da una riduzione percentuale, pur se minima, delle spese mondiali che vengono sorrette da ogni Paese (non solo dai più ricchi e avanzati) per armamenti e tecnologie di morte, potrebbe essere un passo importante da intraprendere per dirigerci verso la società del gratuito. Per lo meno un’ipotesi da esplorare, come suggerisce Papa Francesco.

Concludiamo questa carrellata di pensieri con la seguente affermazione. Prepariamoci operosamente a questo scenario possibile mettendo in piedi le giuste istituzioni economiche per distribuire una abbondante produzione di beni e servizi. Potremmo, pertanto, essere in grado di realizzare, come alcuni studiosi affermano, tra i quali Arthur C. Clarke, sognando un avvenire secondo cui: “*l’obiettivo del futuro dell’uomo può essere la piena disoccupazione, così da poter maggiormente giocare*”. ■

[*] Dirigente dell’INL, Direttore Ispettorato territoriale del lavoro di Prato e Pistoia - Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di “Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro” nonché della cattedra di “Diritto del Lavoro”. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non impegna l’Amministrazione di appartenenza.

Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro

di Serenella Molendini [*]



Il tema delle molestie, e di quelle sessuali in particolare, sul lavoro continua ad essere un tema poco conosciuto e narrato.

Le fonti statistiche e le indagini mirate ci raccontano, però, che il fenomeno è esteso.

L'ultima indagine ISTAT, del febbraio 2018, rileva che sono 1 milione 404 mila le donne tra 15 e 65 anni che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul luogo di lavoro, o da parte di un collega o di un datore di lavoro.

Nel 2019 è stata presentata la prima inchiesta sulle molestie subite dalle giornaliste nelle redazioni italiane, promossa dal Comitato pari opportunità della Federazione nazionale della stampa italiana e curata dalla statistica Linda Laura Sabbatini. Un'indagine che ha scoperto un mondo sommerso con l'85% delle intervistate che hanno rivelato di aver subito sul posto di lavoro una forma di molestia: battute, insulti, ma anche pressioni, ricatti, stalking e violenza sessuale.

Più di una persona su cinque, quasi il 23 per cento, nel mondo ha subito violenza e molestie di natura psicologica o sessuale nell'ambito di lavoro. È quanto emerge dalla prima analisi globale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), della Fondazione Lloyd's Register e di Gallup del 2022. Tra i gruppi con maggiori probabilità di essere vittima da diversi tipi di violenza e molestie si includono le giovani donne che sono doppiamente esposte a violenza e molestie sessuali e ancor di più le donne migranti.

Le denunce sono, invece, molto poche. E questo è un problema soprattutto di natura culturale.

I comportamenti molestanti, ricattatori e discriminanti del capo di turno verso la donna vengono quasi considerati normali, violenze che spesso non vengono neanche riconosciute perché fanno parte del ruolo.

Un interessante filone di studi sociologici mette in evidenza come molestie e molestie sessuali sono presenti dove la lavoratrice è in prova, interinale, in genere dove non esistono strumenti di stabilità reale e pertanto la persona resta assoggettata anche alla necessità di conservare il lavoro essendo un soggetto che più di ogni altro subisce le pressioni del superiore gerarchico, a volte poco evidenti per la potenzialità aggressiva dello stesso sistema.

Tuttavia, la narrazione e la consapevolezza del fenomeno delle molestie sessuali è cominciata a cambiare grazie al movimento del Me-Too che ha reso pubbliche le violenze subite dalle donne sul lavoro e agite da uomini con un

forte potere accentrato nelle loro mani. Grazie a quel movimento, nato nel 2017, quando uscì un articolo di denuncia sul New York Times sulle violenze e molestie sessuali del più potente produttore di Hollywood, Harvey Weinstein, c'è stata una vera e propria onda che ha travolto tutto il mondo e tutti i settori produttivi. Le donne si sono raccontate senza paura di essere giudicate. Solo l'Italia è stato uno dei pochi luoghi al mondo in cui quasi nessuna donna si è azzardata a fare nomi, se non una piccola minoranza che è stata silenziata con un'opera di vittimizzazione secondaria. Come se il milione e mezzo di donne che subiscono molestie sul lavoro in questo Paese fosse "aggredito da un esercito di fantasmi."

Eppure dal punto di vista giuridico e normativo l'Italia da tempo si è interessata al fenomeno delle molestie sessuali che rappresentano l'ultima frontiera del diritto antidiscriminatorio.

Prima ancora di attirare l'attenzione del legislatore, le molestie sessuali erano già state riconosciute, e considerate alla stregua di comportamenti discriminatori, dalla giurisprudenza, che ha svolto per lungo tempo un ruolo di supplenza rispetto al legislatore nell'elaborazione dei precetti giuridici e delle relative sanzioni, richiamandosi principalmente ai generali principi dell'ordinamento che tutelano la dignità e la libertà di autodeterminazione della persona umana (diritto alla salute – art. 32 Cost. e il diritto alla dignità umana – art. 41 Cost.).

D'altra parte anche le autorità comunitarie si erano già da tempo interessate al fenomeno

delle molestie nei luoghi di lavoro, in particolare attraverso la “Raccomandazione della Commissione, n. 131 del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro”, in cui in allegato veniva riportato il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.

Il riconoscimento giuridico vero e proprio, però, arriva per influenza del diritto comunitario, ovvero in sede di trasposizione della direttiva n. 73 del 23 settembre 2002, che, appunto, descrive i contorni del fenomeno delle molestie e precisa che esse “sono considerate “discriminazioni fondate sul sesso”.

In particolare, le molestie sessuali sono definite dalla direttiva menzionata come tutti quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando, un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

I contenuti di tale direttiva sono poi stati trasfusi, senza modificazioni, nella Direttiva 2006/54/CE, una sorta di testo unico del diritto comunitario nella materia della parità e pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici, e recepite prima nel dlgs 145/2003, successivamente nel dlgs. 196/2000 e poi nel dlgs. 198/2006 (Codice Pari Opportunità uomo-donna). Si sono poi succedute altre integrazioni, come il dlgs. 5/2010 che aggiunge il comma 2-bis all’art. 26, allargando la definizione di discriminazione anche ai “trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esservi sottomessi”.

Seguendo l’impostazione della direttiva comunitaria, l’art. 26 del Decreto legislati-

vo 198/2006 (Codice delle pari opportunità) considera sia le molestie, sia le molestie sessuali “come discriminazioni” (art. 26, commi 1 e 2):

- le molestie sono “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (art. 26, comma 1);
- per molestie sessuali, invece, si intendono “quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (art. 26, comma 2).

Che cosa vuol dire che le molestie e le molestie sessuali sono considerate come discriminazioni? Significa che esse non potrebbero essere considerate comportamenti discriminatori, se non fosse il legislatore a qualificarle tali.

In effetti, dal punto di vista meramente fattuale, nel caso delle molestie non viene in considerazione un trattamento penalizzante nei confronti di un lavoratore accompagnato da un trattamento di favore riservato al lavoratore dell’altro sesso (ovvero l’ipotesi classica della discriminazione di sesso).

Il fatto che le molestie vadano considerate come discriminazioni, d’altra parte, implica che esse siano assimilate alle discriminazioni vere e proprie sia sul versante sanzionatorio, sia su quello processuale.

Il legislatore comunitario si è preoccupato innanzitutto di sanzionare il cosiddetto ricatto sessuale, stabilendo che “il rifiuto di, o la sottomissione a, tali comportamenti (molestie e molestie sessuali) da parte di una persona non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona”. Si tratta di una prescrizione che il legislatore italiano ha raccolto, precisando che qualsiasi atto inerente al rapporto di lavoro (un mutamento di mansioni, un trasferimento, un provvedimento disciplinare ecc.) è nullo se adottato «in conseguenza del rifiuto o della sottomissione» ai comportamenti molesti



(art. 26, comma 3, del Codice delle pari opportunità).

Il 21 giugno 2019, un nuovo strumento internazionale sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro viene adottato da 187 Paesi: la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 256 che l'accompagna, dalla Conferenza internazionale del lavoro promossa dall'OIL. L'Italia ratifica tale strumento con la Legge 4 del 15 gennaio 2021, pubblicata su Gazzetta ufficiale n°20 del 26 gennaio 2021.

La Convenzione richiama i 187 stati membri dell'OIL alla loro responsabilità di promuovere "tolleranza zero" come standard generale e introduce una serie di importanti innovazioni. Si tratta del primo trattato internazionale che stabilisce il diritto di tutti, non solo di qualche gruppo specifico, a un mondo del lavoro libero da violenza e da molestie, e che precisa cosa debba essere fatto, e da chi, per prevenirle e affrontarle. La Convenzione riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro "possono costituire una violazione o un abuso dei diritti umani. Sono una minaccia per le pari opportunità, inaccettabili e incompatibili con un lavoro dignitoso".

Significativa, nell'art. 1 lettera a), la definizione di violenza e molestia come "un insieme di pratiche, comportamenti, inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere." In questa definizione c'è tutta la differenza con il fenomeno del mobbing i cui comportamenti persecutori si manifestano con carattere di ripetitività e sistematicità, mentre l'illiceità delle molestie è suscettibile di emergere anche in relazione a vicende isolate.

Per promuovere un mondo del lavoro sicuro e libero da violenze e molestie la Convenzione promuove un "approccio inclusivo, integrato e rispondente al genere". Così facendo, ribadisce la preoccupazione che nessuno venga lasciato indietro e sottolinea la consapevolezza che nessuna misura, politica o istituzione, da sola, possa mettere fine o prevenire, violenze e molestie sul lavoro, ma che solo un pacchetto coerente di misure e la cooperazione degli attori interessati può

farlo, e infine, che una tutela efficace deve sempre tener conto delle circostanze specifiche di uomini e donne. Un tale approccio deve includere, tra le altre, l'adozione di strategie per la prevenzione e il contrasto alla violenza e alle molestie, l'istituzione di misure sanzionatorie; la garanzia per le vittime di accedere a meccanismi di ricorso, di risarcimento e di sostegno; lo sviluppo di azioni educative e formative di sensibilizzazione; la garanzia di ispezione e di indagini efficaci grazie agli Ispettorati del Lavoro o altri organismi competenti (come per esempio le Consigliere di Parità).

Considerata, infatti, la difficoltà di reazione della vittima di molestie sessuali, è quanto mai opportuna l'attivazione delle Consigliere di parità, valorizzando al massimo le possibilità di soluzione stragiudiziale delle controversie, secondo lo spirito di riforma del dlgs. n. 198/2006, ma anche giudiziale. La Consigliera di parità, inoltre, potrà anche costituirsi parte civile in un eventuale processo penale nel caso in cui la lavoratrice volesse continuare la sua azione.

La Consigliera di parità è, infatti, legittimata a costituirsi parte civile nel procedimento penale, non quale ente rappresentativo di interessi diffusi, ma quale soggetto danneggiato dal reato, laddove lo stesso sia commesso sul luogo di lavoro e la condotta posta in essere dall'autore del reato rivesta carattere discriminatorio collettivo o individuale.

La prima sentenza che riconosce tale legittimazione è la Sentenza del 16 aprile 2009, n. 16031 della Corte di Cassazione, Sezione VI penale, che ha ritenuto ammissibile la costituzione di parte civile della Consigliera regionale di parità (della Regione Piemonte) nell'ambito di un processo per molestie sessuali sul luogo di lavoro.



Dalle Relazioni annuali che le Consigliere di Parità sono tenute a inviare ogni anno alle Consigliere Nazionali emerge, rispetto al passato, un aumento di accessi presso gli uffici territoriali, per le molestie sessuali.

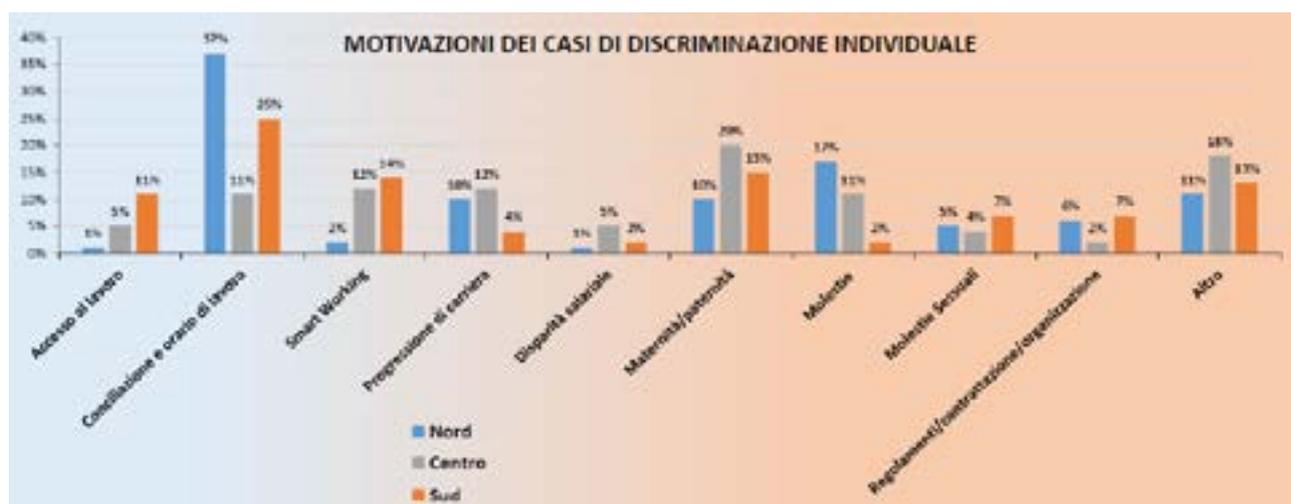
dalla Consigliera di fiducia, alle organizzazioni sindacali, alle Consigliere di Parità. ■

[*] Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente dell'Associazione CREIS - Centro Ricerca Europeo per l'innovazione Sostenibile.

Anno 2021



Anno 2020



Nel Nord, dove c'è maggiore occupazione ci sono state più denunce sia di molestie sia di molestie sessuali.

Le Consigliere di Parità in quest'ambito hanno condotto azioni in giudizio individuali e collettive con sentenze molto interessanti.

Promuovere, dunque, la parità nella diversità, oggi, significa uscire dallo stereotipo donna vittima vs uomo che esercita il suo potere in modo violento, ponendosi come osservatori di una dinamica da modificare. La sfida è creare e promuovere nelle istituzioni, riflessioni e atteggiamenti che permettano di coltivare il benessere di chi lavora, attivare azioni positive (come il codice di condotta e molta formazione), collaborare con organismi preposti a tale scopo,



Parità di genere: al via le linee guida nella Pubblica Amministrazione

2ª Parte

di Sara Vizin [*]



Ideale In seguito al delineamento del contesto strategico in cui si inserisce il tema della parità di genere, con la parte seconda delle Linee Guida sulla ‘Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni’ il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità si calano nella specifica realtà dell’Ente pubblico con l’obiettivo generale di fornire strumenti pratici per favorire il superamento di disequilibri legati al genere nelle carriere lavorative.

Infatti, in base al Capo I (Misure per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in materia di Pubblica Amministrazione e Università e Ricerca), articolo 5 (Rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere), comma 1 del DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) “(...) al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano (...) in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitano o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.”

Secondo un’ottica improntata ai principi di consapevolezza, pragmatismo, flessibilità e apprendimento, tali Linee Guida indicano nell’utilizzo di check-list uno strumento idoneo ad avviare una riflessione su alcuni aspetti pregnanti dell’organizzazione del rapporto di lavoro nella Pubblica Amministrazione: un’introduttiva misurazione del fenomeno della parità di genere nell’accesso e nelle carriere attraverso la rilevazione e analisi di dati (anche mediante l’elaborazione di un Bilancio di Genere) e la contestuale verifica della presenza di strumenti di promozione del benessere organizzativo – quali lo sportello di ascolto e la Consigliera di fiducia – permettono di delineare lo stato dell’arte.

Una dimensione chiave per diffondere la parità di genere nei percorsi

di sviluppo di carriera è inerente la procedura di reclutamento e selezione, per la quale si suggeriscono alcune azioni al fine di ostacolare il verificarsi di situazioni discriminanti:

- innanzitutto, l’elaborazione di bandi che neutralizzino le discriminazioni di genere prestando particolare attenzione al linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo professionale, proponendo punteggi legati a intervalli di tempi al posto della durata temporale e premiando le esperienze informali a fronte di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario;
- l’agevolazione della partecipazione femminile ai bandi di concorso per l’accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità tramite l’inserimento di informazioni sulle specifiche misure adottate dall’Ente per favorirne l’inclusione;
- la costituzione di commissioni esaminatrici attente ai temi dell’inclusione e alla parità di genere e opportunamente formate,



oltre che escludenti membri palesemente portatori di pregiudizi di genere. Inoltre – ai sensi dell’articolo 2, comma 7 del citato DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 – dall’1 novembre 2022 i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale unico del reclutamento, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Anche la diffusione di una cultura manageriale di genere può contribuire a superare i disequilibri attualmente esistenti nei percorsi di sviluppo di carriera: ciò può realizzarsi favorendo sia la netta distinzione tra i tempi di lavoro e i tempi extra lavorativi e di cura - anche tramite l’adozione di una Carta del tempo del lavoro manageriale e la possibilità di partecipare alle riunioni da remoto oltre che in presenza - sia la diffusione di una cultura di leadership prevalentemente al femminile attraverso la realizzazione di attività formative di base rivolte obbligatoriamente a tutto il personale, attività formative specifiche sull’empowerment rivolte alle donne e momenti di confronto rivolti ai responsabili delle risorse umane.

Tra gli aspetti da tenere in considerazione per garantire un’organizzazione del lavoro che favorisca l’uguaglianza di genere vi sono, in particolare:

- la regolamentazione del lavoro agile cui si ricorre sempre con più frequenza in modo da non ridurlo a strumento ad uso esclusivo, e autoescludente, delle donne per conciliare vita familiare e lavorativa ma

potenziandone le possibilità per ogni lavoratore/lavoratrice trasversalmente, al di là di ogni caratteristica personale;

- l’adozione di obiettivi organizzativi misurabili e condivisi e di strumenti di governance normativamente previsti, quali la presenza del Comitato Unico di Garanzia o della Consigliera di fiducia e l’adozione di un codice di comportamento.

Inoltre, l’accento sulla comunicazione e trasparenza interna degli indicatori rilevanti al fine delle politiche di genere attuate dalla specifica Pubblica Amministrazione garantiscono una sorta di assunzione di responsabilità al pari dei dati normativamente assoggettati ad obbligo di pubblicazione.

Le dimensioni sopra descritte e individuate nel documento in esame possono essere lette nel più ampio quadro costituzionale del principio di buona amministrazione, secondo il quale la Pubblica Amministrazione ha l’obbligo di organizzarsi in modo da garantire il buon andamento della propria attività al fine di perseguire al meglio i propri obiettivi.

Infine, viene posto l’accento sulla complessità del tema della parità di genere nell’ambito del pubblico impiego considerando, pertanto, la possibilità di integrare e aggiornare le presenti Linee Guida anche alla luce di futuri e specifici interventi normativi.

Proprio in virtù di tale complessità, l’appendice riporta termini e definizioni al fine di fornire un significato condiviso e utile per la sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e dell’equilibrio di genere. Infatti, solo partendo da una base linguistica comune è possibile contrastare le barriere culturali presenti, riconosce le differenze per gestirle attivamente e attuare pratiche e politiche volte a valorizzare le diversità, non solo di genere, all’interno di un ambiente di lavoro. ■

Fine seconda parte. La prima parte è stata pubblicata nel numero 53 di Lavoro@Confronto.



[*] Laureata in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni c/o l’Università degli Studi di Padova e iscritta all’Ordine degli Psicologi del Friuli Venezia Giulia. Svolge attività formativa nei settori orientamento al lavoro e pari opportunità.

L'alternanza scuola-lavoro

Tra teoria e prassi

di Pietro Napoleoni [*]



Che un ragazzo, un giovane studente, esca di casa al mattino per andare a scuola, e non ne faccia ritorno, va oltre l'inaccettabile, e addirittura oltre l'impensabile nella considerazione che andare a scuola è uno stare in un luogo protetto, un luogo in cui, per antonomasia, ci si sente al sicuro e dove si respira un senso di stabilità e di normalità.

In sostanza, uscire di casa per andare a scuola vuole dire essere attesi dalla famiglia al termine dell'orario delle lezioni.

Ma non sempre è così, e per ragioni che sono tutte all'interno del sistema scolastico e del più generale sistema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Non lo è stato per lo studente Lorenzo Parello morto lo scorso 21 gennaio, a 18 anni, a causa di un incidente in provincia di Udine nell'ultimo giorno di un percorso duale tra scuola e lavoro.

E non lo è stato per un altro studente di 18 anni, Giuliano De Seta, impegnato nel percorso di alternanza scuola-lavoro, morto il 18 settembre in una azienda in provincia di Venezia.

Due episodi, gli ultimi, che hanno scosso il mondo politico e sindacale concordi nel ritenere che tragedie del genere non possono e non debbono accadere.

Il Presidente della Repubblica con la sua autorevolezza morale in occasione della celebrazione della Festa del lavoro del primo maggio 2022 ha sottolineato la "inaccettabilità, specialmente per i più giovani, di dovere associare la prospettiva del lavoro con la dimensione della morte".

È in effetti inaccettabile che un giovane studente rimanga vittima di un ordinamento che, da un lato, lo obbliga a lasciare l'aula per essere avviato in un programma di alternanza scuola-lavoro e, dall'altro, lo proietta in realtà, quelle aziendali, dove gli incidenti sul lavoro si verificano con altissima frequenza per ragioni che vanno dagli insufficienti investimenti sulla salute e sicurezza, ai ritmi di lavoro sempre più veloci e alla inadeguata vigilanza da parte degli organi preposti alla prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro.

L'alternanza scuola-lavoro è stata resa obbligatoria nel 2015, dalla legge n.107. Si tratta della riforma della cosiddetta buona scuola che prevede in modo obbligatorio almeno 400 ore di formazione dedicate al lavoro nell'ultimo triennio degli istituti tecnici e professionali e almeno 200 ore in quello dei licei.

La disciplina, contenuta nell'articolo 1, commi da 33 a 43, della legge n. 107/2015, oltre a quantificare le ore dedicate al lavoro, prevede la istituzione presso le Camere di commercio, industria, agricoltura e artigianato di un registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro, all'interno del quale il dirigente scolastico individua le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili all'attivazione dei percorsi e stipula apposite convenzioni "anche finalizzate a favorire l'orientamento scolastico". E prevede anche, al comma 37, l'adozione di un regolamento con cui è definita la carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro.



Dopo due anni e mezzo dall'entrata in vigore della legge, il Governo ha adottato il regolamento (decreto 3 novembre 2017 n. 195), entrato in vigore il 5 gennaio 2018, recante la carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro.

Un tardivo intervento, comunque di natura regolamentare, con la finalità di riempire di contenuti la genericità della norma che impone un obbligo in capo agli studenti che intraprendono il percorso scolastico per acquisire gli strumenti di crescita culturale e personale che vadano oltre il contingente e che traguardino la continua e rapida evoluzione dei processi produttivi.

Il regolamento prevede che gli studenti siano supportati da un tutor designato dall'autorità scolastica e da un tutor della struttura ospitante.

Non viene definito il profilo professionale della funzione di tutor, che sembra essere indicata come la figura fondamentale del percorso di alternanza e non vengono definite le mansioni operative la cui declaratoria richiede di essere plasmata intorno alla primaria finalità di protezione del giovane studente che si appresta a conoscere un tornio o altra macchina operatrice in assoluta sicurezza.

L'atto regolamentare, pur con la finalità di definire i diritti degli studenti, effettua richiami al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 che prevede obblighi di sicurezza per il datore di lavoro verso i lavoratori dipendenti, e al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965 n. 1124 laddove prevede, tra le persone assicurate all'INAIL, gli insegnanti e gli alunni degli istituti di istruzione che attendono a esperienze tecnico scientifiche, ma all'interno della scuola. Richiami che, seppure sul piano della previsio-

ne normativa, appaiono insufficienti per la finalità di protezione dei giovani studenti avviati in percorsi di alternanza scuola-lavoro. Non sono neppure previsti adeguati strumenti per prevenire e sanzionare gli eventuali abusi sugli studenti in alternanza.

La specificità dell'ammissione degli studenti all'interno di attività produttive avrebbe richiesto la previsione di una normativa speciale appositamente dedicata in considerazione del rischio, fondato, che i giovani studenti in alternanza scuola-lavoro vengano impiegati nello svolgimento di attività proprie del ciclo produttivo per le aziende che li ospitano, e a costo zero, come ci narrano le vicende dei due giovani che hanno perso la vita in provincia di Udine e in provincia di Venezia.

Due giovani vite vittime dell'approssimativa previsione dell'alternanza scuola-lavoro e del sistema della sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro che non sembra trovare soluzioni idonee per invertire la tendenza dell'andamento degli infortuni sul lavoro e che non sembra trovare un assetto istituzionale in grado di dare concretezza agli auspici che ciclicamente vengono ripetuti dalle massime autorità dello Stato in occasione di ricorrenze o eventi di cronaca che destano diffuse reazioni emotive. ■

Riferimenti normativi

Legge 13 luglio 2015, n. 107, recante: «Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti.»

Art. 1.

[...]

Al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. Le disposizioni del primo periodo si applicano a partire dalle classi terze attivate nell'anno scolastico successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge. I percorsi di alternanza



sono inseriti nei piani triennali dell'offerta formativa.

[...]

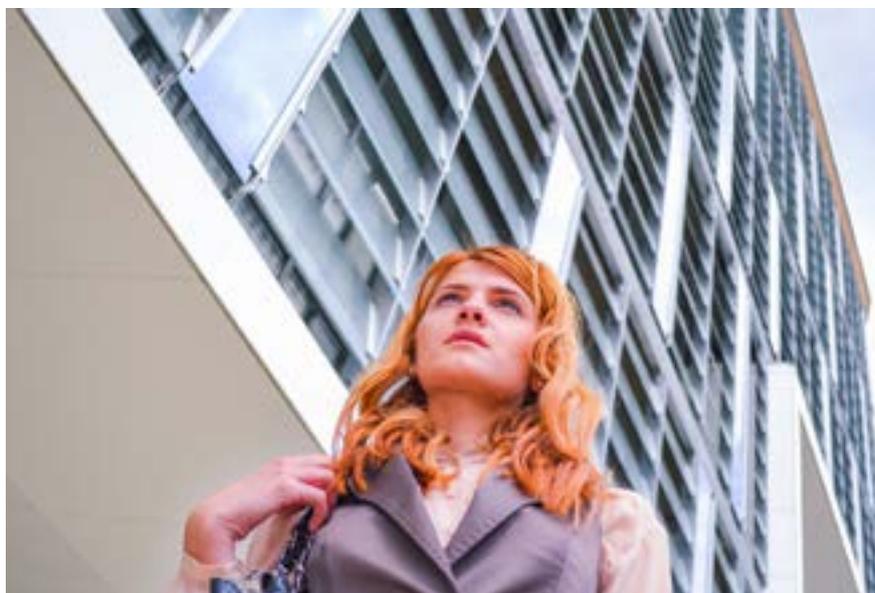
Decreto Ministeriale 3 novembre 2017 n. 195 Regolamento recante la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro e le modalità di applicazione della normativa per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro agli studenti in regime di alternanza scuola-lavoro.

[...]

Art. 5. Salute e sicurezza 1. Gli studenti impegnati nei percorsi in regime di alternanza ricevono preventivamente dall'istituzione scolastica una formazione generale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi dell'articolo 37, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, come disciplinata dall'accordo previsto dall'articolo 37, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Tale formazione è certificata e riconosciuta a tutti gli effetti ed è integrata con la formazione specifica che gli studenti ricevono all'ingresso nella struttura ospitante, fatta salva la possibilità di regolare, nella convenzione tra quest'ultima e l'istituzione scolastica, il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri conseguenti. 2. È di competenza dei dirigenti scolastici delle scuole secondarie di secondo grado l'organizzazione di corsi di formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolti agli studenti inseriti nei percorsi di alternanza e svolti secondo quanto disposto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni. 3. Al fine di ridurre gli oneri a carico della struttura ospitante nell'erogazione della formazione di cui all'articolo 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, possono essere: a) stipulati dagli



uffici scolastici regionali apposti accordi territoriali con i soggetti e gli enti competenti ad erogare tale formazione, tra i quali l'INAIL e gli organismi paritetici previsti nell'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, n. 211; b) svolti percorsi formativi in modalità e-learning, anche in convenzione con le piattaforme pubbliche esistenti riguardanti la formazione, come previsto dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, n. 221, e dall'accordo Stato-regioni del 7 luglio 2016, n. 128; c) promosse forme più idonee di collaborazione, integrazione e compartecipazione finanziaria da determinarsi in sede di convenzione. 4. Al fine di garantire la salute e la sicurezza degli studenti di cui all'articolo 2 del presente regolamento, considerata la specifica finalità didattica e formativa, ai sensi dell'articolo 2 comma 1, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, che equipara gli studenti allo status dei lavoratori, è stabilito che il numero di studenti ammessi in una struttura sia determinato in funzione delle effettive capacità strutturali tecnologiche ed organizzative della struttura ospitante, nonché in ragione della tipologia di rischio cui appartiene la medesima struttura ospitante con riferimento all'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, n. 221, in una proporzione numerica studenti/tutor della struttura ospitante non superiore al rapporto di 5 a 1 per attività a rischio alto, non superiore al rapporto di 8 a 1 per attività a rischio medio, non superiore al rapporto di 12 a 1 per attività a rischio basso.



[*] Ex ispettore del lavoro, funzionario dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, del Dipartimento della Funzione pubblica, dirigente del settore legislativo della Regione Campania e successivamente responsabile delle Relazioni sindacali del Comune di Roma. Attualmente svolge attività di consulente del lavoro.

Lo studio di ActionAid e CGIL sui giovani NEET

Divari territoriali, disuguaglianze e nuove politiche pubbliche

di Anna Teselli [*]



In questo articolo vengono illustrati i risultati principali emersi da uno studio realizzato da CGIL e ActionAID sul tema dei giovani^[1], il cui obiettivo principale è stato approfondire il fenomeno dei NEET – *giovani che non lavorano, né studiano e si formano in Italia*, attraverso un'analisi mirata dei dati istituzionali disponibili^[2]. Lo studio è corredato da alcune Raccomandazioni tese a influenzare le politiche nazionali e territoriali per i giovani, a partire anche dalle lezioni apprese dai principali programmi di intervento, tra cui *Garanzia Giovani* finanziata dai Fondi strutturali europei 2014-2020.

Si è scelto di analizzare il fenomeno NEET, di cui come noto l'Italia detiene il primato in negativo tra i Paesi europei, utilizzando come chiave di lettura il tema delle disuguaglianze. Disuguaglianze territoriali, di genere, di cittadinanza, di situazione socio economica disegnano ormai da decenni la geografia del nostro Paese, lungo l'asse nord-sud, ma non solo, anche nel rapporto tra aree interne e metropolitane e all'interno delle grandi città tra zone di periferia e quartieri centrali, differenziando condizioni di partenza, opportunità e stili di vita.

In che modo queste diseguaglianze strutturali incidono sul fenomeno dei giovani NEET?

I dati confermano innanzitutto una differenza tra Nord e Sud del Paese. Nel Mezzogiorno, c'è la più alta presenza di NEET: costituiscono il 45% rispetto al 17% del Centro Italia, al 23% del Nord-Ovest e al 15% del Nord-Est. Nel Sud, poi, più cresce l'età e più aumenta la quota dei NEET.

Le incidenze dei NEET rispetto alla popolazione giovanile complessiva sono in ogni caso molto alte per tutte le regioni italiane (figura 1): il minimo, infatti, è del 16%, un dato più alto della media europea che, nel 2020, si assesta intorno al 15%. Ai primi posti si confermano tutte le regioni del Sud, con quote molto alte per Sicilia (40,1%), Calabria (39,9%) e Campania (38,1%). Per il Centro Italia, il Lazio ha la più alta incidenza di questa zona geografica con circa il 25,1%. La prima regione del Nord è la Liguria (21,1%), a seguire il Piemonte (20,5%) e la Valle d'Aosta (19,6%).

Figura 1 - Incidenza dei NEET (15-34 anni) sul totale dei giovani per regione (%)



Fonte: Elaborazioni su RCFL Istat

La distribuzione per provincia rispetto alla popolazione totale dei NEET italiani mostra una differenza significativa tra le province del Nord e quelle del Centro e Sud: mentre in queste ultime ritroviamo una concentrazione di NEET in specifiche province con grandi comuni al loro interno, nelle province del Nord la distribuzione dei NEET è maggiormente dispersa. Inoltre se i NEET con licenza media hanno percentuali più alte ma sono concentrati in poche province; al contrario i NEET laureati hanno percentuali più basse, al massimo raggiungono il 30%, ma sono distribuiti in più territori, soprattutto del Nord Italia.

L'inattività dei giovani NEET è trasversale a tutto il territorio. I disoccupati sono maggiormente residenti nelle province del Centro-Nord, mentre gli inattivi sono più distribuiti su tutto il territorio nazionale senza grandi distinzioni tra aree geografiche. La distanza dei Centri per l'Impiego dai NEET è evidente: pochi si rivolgono a questi servizi pubblici per cercare lavoro o ne conoscono le opportunità.

Quando ci sono precedenti esperienze di lavoro (per quasi 1 NEET su 2), sono spesso legate a contratti a termine (figura 2), e quindi a un mercato del lavoro precario che non garantisce stabilità – soprattutto in alcuni settori come i servizi, in cui sono maggiormente coinvolti i giovani NEET.

Figura 2



Fonte: RCFL Istat

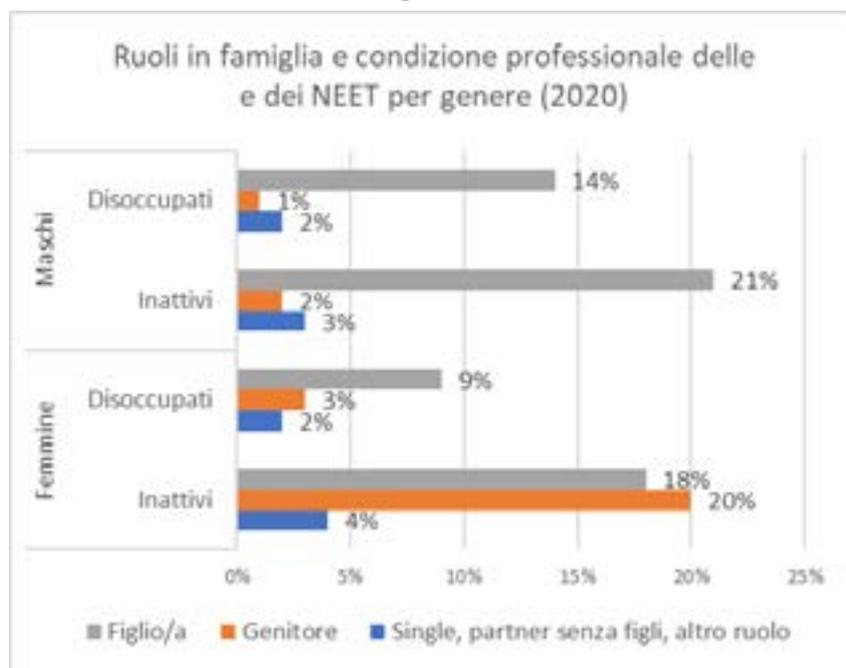
I dati mostrano poi che la disparità di genere è evidente anche se si analizza il fenomeno NEET.

I NEET dai 15 ai 34 anni sono per il 56% donne e per il 44% uomini. Dal 2007 al 2020 la quota di donne è rimasta sempre decisamente alta rispetto a quella degli uomini; inoltre nel tempo, il numero di NEET donne è variato molto di meno. Per una donna, quindi, è molto difficile uscire da questa condizione. Per le donne le percentuali di NEET residenti in ogni Regione partono da un minimo del 45% fino a un massimo del 71%, di molto superiori rispetto a quelle dei maschi, il cui minimo è pari al 29% e il massimo al 54%.

Netto, quindi, appare lo svantaggio di genere anche nella dimensione territoriale. Inoltre ci sono più NEET laureati tra le donne (16%) che tra gli uomini (10%). Rispetto alla condizione professionale, le NEET sono principalmente inattive che non cercano lavoro e non sono disponibili (27% sul totale della popolazione NEET).

Incrociando le informazioni sui ruoli in famiglia con la condizione professionale, il 20% delle NEET sul totale sono madri inattive, mentre soltanto il 3% sono madri disoccupate (figura 3).

Figura 3



Fonte: Istat

Un'ulteriore disuguaglianza attraversa il tema delle migrazioni. Gli stranieri sono in numero inferiore rispetto agli italiani (il 18% del totale), anche tra questi c'è una maggioranza di donne (57%). I NEET stranieri sono maggiormente residenti al Nord Italia, che presenta comunque la più alta concentrazione di stranieri del Paese. Interessante il dato sul titolo di studio: la maggioranza dei NEET con cittadinanza straniera (48,4%) ha la licenza media, mentre più della metà dei NEET italiani ha ottenuto un diploma (58,1%) e il 19,4% è laureato. In comparazione tra le e i NEET stranieri ci sono più inattivi (72,5%) che tra i NEET italiani (64,9%).

Infine, attraverso un approccio di analisi multi-variata, nello studio sono stati individuati quattro grandi cluster che sintetizzano la condizione di NEET nel 2020 (figura 4)^[3].

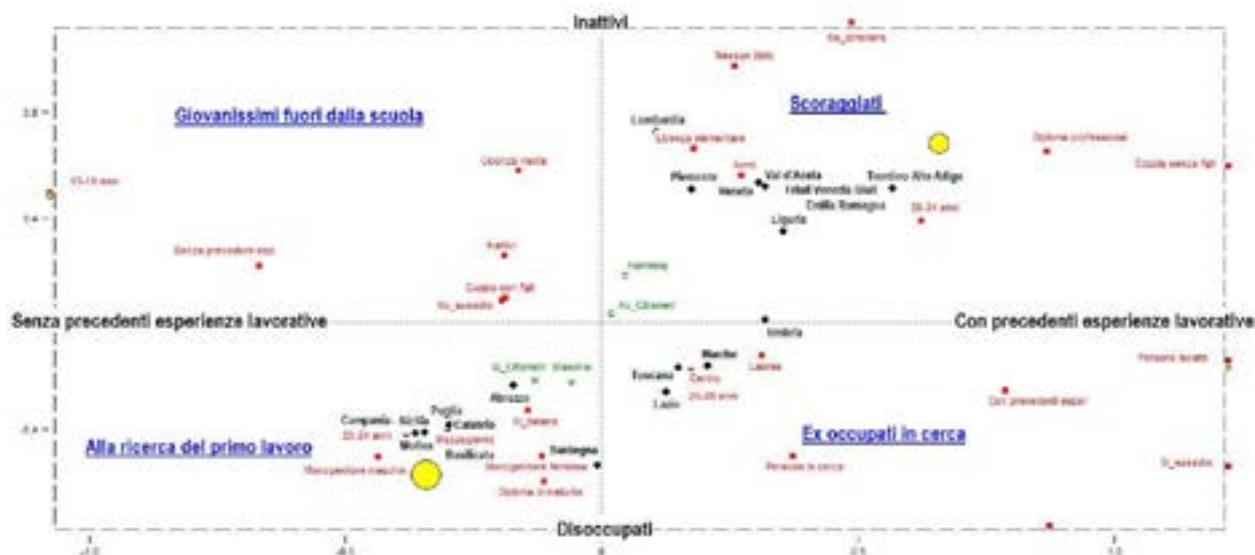
Il primo *cluster* raccoglie i *Giovanissimi fuori dalla scuola*: hanno dai 15 ai 19 anni, senza precedenti esperienze lavorative e inattivi. Non percepiscono un sussidio, hanno soltanto la licenza media e vivono in un nucleo familiare composto da coppia con figli. Si tratta di un gruppo abbastanza residuale, ma allo stesso tempo significativo rispetto alla popolazione. Questo cluster è piuttosto trasversale a tutta l'Italia.

Il secondo *cluster* racchiude i giovani dai 20 ai 24 anni, senza precedenti esperienze lavorative e *Alla ricerca di una prima occupazione*. Sono principalmente residenti nelle regioni del Mezzogiorno, hanno la cittadinanza italiana e il diploma di maturità. Incide in questo gruppo il nucleo familiare monogenitoriale, il genere maschile e la residenza in una città metropolitana o grande comune. Questo è il cluster più numeroso e mette ancora una volta in luce la fragilità del mercato del lavoro del Sud, dove nonostante le azioni di ricerca e l'immediata disponibilità al lavoro, i giovani hanno difficoltà a trovare una prima occupazione.

Il terzo gruppo descrive *gli Ex occupati in cerca di un nuovo lavoro*. Hanno tra i 25 e i 29 anni, hanno perso o abbandonato un lavoro e ora sono alla ricerca. Sono principalmente maschi, con un alto livello di istruzione, appartenenti ad un nucleo familiare single e percepiscono un sussidio di disoccupazione. Questo gruppo è maggiormente localizzato nell'area centrale del Paese.

Infine, ci sono gli *Scoraggiati*: giovani dai 30 ai 34 anni con precedenti esperienze lavorative e ora inattivi. Sono principalmente residenti nelle regioni del Nord Italia e in aree non metropolitane. Incidono in questo gruppo il genere femminile e il nucleo familiare composto da una coppia senza figli. Significativa inoltre è la presenza di bassi livelli di istruzione come nessun titolo, licenza elementare e diploma professionale. Incide molto anche la cittadinanza straniera.

Figura 4



Fonte: Elaborazioni su RCFL Istat

Come noto negli anni scorsi, attraverso *Garanzia Giovani*, si è investita una mole importante di risorse per contrastare il fenomeno dei NEET. In termini di lezioni apprese, lo studio ha messo in luce come la Garanzia Giovani negli anni della sua attuazione non sia riuscita a scalfire in modo significativo la quota dei NEET sulla popolazione giovanile italiana (in termini assoluti e di incidenza): negli ultimi 10 anni, al di là di non rilevanti oscillazioni annue, il numero dei NEET, pari a poco più di 3 milioni di giovani, è rimasto infatti inalterato. Inoltre, la scelta di privilegiare l'accesso al Programma attraverso una piattaforma di profilazione non sembra aver favorito i target più vulnerabili tra i NEET, in particolare le donne, i giovani con background migratorio e quelli con la sola licenza media. Non tutti i giovani registrati risultano poi presi in carico, così come non tutti i presi in carico risultano beneficiari di una misura di attivazione: ciò evidenzia un effetto dispersivo nel Programma per cui si tende a perdere quote potenziali di beneficiari. Un dato positivo, invece, è la capacità del programma di far completare le misure a chi ne usufruisce. Infine, la scarsa diversificazione nella somministrazione delle misure previste ha avuto tra gli effetti l'esclusione dei più vulnerabili.

È importante approfondire le cause alla base dello scarso impatto di *Garanzia Giovani*, soprattutto in questa fase storica che dovrà puntare a sfruttare appieno le risorse del PNRR, di cui le nuove generazioni sono un target trasversale, e del ciclo di programmazione 2021-2027, in cui l'investimento sulla disoccupazione giovanile dovrà rappresentare almeno il 12,5% del totale del FSE+ nel nostro Paese.

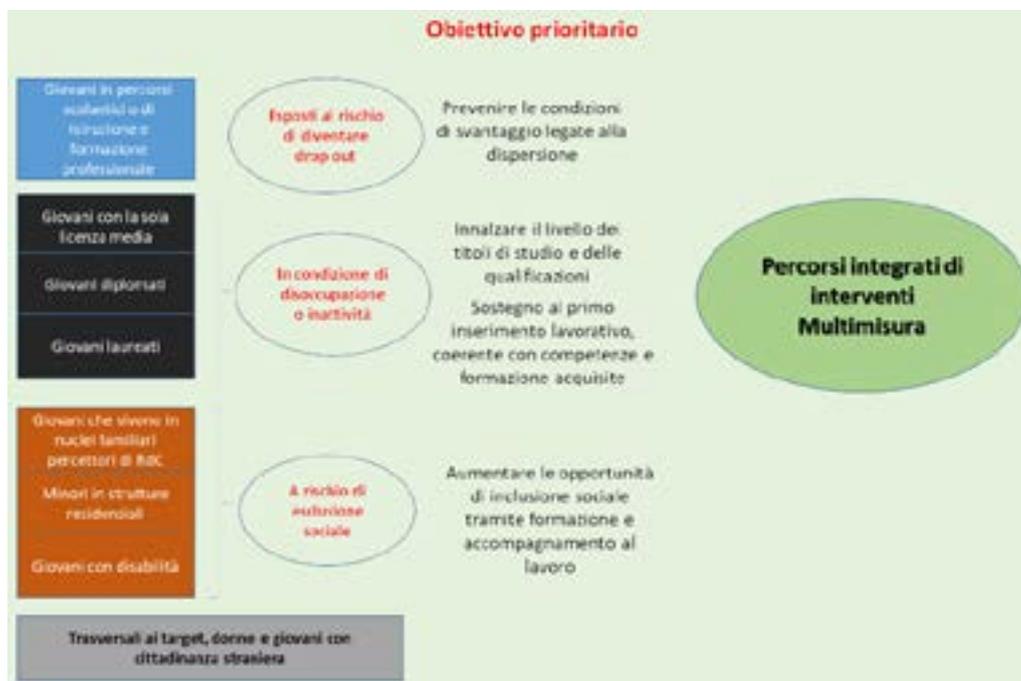
Quanto appreso fin qui evidenzia la necessità di andare verso una revisione dell'impianto di programmazione e attuazione di queste politiche pubbliche, puntando lungo due direttrici principali.

Fino a oggi le politiche giovanili, invece di essere considerate a «più dimensioni», sono state programmate e attuate tenendo conto di un mondo – «i giovani» – che viene considerato come una categoria omogenea, mentre è, al suo interno, articolato e composto da gruppi che differiscono tra loro, come si è visto anche dai principali risultati dello studio presentato. Occorre invece destrutturare la categoria, valorizzandone le specificità per finanziare tipologie di interventi che siano fondate su una presa in carico personalizzata e, quindi, differenziate in relazione alle diverse situazioni di partenza in cui si trovano: precarietà lavorativa e professionale, vulnerabilità sociale, condizioni di svantaggio legate a dispersione implicita e esplicita e a contesti di povertà, dimensione di genere e così via.

Proprio per la pluralità dei fabbisogni e dei target, occorre investire le risorse non in uno o due tipi di intervento, come si è fatto fino ad oggi con tirocini e incentivi. Gli stessi studi istituzionali hanno evidenziato, ad esempio, che il tirocinio non è strumento che funziona per tutti: non funziona per i giovani con bassi titoli di studio, maggiormente scoraggiati rispetto alla ricerca attiva di un lavoro e con minori strumenti per muoversi nel mercato del lavoro. Oppure che le agevolazioni sono inefficaci ai fini della stabilizzazione dei rapporti di lavoro, dal momento che soprattutto se riguardano i giovani che vivono in aree fragili tendono a concludersi con l'esaurirsi delle misure di decontribuzione, presentando un basso livello di resistenza sul mercato.

Occorre invece costruire percorsi integrati multi misura di media-lunga durata, che siano sostenibili nel tempo e strutturati, soprattutto se si vogliono avere effetti sulle popolazioni giovanili più fragili che ad oggi sono stati poco intercettati dagli interventi pubblici (figura 5). Percorsi che sappiano adeguatamente integrare misure di innalzamento delle competenze e eventualmente dei livelli di istruzione con interventi di accompagnamento e inserimento al lavoro, visti i livelli di dispersione implicita e esplicita presenti in Italia e tenendo conto dei pochissimi giovani che riusciamo a portare fino alla laurea.

Figura 5



In conclusione, è evidente che i temi relativi alle nuove generazioni non possono limitarsi solo a dati preoccupanti e di allarme sociale. Occorre modificare la narrativa sui giovani nel dibattito pubblico, per dar loro un'efficace centralità nelle politiche e negli interventi dei prossimi anni: non sono i giovani il problema del nostro Paese, quanto il fatto che le condizioni di contesto li releghino troppo spesso nella condizione di NEET e che le politiche pubbliche fino a oggi non siano riuscite a dare risposte adeguate per la prevenzione e il contrasto di questa condizione. In Italia, dove per effetto delle curve demografiche attuali e future i giovani sono e rimarranno pochi, serve utilizzare appieno le ingenti risorse che anche l'Europa sta mettendo a disposizione per sostenere le nuove generazioni nel loro ruolo di leva per la crescita sostenibile e inclusiva del Paese. ■

Note

- [1] Questo lavoro si inserisce nel quadro delle attività di partenariato stipulate tra CGIL e ActionAid per mettere in campo una serie di iniziative utili a promuovere politiche efficaci rivolte alle nuove generazioni. Tutti i dati sono disponibili nella seguente pubblicazione: ActionAid e CGIL (a cura di), 2022, *NEET tra disuguaglianze e divari. Alla ricerca di nuove politiche pubbliche per i giovanili*, Futura Editrice, Roma.
- [2] Sono state utilizzate come fonti principalmente i lavori dei centri di statistica ufficiali Istat e Eurostat, con particolare riguardo alla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro dell'Istat relativa all'anno 2020.
- [3] La tecnica di analisi multivariata scelta è quella dell'Analisi delle Corrispondenze Multiple – ACM su cui è stata sovrainposta una Cluster Analysis – CA. I risultati vengono riprodotti graficamente su un piano fattoriale che sintetizza i dati in due dimensioni, rappresentate dai due assi che dividono il piano. Le due dimensioni emerse sono: sull'asse orizzontale, l'esperienza di lavoro delle e dei NEET che mostra un'opposizione tra chi ha avuto esperienze di lavoro e chi no; sull'asse verticale, la condizione professionale che va dalla disoccupazione all'inattività.

“L’Italia è una Repubblica fondata sul lavoro, ma non dietro le sbarre”

di Valeria Brancato e Carlo Iovino [*]



Il lavoro è alla base della funzione rieducativa affidata alle carceri, uno dei pochi strumenti insieme all’istruzione, che favoriscono il recupero alla vita sociale dei detenuti. A tale riguardo non si può non partire dall’art. 27 comma 3 della Costituzione che nell’introdurre i principi di umanizzazione della pena e rieducazione del condannato, prevede che la limitazione della libertà non deve comunque oscurare gli altri diritti costituzionalmente riconosciuti alla persona quali anche il diritto all’istruzione ed al lavoro.

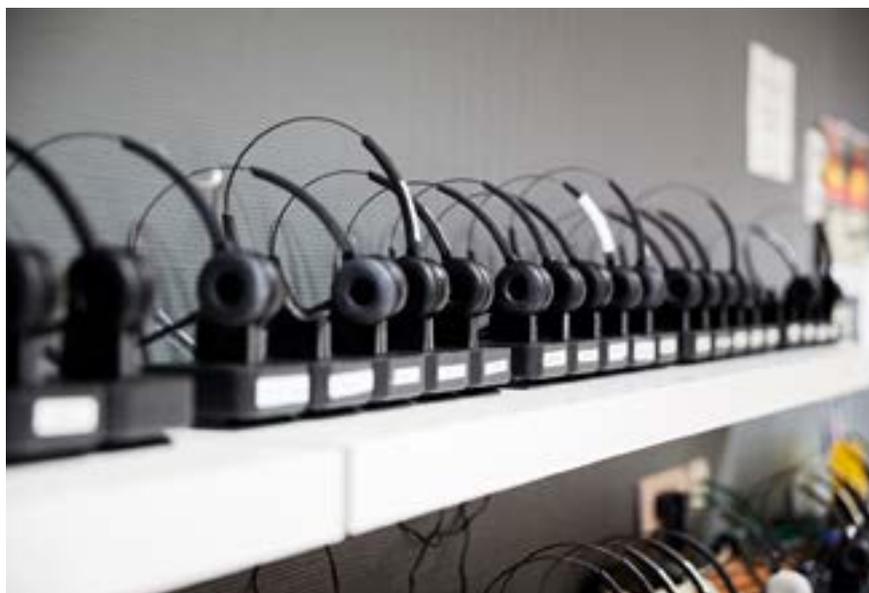
Il carcere, luogo previsto dalla Costituzione, deve garantire anche al suo interno i principi cardine della Costituzione, soprattutto gli artt. 1 e 3, laddove viene affermato che il lavoro fonda la Repubblica, ispirandola e caratterizzandola, ed esprime l’indirizzo che deve condizionare l’azione dei pubblici poteri.

Il mondo del carcere e quello della società cosiddetta “libera” non devono considerarsi mondi isolati e proprio il lavoro può rappresentare il “ponte” che li unisce, favorendo da un lato il recupero e la restituzione alla società del detenuto e dall’altro recando beneficio alla società in termini di sicurezza e risparmio.

Si è visto, infatti, che il lavoro riduce notevolmente la recidiva con un taglio che è stato calcolato addirittura dal 70 all’1%. Dunque, al di là del valore pedagogico, il lavoro in carcere rappresenta economicamente un risparmio per lo Stato italiano in quanto ogni punto di recidiva corrisponde a circa 40 milioni di Euro risparmiati.

Il presidente del Tribunale di Sorveglianza di Firenze, Marcello Bortolato, intervistato da Linkiesta diceva: «Il lavoro in carcere è un’assicurazione sul futuro. Ma oggi è visto come una concessione o un favore che si fa al detenuto. I politici non capiscono che quando la pena finisce e restituiamo alla società un detenuto a cui non abbiamo dato possibilità e a cui non abbiamo insegnato un mestiere, molto probabilmente tornerà a delinquere».

Dando uno sguardo ai numeri emerge che solo il 4 per cento dei reclusi fa un lavoro vero, con formazione e retribuzione: prima della pandemia su 60.769 detenuti ne lavoravano meno



del 30% ma di questo 30% quasi tutti erano alle dipendenze dell’Amministrazione Penitenziaria con mansioni di addetti alle pulizie, alla lavanderia e alla cucina, cuochi e manutentori, senza formazione, mansioni poco richieste dal mercato del lavoro all’esterno.

Antigone, associazione impegnata da anni nella tutela dei diritti e delle garanzie nel sistema penale e penitenziario, dopo la pandemia, ha visitato diversi istituti di pena e raccolto dati relativi alla presenza di esperienze lavorative nei percorsi di recupero dei detenuti ed attualmente, in media, solo il 33% dei detenuti è impiegato alle dipendenze dell’Amministrazione Penitenziaria e solo il 2,2% è in media impiegato alle dipendenze di altre imprese.

Nel carcere napoletano di Poggioreale, il più grande d’Italia, su una popolazione di oltre due-

mila detenuti (e talvolta fino a duemiladuecento) è emerso che lavorano solo in 280, cioè meno del 13%. Antigone sottolinea che inoltre gli istituti scelgono di far lavorare i detenuti solo per poche ore e per pochi giorni, così da poter far lavorare più persone possibile, ma ciò comporta una retribuzione molto ridotta che spesso non copre nemmeno i costi del mantenimento.

L'art 47 del D.P.R. 230/2000, Regolamento sull'Ordinamento Penitenziario, stabilisce che il lavoro svolto dai detenuti, sia all'interno che all'esterno delle carceri, può essere organizzato e gestito dalle direzioni degli istituti di pena oppure da imprese pubbliche o private e in particolare da imprese cooperative sociali anche in locali concessi in comodato dalle direzioni che diventano, a pieno titolo, locali dall'azienda che assume gli obblighi della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nonché del versamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi.

Modello per il lavoro nelle carceri è l'esperienza del carcere Due Palazzi di Padova dove lavorano circa 170 detenuti impiegati in call center delle Asl, per le società di luce e gas, per le Camere di Commercio, nella produzione di tacchi per l'alta moda e nell'assemblaggio di valigie. Particolare importanza ha poi la pasticceria Giotto, premiata dal Gambero Rosso, che produce panettoni e colombe artigianali, biscotti e torte venduti nei migliori negozi italiani.

Queste attività sono purtroppo rimesse ai direttori di carceri, e pochi sono quelli illuminati, e ad imprese di buona volontà. Manca un progetto a livello istituzionale ed il Ministero della Giustizia ha puntato per buona parte sul lavoro gratuito di pubblica utilità.

Il presidente del Tribunale di Sorveglianza di Firenze Marcello Bortolato in merito sottolinea come sia "fumo negli occhi nei confronti di un'opinione pubblica che si sente rassicurata dal vedere detenuti che puliscono la città gratis. Non si può imporre un lavoro che dovrebbe essere volontario. E soprattutto questo non è lavoro, non ha una valenza educativa per chi la fa". Lo stesso garante dei detenuti Mauro Palma aggiunge: «Manca la retribuzione, è una modalità che ci fa tornare quasi all'epoca dei lavori forzati».

Se guardiamo oltre i nostri confini, vediamo che in Francia, che pure non brilla, le carceri fanno lavorare quasi il 50 % dei detenuti. In Germania, dove la legge penitenziaria prevede l'obbligatorietà del lavoro, attualmente trovano occupazione quasi il 65% dei detenuti.

In Danimarca e Spagna è passato un modello che responsabilizza i detenuti: sono gli stessi reclusi che devono pianificare la loro settimana attraverso il lavoro anche con riferimento al sostentamento economico. Ciò ovviamente favorisce altresì l'accrescimento in termini di autostima e dignità della persona.

È lo stesso Ordinamento Penitenziario, L. 354/1975 e successive integrazioni e modifiche, che all'art. 15, prevede che il lavoro sia uno degli elementi obbligatori del trattamento rieducativo stabilendo che, salvo casi di impossibilità, al condannato è assicurata un'occupazione lavorativa che non può comportare un inasprimento della pena.



Il successivo art. 20 stabilisce poi che il lavoro non ha carattere affittivo, ma è volto proprio alla rieducazione e al reinserimento sociale del condannato, e deve essere remunerato in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato, in misura pari ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi (cfr. art. 22 cit.). L'organizzazione ed il metodo di lavoro devono riflettere «quelli del lavoro nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolarne il reinserimento sociale» (art. 20, comma 3), e nell'assegnazione al lavoro deve tenersi conto, oltre che dei carichi familiari, dell'anzianità di disoccupazione maturata durante lo stato di detenzione e delle abilità lavorative possedute

(art. 20, comma 5, lett. a). L'orario di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi vigenti, e sono garantiti i riposi, la tutela assicurativa e previdenziale (art. 20, comma 13). Inoltre possono essere svolte, per conto proprio, attività artigianali, intellettuali o artistiche (art. 20, comma 11).

Le competenze lavorative del detenuto sono tenute in considerazione, ma è l'amministrazione penitenziaria, che dispone l'assegnazione. Il detenuto può essere destinato a lavorare all'interno o all'esterno del carcere. Il lavoro all'interno è la modalità tradizionale di svolgimento dell'attività lavorativa ed il datore di lavoro potrà essere tanto l'amministrazione penitenziaria quanto imprese pubbliche o private, mentre il lavoro all'esterno, a cui tutti i detenuti possono essere assegnati, rappresenta lo strumento più idoneo a riconoscere un contenuto concreto al 3° comma dell'art. 27 Cost.

È prevista altresì la partecipazione a corsi di formazione professionale (art. 20, comma 1, e 21, comma 4-bis, o.p.), la cui possibilità conferma la centralità del lavoro, durante l'espiazione della pena, ai fini del reinserimento sociale.

La Legge 22 giugno 2000, n.193 con i successivi decreti attuativi, prevede vantaggi fiscali e contributivi per le imprese che assumono detenuti.

Le quote contributive a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori sono ridotte nella misura del 95% e trovano applicazione fin quando i lavoratori si trovano nella condizione di detenuti od internati. L'INPS, con la circolare n. 27 del 15/02/19, ha emanato le istruzioni per la frui-

zione di tali benefici contributivi. Per la determinazione dello sgravio occorre tener presente che, comunque, è sempre dovuto dal datore di lavoro il contributo dello 0,30% sulla retribuzione imponibile in favore della formazione continua ex lege n. 845/1978.

È quasi superfluo evidenziare che tali sussidi rappresentano un significativo risparmio per il datore di lavoro e un investimento sociale per la comunità.

La circolare INL n.1 del 2020 ha chiarito inoltre che è ammissibile il lavoro a domicilio per i detenuti non sussistendovi preclusioni normative, atteso che tale tipologia di lavoro risulta espressamente richiamata dall'art. 47 del citato D.P.R. 230/2000. È necessario che le attività lavorative svolte siano ontologicamente compatibili con le specificità della disciplina del lavoro a domicilio. ■

Bibliografia

EUFRAIO MASSI Estratto dal n. 16/2021 di Diritto & Pratica del Lavoro: Assunzioni incentivate di lavoratori in Cigs, over 50, detenuti e percettori di RdC.

L'INKIESTA – Rivista online del 20/05/2020.

IL RIFORMISTA – Rivista online del 22/09/2022.

[*] Funzionari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



Il sindacato europeo a difesa della sanità pubblica

di Nicoletta Grieco [*]



Il 9 dicembre a Bruxelles, in occasione del Consiglio Europeo dei Ministri della salute, delegazioni di operatori sanitari e sociosanitari di tutta Europa hanno partecipato a una manifestazione indetta da EPSU.

Il titolo della manifestazione era emblematico: “Trasforma gli applausi in azioni concrete: salari dignitosi - più personale - no alla privatizzazione”.

Sappiamo tutti che durante la pandemia, in tutta Europa, si sono moltiplicate le manifestazioni di stima verso il personale sanitario, che, con grande senso di abnegazione e costo della propria vita, ha assistito senza sosta le cittadine e i cittadini.

Ma la memoria è a corto termine nei Governi europei e, dopo gli applausi, tutti i Paesi sembrano condividere le stesse gravi problematiche, ma i Governi non sembrano comprendere l'urgente necessità di affrontare la mancanza di personale nei sistemi sanitari di tutta Europa ed il rischio che gli stessi possano collassare.

Mancanza di personale, salari bassi e scarso riconoscimento professionale; in più l'attacco delle multinazionali, che portano avanti il profitto dinanzi al benessere della cittadinanza, ai sistemi pubblici europei.

Durante la pandemia, che ha travolto per prima l'Italia, abbiamo toccato con mano quanto una strategia comune europea sia necessaria a fronteggiare le grandi crisi e quanto l'unità dei sindacati dei servizi pubblici sia fondamentale.

I servizi sanitari nazionali sono stati messi a dura prova dallo tsunami provocato dal Covid. Sulla pelle delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche delle cittadine e dei cittadini, è stata fronteggiata una situazione di emergenza eccezionale che ha fatto emergere quanto i tagli indiscriminati al pubblico, quanto le privatizzazioni dei servizi avessero deteriorato i sistemi sociosanitari. La pandemia ha mostrato in tutta la sua spietatezza che senza il pubblico si muore, che solo il pubblico può garantire cure adeguate e può salvare vite umane.

Circa un mese fa, alcuni membri della Commissione Covid – istituita dal Parlamento Europeo anche su sollecitazione di Epsu – in visita alle Regioni italiane colpite per prime dalla pandemia, hanno ricevuto nelle proprie mani una lettera delle lavoratrici e dei lavoratori della Lombardia. Citiamo testualmente

un estratto: “Regione Lombardia ha infatti cercato di gestire l'emergenza sanitaria dando una risposta solamente ospedaliera – più che raddoppiando i posti letto in terapia intensiva –, ma senza poter contare su un sistema di sanità territoriale che aveva smantellato da tempo. Gli ospedali si sono saturati presto e il sistema sanitario, dopo circa 20mila contagi, è andato in tilt. Il sistema sanitario ha fallito all'urto del virus per la mancanza della rete territoriale, con la medicina di base sempre più impoverita e abbandonata nel tempo, per seguire un modello che, negli anni, non solo ha dato sempre più spazio al privato, ma si è anche concentrato su ospedali ad alta specialità.”

Questo estratto della lettera delle lavoratrici e dei lavoratori lombardi spiega in poche righe quanto scelte sbagliate di privatizzazione, di “americanizzazione” dei sistemi sanitari – in questo caso da parte di un governo regionale – hanno influito negativamente sulla gestione del Covid, distruggendo la medicina territoriale e la prima assistenza, per centralizzare sempre di più la sanità lombarda. E hanno messo in evidenza quanto un sistema di eccellenza, perlopiù privatizzato, che si è concentrato su settori specifici tralasciandone altri, non è in grado di gestire l'emergenza, perché la pandemia non può essere gestita solo con l'ospedalizzazione, ma bisogna garantire un filtro di medicina di prossimità.

In poche parole, la lettera dichiara che il sistema, che deve essere pubblico, deve essere sostenuto, finanziato e rafforzato e non impoverito, come invece inesorabilmente è stato fatto durante gli anni dell'austerità.

L'Europa ha dimostrato, dopo la crisi del Covid, che esiste una alternativa all'austerità,

con una decisione importante che è stata quella dei Piani di Ripresa e Resilienza.

Il PNRR è certamente una sfida importante anche per la sanità, ma non si può non constatare che gli investimenti sono spesso parziali e non accompagnati da una spesa consolidata che deve concentrarsi sempre di più sul personale, per nuove assunzioni, ma anche per un salario dignitoso accompagnato dal riconoscimento della professionalità.

Alla manifestazione del 9 dicembre il sindacato europeo ha chiesto azioni comuni relativamente alla sanità e un sempre maggior coordinamento per affrontare le crisi che coinvolgono tutti gli stati membri. È il momento di prendere coscienza che i problemi dei sistemi sociosanitari sono comuni a tutti i Paesi europei: salari bassi, necessità di assunzioni e riconoscimento professionale e sociale, tutte questioni comprese nella piattaforma di Epsu.

Il sindacato europeo chiede un'Europa in cui si investa per migliorare la sanità e i servizi pubblici, a partire da nuove assunzioni, e per la qualità della sanità pubblica, una delle spine dorsali dell'Europa democratica.

La Commissione dovrebbe garantire un vero coordinamento, come avvenuto nella fase delle campagne vaccinale, per far sì che alcuni standard di servizio vengano garantiti in tutti i Paesi, nonché per fronteggiare altre future eventuali emergenze in campo sanitario. Va aumentato il coordinamento europeo tra gli Stati membri in materia di sanità e la collaborazione tra Epsu e le istituzioni europee per vigilare sui sistemi di accreditamento al pri-

vato, nonché la cooperazione tra le organizzazioni sanitarie internazionali – tra cui l'OMS Europa, l'OIL Europa, il Consiglio d'Europa e le istituzioni dell'UE – per affrontare le sfide del settore sanitario.

Va rafforzata la contrattazione collettiva e la sanità va esclusa da qualsiasi misura di austerità, perché deve essere considerata come bene primario e difesa dalla privatizzazione selvaggia.

Le lavoratrici e i lavoratori vanno tutelati contro i rischi psicosociali e le sindromi post Covid, proteggendoli da carichi di lavoro troppo intensi e riconoscendo il Covid come malattia professionale.

I sistemi sanitari nazionali sono tra le basi delle democrazie europee perché hanno valore universalistico, che elimina ogni tipo di disuguaglianza, e perché garantiscono un diritto fondamentale.

La sanità pubblica non può essere considerata un costo ma un valore, un valore che produce benessere e garantisce democrazia e va difeso, così come vanno difesi le lavoratrici ed i lavoratori che tanto hanno dato durante la pandemia sacrificando le loro vite per salvare le nostre.

A Bruxelles, per dare voce alle loro richieste, la FP CGIL è stata in piazza insieme alle altre organizzazioni sindacali europee. Gli applausi non bastano più. ■

[*] Responsabile Dipartimento Internazionale FP CGIL



Previdenza complementare: le origini e l'attualità

di Claudio Tosi [*]



Per comprendere le ragioni della partenza dei fondi Negoziati Contrattuali, tra questi Perseo Sirio, bisogna ritornare indietro nel tempo. Negli anni '90 il nostro sistema pensionistico pubblico e privato, è stato profondamente cambiato. Con la Legge Amato si è innalzata l'età per la pensione di vecchiaia e si è estesa gradualmente, fino all'intera vita lavorativa, il periodo di contribuzione valido per il calcolo della pensione.

Fino all'intervento della legge Amato l'importo della Pensione era calcolato sulle retribuzioni percepite negli ultimi anni di lavoro e si rivalutavano mediamente del 2% per ogni anno di contribuzione, determinando un tasso di sostituzione finale (rendimento pensionistico) che corrispondeva circa all'80% dell'ultima retribuzione percepita.

Esisteva anche un sistema automatico di rivalutazione delle Pensioni legato a due fattori fondamentali, il primo legato all'innalzamento dei prezzi e il secondo all'incremento dei Salari reali. Dalla legge Amato le pensioni vengono incrementate solo attraverso la verifica dell'andamento dell'inflazione. S'innalzano i requisiti minimi per ottenere la pensione sia con riguardo all'età anagrafica sia all'anzianità contributiva.

In questa fase le prime esperienze di **Previdenza Complementare** sono presenti per lo più solo nelle banche e in alcune aziende con appositi fondi pensione creati per i soli dipendenti delle aziende stesse.

La riforma Amato ha dato il via a un necessario processo di armonizzazione delle regole tra i diversi regimi previdenziali e ha di fatto determinato una riduzione del grado di copertura pensionistica rispetto all'ultimo stipendio percepito.

Da qui la necessità di introdurre una disciplina organica della previdenza complementare con l'istituzione dei fondi pensione d'adesione collettiva negoziali e aperti (**Decreto Legislativo 124/1993**).

La Successiva legge Dini e gli altri interventi Maroni, Prodi e infine la Legge Fornero, hanno ulteriormente modificato e peggiorato il raggiungimento del diritto e la misura della pensione.

Dal 1995 (**Legge 335/1995**) dal regime retributivo si è passati a quello contributivo. La differenza tra i due regimi è sostanziale:

- nel regime retributivo la pensione corrisponde a una percentuale dello stipendio del lavoratore in particolare quelle percepite nell'ultimo periodo della vita lavorativa, tendenzialmente le più favorevoli;

- nel regime contributivo, invece, l'importo della pensione dipende dall'ammontare dei contributi versati dal lavoratore nell'arco della vita lavorativa e legato al coefficiente di calcolo in continua modificazione rispetto all'aspettativa di vita verificata **ogni due anni**.

Lo spartiacque determinato in quella occasione erano i 18 anni di contributi maturati al 31 dicembre 1995 che, permettevano di mantenere il calcolo della pensione nel sistema retributivo, mentre per tutti i lavoratori sotto la soglia dei 18 anni di contributi al dicembre del 1995, la misura della pensione si doveva calcolare col sistema contributivo. **Ai neo assunti dopo il 1995 è stato applicato il regime di calcolo contributivo.**

Con l'ultima legge Fornero si è determinato un sistema d'innalzamento progressivo del diritto alla Pensione legato all'aspettativa di vita, e si è ulteriormente peggiorato il risultato della Pensione finale, modificando il calcolo retributivo nel sistema contributivo anche per tutti lavoratori che avevano più di 18 anni di contribuzione versati al dicembre del 1995.

La Pensione di vecchiaia raggiunge **il limite dei 67 anni per uomini e donne a partire dal 2019**, la Pensione anticipata, prosegue il cammino d'innalzamento continuo del diritto alla pensione con la proiezione prevista dalla Fornero fino al 2050 attraverso l'incremento dell'aspettativa di vita.

A partire dal 2019, per effetto dell'applicazione della legge 26/19 si congelano l'applicazione dei criteri dell'aspettativa di vita fino al 2026, determinando temporaneamente l'uscita a 41 e 10 mesi le Donne e 42 e 10 mesi gli uomini a pre-

scindere dall'età anagrafica ma, aggiungendo **tre mesi di finestra** per il diritto alla Pensione.

Con la Riforma "Fornero" i coefficienti, di calcolo della misura della pensione nel sistema contributivo, subiscono un ulteriore peggioramento, **e dal 2021 è prevista una verifica ogni 2 anni** sulla dinamica della speranza di vita che potrebbe comportare un'ulteriore diminuzione del Tasso di sostituzione finale.

Tali modifiche fanno sì che, nel tempo, le nuove pensioni, in rapporto all'ultima retribuzione percepita (il "tasso di sostituzione"), saranno sempre più basse rispetto a quelle degli attuali pensionati. Queste le ragioni principali per cui alla previdenza obbligatoria venne affiancata, **già a partire dagli anni '90 un secondo pilastro**: la Previdenza Complementare.

La previdenza complementare, oltre alla possibilità di ottenere una rendita integrativa della pensione obbligatoria, rappresenta un'opportunità di risparmio che ti consente di affrontare con maggiore serenità eventuali difficoltà personali e lavorative, anche agevolando l'uscita dal mercato del lavoro e la transizione verso il pensionamento.

Per ragioni di sintesi e per una migliore comprensione delle tante opportunità di adesione alla Previdenza Complementare, ho riassunto in **7 Validi motivi per aderire ai Fondi della previdenza Complementare**, dedicando un ampio spazio **ai Fondi negoziali Chiusi, attivati dalla Contrattazione nazionale nei settori Privati e solo dopo il 2004 nei servizi pubblici della scuola, nel 2012 la partenza dei Fondi Perseo e Sirio dei settori della Pubblica Amministrazione.**

L'Accordo quadro nazionale del 29 luglio 1999, intervenuto tra l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministra-

zioni) e le rappresentanze sindacali nazionali dei lavoratori, ha definito i criteri guida per istituire i Fondi pensione Perseo e Sirio che nel 2014 hanno concordato una fusione dei due Fondi.

Ecco cosa è importante sapere sui Fondi pensione nel pubblico impiego

La partecipazione è volontaria e avviene sulla base dei contratti collettivi di riferimento, nei Fondi negoziali Pubblici non si applica la regola del tacito conferimento del TFR, prevista nei Fondi negoziali del Settore del Privato (Legge 252/2005).

Dopo l'atto d'indirizzo del Governo in applicazione della legge di stabilità del 2018 che prevedeva la possibilità di aggiungere un altro tassello al completamento delle regole sulla Previdenza Complementare nel Pubblico impiego, riducendo le distanze dalle norme che si applicano per i Lavoratori dei Settori del Privato, **il 16 settembre del 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi d'intesa che regola l'adesione semi automatica con diritto di recesso (accordo sul silenzio assenso).**

L'accordo ha regolato le procedure e la tempistica per una scelta VOLONTARIA E CONSAPEVOLE per l'adesione al Fondo Complementare Perseo Sirio!

Tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione, a partire dal 1 gennaio 2019 o dopo l'accordo del 16 settembre 2021, avevano 6 mesi di tempo dalla comunicazione della propria Amministrazione, per esprimere la volontà di adesione o di non adesione al Fondo contrattuale Perseo Sirio.

È stata introdotta un'ulteriore regola per i lavoratori che non hanno espresso nessuna scelta (i cosiddetti silenti) che consente di recedere entro trenta giorni dall'iscrizione al fondo.

Nel pubblico impiego l'accordo del 1999 prevedeva una regolazione diversa dal settore privato. I dipendenti pubblici assunti a tempo indeterminato **prima del 1° gennaio 2001** con la sottoscrizione del modulo di adesione al Fondo pensione optano obbligatoriamente per il passaggio dal TFS (trattamento di fine servizio, buonuscita, indennità premio fine servizio o indennità di anzianità) al TFR (trattamento di fine rapporto).



I dipendenti pubblici a tempo determinato o assunti a tempo indeterminato **dal 1° gennaio 2001** ai quali si applica già l'istituto del TFR, non devono pertanto esercitare alcuna opzione per iscriversi volontariamente alla previdenza complementare.

Ma torniamo ai 7 vantaggi richiamati in precedenza:

1. costruirsi una **Pensione integrativa con agevolazioni fiscali**
2. ottenere il **contributo del 1%** sull'imponibile del TFR dalla propria Amministrazione ed eventualmente **quello aggiuntivo del 1,2% netto** da parte dello Stato per chi è in TFS, che si perdono se non si aderisce al fondo.
3. ottenere **vantaggi fiscali nella fase di accumulo** direttamente in busta paga, attraverso la possibile deducibilità dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro **fino a un massimo di € 5.164,00**, pertanto **pagando meno IRPEF**.
4. ottenere una **tassazione agevolata dal 12% al 20%** sui rendimenti che l'iscritto riceve dal fondo rispetto al comparto d'investimento
5. ottenere una **tassazione assolutamente agevolata in tutte le prestazioni del Fondo**, dall'anticipazione, al riscatto al ritiro dell'intero capitale e infine nella rendita pensionistica **con una tassazione massima del 23%**, ma che nella maggior parte dei casi si riduce al 15% e, nel caso di una **iscrizione al fondo con una anzianità di oltre 15 anni**, la tassazione si abbatta ulteriormente per ogni anno di **un ulteriore -0,30%**, fino alla possibilità dopo 35 anni d'iscrizione al fondo Complementare di **pagare solo il 9%**.
6. ottenere, in caso di dimissioni per il pensionamento, **la restituzione dell'intero capitale**, senza nessun obbligo alla trasformazione in rendita pensionistica, in quanto soltanto nel caso di trasformazione del proprio montante contributivo in rendita, con un valore pari o superiore alla pensione sociale (€ 6.085 circa) ciò comporterebbe una trasformazione in rendita solo per il 50%. Per raggiungere questi valori bisognerebbe accumulare in termini di capitale, oggi oltre € 140.000,00.
7. nella fase di accumulo è **sempre prevista la restituzione dell'intero capitale e del riscatto** nel momento in cui si perde il diritto



alla partecipazione al Fondo (dimissioni per diverse situazioni). Infine, **le somme del TFR** che concorrono alla costruzione del capitale della previdenza complementare **e il capitale finale viene liquidato in massimo 3 mesi**.

Da sottolineare che il TFR maturando dedicato al Fondo Complementare Perseo Sirio non viene gestito e investito dal Fondo ma rimane come quota Virtuale contabilizzato dall'INPS figurativamente e diventa reale solo alla fine dell'adesione al Fondo per dimissioni a vario titolo (Pensionamento o dimissioni volontarie).

Vediamo alcuni esempi pratici

Il Beneficio del Contributo aggiuntivo del Datore di lavoro

- aderendo al fondo Perseo Sirio si ottiene un contributo dell'1% sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR da parte del proprio datore di lavoro (esempio: su una retribuzione di € 25.000 = € 250 ogni anno).
- Per i lavoratori in TFS che aderiscono al fondo è previsto un contributo aggiuntivo dello Stato pari al 1,2% netto: su una retribuzione di € 25.000 = € 300
- A Partire dal 2018 di una più favorevole tassazione delle prestazioni, con un'aliquota che arriva fino massimo al 15%, diminuita dopo 15 anni di adesione al fondo dello 0,30 % per ogni anno, fino a poter raggiungere una tassazione del 9% dopo 35 anni di adesione.
- La possibilità di poter chiedere degli anticipi nella fase di accumulo e di decidere alla conclusione del rapporto di lavoro la liquidazione dell'intero capitale consolidato.

Doppio vantaggio: gli effetti della deduzione sull'imponibile Fiscale e Reddittuale



Giovanni è un lavoratore dipendente con un reddito annuo lordo di 27.000 euro. Versa a una forma di risparmio 1.080 euro.

La tassazione (lorda) del suo reddito, sulla base delle aliquote Irpef attualmente vigenti, è pari a 6.450 euro. Il reddito netto disponibile nell'anno è pari 19.470 euro (27.000-1.080-6.450).



Claudio è un lavoratore dipendente con lo stesso reddito annuo lordo che aderisce a una forma pensionistica complementare versando un contributo

pari al 4% del suo reddito, cioè 1.080 euro.

Claudio deduce l'importo del suo versamento dal reddito imponibile, che risulta quindi pari a 25.920 euro. La tassazione (lorda) sulla base delle aliquote Irpef attualmente vigenti è pari a 6.180 euro. Il reddito netto disponibile nell'anno è pari 19.740 euro (27.000-1.080-6.180).

Claudio aderendo alla previdenza complementare, per effetto di una tassazione favorevole, dispone di un reddito superiore di 270 euro. Inoltre Claudio potrà usufruire dei Bonus Fiscali introdotti dal 2021 in conseguenza della deducibilità di 1.080 euro dell'importo versato al fondo complementare che abbasserà l'imponibile reddituale dei 27.000 euro.



Un Esempio di come viene tassata la Pensione Complementare



Claudio è un Lavoratore Dipendente che ha partecipato ha una forma Pensionistica Complementare per 37 Anni. Al momento del pensionamento riceve una

pensione Complementare per il primo anno pari a 7.000 euro. Si ipotizza che di questi 7.000 euro, 4.900 sono la parte imputabile ai contributi versati, per i quali Claudio ha usufruito della deducibilità fiscale, mentre 2.100 sono il frutto dei rendimenti conseguiti durante gli anni di partecipazione al Fondo.



Per effetto del sistema di tassazione, viene applicata l'aliquota agevolata del 9% sulla parte della Pensione complementare corrispondente ai contributi dedotti

e cioè 4.900 euro. Claudio riceve in quell'anno una Pensione Complementare al netto delle tasse pari a 6.559 euro [7.000-(4.900x9%)].

LA SCELTA VOLONTARIA DEL LAVORATORE ALL'ADESIONE AL FONDO COMPLEMENTARE È UN'OCCASIONE DA AFFRONTARE CON PIENA CONSAPEVOLEZZA:

Sono trascorsi dieci anni dalla partenza del Fondo Complementare Perseo Sirio, i ritardi non hanno permesso ai lavoratori pubblici di aderire al fondo negoziale con le stesse regole e gli stessi vantaggi applicati ai lavoratori dei Settori Privati. L'accordo sottoscritto sul Silenzio assenso rappresenta un'opportunità di risparmio e consente di affrontare con maggiore serenità eventuali difficoltà personali e lavorative. Dobbiamo però affrontare come Istituzioni Patronali e dei Rappresentanti dei Lavoratori, il Tema di una informazione diffusa e corretta, sulla natura e i vantaggi all'adesione dei Fondi Pensione Contrattuali, per una scelta dei Lavoratori volontaria e consapevole al fine di ottenere un futuro Previdenziale Dignitoso. ■

[*] Responsabile FP CGIL Previdenza Complementare consigliere del CDA del Fondo Perseo Sirio

12 dicembre: ancora una giornata di mobilitazione dei lavoratori dell'INL e dell'ANPAL

di Claudio Palmisciano [*]



“Più diritti a chi tutela i diritti degli altri!”, con questo slogan tutte le Organizzazioni sindacali, Fp Cgil, Cisl Fp, Uilpa, Flp, Confintesa Fp, Confsal Unsa e Usb Pi, hanno proclamato lo scorso lunedì 12 dicembre una giornata di sciopero dei lavoratori dipendenti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e dalla Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), con manifestazione a Roma dinanzi al Ministero Economia e Finanze,

Oggetto della protesta è la grave situazione che si è venuta a creare a danno dei lavoratori interessati ai quali non è stata riconosciuta la perequazione dell'indennità di amministrazione con quella già attribuita al personale dipendente dal Ministero del Lavoro e di tutte le amministrazioni centrali dello Stato sulla base del relativo CCNL. Ciò, hanno ricordato i Responsabili delle OO.SS., a fronte anche delle “promesse che in legge di Bilancio sarebbe stata inserita una norma apposita” e invece “nulla è previsto nel testo inviato alle Camere”.

In buona sostanza, il mancato adeguamento dell'indennità di amministrazione, comporta che le lavoratrici ed i lavoratori dell'INL e dell'ANPAL non stanno ricevendo aumenti che vanno da 1.500 a 2.500 euro lordi annui; adeguamento economico che, come detto, ha invece riguardato tutti i dipendenti ministeriali a inizio anno. Un deficit economico pesante che, oltretutto, sta comportando un rallentamento anche sulle assunzioni dei vincitori dei concorsi per le qualifiche ispettive dato che “diversi vincitori di concorso hanno rinunciato a prendere servizio” a causa del trattamento stipendiale medio inadeguato posto in capo agli Ispettori del lavoro e a tutto il restante personale.

Alla giornata di sciopero ha aderito anche il personale di ANVUR, l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ri-

cerca, mentre al presidio al MEF hanno partecipato i lavoratori di altre Agenzie escluse dalla perequazione.

Dopo la manifestazione, i Rappresentanti delle OO.SS. hanno avuto anche un incontro con la ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Elvira Calderone, nel corso del quale la Ministra ha preso l'impegno di far presentare un emendamento – all'interno del cd. maxi-emendamento – che preveda il riconoscimento definitivo della perequazione. Tuttavia, non è stato ancora fornito un testo normativo alle OO.SS. che hanno, pertanto, mantenuto fermo lo stato di agitazione del personale.

La Rivista Lavoro@Confronto, con tutta la dirigenza della Fondazione Prof. Massimo D'Antona, segue con particolare interesse questa vertenza, oltre che per il rispetto dovuto al proprio “certificato di nascita” (ricordiamo che la Fondazione è stata costituita a seguito di un accordo stipulato fra i Rappresentanti del Ministero del Lavoro e le OOSS del Ministero stesso) ma anche perché – in considerazione dei principi fondativi fissati nel proprio statuto che la vede impegnata sullo studio e sullo sviluppo della materia del diritto del lavoro e della legislazione sociale – non può non ricordare che i lavoratori dell'INL e dell'ANPAL sono fra quelli più coinvolti nella attuazione delle leggi sul lavoro, a partire da quelle che prevedono il rispetto della normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

Seguiremo ancora con particolare attenzione questa vertenza augurando la migliore conclusione possibile della stessa e, soprattutto, evitando ulteriori inutili e dannose perdite di tempo. ■



[*] Direttore Esecutivo Fondazione Prof. Massimo D'Antona

Un nuovo patto per il Lavoro su Salute e Sicurezza

di Alessandro Mauriello [*]



Nella Grande Trasformazione del Lavoro in atto nei processi produttivi, il quadro dei macro-fenomeni non si compone soltanto dei temi transizione digitale ed ecologica, oggi fortemente discussi nei maggiori consessi europei e internazionali in ambito sindacale e manageriale, ma anche di un tema dirimente ed estremamente connesso all'organizzazione del lavoro: quello inerente Salute e Sicurezza sul Lavoro.

In questo senso, va la Piattaforma unitaria presentata a ottobre da Cgil, Cisl, e Uil per addivenire ad una "Strategia Nazionale di Prevenzione e Protezione", sulla base di un documento denominato "Patto per la Salute e per la Sicurezza sul Lavoro".

Su quanto sopra, il 13 dicembre alle ore 15 presso la Sala Conferenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro si è svolto un importante convegno, organizzato dalla Fondazione prof. Massimo D'Antona e dalla Fondazione Bruno Buozzi, dal titolo "Un Nuovo Patto per il Lavoro su Salute e Sicurezza" con relatori di rilievo come Matteo Ariano, presidente della "Fondazione prof. Massimo D'Antona onlus", Giorgio Benvenuto, presidente della "Fondazione Bruno Buozzi" e i tre segretari confederali di Cgil, Cisl e Uil con delega sulla materia, Francesca Re David, Angelo Colombini e Ivana Veronese, con la presenza del direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, prof. Bruno Giordano.

Il presidente della Fondazione D'Antona Matteo Ariano ha aperto i lavori del seminario, introducendo molteplici temi:

- la costituzione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro e la sua implementazione;
- l'auspicio di un maggior coordinamento di competenze in materia di vigilanza tra i vari soggetti coinvolti sul tema;
- un chiarimento sul ruolo delle organizzazioni sindacali, sui luoghi di coordinamento nei quali operano;
- ulteriore chiarimento sulle funzioni dell'INAIL, e sul bisogno di una maggiore capacità da parte di questo di fare progettazione e formazione per una nuova cultura della

sicurezza;

- l'urgenza di potenziamento degli organici degli Enti coinvolti, guardiamo per esempio ai Dipartimenti di prevenzione delle Asl o allo stesso Ispettorato;
- l'introduzione nelle scuole superiori di Salute e Sicurezza come materia di studio.

Dopo l'articolata introduzione del presidente Ariano, è intervenuta la segretaria Uil nazionale Ivana Veronese, mettendo sul tavolo questioni specifiche della piattaforma unitaria:

"In prima istanza condivido molti dei contenuti esposti dal presidente Ariano, e in questo percorso dovremmo, con una spinta forte, vara-

re investimenti per una programmazione pluriennale attraverso il Pnrr e i fondi europei”. Veronese ha poi avanzato una serie di proposte: “Agire sull’operatività degli organismi nazionali competenti alla SSL, sull’addestramento e sulla formazione degli operatori coinvolti, sul potenziamento in termini di azione e perimetro delle figure degli RLS e dell’RLST, con un uso più efficace dell’Anagrafe di questi ultimi presso gli uffici dell’INAIL, rafforzare la contrattazione come strumento fondamentale per declinare le misure di prevenzione protezione nel contesto lavorativo”.

All’interno del dibattito il direttore dell’INL, il prof. Bruno Giordano, un passato da magistrato anti-caporalato, si è soffermato sulla complessità dei modelli organizzativi, oltre che sugli aspetti normativo/procedurali: “Anche io ringrazio le Fondazioni e gli intervenuti di oggi. La fotografia del mondo produttivo e del mondo del lavoro in termini di numeri sul fenomeno è alquanto preoccupante per le morti, per le malattie professionali, per gli infortuni, per i numeri ancora altissimi ma anche per il deficit strutturale di cultura civica sul tema salute e sicurezza, con una imperante illegalità diffusa nel mondo delle aziende e nel sommerso che sfugge.

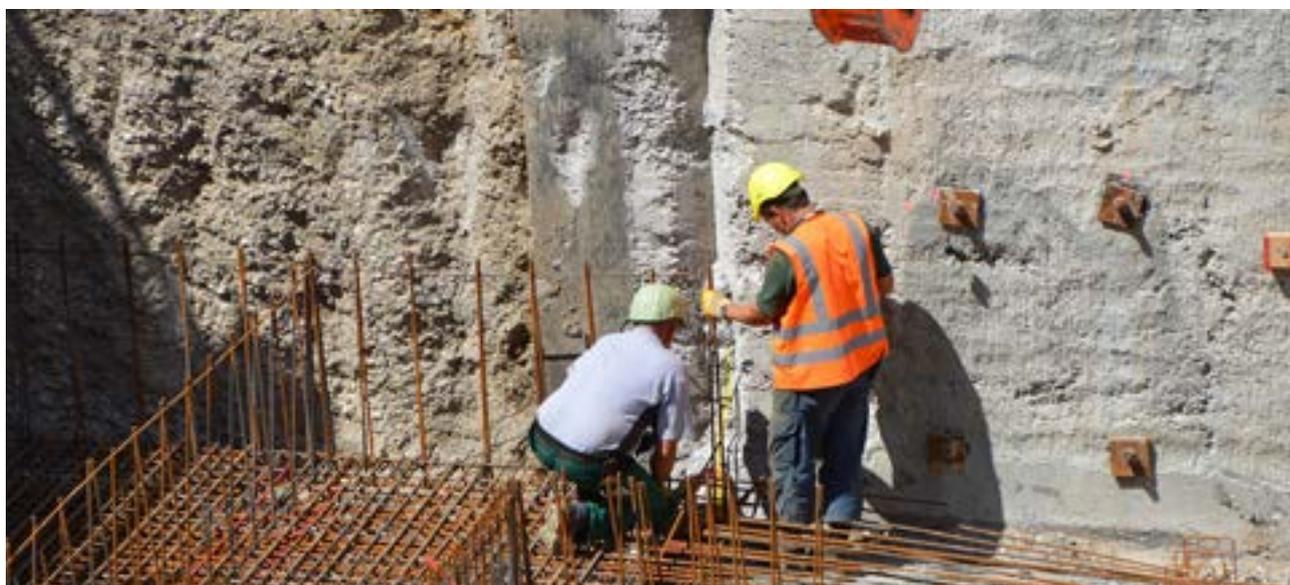
Dobbiamo, oltre che fare una azione repressiva, innovare su una nuova cultura della legalità e della sicurezza, che deve andare oltre i posti di lavoro ma entrare nelle scuole che ospitano i lavoratori e gli imprenditori di domani, contrastando il costo sociale dell’illegalità. Il cambio di paradigma richiamato pocanzi sta già avvenendo, poiché il legislatore ha modificato l’articolo 41 della nostra Carta.

Poi vi possono essere strumenti come la costituzione di una Procura Nazionale inerenti i reati sul lavoro, il cambiamento portato dal Decreto 146 sulle competenze dell’Ispettorato”.

In seguito, è intervenuta la segretaria Cgil nazionale Francesca Re David, sulla necessità di un “cambio di paradigma” rispetto al tema Salute e Sicurezza sul Lavoro, con un reale sostegno alla contrattazione e alla formazione in materia di prevenzione: “Ringrazio gli organizzatori e chi ci ospita. Iniziamo con il superare le condizioni di precarietà, di appalto e subappalto che creano una oggettiva subalternità nei lavoratori. È necessaria la stabilità e insieme valorizzare ulteriormente il ruolo dei delegati e degli RLS, per esempio non reintroducendo i voucher e dare obbligo di una “patent box” alle imprese operanti nella pubblica amministra-



zione e nel mondo degli appalti. Il tema Salute e Sicurezza sul Lavoro deve divenire opportunità per i nostri lavoratori di co-progettazione, di miglioramento delle condizioni dei luoghi di lavoro, insomma un nuovo protagonismo nell’organizzazione del lavoro, nelle piattafor-





me produttive, e di allargamento dei diritti, guardando alle vecchie forme e alle nuove di disuguaglianze sui posti di lavoro, dal metalmeccanico ai servizi fino ad arrivare ai *rider*.”

Per la parte sindacale ha concluso il segretario Cisl nazionale Angelo Colombini, che muove dalla prospettiva di un “nuovo modello di sviluppo”, esplicando la piattaforma: “Noi come attori del sistema, dobbiamo fare la nostra parte e insistere con le aziende che fare investimenti sostenibili e sulla salute delle persone è conveniente in termini di assetto sociale, ma anche di impatto economico. Investire sulla formazione, per esempio tecnica come ITS nelle filiere industriali innovative, fa crescere il Paese e il sistema economico sociale, lo dico con cognizione di causa poiché vengo da quel mondo, avendo diretto alcune categorie fortemente sensibili a queste questioni. Il tema delle competenze è estremamente centrale per le PMI, che sovente non hanno le *skill* per gestire i processi connessi all’innovazione industriale, e alla sicurezza del lavoro”.

A fine lavori l’intervento del presidente della Fondazione Bruno Buozzi, Giorgio Benvenuto, dirigente sindacale italiano ed europeo di lungo corso, inoltre *Civil Servant* del Paese per molti anni, con una lucida analisi sull’attuale momento politico sindacale: “Ringrazio in prima istanza il direttore Bruno Giordano, i tre Segretari qui con noi, il presidente Ariano per

aver insistito a questa discussione. Con la piattaforma unitaria, il Sindacato ritorna a essere un attore dialogante con la parte politica, per richiedere le riforme necessarie al paese non solo sul tema salute e sicurezza, ma su cuneo fiscale, sviluppo economico, politiche *antidumping*, tassazione.

Il lavoro deve ritornare al centro dell’Agenda politica, contro la finanziarizzazione dell’economia, contro la frammentazione del mondo del lavoro, e contro lo svilimento del “Valore Lavoro”.

Va ridiscusso il ruolo dell’INAIL, gli stanziamenti per i progetti inerenti alla sua *mission*, come il ruolo di indirizzo del Sindacato. Ma è possibile – ha concluso Benvenuto – non spendere circa 34 miliardi di euro per le proprie attività?”.

I driver organizzativi e tecnologici dipingono un quadro di discontinuità teorica sul mondo del lavoro, trasformando i processi produttivi delle imprese industriali e rendendo necessari “resilienza e partecipazione cognitiva” (L. Tronti) per i nuovi lavoratori, in termini di creatività/azione, anche sull’intervento organizzativo in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. ■

[*] Ricercatore in storia sindacale e sociologia del lavoro presso la Fondazione Bruno Buozzi

Gli alberi per la sicurezza sul lavoro

Un'iniziativa della Fondazione dell'ANMIL "Sosteniamoli subito"

a cura dell'ANMIL [*]



Dopo il successo riscontrato lo scorso anno dall'iniziativa "Un albero per la sicurezza", tesa a sensibilizzare contro gli infortuni sul lavoro, anche quest'anno è stata riproposta,

L'iniziativa, nata dalla creatività dell'artista Francesco Sbolzani, che ha donato l'idea alla Fondazione ANMIL "Sosteniamoli subito" ha raccolto la disponibilità di oltre cinquanta Amministrazioni Comunali che hanno messo a disposizione le piazze per allestire gli alberi. Per la loro realizzazione saranno partner dell'iniziativa l'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) e Azione Cattolica il cui contributo sarà determinante in maniera specifica per il reperimento dei caschi e dei materiali per il loro allestimento.

"Siamo orgogliosi di poter contribuire a ricordare quanto sia importante la salute dei lavoratori, ma anche delle loro famiglie che soffrono per incidenti e malattie professionali, quando non si tratta addirittura di congiunti che perdono la vita per il lavoro – dichiara Francesco Costantino, Presidente della Fondazione ANMIL 'Sosteniamoli subito' – e questi alberi allestiti in tutte le regioni d'Italia, rappresentano un'opportunità per richiamare l'attenzione su quei lavoratori invisibili: quelli nelle fabbriche, nei campi, nei cantieri o che sono solo algoritmi su piattaforme".

Secondo gli ultimi Open Data INAIL, nei primi nove mesi del 2022 in Italia sono stati denunciati 536.002 infortuni sul lavoro, con un incremento del 35,2% se comparati alle denunce dell'anno precedente.

"Sono grato al Maestro Sbolzani e alle Amministrazioni Comunali che hanno voluto significare con questi alberi la necessità di mettere al primo posto un impegno corale affinché i numeri del fenomeno infortunistico e delle 'dimenticate' malattie professionali, non siano ignorati – continua



Denunce infortuni e malattie professionali

Dati Nazionali

(Fonte: elaborazione ANMIL su dati INAIL)

Confronto gennaio-ottobre 2021 / gennaio ottobre 2022

| INFORTUNI TOTALI DENUNCIATI | | | |
|-----------------------------|---------|---------|----------------------|
| TERRITORIO | 2021 | 2022 | Variazione 2022/2021 |
| ITALIA | 448.110 | 595.569 | 32,9% |
| Abruzzo | 9.425 | 13.676 | 45,1% |
| Basilicata | 3.334 | 3.665 | 9,9% |
| Calabria | 6.322 | 8.614 | 36,3% |
| Campania | 15.656 | 28.852 | 84,3% |
| E. Romagna | 60.438 | 68.822 | 13,9% |
| Friuli V.G. | 12.930 | 14.261 | 10,3% |
| Lazio | 29.550 | 46.070 | 55,9% |
| Liguria | 15.138 | 24.096 | 59,2% |
| Lombardia | 82.225 | 111.819 | 36,0% |
| Marche | 13.462 | 16.013 | 18,9% |
| Molise | 1.365 | 2.070 | 51,6% |
| Piemonte | 32.509 | 45.556 | 40,1% |
| Puglia | 19.909 | 24.975 | 25,4% |
| Sardegna | 9.374 | 12.302 | 31,2% |
| Sicilia | 19.264 | 28.277 | 46,8% |
| Toscana | 35.140 | 45.076 | 28,3% |
| Trentino A. A. | 17.681 | 19.509 | 10,3% |
| Umbria | 7.257 | 8.950 | 23,3% |
| Valle d'Aosta | 1.000 | 1.379 | 37,9% |
| Veneto | 56.131 | 71.587 | 27,5% |

| INFORTUNI MORTALI DENUNCIATI | | | |
|------------------------------|-------|------|----------------------|
| TERRITORIO | 2021 | 2022 | Variazione 2022/2021 |
| ITALIA | 1.017 | 909 | -10,6% |
| Abruzzo | 36 | 17 | -52,8% |
| Basilicata | 14 | 8 | -42,9% |
| Calabria | 16 | 29 | 81,3% |
| Campania | 107 | 78 | -27,1% |
| E. Romagna | 90 | 72 | -20,0% |
| Friuli V.G. | 21 | 7 | -66,7% |
| Lazio | 96 | 78 | -18,8% |
| Liguria | 23 | 16 | -30,4% |
| Lombardia | 140 | 148 | 5,7% |
| Marche | 27 | 29 | 7,4% |
| Molise | 16 | 5 | -68,8% |
| Piemonte | 88 | 77 | -12,5% |
| Puglia | 82 | 64 | -22,0% |
| Sardegna | 19 | 20 | 5,3% |
| Sicilia | 51 | 52 | 2,0% |
| Toscana | 52 | 60 | 15,4% |
| Trentino A. A. | 26 | 30 | 15,4% |
| Umbria | 21 | 19 | -9,5% |
| Valle d'Aosta | 3 | 7 | 133,3% |
| Veneto | 89 | 93 | 4,5% |

| MALATTIE PROFESSIONALI DENUNCIATE | | | |
|-----------------------------------|--------|--------|----------------------|
| TERRITORIO | 2021 | 2022 | Variazione 2022/2021 |
| ITALIA | 45.395 | 50.013 | 10,2% |
| Abruzzo | 2.854 | 3.245 | 13,7% |
| Basilicata | 486 | 569 | 17,1% |
| Calabria | 1.622 | 1.752 | 8,0% |
| Campania | 2.077 | 2.113 | 1,7% |
| E. Romagna | 4.563 | 4.666 | 2,3% |
| Friuli V.G. | 1.434 | 1.460 | 1,8% |
| Lazio | 3.098 | 3.500 | 13,0% |
| Liguria | 718 | 847 | 18,0% |
| Lombardia | 2.346 | 2.662 | 13,5% |
| Marche | 5.231 | 4.919 | -6,0% |
| Molise | 175 | 245 | 40,0% |
| Piemonte | 1.118 | 1.081 | -3,3% |
| Puglia | 3.404 | 3.995 | 17,4% |
| Sardegna | 3.302 | 4.227 | 28,0% |
| Sicilia | 926 | 1.092 | 17,9% |
| Toscana | 6.852 | 7.615 | 11,1% |
| Trentino A. A. | 421 | 334 | -20,7% |
| Umbria | 1.902 | 2.463 | 29,5% |
| Valle d'Aosta | 37 | 48 | 29,7% |
| Veneto | 2.829 | 3.180 | 12,4% |

il Presidente Costantino – e ringrazio coloro che operano all'interno dell'ANCE, che rappresenta uno dei settori più a rischio infortuni, con l'auspicio di riuscire a catturare l'attenzione di tutti i cittadini che si fermeranno a riflettere davanti ai nostri Alberi per la sicurezza”.

“L'allestimento di questi alberi – spiega il Presidente dell'ANMIL Zoello Forni – è stato possibile grazie all'impegno di chi si è ritrovato vittima del lavoro e svolge nell'Associazione nazionale fra lavoratori mutilati ed invalidi del lavoro un volontariato attivo a sostegno di famiglie che spesso non sanno cosa fare davanti ad un dramma che non avrebbero voluto conoscere, offrendo vicinanza e supporto concreto per affrontare il futuro, organizzando iniziative

come questa, sensibilizzando le istituzioni di tutti i territori ma anche mettendo a disposizione le proprie storie incontrando studenti e lavoratori nelle scuole o nelle aziende”.

L'opera di Sbolzani è composta da una figura di albero di Natale che prende forma da caschi antinfortunistici montati su una tipica intelaiatura da cantiere, ma ogni albero sarà allestito preservando una propria originalità e diventando un'opera unica e autentica che mira però ad accomunare l'obiettivo di contrastare il lavoro senza sicurezza. ■

[*] Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro

Un Natale di altri tempi

di Fadila

Mi piacerebbe che questo racconto servisse a suscitare ricordi felici nelle persone della mia generazione e fosse d'insegnamento per quelli delle generazioni successive. Noi bambini negli anni quaranta cominciamo ad annusare l'aria delle festività natalizie con grande anticipo. In un periodo in cui la fame era compagna di strada per la grande massa degli italiani, salvo pochi fortunati, preannunciavano pranzi sontuosi in almeno tre dei quindici giorni di vacanza. Un pezzo di carne era il nostro desiderio, poiché raramente nella normalità quotidiana era apparecchiata a tavola. E poi i dolci fatti in casa dalle mamme, disponibili a colazione per tutte le mattine dei giorni di vacanza. Ma non era solo il cibo a renderci felici. Era l'atmosfera unica che trasformava l'umanità che ci circondava. I volti e gli sguardi della gente sembravano meno tristi del consueto; era una breve pausa che assopiva il timore per il futuro. E il presepe col suo incanto ne rappresentava l'essenza.

Era quello il periodo, dopo una guerra carica di lutti e sofferenze, in cui nel nostro Paese la maggior parte degli esseri umani portava avanti la propria vita stentatamente col lavoro nei campi e con mestieri che a malapena davano lo stretto necessario per tirare avanti. Né dopo il duro lavoro di un'intera giornata c'erano elementi di distrazione per alleviare la fatica. Si andava a letto presto la sera perché non c'era la televisione e gli apparecchi radio erano ancora una rarità; giornali e libri, poi, erano appannaggio di un ristretto numero di persone per l'ancora diffuso analfabetismo e per la scarsa disponibilità di risorse destinate ai bisogni primari. Le difficoltà erano strettamente legate all'entità del nucleo familiare. Mediamente le famiglie, soprattutto nel mondo contadino che era maggioritario, avevano un numero di figli, non sempre voluti, elevato. Un risultato dei condivisi precetti religiosi e del mancato utilizzo di mezzi contraccettivi. Così la gestione spesso diventava un incubo, soprattutto per le donne considerate a volte meno importanti degli animali da soma e comunque l'ultima ruota del carro.

L'inizio aveva qualcosa di desiderato con impazienza da entrambi i componenti la coppia cui la religione e la morale con i loro tabù escludevano la possibilità di relazioni intime prima del matrimonio. I figli maschi erano i benvenuti, le femmine suscitavano invece preoccupazione perché era condivisa l'idea che avessero un costo senza ritorno.



La vita per i più era breve, minacciata dai tanti pericoli legati ai periodici eventi bellici, alla cattiva alimentazione, alla mancanza d'igiene, alle epidemie e alle malattie i cui rimedi sanitari erano inadeguati e inefficaci, salvo quelli costosi limitati a una ristretta cerchia di benestanti, perché all'epoca la medicina non era gratuita e non c'era nulla che somigliasse al nostro pur criticato e criticabile servizio sanitario nazionale.

La stessa religiosità, in quei tempi molto diffusa, era umiliata perché infarcita di ritualità create non per spiegarne anche agli umili i principi ma per intimorire e rendere succube la massa alle gerarchie del potere.

In questa realtà così difficile la festività rappresentava una pausa per attutire le pene e mettere momentaneamente da parte le preoccupazioni per l'avvenire; quelle natalizie per la loro durata davano un respiro più ampio a questa necessità. Chi appartiene alla mia generazione può ricordare quei tempi con gioia perché nonostante tutte le difficoltà aveva il bene supremo della gioventù che è in grado di nascondere le brutture della realtà per farla

apparire piacevole. A quelli delle generazioni successive che sono vissuti nella società del benessere, spero che possa servire da stimolo per superare l'attuale periodo tra i più difficili della nostra storia in cui, tuttavia, anche lo standard della povertà si è elevato rispetto al passato. ■

