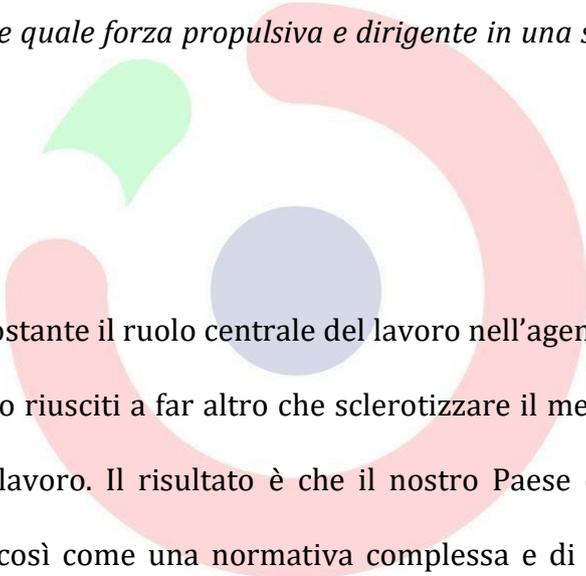


IL LAVORO DIPENDENTE

Nella nostra visione progressista, consideriamo il lavoro quale elemento fondante e unificante di una società in quanto – per utilizzare le parole del Presidente della Commissione per la Costituzione Meuccio Ruini che accompagna il Progetto di Costituzione della Repubblica italiana – il lavoro *«si pone quale forza propulsiva e dirigente in una società che tende ad essere di liberi ed eguali»*.



Negli ultimi 25 anni, nonostante il ruolo centrale del lavoro nell'agenda politica e istituzionale, i diversi governi non sono riusciti a far altro che sclerotizzare il mercato del lavoro e l'intero sistema di politiche del lavoro. Il risultato è che il nostro Paese è soggetto ad un sistema fortemente disorganico, così come una normativa complessa e di difficile interpretazione e orientamento sia per i lavoratori e lavoratrici che per le imprese. La conseguenza di tutto ciò è una complessità normativa che causa scarsa conoscenza e quindi una inefficiente tutela per i lavoratori, soprattutto non sindacalizzati.

Pensiamo che sia giunta l'ora di ripensare seriamente le politiche del lavoro, senza slogan e demagogia elettorale. Il nostro intento è quello di ripartire dal disegno costituente, traendone una profonda opera di ricostruzione del sistema-lavoro del nostro paese. A tal scopo riteniamo indispensabile ripartire dalla persona, che in quanto tale ha diritto a condurre una vita degna, libera ed equa. La lotta alla precarietà è una decisione improrogabile. Ciò non vuol dire lotta alla

flessibilità: il nostro intento è normalizzarla, dando certezze ai lavoratori e lavoratrici per permettergli di progettare il proprio futuro con serenità, e dando sufficienti garanzie alle imprese sulle modalità di gestione delle proprie risorse umane. Le riforme intraprese dai Governi della Repubblica susseguitosi fino ad oggi sono accumulate dall'aver per lo più considerato le sole esigenze dell'impresa, a scapito della condizione sociale ed economica del lavoratore.

Insieme ai mutamenti in atto a livello globale sul fronte della produzione, l'estrema e scomposta flessibilità perseguita ha saputo solo mortificare i lavoratori e lavoratrici e impedirne il pieno sviluppo umano.

Le politiche del lavoro adottate nell'ultimo decennio, in particolare la riforma Fornero e il Jobs Act, sono basate sul modello danese della *flexicurity*. Tuttavia, nelle modalità con cui è stato importato, un'importante componente è andata perduta. La flessibilità del mercato del lavoro, sia in entrata che in uscita, andrebbe coadiuvata da una adeguata e continua protezione sociale¹. Si è pensato che la risposta alla crisi del lavoro fosse la liberalizzazione dei licenziamenti e si è pensato ad aumentare la flessibilità in entrata con misure che incoraggiano la precarietà come l'abolizione delle causali, le collaborazioni, i tirocini e i contratti a chiamata fino a tollerare il finto apprendistato e le finte partite IVA. Questo processo era già iniziato decenni fa con la Legge Biagi, che aveva aumentato l'utilizzo di appalti e cessione di rami d'azienda allo scopo di dimezzare il costo del lavoro, rendendo di fatto lavoratori e lavoratrici più ricattabili.

La modifica del art. 4 dello Statuto dei lavoratori relativo al controllo a distanza ha introdotto nelle aziende strumenti che con il pretesto di "migliorare il ciclo di lavorazione" controllano

¹ Gualmini E., Rizza R., *Le politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2013

Sempre più il lavoratore. In alcuni settori l'uso del digitale, in mancanza del diritto alla disconnessione, rende lavoratori e lavoratrici reperibili e controllati attraverso pc, tablet e cellulari ventiquattr'ore su ventiquattro.

La situazione venutasi a creare è quella di un grave squilibrio tra diritti e doveri dei lavoratori. Il lavoratore ha perso in termini di potere contrattuale, costringendolo ad accettare salari molto bassi e condizioni contrattuali mortificanti. Secondo i dati diffusi dal Sole 24 Ore, «i contratti a tempo determinato hanno raggiunto una diffusione senza precedenti nel mercato del lavoro italiano, tanto da arrivare a coinvolgere poco meno di tre milioni di dipendenti.

L'aumento principale, mostrano i dati dell'agenzia europea di statistica, riguarda i contratti di durata breve – che scadono o si rinnovano in meno di sei mesi »².

Questi dati dimostrano con estrema chiarezza come l'attuale regolamentazione del mercato del lavoro in entrata necessiti di essere ripensata, in modo tale da permettere al lavoro di tornare ad essere una istituzione capace di provvedere al benessere della popolazione.

Occorre prima di tutto dare organicità e chiarezza alla normativa sul lavoro, troppo

frammentata e settorializzata.

Nel farlo occorre ripensare al lavoro come ad un flusso non più ordinato ma discontinuo, cercando di riadattare gli strumenti e gli istituti vigenti ai rischi che il nuovo mercato del lavoro presenta.

² Mancino D., *Dossier lavoro: tre milioni di contratti a tempo determinato. I dati da cui partire*, Il Sole 24 Ore, giugno 2018 in <http://www.infodata.ilsole24ore.com/2018/06/04/tre-milioni-contratti-tempo-determinato-italiaconfronto-leuropa/>

Proposte

Più nel dettaglio è opportuno:

- 1) ridefinire il meccanismo di ingresso di un lavoratore o di un neo-lavoratore in una realtà organizzativa e/o in più in generale nella realtà lavorativa. A tal proposito, l'alternanza scuola-lavoro, i tirocini curriculari e formativi e il praticantato professionale sono tre esempi di rapporti di lavoro con finalità formative ognuno dei quali nati con precise finalità:

- l'alternanza scuola-lavoro, introdotto con la legge 107/2015 (la c.d. Buona Scuola")

è finalizzata a far acquisire agli studenti, tramite esperienze umane e lavorative, conoscenze e competenze per il futuro professionale. Crediamo, tuttavia, che tale strumento vada

perfezionato pensando in contesti formativi professionali la finalizzazione

dell'esperienza lavorativa;

I tirocini curriculari e formativi consentono di mettere in pratica le conoscenze

acquisite negli anni di studio, acquisirne di nuovi e soprattutto dotarsi delle competenze e delle abilità necessarie per inserirsi nel settore prescelto. Queste forme di rapporto di lavoro si prestano spesso ad usi e forme differenti dalla funzione originaria. L'alto costo del lavoro caratterizzante i contratti a tempo determinato e indeterminato porta ad utilizzare fittiziamente i tirocini per usufruire di manodopera qualificata a costo zero o

a costi bassissimi. Considerando che la disciplina dei tirocini e di altri contratti a causa

mista formazione-lavoro sono regionalizzati, il nostro intento è quello di dotare l'ordinamento di una disciplina quadro agile, con un regime di rimborso spese fisso non inferiore alla soglia della povertà, previsione del supplemento in caso di straordinari, potenziamento del piano formativo individuale;

- Il praticantato professionale, è un'attività che consente di ottenere una formazione lavorativa pratica e necessaria per l'abilitazione di alcune professioni. Tutt'oggi, questa forma di attività formativa e lavorativa è priva di adeguata disciplina. A tal riguardo l'introduzione di un contratto ad hoc, che copra il periodo di praticantato, con un preciso monte ore e un compenso orario predefinito, tutelerebbe e darebbe la giusta e meritata dignità ai giovani praticanti.
- 2) Ripensare, alla luce dei nuovi lavori, cosa è lavoro subordinato e cosa non lo è, ridefinendo e razionalizzando le tipologie contrattuali. Siamo favorevoli all'abolizione dei voucher, perché pensiamo che questa tipologia contrattuale possa essere sostituita da quelle già esistenti come il contratto a chiamata. Sosteniamo convintamente le rivendicazioni delle nuove categorie di lavoratori e lavoratrici, come i riders, e riteniamo in tal senso necessaria una disciplina nazionale ad hoc che stabilisca l'obbligo di un'assicurazione contro gli incidenti, un monte ore fisso settimanale e un compenso minimo orario non inferiore a 10 euro lordi;
 - 3) Incentivare nelle medie e grandi realtà aziendali la partecipazione agli utili da parte dei lavoratori;
 - 4) Contrastare i part-time involontari, il lavoro nero, il caporalato, e le finte cooperative;

- 5) Incentivare l'utilizzo dei contratti standard quali apprendistato, contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato attraverso un ridisegno profondo del sistema fiscale in modo da alleggerire il costo del lavoro;
- 6) Abolire la Legge Biagi e di tutta la normativa che permette l'esternalizzazione di rami;
- 7) Rivendicare aumenti omogenei nella stipula dei contratti nazionali, senza i vincoli dell'inflazione;
- 8) Contrastare ogni forma di salario di ingresso;

9) Introdurre a livello nazionale e per ogni settore economico un salario minimo legale rapportato al salario adeguamento ai prezzi ad un minimo sotto il quale non possa andare nessun salario, in

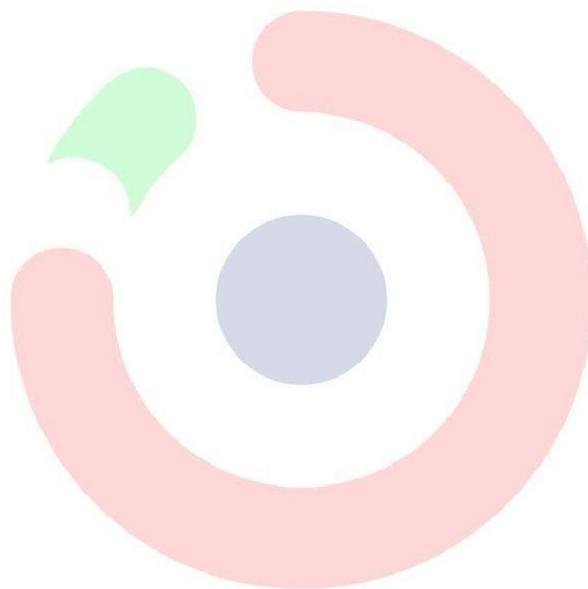
nessuna categoria, presente in ogni contratto sulla base di una specifica disposizione di legge;

10) Contrastare le deroghe contrattuali e abrogare l'art.8 della legge Sacconi;

11) Prevedere una legislazione sul lavoro che cancelli i subappalti, in modo da garantire uguali condizioni per lo stesso lavoro;

12) vincolare la libertà di licenziamento prevedendo il coinvolgimento dei lavoratori e lavoratrici attraverso la costituzione di un apposito consiglio dei lavoratori.

Siamo consapevoli dell'onerosità delle proposte in termini di impegno umano e politico e in termini economici e finanziari, ma crediamo fermamente che il percorso di ricostruzione del nostro Paese non possa passare che dalla attuale e irrisolta questione sociale che se radicalizzata da forze politiche estreme potrebbe mettere a serio rischio la stessa nostra democrazia.



IL LAVORO E L'INDUSTRIA 4.0

La situazione attuale

Industria 4.0 definisce un fenomeno di vasta portata e dagli effetti pressoché universali.

Come le rivoluzioni industriali che l'hanno preceduta, l'innovazione che caratterizzerà l'industria italiana e globale nei prossimi decenni avrà profonde conseguenze per il mercato del lavoro. Come con l'automazione che ha caratterizzato gli ultimi decenni del secolo scorso, questo fenomeno causerà a una totale ridefinizione dei concetti di produttività ed efficienza, grazie all'implementazione di sistemi digitali quali cognitive computing, Internet of Things e altri sistemi cosiddetti «ciberfisici» (Jasperneite, s.d.).

Due dati vanno considerati per quello che concerne il mercato del lavoro. Prima di tutto, l'Italia si trova a dover affrontare una profonda asimmetria per quanto riguardano la domanda e l'offerta delle competenze necessarie. Nonostante la grande richiesta di lavoratori e lavoratrici nei settori digitali e ad alta tecnologia («Industria 4.0, Istat: 750mila occupati in Ict nel 2016, +4,9% in un anno - Il Sole 24 ORE», s.d.), vi sono oggi pochi con le competenze necessarie per poter approfittare di queste occasioni. Ciò condanna intere fasce di popolazione alla disoccupazione e settori strategici ad una capacità operativa ridotta. Su questo fronte l'Italia rischia di rimanere indietro di parecchi anni rispetto ad altri paesi europei, per non parlare di economie più digitalizzate a livello mondiale.

In secondo luogo, la rivoluzione digitale è stata spesso associata con le capacità di innovazione di pochi geni solitari. Il mito dell'imprenditore nel garage della Silicon Valley e dell'azione solitaria ha spinto la politica a inseguire il sogno di un rilancio economico all'insegna delle start-up e di piccole imprese di alta qualità. Tuttavia, queste visioni semplicistiche sottovalutano il bisogno di infrastrutture adatte affinché un'idea promettente

sbocci in una realtà aziendale di successo, così come i rischi inerenti ad una visione del valore che esclude le migliaia di ricercatori, scienziati e tecnici – in poche parole, lavoratori e lavoratrici lavoratrici – che determinano il successo di tali iniziative.

Le politiche da attuare

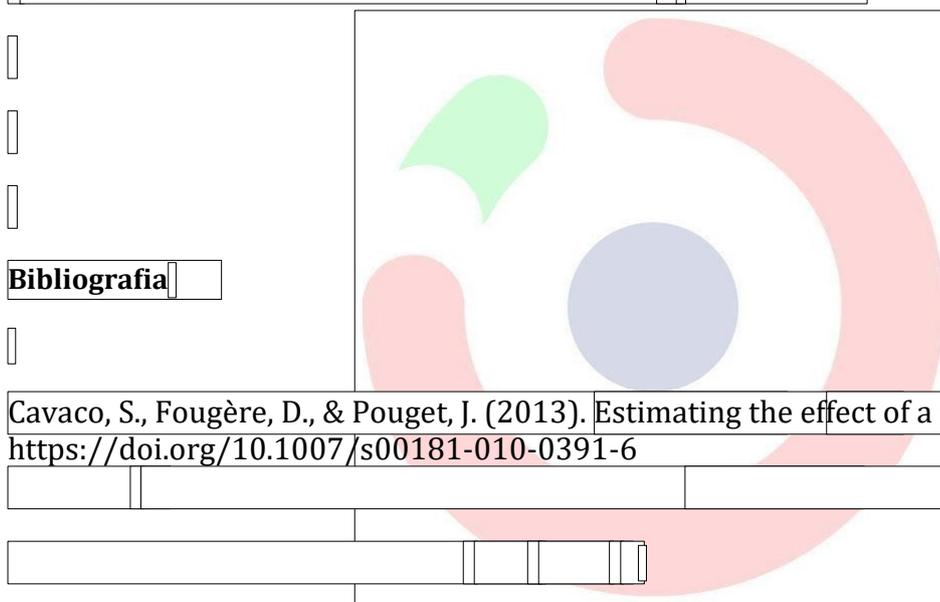
Ad oggi, l'Italia non è preparata né nell'ottica di un cambio di paradigma economico, né per quanto riguarda i suoi effetti. Il piano nazionale Impresa 4.0 del MISE opera seguendo i principi di «operare in una logica di neutralità tecnologica, intervenire con azioni orizzontali e non verticali o settoriali, agire su fattori abilitanti». Per quanto adeguati a un piano di stimoli fiscali, questi punti sono contestabili in quanto presuppongono una passività da parte dello stato inaccettabile alla luce dell'attuale situazione. Non possiamo discutere di credito fiscale o riduzioni d'imposta quando la formazione di una forza lavoro competente dovrebbe essere l'obiettivo numero uno. L'accantonamento dei travagliati Competence Center («Industria 4.0», 2018), che già all'origine sembravano destinati a diventare l'ennesimo castello di carte burocratico, **dev'essere l'occasione per rilanciare una pianificazione di lunga durata e a**

360 gradi che coinvolga le parti sociali e attori industriali, così come rappresentanze delle PMI. L'approccio *bottom-up* non è adatto al campo tecnologico, in cui le innovazioni richiedono decenni di incubazione per divenire fruibili, e non è realistico aspettarsi che le aziende si sobbarchino del costo legato al *retraining*. I rischi associati all'industria biotecnologica, all'*information technology* e all'intelligenza artificiale richiedono una tolleranza per il rischio che aziende individuali difficilmente prenderanno. È quindi necessario un programma sistematico di avviamento a lavori legati all'industria 4.0, considerando i risultati di studi condotti in questo campo e prendendo ispirazione da programmi ambiziosi condotti dai nostri vicini (Cavaco,

Fougère, & Pouget, 2013). È fondamentale che i sindacati siano protagonisti di questo processo, e che i lavoratori e lavoratrici di questa nuova era industriale godano fin da principio dei diritti per cui la sinistra ha lottato negli ultimi due secoli. In questo senso è necessario che il PD spinga per **rafforzare e rilanciare lo Steering Committee che**

coordina le politiche di Germania, Francia e Italia: una strategia efficace per formare i “nuovi” lavoratori e lavoratrici non può che far leva sulle esperienze, capacità e dimensioni dei tre maggiori paesi dell’Unione. L’Italia può e deve giocare un ruolo determinante, in quanto le è affidato il coordinamento del *working group* per digitalizzare le PMI

(«Cooperazione Italia, Francia e Germania», s.d.).



Bibliografia

Cavaco, S., Fougère, D., & Pouget, J. (2013). Estimating the effect of a retraining program on the re-employment. <https://doi.org/10.1007/s00181-010-0391-6>

Cooperazione Italia, Francia e Germania. (s.d.). Recuperato 29 gennaio 2019, da

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/industria40/cooperazione-italia-francia-e-germania>

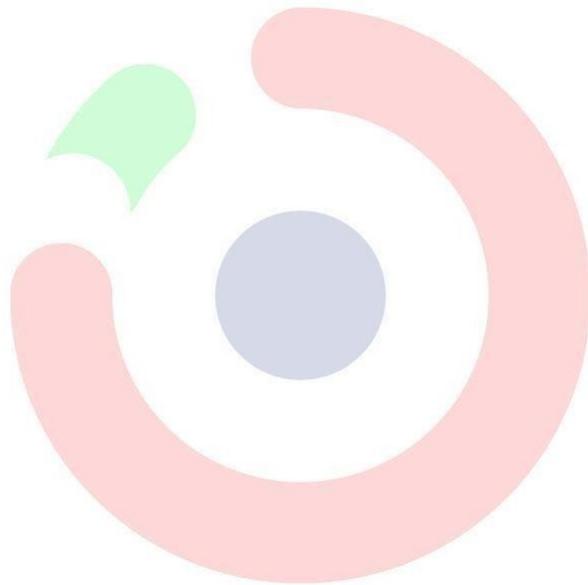
Industria 4.0: ecco perché senza formazione e competenze non può esserci sviluppo. (2018, novembre 30). Recuperato 29 gennaio 2019, da <https://www.agendadigitale.eu/industry-40/industria-4-0-ecco-perche-senza-formazione-e-competenze-non-puo-esserci-sviluppo/>

Industria 4.0, Istat: 750mila occupati in Ict nel 2016, +4,9% in un anno - Il Sole 24 ORE.

(s.d.). Recuperato 29 gennaio 2019, da <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-0712/industria-40-istat-750mila-occupati-ict-2016-49percento-un-anno-->

190131.shtml?uuid=AEJ7gLwB

Jasperneite, P. D.-I. J. (s.d.). Was hinter Begriffen wie Industrie 4.0 steckt. Recuperato
29 gennaio 2019, da <https://www.computerautomation.de/steuerungsebene/steuerregeln/artikel/93559/0/>



LAVORO E DELOCALIZZAZIONI

È innanzitutto necessario capire che cosa sia il fenomeno della delocalizzazione e le sue tipologie. Quando parliamo di delocalizzazione o *offshoring* stiamo indicando un processo di esternalizzazione o *outsourcing* di attività produttive verso paesi esteri o facenti

parte dell'UE, da parte di imprese precedentemente presenti solo sul territorio nazionale. Il World Trade Report del 2005 distingue diversi tipi di *outsourcing* in base ai criteri di controllo del proprietario e della localizzazione dell'impresa, si parla quindi di: 1. *captive onshoring* nel caso in cui vi sia fornitura da un'impresa affiliata a quella che esternalizza e localizzata nello stesso paese; 2. *non-captive onshoring* se l'esternalizzazione avviene a favore di aziende non affiliate e localizzate nello stesso Paese; 3. *captive offshoring* se le forniture avvengono da parte di aziende estere affiliate; 4. *non-captive offshoring* nel caso in cui il fornitore sia localizzato all'estero e non sia affiliato.

Secondo un report dell'ETUI (Galgóczi et. al. 2007), l'*outsourcing* è uno spostamento del controllo della produzione attraverso il *contracting out* (esternalizzazione) di attività nuove o esistenti a favore di imprese non affiliate, mentre si parla di *offshoring* quando lo spostamento avviene verso l'estero. Questo può avvenire sia entro il perimetro dell'impresa che delocalizza, cioè verso una sussidiaria, oppure verso altre imprese. In sostanza, la classificazione dell'ETUI è la seguente: 1. *domestic outsourcing* se le attività sono esternalizzate ad aziende localizzate nello stesso Paese; 2. *international outsourcing* (o *offshore outsourcing*) quando si esternalizza a favore di imprese all'estero; 3. *internal offshoring* quando una azienda esternalizza a favore di imprese affiliate o controllate localizzate all'estero.

Le conseguenze sul lavoro

Il fenomeno delle delocalizzazioni è molto ampio e le sue conseguenze in termini occupazionali sono varie. Se da un lato l'apertura di stabilimenti in paesi esteri o facenti parte della comunità europea non corrisponde necessariamente alla chiusura di imprese di servizi nel paese d'origine, dall'altro lato questa eventualità è verosimile qualora in termini strettamente economici i proprietari percepiscano la delocalizzazione come un modo per abbattere i costi di produzione. Questo nodo critico impone una profonda riflessione, poiché si vengono a scontrare due distinti interessi: da un lato la legittima necessità del datore di lavoro di trarre dei guadagni dalle proprie imprese, dall'altro lato la necessaria tutela dei diritti e dei posti di lavoro in Italia. Siamo di fronte a una questione etica, e bisogna soppesare gli interessi in gioco e trovare delle soluzioni pratiche che permettano di risolvere o limitare le conseguenze negative del problema.

È importante a tal proposito comprendere le dimensioni del fenomeno della delocalizzazione, stimabili con il database ERM (European Restructuring Monitor) di Eurofound, che dal 2002 monitora le ristrutturazioni di impresa su larga scala nei 28 Paesi della UE e in Norvegia. Il database include solo casi di ristrutturazione che causano la perdita (o la creazione) di almeno 100 posti di lavoro, o il 10% dei lavoratori e lavoratrici di imprese con oltre 250 impiegati. I casi di dimensioni inferiori non sono inclusi, e gli impatti occupazionali possono quindi essere sottostimati.

Nei paesi considerati, si sono persi complessivamente 222.448 posti di lavoro. Si tenga presente che si tratta soltanto di posti di lavoro diretti; quando un'attività produttiva si trasferisce all'estero possono venir meno anche posti di lavoro dei fornitori più vicini territorialmente allo stabilimento delocalizzato (in sintesi, l'indotto). Il dato quindi è

sicuramente sottostimato. L'ultimo report di Eurofound dedicato alle ristrutturazioni di impresa (2016) mette in evidenza due fenomeni: la riduzione dei casi di *offshoring* durante e dopo la crisi; lo spostamento del focus dei Paesi che delocalizzano dall'Europa occidentale a quella dell'Est. A partire dal 2008-2009, infatti, il numero di casi di *offshoring* e dei relativi posti di lavoro persi sono andati declinando soprattutto nel settore manifatturiero.

Le spiegazioni di questo fenomeno vengono individuate in due ragioni. In primo luogo, le decisioni strategiche comportano investimenti per far fronte sia alla smobilitazione domestica che per realizzare nuovi impianti nei paesi dove si delocalizza. È quindi possibile che avvengano in periodi di crescita economica piuttosto che durante una crisi. In secondo luogo, il picco delle delocalizzazioni si ebbe prima dello scoppio della crisi, dai primi anni '90 al 2007, periodo in cui le imprese dell'Europa occidentale hanno sfruttato tutti i possibili vantaggi dell'apertura del mercato nei paesi dell'ex blocco socialista e in Cina. Sarebbe sbagliato, tuttavia, pensare che il fenomeno delle delocalizzazioni in Europa Occidentale sia da considerarsi superato. La Germania, uno dei paesi in cui si concentra il maggior numero di casi censiti da ERM, ha registrato un aumento tra il 2010 e il 2014, così come nel 2015-2016. In Italia l'andamento è stato altalenante: i casi sono aumentati marcatamente dopo il 2010 per poi ridursi di nuovo nel 2015-16. Inoltre, nei paesi che per tutto il periodo hanno delocalizzato maggiormente (Francia, Germania, UK e Svezia), si registrano andamenti diversi, con il Regno Unito in calo e la Germania in aumento. Il fenomeno comincia a interessare anche l'Europa dell'Est, in particolare Repubblica Ceca e Slovacchia, che hanno visto stabilimenti chiudere per trasferirsi principalmente in Romania e Cina, in coerenza con i dati elaborati da Eurofound su base ERM, che dimostrano come la maggior parte dei posti di lavoro persi a seguito di processi di delocalizzazione sia finita in paesi a basso costo del lavoro: tra il 2003 e il 2016 il 44,8% di questi è finito nei 13 Paesi della UE dell'Europa Centrale e Orientale; il 10,2% in Cina; l'11,6% tra l'India e il resto dell'Asia.

difficilmente gestibile a livello nazionale, e necessita di soluzioni a livello internazionale che puntino a innalzare le tutele sul lavoro a livello globale e soprattutto ad equiparare le retribuzioni sia tra paesi differenti sia tra generi.

In tal senso è importante riportare alcuni articoli della Dichiarazione tripartita ILO. L'ILO ha promosso una Dichiarazione tra governi, imprese, lavoratori, riguardante i principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale. Si riportano di essa alcuni passi: «(46) là dove i governi [...] offrono incentivi speciali per attrarre investimenti stranieri, tali incentivi non dovrebbero tradursi in restrizioni di qualsiasi tipo della libertà sindacale dei lavoratori.» «(51) le imprese multinazionali [...] dovrebbero fornire ai rappresentanti dei lavoratori e lavoratrici i mezzi necessari per [...] validi contratti collettivi.» «(53) le imprese multinazionali non dovrebbero minacciare di far ricorso alla facoltà di trasferire fuori del paese interessato il tutto o parte di un'unità produttiva allo scopo di influenzare slealmente le contrattazioni.» Si tratta di ottime dichiarazioni, ma l'esperienza concreta ha ampiamente dimostrato come le multinazionali non vi si attengano minimamente. In particolare la minaccia di delocalizzare è uno dei ricatti più frequenti utilizzati nei confronti dei lavoratori e lavoratrici e delle organizzazioni sindacali. Pertanto, si tratta meramente di buone intenzioni che, in quanto tali, non sono utilizzabili in nessun modo concreto.

Vediamo allora nel dettaglio quali sono state le iniziative a livello Nazionale ed europeo per cercare di porre un limite alle delocalizzazioni sfrenate che rischiano di mettere in pericolo migliaia di posti di lavoro e al contempo distruggere le tutele dei lavoratori e lavoratrici con

politiche nazionali al ribasso, finalizzate ad attrarre investitori esteri a discapito dei diritti fondamentali dei singoli.

L'attuale legge italiana anti-delocalizzazione, a cui il decreto dignità dall'attuale governo non applica sostanziali modifiche, prevede che se un'azienda beneficia di un contributo pubblico ed entro 3 anni delocalizza la produzione fuori dall'Europa con riduzione di almeno il 50% del personale, il beneficio decade, o nel caso del decreto dignità, gli imprenditori sono costretti a restituire i fondi ottenuti. La norma sembra scarsamente incisiva in quanto a) tende a colpire soltanto le imprese destinatarie di contributi pubblici; b) è sufficiente per l'impresa che delocalizza attendere 3 anni e un giorno (un periodo di tempo molto breve) per non incorrere in alcuna sanzione; c) si parla solo di delocalizzazioni fuori della UE, mentre abbiamo visto che queste hanno luogo soprattutto verso l'Europa dell'Est; d) si introduce una soglia occupazionale del 50%. Anche la legge francese, nota come Legge Florange, è scarsamente utilizzabile: le aziende con oltre 1000 dipendenti che delocalizzano hanno l'obbligo di ricercare un acquirente che garantisca la produzione, altrimenti sono soggette ad una multa del 2% del fatturato e alla restituzione degli aiuti statali percepiti nei due anni precedenti. La critica principale mossa a questa legge verte sul fatto – denunciato dal sindacato francese CGT – che oltre l'85% dei casi di delocalizzazione sono stati realizzati da imprese con meno di 1.000 dipendenti (oggettivamente una soglia molto alta). Inoltre, la sanzione del 2% del fatturato è molto leggera, soprattutto per le multinazionali. Una legge più incisiva potrebbe rappresentare un buon strumento per cercare di contenere questo fenomeno.

È condivisibile il principio di spingere l'azienda che intende delocalizzare a ricercare un nuovo acquirente che garantisca la continuità produttiva e i livelli occupazionali; ma in caso di mancata cessione le sanzioni devono essere molto più severe in modo da costituire un fondo utile ad una re-industrializzazione guidata dall'intervento pubblico.

La necessità che viene percepita è quella di lavorare sul piano nazionale ad una legge che impedisca le delocalizzazioni sfrenate con importanti multe proporzionate al numero di posti di lavoro persi sul territorio; risulta altrettanto fondamentale l'uniformazione dei salari e dei diritti portato avanti presso le istituzioni europee, con la proposta di un ampliamento dei poteri del CAE (Comitati Aziendali Europei), istituiti dalla Direttiva del 1994 (Direttiva 94/45/CE, poi riformulata nel 2009), organismo di rappresentanza dei lavoratori e lavoratrici di imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, volto a garantire il loro diritto all'informazione e alla consultazione. In questo caso si rende necessario l'ampliamento dei poteri di questa associazione che si estendano oltre l'ambito dell'informazione e consultazione tra rappresentanti dei lavoratori e lavoratrici e delle imprese, con la creazione di un sistema di contrattazione tra le parti che imponga degli obblighi sia per quanto riguarda i trattamenti salariali, sia per ciò che attiene ai diritti dei lavoratori e lavoratrici europei: tale uniformazione potrebbe agire direttamente sulle cause che spingono alle delocalizzazioni limitandone l'incidenza per lo meno nel mercato comunitario.

I punti passati in rassegna indicano la necessità di attivare, da subito, un'iniziativa da parte

del movimento dei lavoratori e lavoratrici a livello europeo che tenga assieme sia gli aspetti che attengono



□
□
□

LA DONNA ED IL LAVORO. TUTELE E DISCRIMINAZIONI

Il diritto al lavoro è un diritto inviolabile dell'essere umano. Purtroppo, però, questo non implica necessariamente l'uguaglianza dei lavoratori. In particolare, le **donne**, in ambito lavorativo sono vittime di condizioni difficili e limitanti. Rispetto al passato, sicuramente, le trasformazioni sociali, economiche e culturali hanno portato ad avvicinare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici. Nel nostro Paese, la Costituzione sancisce l'uguaglianza tra i

sessi, anche in ambito professionale. Tuttavia, esistono ancora notevoli disparità che

necessitano di una adeguata discussione e di un appropriato superamento.

□
□
□
□

Principi costituzionali

□

La Carta Costituzionale sancisce la piena uguaglianza fra i due sessi, per tutti gli aspetti

riguardanti il diritto del lavoro, tutelando soprattutto le lavoratrici madri, aspetto

fondamentale da cui parte l'analisi della normativa della lavoratrice.

L'art. 3 della Costituzione italiana afferma che: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso di razza, di lingua di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori e lavoratrici all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Il principio di uguaglianza formale, trattato nel primo comma, è integrato con il principio di uguaglianza sostanziale, previsto dal comma 2. È compito dello Stato rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori e lavoratrici all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

L'art. 4 della Costituzione, invece, sancisce il diritto al lavoro per tutti i cittadini promuovendo le condizioni che lo rendono effettivo: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società».

Hanno rilevanza sia l'art. 29, che tutela la famiglia e l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, l'art. 31 dedicato alla protezione della maternità e dell'infanzia e l'art. 32 che tratta della tutela della salute.

Ricoprono molta rilevanza anche l'art. 35, riguardante la tutela del lavoro in tutte le sue

forme, e l'art. 36 relativo alla cosiddetta retribuzione sufficiente. Infine, bisogna ricordare

l'art. 37 che recita: «Ladonna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse

retribuzioni chespettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire

l'adempimento della sua essenziale funzione familiare eassicurare alla madre e al bambino

una speciale adeguata protezione.»

L'art 37 è importante perché al suo interno ritroviamo due diritti fondamentali e inviolabili, il

diritto alla maternità e il diritto alla salute del bambino, definite norme di rango superiore. Infine, l'art. 51 della Costituzione rafforza la necessità di parità tra uomo e donna: «Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.»

La disparità salariale: soluzioni europee

La disparità salariale tra uomini e donne è un problema ancora attuale, nonostante le numerose azioni intraprese e i provvedimenti attuati, finalizzati all'**uguaglianza dei sessi**. Questa

disparità è sostenuta alla base di studi internazionali. Per tal motivo, alcuni Paesi europei si stanno attivando. Alcuni Paesi hanno inserito all'interno della loro agenda di lavoro la realizzazione di un progetto di sensibilizzazione per creare una diffusa consapevolezza del problema e cercare di superarlo.

La strada percorsa, al momento, è quella di mostrare obiettivamente, ai cittadini, le remunerazioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Grazie a questa strategia, si può ottenere, da un lato, una maggiore conoscenza della situazione, dall'altro, un incoraggiamento per affrontare la tematica. Al momento solo due stati hanno cominciato questa campagna di sensibilizzazione: Germania e Islanda. Inoltre, anche il Regno Unito ha cominciato a muoversi per superare il problema della disparità salariale.

La soluzione tedesca

Il *Bundestag* tedesco ha approvato il 30 marzo una normativa che dovrebbe favorire la riduzione dello scarto nella remunerazione. La legge prescrive, per le imprese con oltre 200 impiegati, l'obbligo di rendere noto, ad un lavoratore che lo richiede, la retribuzione di un collega per la stessa prestazione lavorativa. Nel provvedimento sono coinvolte 18 mila imprese tedesche. Inoltre, circa 4 mila imprese, con oltre 500 impiegati, dovranno regolarmente fornire rapporti proprio sul trattamento salariale, chiarendo quindi quanto gli stipendi siano effettivamente omogenei tra i diversi dipendenti.

La misura si è resa necessaria dal momento che lo scarto di stipendio fra uomini e donne in Germania è del 21% circa il che significa che ogni donna guadagna 4,50 euro meno degli uomini.

L'imposizione islandese

In Islanda, il governo (nel quale metà dei ministri sono donne) ha deciso di fare un passo in più rispetto alla Germania. La nuova norma prevede che i datori di lavoro debbano fornire documentazione sufficiente affinché l'azienda possa ottenere una certificazione ufficiale che dichiara il rispetto della parità retributiva tra i sessi. Il controllo del rispetto della *gender equality* salariale non è, però, solo teorico: esso è stato, infatti, affidato alla *Lögreglan* (la Polizia d'Islanda), alla polizia tributaria e anche al reparto scelto delle forze dell'ordine. I controlli verranno eseguiti entro il 2022. Nel Paese, che ha una popolazione complessiva di poco più di 330 mila abitanti, l'occupazione femminile è attorno all'80%, mentre il divario salariale con gli uomini si attesta tra il 14 e il 20%. Le donne da anni protestano per questa situazione, guidate dall'Associazione islandese per i diritti delle donne.

La via britannica

In Gran Bretagna sta per entrare in vigore, probabilmente dal prossimo 6 aprile, la regolamentazione del *The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information)*. Questa prevede che le società private con oltre 250 dipendenti dovranno pubblicare, entro un anno dall'entrata in vigore della norma, i dati relativi alle remunerazioni e ai bonus dei dipendenti. Da quest'anno l'obbligo sarà annuale e interesserà 7.960 aziende e 11 milioni di dipendenti, pari al 34% della forza lavoro totale britannica.

La normativa è il frutto del lavoro del *Women and Equalities Select Committee*, che ha presentato lo scorso anno un report sulla situazione nel Regno Unito, a seguito dell'impegno dell'allora Primo Ministro a voler eliminare il *gender pay gap* nell'arco di una generazione. In base agli ultimi dati disponibili (aprile 2016), nel lavoro a tempo pieno gli uomini hanno in media una paga settimanale di 578 sterline, mentre le donne si fermano a 480 sterline: il 17% in meno.

Caso Italia: le 4 patologie da affrontare

Anche da noi esiste una normativa sulla disparità salariale. Si tratta dell'articolo 46 del

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (ex art. 9 L. 125/91), (modificato dal D. Legislativo

25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della direttiva 2006/54/CE) relativo al principio delle pari

opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione che

recita:

«Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.»

In Italia il divario di remunerazione, fra uomini e donne è del 10,9%. Una differenza che sale al 36,3% fra i laureati.

Le ricerche svolte in questi anni hanno evidenziato come i lavoratori abbiano una retribuzione maggiore delle colleghe donne, con una differenza mediamente intorno ai 5 mila Euro lordi all'anno. Questa differenza è presente in assenza di promozioni ed è destinata ad aumentare ulteriormente nel corso del tempo fino a 14 mila Euro. Stranamente queste cifre non creano scalpore e allo stesso tempo sembra che non facciano riflettere. Per meglio capire la portata della differenza dei salari, basti pensare che la somma stimata delle differenze salariali

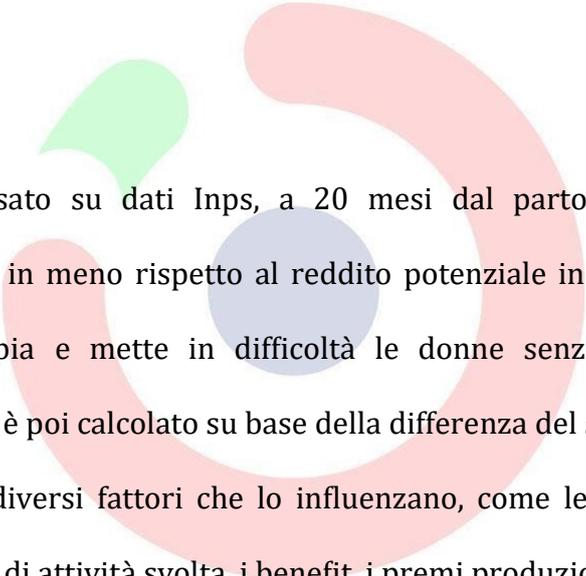
anno per anno, tra donne e uomini, è pari a 316 mila euro, praticamente, l'equivalente di un immobile.

Sulla base delle attuali condizioni, l'Italia non è certo un esempio virtuoso per gli altri Paesi come dimostrano i seguenti dati:

Part time involontario in aumento.

Avere un figlio pesa sul salario

Secondo i dati Istat 2014, nell'arco di un decennio i lavoratori e lavoratrici part-time involontari sono raddoppiati passando dagli 1,023 milioni del 2004 ai 2,6 milioni del 2014. Questo è un dato molto negativo: il tempo ridotto non viene usato come strumento di conciliazione, ma rende debole e instabile il percorso lavorativo delle donne, che non assumono responsabilità e non crescono professionalmente. In questo modo le donne accedono soltanto a collocazioni con basse qualifiche e basse retribuzioni.



Secondo uno studio basato su dati Inps, a 20 mesi dal parto, le donne percepiscono stabilmente circa il 12% in meno rispetto al reddito potenziale in assenza della nascita del figlio, cifra che raddoppia e mette in difficoltà le donne senza un contratto a tempo indeterminato. Il *pay gap* è poi calcolato su base della differenza del salario medio lordo orario senza tenere conto dei diversi fattori che lo influenzano, come le ore lavorate, il grado di istruzione, i bonus, il tipo di attività svolta, i benefit, i premi produzione percepiti.

Dopo la maternità addio posto

Secondo i dati dell'Ispettorato nazionale del lavoro nel 2017 circa il 60% dei lavoratori e lavoratrici che si sono dimessi dal proprio posto di lavoro erano in attesa di un figlio o ne avevano già uno. È evidente come in questo Paese manchi elasticità, si abbia difficoltà con gli orari di lavoro troppo lunghi, pomeridiano o serale, i turni di lavoro. Non esiste lo *Smart Working* e si applica poco il telelavoro.

Riflessi negativi sulle pensioni

Le donne sono titolari di insufficienti e modeste pensioni. Questa situazione non potrà che peggiorare a causa dell'aumento della precarietà, alla discontinuità lavorativa, motivata dal fatto che risulta difficile conciliare lavoro e famiglia, e al carico di responsabilità provocato dalla superficialità del welfare. Tutti questi fattori contribuiscono all'impovertimento delle pensioni per questo tipo di lavoratrici.

Prospettive future e possibili soluzioni

Oltre all'evidente necessità di compiere progressi per superare il divario tra le paghe da attuare prendendo spunto dalle misure proposte all'estero di cui già discusso sopra; è necessario attuare politiche che incoraggino le donne a scegliere lavori ritenuti non tradizionalmente femminili, rafforzando la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Questo secondo la teorie della Two-step Gender Revolution non significherà solo facilitare l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, ma anche il maggior coinvolgimento degli uomini nella vita familiare. Questo processo già in atto e spiegato nell'articolo *The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior* da Frances Goldscheider, Eva Bernhardt e Trude Lappegård deve essere accompagnato dallo Stato con politiche attive che non combattano semplicemente la discriminazione salariale femminile, ma anche e soprattutto creino sempre maggiori spazi per gli uomini per essere più presenti nella propria famiglia così da non costringere le donne a sopportare da sole il peso sia del lavoro che delle mansioni di casa. Il maggior freno a questo cambiamento è sicuramente quello degli stereotipi di genere che se sul fronte della donna nel

mondo del lavoro, anche se ancora piuttosto forti, iniziano a cedere, sul fronte degli uomini nella sfera privata sono ancora più persistenti tanto che molti padri rinunciano al congedo paternale per timore di essere giudicati negativamente da colleghi e superiori. Se dunque il cambiamento culturale è lento il ruolo delle istituzioni non può che essere quello di accelerarlo incentivando sempre più le aziende e la pubblica amministrazione a venire incontro alle nuove esigenze di genere. In questo le potenzialità della tecnologia sono enormi come lo Smart Working ovvero la possibilità di lavorare da casa che garantirebbe ai lavoratori e lavoratrici alle lavoratrici di conciliare meglio vita domestica e lavorativa. Già su questo punto lo Stato dovrebbe fare di più come dimostrato da un recente studio del Randstad Workmonitor sullo *Smart Working* che nelle parole rilasciate da Valentina Sangiorgi, Chief HR Officer di Randstad Italia ha denunciato: “nonostante la maggioranza degli italiani guardi con favore allo smart working due terzi dei dipendenti lavorano ancora esclusivamente in ufficio e quasi uno su due teme che il lavoro agile possa avere ripercussioni negative sulla propria vita privata”. Incentivare le aziende che attuano lo Smart Working potrebbe essere un importante primo passo per uno Stato che ha capito le condizioni di genere del XXI secolo.

LAVORO NERO

Situazione del lavoro nero in Italia

Secondo un report di Istat dell'ottobre 2017, circa l'11% dei lavoratori e lavoratrici in Italia, ossia poco più di 3 milioni di persone, lavora in nero (dati relativi al 2015). Ciò corrisponde a un'economia sommersa del valore di circa 208 miliardi di euro, vale a dire il 12,6% del Pil. A livello di settori economici, quello a maggiore incidenza di lavoro nero è il settore terziario dei servizi (33,1%), seguito dal settore del commercio, ristorazione, trasporti e degli alloggi (24,6%), edilizia (23,1%) e professionisti e tecnici (18%).

Per lavoro nero o irregolare si intende qualsiasi attività lavorativa svolta senza il rispetto delle leggi a tutela dei lavoratori. La maggior parte di essi sono impiegati in attività di lavoro dipendente e corrispondono a 2 milioni di persone, mentre il resto sono soprattutto liberi professionisti. Dobbiamo inoltre aggiungervi la componente che riguarda l'economia proveniente da attività illegali, che nel 2015 ha raggiunto la quota di 15,8 miliardi di euro sempre secondo le stime Istat.

L'Unione Europea ha definito nel 2010 come *Non-Observed Economy* l'economia sommersa, che in quanto tale, rende difficile reperire dati e stime precise sulla quantità di lavoratori e imprenditori che vi operano, nonché l'incidenza che ha sul Pil di ciascun paese membro dell'UE. Questo tipo di economia è composto essenzialmente **dall'economia sommersa**, ossia tutte quelle attività non registrate agli enti previdenziali e fiscali; la seconda grande componente è **l'economia illegale**, che comprende sia attività puramente illecite (come la prostituzione, commercio di stupefacenti, ecc), sia attività che sarebbero legali ma per le quali non sono stati richiesti permessi e autorizzazioni allo svolgimento. Altre due componenti dell'economia non

Naturalmente oltre a queste, troviamo anche molte altre categorie, come disoccupati over 50, disoccupati in generale, lavoratori e lavoratrici che hanno un impiego regolare e che ne svolgono un secondo in nero. Sono molte le categorie che per via soprattutto della crisi economica degli ultimi anni, sono disposte ad accettare qualsiasi tipo di offerta lavorativa. Il Jobs Act ha modificato le norme relative alle sanzioni per i datori di lavoro che stipulano contratti irregolari. Ma un punto su cui soffermarsi sono le sanzioni anche per il lavoratore che, risultando disoccupato, ha percepito indennità di disoccupazione e eventuali agevolazioni varie. Come si legge dalla sentenza della Cassazione del 2017 «le indicazioni della Ingrassia sullo status di disoccupati da riconoscere ad alcuni componenti del suo nucleo familiare valevano ad incidere sulla **finalità** della procedura per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica»: si applicano in questo caso le sanzioni previste dall'articolo 483 del codice penale, reato di «Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico». Soffermiamoci tuttavia sul significato di questa specifica sanzione: essa non ha uno scopo punitivo, bensì intende tutelare il mercato del lavoro e gli altri lavoratori. I lavoratori aspiranti tali hanno infatti sia diritti che doveri, e una situazione irregolare non va accettata ma denunciata, poiché danneggia tutto il mercato e fornisce il pretesto ai datori per proseguire il loro fare illecito.

Proposta di facilitazione a livello legale del lavoratore dipendente

Al giorno d'oggi la piaga del lavoro irregolare colpisce indistintamente uomini e donne di qualsiasi fascia di età, italiani e stranieri. Col passare degli anni le variazioni non risultano essere di grande entità, tanto che si registrano anni di leggero calo del lavoro nero, come il 2016, e anni di leggera ripresa, come quello attuale. La tendenza rimane quindi stabile. Il fenomeno andrebbe ridotto a livelli minimi sia tramite deterrenti, sia tramite l'educazione civica.

Soluzioni d'incontro tra lavoratore e INL

In base ai dati rilevati e alle testimonianze di persone che lo hanno vissuto in prima persona, il lavoro irregolare sembra essere causato non soltanto da ragioni meramente economiche, bensì da “devianze culturali” o da una commistione delle stesse. Il lavoro irregolare oltre a danneggiare il lavoratore stesso che vive una situazione di pericolo dal punto di vista della sicurezza sul lavoro,

non c'è lo stress derivante dall'incertezza costante per via dell'assenza di un contratto scritto, danneggia anche l'intero mercato del lavoro, abbassando il prezzo e il livello della manodopera e facendo concorrenza sleale. In questo modo infatti l'azienda evita di accollarsi gli oneri contributivi per la previdenza sociale del lavoratore, ed ha quindi più introiti per uso aziendale o personale.

Il Jobs Act ha introdotto diverse sanzioni amministrative sia per il datore di lavoro che per il lavoratore. Riteniamo che questo sia un punto da valorizzare, in quanto la situazione di bisogno non riceve sollievo dall'accettazione del lavoro irregolare, anzi, si rischia di cadere in

un circolo vizioso che consiste nel fornire il proprio tempo a un'azienda senza alcuna garanzia, sottraendone alla ricerca di un posto regolare.

Occorre quindi incentivare la denuncia dei datori di lavoro in nero, creando sezioni apposite presso CAAF e patronati di informazioni e assistenza nel processo di denuncia del lavoro irregolare, aiuto nella raccolta di testimonianze e prove, e creare collegamenti più facili e veloci tra i lavoratori e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro riteniamo sia l'organo più adatto a sorvegliare e a

sostenere i lavoratori e i cittadini in genere, che entrano in contatto con situazioni di irregolarità. Attraverso i CAAF disposti sul territorio, i cittadini dovranno avere a disposizione moduli per la denuncia dei datori di lavoro irregolari, informazioni riguardo le procedure da seguire e l'informativa, a livello legale, sui diritti dei lavoratori e lavoratrici irregolari.

Per evitare eccessiva spesa a livello legale, la soluzione proposta è quella di lasciare agli individui la possibilità di segnalare le aziende irregolari, dopodiché sarà lo Stato, attraverso l'Ispettorato del Lavoro e la Guardia di Finanza, a occuparsi di perseguire il datore di lavoro nero imponendo le sanzioni previste. Per quanto concerne le sanzioni, si propone di imporre al datore di saldare gli oneri contributivi mancanti verso il lavoratore per il periodo di lavoro. Se il datore non ottempera a tale obbligo, si procederà con il pignoramento dei beni di uguale valore. Presso i CAAF e i patronati i cittadini dovrebbero avere la possibilità di fare denunce anonime delle aziende che forniscono lavoro irregolare. Questo punto dovrebbe essere un incentivo specialmente per quelle persone che ritengono sia pericoloso per il proprio futuro lavorativo, denunciare un datore. Nei casi in cui si sia restii, l'Ispettorato del Lavoro dovrebbe

predisporre una sezione apposita per le segnalazioni via telematica. Il sito web dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro³, benché molto semplice e navigabile, dovrebbe presentare sulla Home Page una sezione apposita per le denunce e segnalazioni di situazioni di lavoro nero, con informazioni riguardo i contatti cui rivolgersi per ogni comune (o quartiere nei casi delle aree metropolitane) e i documenti richiesti per la procedura.

Proposta di sviluppo a livello educativo

Il lavoro nero risulta persistente in Italia non solo per ragioni economiche, ma anche per ragioni educative e culturali. Spesso infatti vige un senso di rassegnazione e sfiducia verso le istituzioni che induce i cittadini ad accettare le vessazioni dei diritti del lavoro, senza reagire, né prendere iniziative di **autotutela**. Per questo occorre diffondere l'educazione ai diritti dei lavoratori tra la popolazione.

Occorre predisporre nelle **scuole secondarie superiori** materie inerenti le norme che tutelano il lavoratore dipendente, autonomo e le norme a tutela degli imprenditori. Riteniamo infatti che queste categorie siano essenziali l'una all'altra ed è quindi necessario sviluppare una cultura della cooperazione anziché sottolineare il dualismo "padrone/dipendente". Le scuole superiori sono l'ultimo step che i giovani incontrano prima di approcciarsi al mondo del lavoro, compresi coloro che decidono di proseguire gli studi all'università. Riteniamo quindi che questo sia il grado di scuola presso la quale diffondere la **cultura del lavoro**. Si possono inserire all'interno della disciplina

«diritto» o «diritto economico», lezioni, verifiche, libri di testo incentrati sullo studio delle leggi e norme a tutela dei diritti dei lavoratori. Questo può essere fatto, da parte del **Ministero dell'Istruzione**, di concerto con le associazioni sindacali.

Diversi istituti superiori prevedono materie di studio nei loro programmi che riguardino il diritto, marketing, economia. Riteniamo che è in questo contesto che meglio si colloca lo studio delle norme a livello lavorativo. Si possono ampliare i programmi di queste discipline, in particolare negli istituti che ne prevedono lo studio dal terzo al quinto anno, in concomitanza con l'avvio dei periodi di **alternanza scuola-lavoro** che «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» (Art. 1, comma 33, Legge 107/2015). Essenziale è la conoscenza delle norme per la propria tutela quando si è sul posto di lavoro, e l'alternanza scuola-lavoro può fungere da opportunità per i giovani di sperimentare e osservare nell'immediato, il proprio contratto di lavoro, iniziando ad abituarsi alla conoscenza dei propri diritti. In questo modo, da una prospettiva di lungo periodo, diverrà naturale riconoscere quali sono i principi entro i quali il lavoro deve essere svolto, quali sono le norme e le leggi a cui i datori di lavoro devono attenersi e, anche nella formazione della futura classe imprenditoriale, da piccoli commercianti a grandi imprenditori, diffondere la cultura del rispetto verso il lavoratore.

La **scuola** «Per affermare il ruolo centrale della scuola nella società della conoscenza e innalzare i livelli di istruzione e le competenze delle studentesse e degli studenti, rispettandone i tempi e gli stili di apprendimento, per contrastare le disuguaglianze socioculturali e territoriali, per prevenire e recuperare l'abbandono e la dispersione scolastica, in coerenza con il profilo educativo, culturale e professionale dei diversi gradi di istruzione, per realizzare una scuola aperta, quale laboratorio permanente di ricerca, sperimentazione e innovazione didattica, di partecipazione e di educazione alla cittadinanza attiva, per garantire il diritto allo studio, le pari opportunità di successo formativo e di istruzione permanente dei cittadini» (Art. 1, comma 1,

Legge 107/2015).

Gli istituti che non prevedono nei loro programmi, lo studio delle discipline sopracitate, diritto, diritto economico, economia, possono, nel caso in cui non abbiano una cattedra apposita per sezione, destinare parte dei fondi **PON, fondi strutturali dell'Unione Europea**, per elevare la qualità del servizio scolastico diminuendo lo scollamento tra istruzione e mondo del lavoro predisponendo lezioni extra riguardanti i diritti dei lavoratori. Il Fondo Sociale Europeo è per l'appunto destinato alla formazione di alunni, docenti e adulti, andando a creare una società educata a livello lavorativo e educata al rispetto dei **diritti** sia del lavoro che della persona stessa.

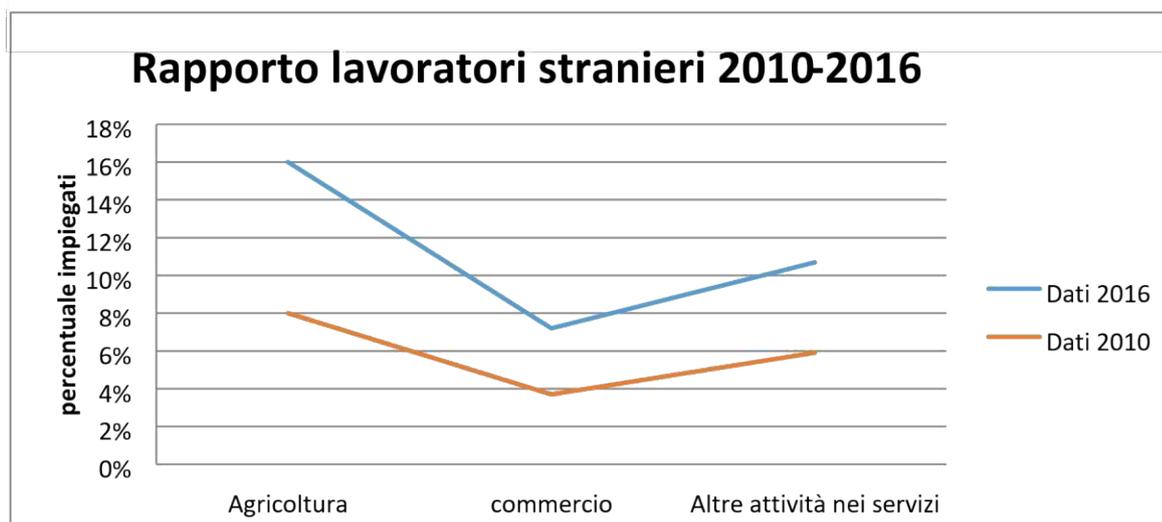
Lavoratori stranieri

I lavoratori stranieri, per ragioni linguistiche, distanza culturale, bisogno economico derivante dal dover vivere e mantenersi una terra lontana dalla propria possono essere particolarmente vulnerabili a una parte del mercato di lavoro che offre irregolarità.

Analisi e problematiche

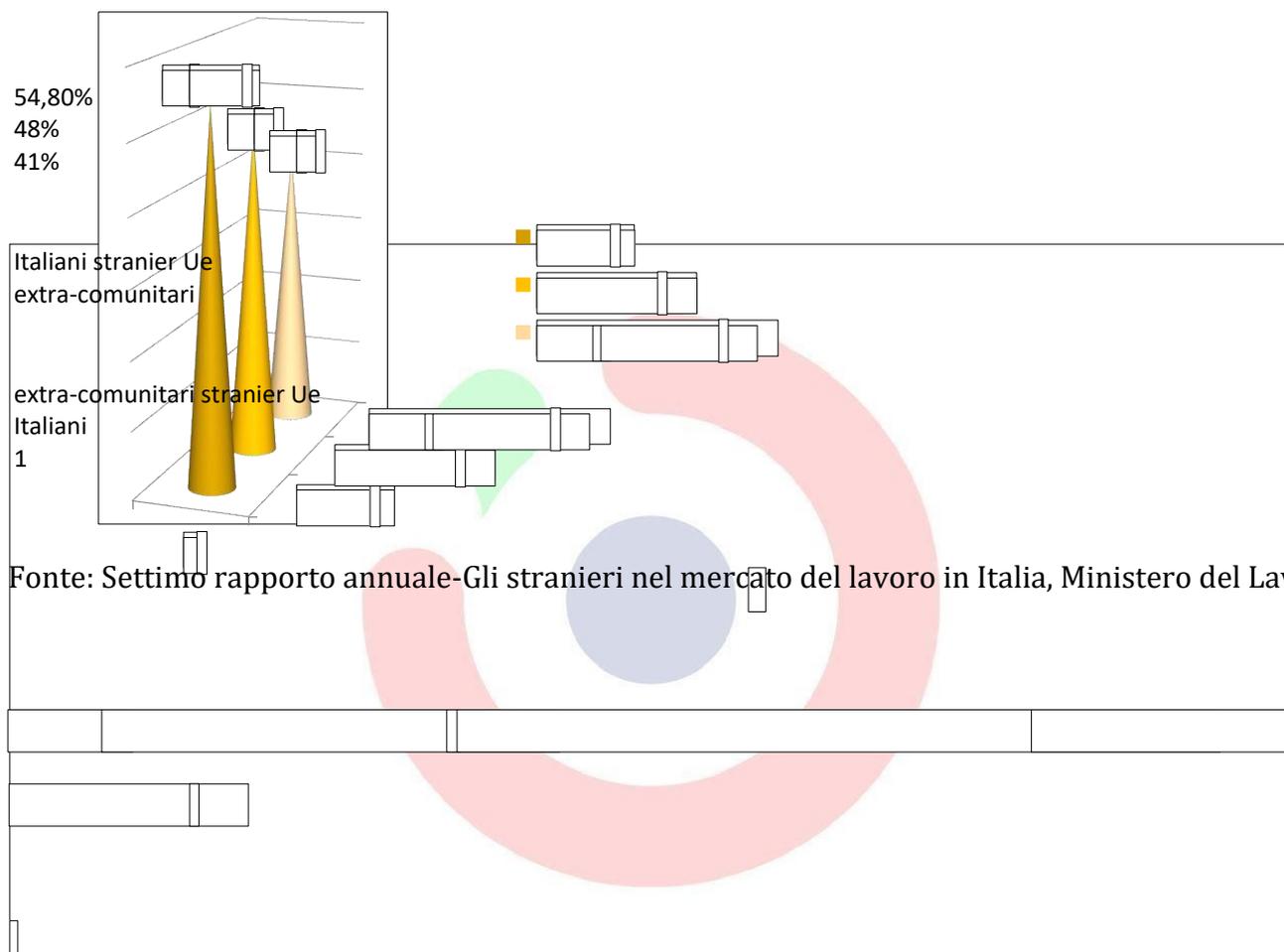
Da quanto emerge dal settimo rapporto annuale del Ministero del Lavoro sugli stranieri nel

mondo del lavoro in Italia, le presenze straniere in Italia sono circa 5,026 milioni, con un aumento tra il 2010 e il 2016 di circa un milione e mezzo di persone. Tra questi, quelli provenienti da paesi extra-comunitari vengono principalmente da: «Albania (467.687 individui), seguiti da Marocco (437.485), Cina (271.330), Ucraina (230.728), Filippine (165.900), India (150.456), Moldova (142.266), Bangladesh (118.790), Egitto (109.871), Perù (103.714)» (Ministero del Lavoro, 2017). In seguito al **D.Lgs. n° 23/2015**- «Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a **tutele crescenti**», si è registrato un incremento sui dati dell'occupazione sia tra italiani che tra cittadini stranieri. Osserviamo i settori di maggiore occupazione per i cittadini stranieri e come si sono modificati dal 2010 al 2016:



Fonte: Settimo rapporto annuale-Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, Ministero del Lavoro, 2017.

Mentre, se si osservano i dati sulla soddisfazione per il lavoro svolto, si possono notare alcune differenze interessanti tra **italiani, cittadini comunitari e cittadini extra-comunitari**: questi ultimi mostrano un grado di soddisfazione più bassa dovute a questioni quali i **salari**, le possibilità di **carriera**, cambiamenti professionali, conseguimento di **qualifiche** professionali:



In questo contesto, emerge dai dati del Ministero del Lavoro raccolti con l'Inps, che per quanto riguarda i disoccupati stranieri, oltre 183mila non sono mai entrati in contatto con i Centri per l'Impiego, né sono a conoscenza quindi delle **politiche attive** per il lavoro. Si tratta di un gap piuttosto rilevante in quanto, così facendo, rischiano di venire ancora meno a conoscenza delle norme che regolano i contratti di lavoro e di sfuggire al controllo previdenziale per finire nella nicchia di mercato del lavoro nero.

Sarebbe possibile rendere mirata l'assistenza ai lavoratori e lavoratrici stranieri in Italia sia sfruttando il lavoro degli enti già esistenti dediti alla loro assistenza, sia sfruttando le organizzazioni culturali create dai connazionali stessi che più facilmente entrano in contatto con questi lavoratori e lavoratrici che possono instaurare un rapporto di maggior fiducia.

Soluzioni

Numerosi patronati o Caf offrono il servizio di «**sportello immigrazione**» per dare assistenza amministrativa di vario genere agli stranieri in Italia, sia provenienti da paesi comunitari che extra-comunitari. A questo proposito sarebbe importante offrire sia un servizio di consulenza legale gratuita o a pagamento sulla base delle possibilità economiche di ciascuna persona, sia un servizio di consulenza informativa e di supporto psicologico. Il lavoro nero infatti è purtroppo difficile da abbandonare o denunciare poiché, come pervenuto da diverse testimonianze, spesso è l'unica forma di sostentamento specialmente se non si hanno altri redditi familiari. L'assistenza ai lavoratori e lavoratrici stranieri in tal senso diventa essenziale se fornisce:

- *Informazione a livello di rischi legati all'assenza di sicurezza, all'assenza di tutele e diritti che circondano i lavoratori e lavoratrici in nero.*
- *Aiuto nella ricerca di un lavoro regolare.*

In diverse città e regioni sono presenti inoltre dei **centri culturali** per stranieri, ad esempio l'**ACSE**-Associazione Comboniana Servizio **Emigranti** e **Profughi**. Alcune di queste sono associazioni per studenti stranieri. Si tratta di luoghi cui i cittadini stranieri possono trovare un clima maggiormente familiare dal punto di vista linguistico, culturale, grazie alla presenza di connazionali e alla gestione stessa delle strutture da parte di connazionali. Per questo motivo, è necessario che il Ministero del Lavoro si premunisca di contattare le diverse strutture per sostenerli nell'organizzazione di sportelli informativi e assistenziali analogamente al sistema elaborato in proposito per i patronati e i Caf.

Le **associazioni studentesche** sono in egual misura da tenere in considerazione poiché la formazione educativa riguardo alle leggi a tutela del lavoro è ancora più rilevante se avviene tra

giovani che si stanno avvicinando al mondo del lavoro e che, in quanto studenti, sono molto responsabili verso lo studio.

Le **associazioni culturali** già forniscono in realtà questo tipo di assistenza, tuttavia si è riscontrata spesso una resistenza o una mancata conoscenza non solo delle normative in materia di lavoro

Tuttavia, occorre sfruttare la tendenza all'associazionismo di diverse comunità per diffondere conoscenza dei propri diritti in quanto lavoratori. Ne è un esempio la comunità romena, che ha una

grande presenza in Italia dagli anni '90 in poi e che «sono propensi all'associazionismo, infatti in molti paesi con forte immigrazione romena, quindi anche in Italia, sono presenti associazioni, istituti culturali, negozi alimentari con prodotti tipici romeni. «L'associazionismo intende mantenere vive le radici, a ricordare ed a trasmettere le proprie tradizioni. I romeni sono la prima collettività di immigrati in Italia. All'inizio le migrazioni romene erano caratterizzate da una grande temporaneità e circolarità delle sue presenze e dal protagonismo della sua componente femminile. Adesso invece si assiste ad un bilanciamento del rapporto di genere e la crescita del numero dei bambini nelle scuole e dei ragazzi nelle università testimoniano un inserimento più stabile e di integrazione nelle strutture, non solo lavorative, della società» (Lelitiu, 2014). Grazie all'importanza che gli stranieri danno alle associazioni in cui possono riunirsi, l'assistenza verso l'uscita dalla condizione di lavoratore irregolare trova qui terreno adatto per radicarsi. Abbiamo preso in esempio una comunità specifica, una delle più presenti tra l'altro in Italia, ma lo stesso modello si può applicare anche ad altre culture.

Sanzioni: cosa rischiano i datori di lavoro irregolare

Le **iniziative legislative** che disciplinano il lavoro e le sanzioni che puniscono il lavoro irregolare vengono definite attualmente dal **Jobs Act** (in attesa di modifiche ulteriori), che

appunto ne rappresenta l'insieme delle regole. Occorre partire dall'analisi di questo quadro di normative lavoratori e lavoratrici in modo irregolare.

In seguito alle modifiche più recenti dettate dal **comma 1, art. 22 del d.lgs. n. 151/2015**, la forma e la m basate sulle giornate di lavoro irregolare fatte svolgere al dipendente:

da 1500 a 9000 euro fino a 30 giorni;

- 3000 a 18000 euro da 31 a 60 giorni;
- da 6000 a 36000 se il lavoro irregolare supera i 60 giorni.

I datori possono però ottenere una riduzione della sanzione se decidono di procedere alla regolarizzazione del lavoratore secondo le modalità stabilite dal presente decreto. Chi invece sfrutta **manodopera straniera** oppure ragazzi **minorenni** soggetti all'obbligo scolastico vedrà un aumento del 20% sugli importi di ciascuna sanzione. Un'altra forma di sanzione designata dal decreto è quella della **sospensione dell'attività imprenditoriale** al fine di «immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale»

(Cassandro, Cassola, 2016). Questa norma in particolare ha lo scopo di tutelare il lavoratore da un lato e anche di porre un distinguo tra imprenditori che rispettano le leggi e quelli che non lo fanno. La sospensione infatti può essere revocata nel momento in cui il datore procede alla regolarizzazione del lavoratore e nel momento in cui gli enti ispettori del lavoro ne ricevono tutta la documentazione prevista. I lavoratori e lavoratrici irregolari infatti oltre a non avere tutele da punto di vista meramente contrattuale riguardo ad assenze, orari e turni, malattie, contributi previdenziali, ecc, non sono tutelati nemmeno dal punto di vista personale della **sicurezza** sul luogo di lavoro in quanto la loro presenza non viene registrata presso gli enti nazionali dediti alla sicurezza e agli enti previdenziali, sia nel caso di infortuni sul lavoro sia nel caso di malattie contratte o derivanti da una determinata professione.

Come accennato nei capitoli precedenti, anche il lavoratore in nero è soggetto a sanzioni nel caso in cui percepisca un'indennità di disoccupazione o si dichiari disoccupato. Rischia sia condanne penali per «**falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico**» (ex. **articolo 483**, Codice penale) e «percezione indebita di erogazioni» (art. 316 ter del Codice penale), sia sanzioni amministrative in quanto ha dichiarato agli enti statali di essere in stato di disoccupazione mentre in realtà percepisce un reddito seppur in modo irregolare. In tutti gli altri casi invece i lavoratori e lavoratrici in nero sono molto tutelati dalla legge. In merito a questo punto abbiamo precedentemente sostenuto l'importanza dell'autotutela da parte dei lavoratori e lavoratrici stessi nel diffidare da chi offre lavoro irregolare, e di "proteggersi" attraverso l'informazione, il contatto con patronati, la ricerca delle normative a tutela del lavoro e anche delle forme di sfruttamento sfruttando mezzi d'informazione sia tradizionali che moderni.

Le sanzioni in materia di lavoro nero riguardano anche **l'orario lavorativo**, vale a dire chi fa lavorare i dipendenti oltre l'orario stabilito per contratto ma senza retribuzione adeguata. Ne è un esempio il caso di lavoratori e lavoratrici assunti in part-time ma che lavorano in realtà circa il doppio dell'orario. Anche in questo caso le sanzioni sono scaglionate in base al numero di dipendenti irregolari e in base al tempo trascorso in tale situazione da un minimo di 100 euro a un massimo di 5000 euro. Infine, altre sanzioni riguardano mancanze all'interno del **Libro unico del lavoro**, con sanzioni che variano anche in questo caso in base alla quantità di lavoratori e lavoratrici coinvolti, al periodo di irregolarità, e a carenze materiali riguardanti questo registro, con pene pecuniarie che variano tra i 150 e i 6000 euro a seconda dei diversi casi.

L'ultimo caso riguarda il mancato rispetto delle norme relative alla **busta paga** del dipendente, poiché si tratta di un documento che spetta di diritto al lavoratore, con sanzioni che variano tra i 150 e i 7200 euro.

Possiamo osservare che sono diverse le varianti che possono mettere il lavoratore in posizione irregolare. Si ritiene che sia un caso leggermente a sé quello del lavoro nero utilizzato da parte di aziende appartenenti alla malavita organizzata o anche ad aziende legalmente riconosciute ma che sfruttano subappalti a ditte in maniera non chiara. In questi casi alle leggi in materia di diritto del lavoro, si intersecano quelle di tipo penale o amministrativo di altri campi della giurisprudenza.

Proposte di miglioramento

Un concetto fondamentale su cui intendiamo fare leva nel trattare di lavoro nero è, al di là dell'aspetto materiale che comporta per il datore che lo eroga e per il lavoratore che lo subisce, quello della profonda ingiustizia che subiscono persone che stanno mettendo il proprio tempo a disposizione di terzi, tanto più se vi si fa leva in situazioni di bisogno.

Si può partire dal presupposto che in Italia un lavoratore costi in media, a livello fiscale, a un imprenditore circa il doppio rispetto a quanto effettivamente percepisce il lavoratore come stipendio netto mensile o annuale che sia. Secondo uno studio della **CGIA** di Mestre il costo del lavoro in Italia è per circa il 41-47% sulle spalle dei datori. Questa è una delle causali che più volte gli imprenditori hanno fornito tramite i media come giustificazione allo sfruttamento di manodopera irregolare. Indubbiamente il cuneo fiscale è molto elevato, e infatti siamo il terzo paese tra quelli dell'OCSE dopo Belgio e Germania ad avere un livello così alto di costo del lavoro sostenuto dalle imprese.

Possiamo allo stesso tempo notare come un paese trainante dell'economia europea quale appunto la Germania, non soffra della crisi lavorativa in termini occupazionali come l'Italia. Non

è possibile quindi fare leva solamente sull'alta **tassazione** come causa e giustificazione del lavoro nero. Seppur tenendo presente che in Italia abbiamo un sistema produttivo differente da quello tedesco e una tradizione di imprese piccole e familiari molto più elevata, nonché

un'economia molto più ristagnante. Si tratta di fattori che incidono nel complesso sulle cause che portano gli imprenditori a sfruttare manodopera in maniera irregolare.

Tuttavia, non si può non considerare dietro lo sfruttamento di lavoratori e lavoratrici in nero, la mera volontà di ottenere il maggior guadagno possibile lesinando sui diritti delle persone. Si ritiene che causa principale del lavoro irregolare sia il mancato rispetto per la persona e per la società stessa. Lo sfruttamento infatti abbassa gli standard di tutto un comparto in quanto risulta più competitivo rispetto al lavoro regolare, con tutti gli oneri fiscali e burocratici che comporta.

Riteniamo sia necessario quindi mettere in campo due armi:

- creazione di un **registro degli imprenditori** colti a sfruttare manodopera in modo illegale. In questo modo si creerà una sorta di blacklist cui saranno sottoposti a regolari controlli nel corso degli anni sin dal momento dell'applicazione delle sanzioni, dalla revoca della diffida e in generale, dalla ripresa dell'attività imprenditoriale in maniera

regolare. In questo modo sarà anche possibile effettuare un maggior controllo nel caso

in cui essi decidano di cessare l'attività ed aprirne una nuova sotto un altro nome. Così facendo sarà più semplice scongiurare il rischio di **recidive** e, nel caso avvenissero, sarà più semplice

- Le sanzioni scaglionate previste dal Jobs Act sono un'idea positiva, ma si ritiene che sarebbero più efficaci per le grandi imprese.

- Poiché in diversi casi alcuni imprenditori non dichiarano parte del fatturato guadagnato nel corso dell'anno, si ritiene doveroso che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro provveda, assieme agli enti catastali, alla guardia di Finanza, ai Comuni ad effettuare **accertamenti incrociati** a

livello telematico nei confronti degli imprenditori per effettuare in particolare rapporti tra redditi dichiarati e proprietà immobiliari, automobilistiche e imbarcazioni. Riteniamo infatti che questi tipi di proprietà mobili richiedano quantità di denaro che possono essere più o meno esose e che collimano con l'impossibilità a sostenere le spese fiscali per i dipendenti in azienda. Utilizzando i registri informatici, oltre alle ispezioni sul campo, le procedure di controllo sono più veloci e semplificati.

SISTEMA PENSIONISTICO

L'Italia è un Paese sempre più vecchio in cui i lavoratori e lavoratrici hanno sempre più popolazione inattiva a carico. La causa non è solo demografica, ma anche dovuta a politiche economiche precedenti che hanno creato circa **400mila baby pensionati**. Inoltre si pone il problema di svecchiare un sistema pensionistico che non riesce a stare al passo con un mondo del lavoro molto più dinamico rispetto a quello di 20 anni fa.

Stato attuale. Per poter capire e avanzare proposte su un tema spinoso come quello delle pensioni in Italia bisogna innanzitutto guardare alle caratteristiche della demografia del nostro Paese. Le ultime rilevazioni Istat in figura 1 ci presentano un chiaro quadro di quanto il problema dell'invecchiamento della nostra popolazione, strettamente connesso a quello delle pensioni, sia sempre più grave. Dal 2002 a oggi infatti l'età media nel nostro Paese è continuata a salire, così come l'indice di vecchiaia del nostro Paese passato dal 131,4 al 168,9: oggi in Italia ogni 100 giovani ci sono 168,9 anziani. Inoltre secondo **l'indice di dipendenza strutturale** teoricamente nel nostro Paese ogni 100 lavoratori e lavoratrici sono 56 persone a carico. E proprio la crescita di quest'indice è stato indicato come il principale problema delle pensioni non solo italiane, ma di tutti paesi Ue, dal White Paper pubblicato nel 2012 dalla Commissione Europea, in quanto la maggior presenza di inattivi a carico dei lavoratori e lavoratrici rappresenta un costo molto alto per quest'ultimi in termini di pressione fiscale.

Uno dei motivi per i quali il nostro Paese si trova in questa situazione sono sicuramente le famigerate baby-pensioni concesse da varie leggi, come quella approvata dal governo **Rumor** nel 1973 e rimasta in vigore fino alla riforma del governo Amato, giustificate dalla miope logica del meglio un uovo oggi che una gallina domani. Nello specifico è stato calcolato che gli individui

interessati da tali norme sono stati circa 400mila persone, per una spesa annua di 7,5 miliardi l'euro, pari al 13,5% del Pil²³. Se è vero che dal 1992 si sono susseguite una serie di riforme per cercare di riformare un sistema ritenuto molto oneroso, spesso, probabilmente per un opportunismo politico dovuto al target dell'età degli elettori, si

è andati molto cauti con i pensionati, preferendo far gravare il peso di tali riforme ancora una volta sui lavoratori e lavoratrici presenti e futuri come risulta ad esempio nella figura 3 che mostra come la riforma **Dini** nel 1995 abbia impattato **negativamente solo i lavoratori**.

Legge Fornero. In questo quadro rientra il dibattito sulla legge Fornero, che ha inasprito nel 2011 le regole di un sistema pensionistico che in quel momento storico rappresentava un grosso problema per la tenuta dei conti italiani, portando a un risparmio che è stato valutato dalla Ragioneria di Stato di circa **20-25 miliardi** all'anno per 10 anni⁴. La riforma Fornero ha esteso l'adeguamento dell'età per andare in pensione alle prospettive di vita, già presente nella riforma Sacconi, anche alle pensioni anticipate. Pur se draconiana, ha rappresentato **un'importante inversione di tendenza** nel decidere i "perdenti" della riforma, ovvero chi avrebbe pagato i costi della riforma: la Fornero ha infatti scelto di far lavorare di più gli aspiranti pensionati e di non far gravare i costi dei tagli sui lavoratori e lavoratrici⁶. Ciò detto, rimangono comunque vari problemi, come la poca elasticità nel calcolo dell'età per andare in pensione, e il problema degli **esodati**, ovvero le persone con una storia retributiva incompleta, che, con le nuove regole, hanno visto la loro pensione diventare un miraggio e per i quali lo "scivolo" pensato non sembra essere in grado di poter garantire loro una vita dignitosa.⁵

² Il macigno delle baby pensioni: 7,5 miliardi, costano più di «quota 100», Francesca Barbieri, [Il Sole 24ore](#), 24 ottobre 2018

⁴ «Quanto costerebbe abolire la legge Fornero?», [Agi](#), 10 gennaio 2018

⁵ Pensioni, perché abolire la legge Fornero sarebbe un delitto contro i giovani, Vincenzo Galasso, [Il Sole 24 ore](#), 10 aprile 2018

La fuga dei giovani. Un problema che riguarda il nostro Paese troppo spesso sottovalutato riguarda coloro che lasciano il nostro Paese. Secondo il rapporto Migrantes del 2017, gli italiani all'estero sarebbero in totale 5 milioni, +60% rispetto al 2006, mentre il Dossier Statistico Immigrazione 2017, elaborato dal centro studi e ricerche Idos e Confronti, incrociando i dati delle anagrafe italiana ed estere ha calcolato come siano oltre 285mila i lavoratori e lavoratrici che hanno lasciato l'Italia nel solo 2016; più del doppio dei già allarmanti 114mila calcolati dai dati Istat. Questi ultimi hanno evidenziato come la composizione dei lavoratori e lavoratrici in fuga nel 2016 sia composta al 28,5 % da **laureati** (anche questi probabilmente sottostimati). La fuga di cervelli è un tema purtroppo poco affrontato nel dibattito politico, ma che ha importanti ricadute su tanti aspetti socioeconomici del nostro Paese e in particolare sul sistema previdenziale, perché l'assenza di questa forza lavoro ha portato e continuerà a portare all'aumento dell'indice di dipendenza strutturale che, come già detto, è uno dei problemi cruciali della nostra economia. I motivi di questa fuga sono sicuramente svariati, ma comprendono anche l'incapacità di questo sistema legato ancora al sistema **novocentesco** del "posto fisso" di venire incontro alle esigenze degli attuali contribuenti che hanno lavori sempre più precari e instabili e devono dunque mettere in conto periodi anche lunghi di disoccupazione. Un sistema di questo tipo non garantisce al momento a tanti lavoratori e lavoratrici di raggiungere un contributo (**montante**) tale da ottenere una pensione dignitosa.

Proposte

Abbandonare la pur impopolare logica della Legge Fornero appare a questo punto un lusso che l'Italia non può permettersi: le pensioni ormai **obsolete e onerose** dei padri non possono ricadere sui figli e si deve puntare di più sulla protezione dei soggetti più deboli attuando politiche redistributive più marcate. Per fare ciò è importante lanciare una campagna di informazione e sensibilizzazione sul tema per i giovani e che si appelli al buon senso delle generazioni più anziane, spiegando e diffondendo una prospettiva lungimirante che illumini gli effettivi vantaggi dell'applicazione di questa logica per i giovani e faccia appello a un generoso senso di responsabilità intergenerazionale per i più anziani.

Mantenere i conti in ordine. La nostra situazione economica attuale ci impone di continuare sulla strada del buonsenso e di evitare di fare altre norme come quella Rumor che rappresenterebbero un regalo esorbitante per gli attuali pensionandi e un incubo per i futuri. Per quanto draconiana, dunque, la riforma Fornero non può essere stravolta e di questo si sono resi conto anche i suoi detrattori, come il Movimento Cinque Stelle e Lega, la cui famigerata **quota 100** prevede comunque lo stabilizzatore in base all'aspettativa di vita già previsto dalla riforma Sacconi e Fornero.

Integrare la nuova forza lavoro. Quanto al problema dell'invecchiamento, l'idea di puntare sull'immigrazione auspicata per esempio dal presidente dell'Inps **Tito Boeri**⁶ ha

⁶ Senza immigrati niente pensioni. Tito Boeri insiste: "Squilibri non sanabili diversamente", Carlo Renda, [Huffington Post](#), 4luglio 2018.

sicuramente una logica stringente secondo cui di fronte a una quota di popolazione inattiva sempre più alta rispetto a una lavorativa in diminuzione l'ingresso sul mercato del lavoro di lavoratori e lavoratrici tipicamente più giovani come quelli provenienti dai flussi migratori può dare qualche boccata di ossigeno al sistema previdenziale italiano. Purtroppo non è sempre detto che il sistema italiano riesca ad assorbire questi flussi migratori stabilizzandoli come contribuenti, visto che spesso questi soggetti si trovano a dover lavorare in nero come testimoniano le triste storie di caporalato. Proprio per questo è bene focalizzarsi non solo sull'integrazione dei giovani lavoratori e lavoratrici stranieri che entrano nel nostro Paese, ma anche su politiche attive e informative che su politiche attive e informative che convincano chi ci è nato a rimanere.

Svecchiare il sistema. Fermare l'emorragia di forza lavoro dall'Italia è uno sforzo cruciale per il nostro Paese per uscire dalla trappola del continuo aumento dell'indice di dipendenza strutturale, e per farlo bisognerà agire su vari fronti:

- **Continuare** le riforme seguendo la logica della riforma Fornero ovvero non facendo pagare ai giovani i "debiti" dei loro padri. Questo è essenziale per incentivare un lavoratore formatosi in Italia e dunque a spese della nostra pubblica istruzione a rimanere nel nostro Paese e a contribuire al sistema assicurandogli una diminuzione della pressione fiscale dovuta alle pensioni.
- **Redistribuire.** Se è vero che non si può chiedere ai lavoratori e lavoratrici oggi di pagare tutti costi della situazione attuale, è anche vero che non si possono ignorare le situazioni di disagio di chi dopo la riforma Fornero si trova nel limbo dei senza lavoro e senza pensione. La pensione sociale anticipata è un esperimento che va continuato e allargato in maniera tale da permettere a chi si trova in queste situazioni di vivere una vita dignitosa. Una politica economica di sinistra deve trovare i fondi per sostenere un

simile programma sociale nella redistribuzione, chiedendo a chi oggi percepisce le cosiddette “**pensioni d’oro**” di contribuire a migliorare la posizione di chi ha avuto una storia contributiva più sfortunata. Questo vale anche per l’inasprimento dei contributi a carico di chi decide di andare in pensione anticipata per motivi **personali**. Su questi argomenti bisogna letteralmente tallonare l’attuale governo e confrontarsi con lui senza paura, rimarcando la propria **identità redistributiva** di sinistra.

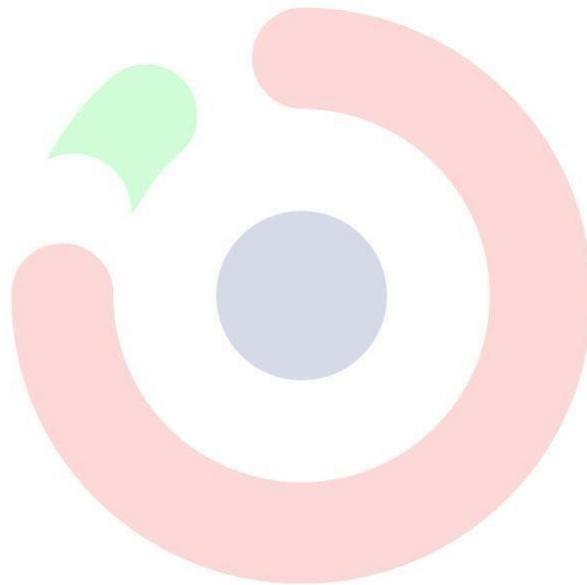
- **Flessibilità**. Oggi il mondo del lavoro è cambiato: i lavoratori e lavoratrici sono molto **più precari**

di un tempo e cambiano molto più spesso il proprio lavoro con pause che rendono sempre più difficile giungere a un montante tale da ottenere una pensione dignitosa. Per far fronte a ciò e adeguare il modello contributivo alla nuova realtà del mercato del lavoro si deve ripartire dalla proposta dell’ex ministro del Lavoro del governo Letta,

Enrico Giovannini⁷, che a suo tempo propose l’idea di flessibilizzare i contributi da parte dei lavoratori e lavoratrici all’Inps, proponendo di dare la possibilità a chi lavora di aumentare **volontariamente** i propri contributi all’Inps durante il suo periodo effettivo di impiego, così da raggiungere più facilmente una cifra di montante adeguata per una pensione dignitosa. La proposta, nonostante alcuni suoi limiti, va dunque ripresa e ampliata in maniera tale da far passare il nostro sistema pensionistico da sistema del XX secolo a sistema del XXI secolo.

⁷ Pensioni: il piano Giovannini. Contributi flessibili e prestito pensionistico per anticipare l’uscita. Andrea Bassi, [Huffington Post](#), 8 ottobre 2013

- **Informare.** È sicuramente il punto cruciale: bisogna infatti lanciare una campagna che smetta di demonizzare la legge Fornero, soprattutto fra i giovani che sono stati i veri beneficiari di essa. Allo stesso modo bisogna chiarire e rivendicare la volontà di modificare questa legge in una maniera più socialmente equa, redistributiva, in una parola di **sinistra**.



UNA POLITICA LAVORATIVA PIÙ SOLIDALE ED EFFICIENTE

Analisi. L'Italia è oggi **quart'ultima** tra i paesi Ue e 79esima tra i 140 Paesi censiti dal rapporto del Global Forum del *Global competitiveness Report 2018-19* del World Economic Forum per competitività ed efficienza del mercato del lavoro. Questo nonostante (cfr. Figura

1) il nostro Paese abbia deregolamentato molto le leggi che disciplinano il mercato del lavoro.

Piaccia o no Il Paese ha fatto importanti passi avanti verso il modello del mercato del lavoro globalizzato dove il posto fisso è sempre meno sicuro specialmente con le riforme del Jobs

Act. Se da una parte le riforme del mercato del lavoro hanno tolto tutele storiche ai lavoratori,

dall'altro hanno introdotto in cambio un sistema **universalistico** di sussidi di disoccupazione, senza però riuscire a reinserire i disoccupati nel mercato del lavoro.

Politiche passive. L'Italia ha seguito sino agli ultimi scorcii del secolo scorso una **politica miope** per risolvere il problema dei disoccupati per licenziamento, anticipando spesso la pensione per quest'ultimi creando così gravi disquilibri nei conti pubblici. Inoltre i sussidi per i disoccupati erano molto frammentati, fermi a modelli di **30-40 anni fa**, e molto particolaristici, escludendo i lavoratori e lavoratrici più giovani e precari che non potevano riceverli. La riforma Fornero del 2012 e il Jobs Act del 2015 hanno cercato di colmare questa lacuna rendendo i sussidi ai disoccupati universalistici. Secondo i dati del dossier della Banca d'Italia *La recente evoluzione dell'indennità di disoccupazione in Italia* di Federico Giorgi (2018) la spesa per ammortizzatori sociali nel nostro Paese è passata da 6 milioni a 21 milioni con un salto fra il 2011 e il 2012 di 4 milioni (da 19 a 23) così come è salita la copertura dei disoccupati, passata dal 61 per cento della Disoccupazione ordinaria all'86 dell'ASpI e della NASpI introdotta dal governo Renzi . Da un punto di vista di copertura e di spesa per i sussidi di disoccupazione dunque il Paese è progredito molto in questi ultimi anni.

Politiche attive. Sul fronte delle politiche attive l'Italia si presenta davvero come un Paese ridotto ai minimi termini. Lo dimostrano le stime del *Global competitiveness Report 2018-19* del World Economic Forum che vedono l'Italia come il 97° Paese al mondo e **ultimo in Europa** per incontro fra domanda e offerta lavorativa ovvero nelle politiche attive per il lavoro. Dato confermato anche dalle stime di Bankitalia che sempre nel suo dossier *La recente evoluzione dell'indennità di disoccupazione in Italia* (Federico Giorgi 2018) ha calcolato come nonostante i buoni propositi del governo Renzi di incentivare la flessibilità in entrata e la mobilità sociale ben 1 miliardo e 700 milioni vadano a persone che poi non si attivano per cercare lavoro. Questo problema è dovuto principalmente all'**inefficienza** dei centri per l'impiego.

Tutele per il licenziamento. Se da un lato le ultime riforme hanno dunque avuto grosse difficoltà nell'incentivare la flessibilità in entrata, dall'altro è indubbio che oggi, soprattutto dopo il Jobs Act, l'Italia sia un Paese dove le tutele contro il licenziamento sono minori rispetto a pochi anni fa. La norma del governo Renzi ha infatti eliminato per i datori di lavoro l'obbligo di reinserire in azienda i lavoratori e lavoratrici licenziati per motivi economici. Obbligo che è stato sostituito con un indennizzo giudicato **incostituzionale** dalla Corte Costituzionale per il suo metodo di calcolo. Curiosamente il leggero intervento fatto dal Decreto Dignità di questo governo non ha modificato il metodo di calcolo dichiarato incostituzionale, ma ha rialzato il limite minimo e massimo dei risarcimenti rispettivamente da 4 a 6 e da 24 a 36 mesi.

Proposte

La priorità per l'Italia è aumentare e rendere più efficienti le proprie politiche attive per il lavoro. Se infatti sui sussidi ai disoccupati si sono fatti profondi passi avanti, il problema più grande rimane quello di potenziare i centri per l'impiego così da poter dare dignità lavorativa e garantire una flessibilità non solo in uscita, ma soprattutto **in entrata**. Bisogna mettere in

chiaro che la dignità per le persone non è né un lavoro sottopagato né un sussidio, ma **un lavoro vero** e appagante che oggi è possibile solo tramite politiche di **flexicurity** che aiutino i più deboli a non rimanere indietro e che garantiscano soprattutto la possibilità di reinserimento nel mercato del lavoro.

La priorità sono le politiche attive. L'obiettivo dell'Italia deve essere quello di rendere il suo mercato del lavoro più dinamico in entrata. Proposte come quelle del **Reddito di Cittadinanza** tendono a migliorare i pur migliorabili sussidi ai disoccupati che fra l'altro sono molto variegati perché erogati in maniera differente dalle regioni, ma non affrontano di petto la questione principale: non si può vivere di sussidi in un'economia indebolita come quella italiana. L'obiettivo deve essere dunque quello di potenziare i centri di impiego non solo da un punto di vista economico, ma anche e soprattutto con personale qualificato in grado di formare e motivare i disoccupati. Il modello a cui guardare può essere quello olandese dove anche persone più avanti con l'età cambiano lavoro grazie all'attività dei centri per l'impiego. Per ottenere un risultato simile è necessario non solo che cambi l'attitudine al cambio di lavoro da parte degli italiani, ma soprattutto che lo Stato prenda in mano la situazione e diventi **lo Stato formatore** di cui questo Paese ha bisogno.

C'è della sinistra in Danimarca. Per ottenere una vera flexicurity nel nostro Paese è necessario guardare al modello di riforme del mercato del lavoro in **Danimarca** durante gli anni '90. Tali riforme si basarono su una politica di concertazione con i sindacati con i quali si concordò in cambio di una diminuzione dei sussidi di disoccupazione un impegno a favore dei centri per l'impiego più efficienti e sussidi specifici per i meno "impiegabili". Il modello danese deve essere un esempio per delle politiche del lavoro di sinistra non solo per l'attenzione data al confronto coi lavoratori, ma anche per i risultati ottenuti dal suo governo secondo le statistiche Oecd del 2016 dalle quali emerge un confronto impietoso con il nostro Paese. La spesa danese per i sussidi ai disoccupati è pari a 0 e la nostra è al 1,7%; ma la Danimarca spende il 3,3% del suo Pil in politiche per il lavoro che sappiamo essere solo attive, il nostro 1,7% comprende anche e soprattutto i sussidi. Il risultato è che la Danimarca ha l'indice di povertà allo 0,06% a fronte di quello italiano allo 0,14% (figura 3, 4, 5). Questi dati ovviamente non tengono conto di altre variabili che possono influenzare l'indice di povertà, ma sono il perfetto esempio di come aiutare i disoccupati non significhi dare sussidi universali, tra l'altro in questa fase economica realisticamente insufficienti per garantire una vita dignitosa, ma aiutarli a inserirsi nel mercato del lavoro formandoli. La Danimarca, un tempo Paese dai grandi sussidi ai disoccupati, lo ha capito e ci è riuscita e adesso è il turno dell'Italia.

IL SALARIO MINIMO LEGALE

Il salario minimo legale è una misura di politica sociale che consiste nel determinare con legge o tramite i contratti collettivi la retribuzione minima mensile o oraria. Esso è presente in tutti i Paesi europei ma applicato diversamente: su base universale ovvero su base contrattuale e quindi settoriale. La prima solitamente trova quale fonte di regolazione la legge; la seconda invece la disciplina contrattuale.

Il nostro Paese ha sino ad oggi optato per il secondo modello, lasciando privi di tutela retributiva quei lavoratori e lavoratrici occupati in settori caratterizzati dall'assenza di organizzazioni sindacali. In talune situazioni unitamente alla mancanza di un salario minimo legale inderogabile stabilito per legge il rischio è la fissazione di bassi livelli retributivi orari e mensili. Il nostro intento è garantire l'applicazione universale del principio di sufficienza desumibile dall'art. 36 della Costituzione secondo cui <<Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa>>.

Noi siamo fermamente convinti della necessità di una disciplina sul salario minimo legale ad applicazione universale, con meccanismi di indicizzazione, e previsione di severe sanzioni in caso di viola	
Siamo tuttavia favorevoli alla previsione di una deroga da parte della disciplina contrattuale	
decentrata o aziendale ma soltanto per aggiustamenti in mejus.	
Il primo tentativo legislativo in tal senso è stata la legge n. 183/2014 (noto come Jobs Act) che	

conteneva una delega al Governo (rimasta inattuata) finalizzata ad introdurre un compenso orario minimo per tutte le prestazioni di lavoro subordinato e parasubordinato (co.co.co.).

Una forza politica di sinistra che crede nel progresso della società non può, alla luce dei profondi cambiamenti in atto sul lato della produzione e degli effetti sociali prodotti dalla crisi economica, non pensare di mettere fine a queste forme di dumping sociale.

Pertanto, ci faremo promotori di una disciplina sul salario minimo legale:

- universale ovvero che riguardi tutte le prestazioni di lavoro subordinato e autonomo;
- differenziato in base all'anzianità e al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale e in base alla partecipazione del lavoratore a programmi di formazione permanente

IL PRECARIATO: LA NUOVA CLASSE OPERAIA

In questo paragrafo ricostruiremo brevemente la storia dei provvedimenti adottati dai

governi italiani al fine di flessibilizzare il mercato del lavoro. L'introduzione di nuove tipologie contrattuali e il rinnovo del contratto.

La storia del precariato è fondamentalmente la storia della flessibilità. La deregolamentazione del mercato del lavoro ha portato alla proletarizzazione delle fasce più deboli della popolazione italiana – giovani, donne, stranieri

–, costrette a forme di occupazione sempre meno tutelate. Già nel 2009, cioè prima della massima liberalizzazione delle tipologie atipiche di contratto avvenuta durante i governi Monti e Renzi, si osservava che «given the characteristics of the Italian occupational welfare model (which generally gives access to the welfare rights only to holders of continuous full time work contracts), this process produced a sharp reduction of the social entitlements of the younger cohorts of worker» (Barbieri, Scherer, 2009).

Sebbene alcune prime forme di flessibilizzazione fossero già state adottate negli anni '80, il vero e proprio atto fondativo della deregolamentazione del lavoro è la legge 196/1997, meglio conosciuta come “pacchetto Treu” da Tiziano Treu, ministro del lavoro del governo Prodi I. La principale misura del provvedimento è stata l'abolizione del divieto di interposizione di manodopera (legge 1936/1960), aprendo la strada alle agenzie interinali private e a quel tipo di lavoro a tempo determinato che avremmo imparato a chiamare in decine di modi diversi. Infatti se fino ad allora la tipologia di contratto prevalente era quella a tempo indeterminato, il

pacchetto Treu permette la prima grande diffusione di forme atipiche di occupazione. Il tabù è crollato e proprio grazie al primo governo repubblicano a cui partecipa, in varie forme, tutta la sinistra parlamentare. Quattro anni dopo, il decreto Sacconi (368/2001) liberalizza il contratto a termine.

Il 14 febbraio 2003 il ministro del lavoro del secondo Governo Berlusconi, Roberto Maroni, propone e fa approvare una riforma che introduce nuove tipologie contrattuali. La legge viene chiamata cinicamente legge Biagi, dal nome del consulente del ministero Marco Biagi, ucciso l'anno prima dalle Nuove Brigate Rosse, anche se nella sostanza ne tradisce le idee. La legge introduce nuove tipologie contrattuali: il contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro.) e il contratto di lavoro intermittente. Quest'ultimo, conosciuto anche come lavoro a chiamata, è «un contratto subordinato e può essere a tempo determinato o indeterminato, può coinvolgere tutti i lavoratori, ma nel caso di under 25 o over 45 è necessario che siano disoccupati o in mobilità. Ben presto, nel 2005, la condizione di disoccupato decade e la legge estende a tutti la possibilità di lavorare a chiamata» (Fana, 2017). La legge Biagi sancisce inoltre la nascita dei buoni lavoro, ossia i voucher. Concepite come strumenti per sottrarre al nero la retribuzione di lavori occasionali di tipo domestico o agricolo, verranno sperimentati per la prima volta cinque anni dopo e ben presto si riveleranno come un modo assai semplice ed economico attraverso cui i datori di lavoro potranno coprire con un velo di moderna legalità le più antiche forme di sfruttamento.

Il governo Monti, con la riforma Fornero del lavoro (legge 92/2012), deregolamenta ulteriormente il mercato del lavoro. Se da un lato il provvedimento della ministra limita il lavoro intermittente agli under 24 e agli over 55, dall'altro esso liberalizza completamente i voucher, estendendone l'applicazione a tutti i settori. La riforma rende inoltre più facili i licenziamenti

individuali per motivi economici, riducendo la possibilità di reintegro: la si chiama, eufemisticamente, “flessibilità in uscita”.

L'atto conclusivo di questo processo di deregolamentazione è il Jobs Act. Si tratta di una serie di provvedimenti varati dal governo Renzi fra il 2014 ed il 2015 che hanno come obiettivo dichiarato quello di stimolare la crescita del Paese e dell'occupazione attraverso la definitiva e completa liberalizzazione del mercato del lavoro italiano, in entrata e in uscita. Senza interrogarsi sulle responsabilità del capitalismo italiano, senza chiedere contropartite alle organizzazioni patronali, il governo abolisce l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, che sanciva il reintegro dei lavoratori e lavoratrici ingiustamente licenziati, rimpiazzato dalle tutele crescenti in base all'anzianità. Viene poi liberalizzato il contratto di lavoro a tempo determinato attraverso l'eliminazione dell'obbligo da parte del datore di lavoro di indicare la causale, ovvero il motivo per cui è necessario ricorrere a un'assunzione limitata nel tempo. La somma massima guadagnabile attraverso i voucher, precedentemente fissata a 5.000 euro, viene alzata a 7.000. Vengono in compenso aboliti i co.co.pro.

Di conseguenza, durante il governo Renzi si ha un significativo aumento del fenomeno del precariato. Questa la situazione nel 2016: «Sul totale di 22,7 milioni di occupati italiani» scrive Il Post «poco più di 5 milioni sono lavoratori e lavoratrici autonomi (partite IVA, professionisti, consulenti) mentre 17 milioni sono dipendenti. Tra di loro, 14,8 milioni sono lavoratori e lavoratrici a tempo indeterminato, mentre 2,4 milioni sono a tempo determinato. Da febbraio 2014 gli occupati a tempo indeterminato sono cresciuti del 3,3 per cento, mentre quelli a tempo determinato sono cresciuti dell'8,5 per cento». L'uso dei voucher tocca nuovi record: «solo nel 2016 ne sono stati venduti 133 milioni e hanno coinvolto circa un milione e mezzo di lavoratori, di cui il 40% under 40» (Fana, 2017). È stato anche osservato che l'aumento dei contratti a

tempo indeterminato (per lo più nelle regioni del nord e tendenzialmente in settori medio-bassi) è riconducibile più ad un assestamento di contratti esistenti, facendo ben poco in termini di cambiamenti strutturali del mercato del lavoro (Guarascio et al. 2017).

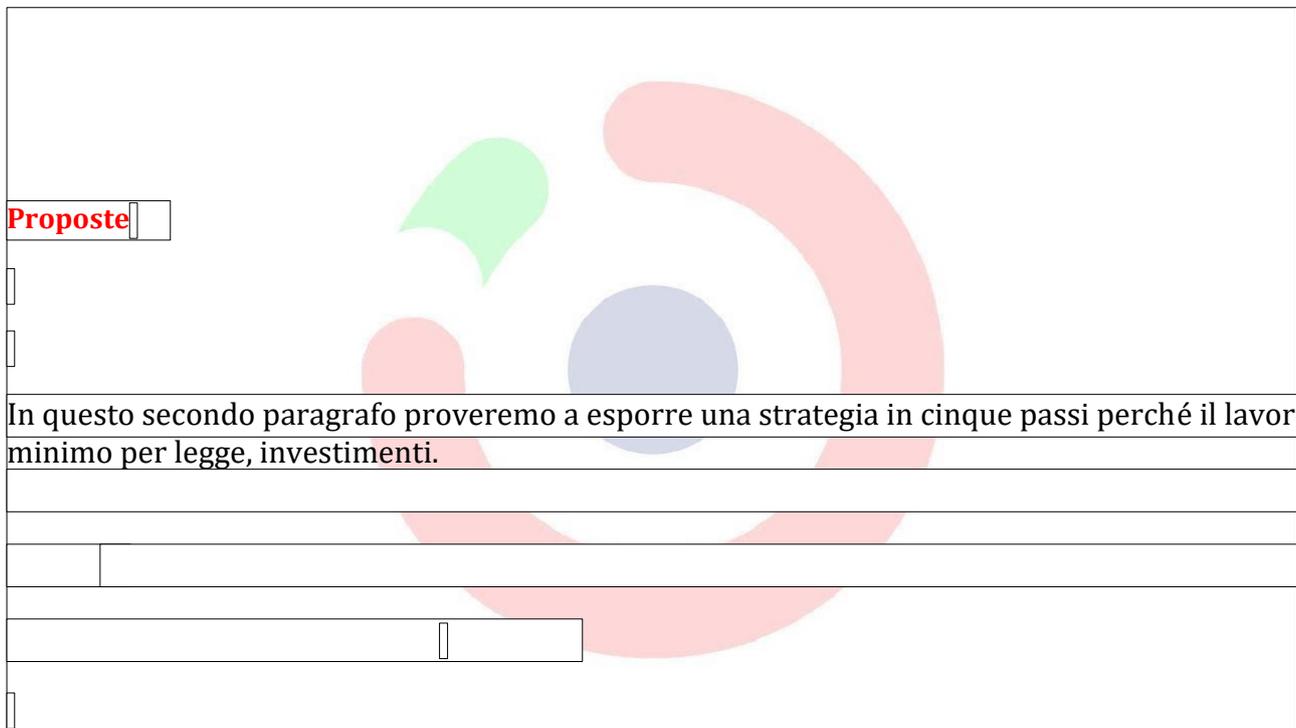
Nel 2017 il governo Gentiloni abolisce i voucher e li sostituisce con il contratto di prestazione occasionale (PrestO), più limitativi.

Cosa possiamo desumere da questa breve storia della flessibilità? Che essa è stata bipartisan: anche in Italia, come nel resto dell'Occidente, la destra e anche la sinistra hanno integrato e accettato l'idea che la flessibilità del lavoro possa contribuire alla crescita. Con una specificità italiana, però: a differenza degli altri Paesi, da noi non esisteva e non esiste un welfare capace di intervenire nei momenti di mancato impiego, tra un lavoro flessibile e un altro. Se l'obiettivo era certamente quello di aumentare il numero totale di occupati, affiancando ai lavoratori e lavoratrici tempo indeterminato un certo numero di impiegati momentaneamente meno tutelati, in realtà «the process of partial and targeted labour market deregulation, indeed, did not increase the (net) amount of occupation by creating additional jobs, but rather replaced secure, unionized labour with precarious, cheaper employment» (Barbieri, Scherer 2009).

Ma cosa significa, in concreto, per un lavoratore, avere una forma atipica di contratto? Significa che non ha diritto a vacanze retribuite, ad esempio. Significa non avere l'adeguata formazione sulla sicurezza nel posto di lavoro. Significa che le aziende hanno un potere contrattuale immenso nei confronti del lavoratore: o accetta le loro condizioni, o non gli rinnovano il contratto. Significa che se rifiuta di emettere fatture false, possono non rinnovargli il contratto. Significa che se si dichiara omosessuale, se rimane incinta o non cede alle avances del caporeparto, possono non rinnovargli il contratto. Significa che se chiede un aumento, possono non rinnovargli il contratto

(già, perché le

associazioni di categoria, oltre ad essere ostacolate da una continua opera di delegittimazione, faticano a sindacalizzare le nuove tipologie lavorative – si pensi ai cosiddetti rider). Significa che se il lavoratore protesta perché lavora tredici ore, di cui sette in nero, possono non rinnovargli il contratto. E se non gli rinnovano il contratto, il sistema – congegnato ancora sul lavoro a tempo indeterminato – non gli offre alcuna tutela. La flessibilità produce precariato perché sposta tutto il peso contrattuale dalla parte del datore di lavoro, se non ci sono contropartite.



Proposte

In questo secondo paragrafo proveremo a esporre una strategia in cinque passi perché il lavoro torni ad e minimo per legge, investimenti.

Non esiste una risposta attiva della politica a questa precarizzazione e forse non poteva che essere così, considerando il sostanziale consenso liberista dei principali schieramenti. Lo Stato si è chiamato fuori dalle dinamiche lavorative: la responsabilità di trovare un impiego è interamente a carico all'individuo. In molti ricorderanno le parole di Padoa-Schioppa e Fornero: bamboccioni, non siate choosy, datevi da fare perché se non trovate un lavoro la colpa è vostra. Il Pd al governo si colloca nello stesso solco, ma in un modo più subdolo. Renzi, Padoan e Poletti raccomandano ai giovani di essere competenti. Il che vuol dire: competete! Siate all'altezza della competizione se volete ottenere quello che era scontato per i vostri genitori e che lo è ancora per tanti vostri coetanei all'estero. Ma dove c'è competizione, ci sono vincitori e sconfitti. La logica della competenza e della

meritocrazia implica necessariamente che vi siano dei perdenti, svela una visione sistemica che strutturalmente prevede degli esclusi che rimarranno disoccupati o che dovranno accontentarsi di impieghi precari e sottopagati. Se da un lato è giusto offrire la possibilità di eccellere a chi voglia farlo, d'altro canto non è lecito pretendere che questo sia l'unico modo di concepire il lavoro. Tanto più che uno studio del 2007 dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha dimostrato la connessione fra precarietà e disagi psichici come lo stress o l'insicurezza. Ma questa concezione ha un'altra conseguenza di cui solo ora stiamo iniziando a percepire l'importanza: il conflitto sociale tra datori di lavoro e impiegati su cui si struttura la dialettica sociale scompare ed emerge un nuovo conflitto cioè quello tra occupati, sottoccupati, disoccupati. Dalla lotta di classe alla guerra tra poveri: non si spiega altrimenti il quasi improvviso gonfiarsi dell'astio nei confronti degli immigrati, al contempo fomentato e capitalizzato da Matteo Salvini.

Fedele alla tradizione che lega diritti sociali e lavoro, il Partito Democratico non vuole ipotizzare un sistema di reddito universale in grado di sottrarre il cittadino al costante ricatto del bisogno. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e lavoratrici bisogna però che il contratto a tempo indeterminato torni ad essere la tipologia contrattuale prevalente in ogni settore lavorativo.

Il primo passo è la soppressione del caso limite: il lavoro gratuito. La legge deve riconoscere la retribuzione del lavoro come un diritto inalienabile. C'è solo un modo perché le aziende non sfruttino il tirocinio formativo per sostituire la manodopera salariata: la giusta retribuzione degli studenti tirocinanti.

Il secondo passo è una stretta sulle false partite IVA. «Fintanto che gli obiettivi, la retribuzione e i mezzi con cui il lavorare sono determinati dall'azienda e non dal lavoratore, allora bisognerà ricominciare a parlare di subordinazione» (Fana, 2017): chi nei fatti esercita un

lavoro subordinato, deve avere tutte le tutele che spettano lavoro subordinato. Un aspetto

particolarmente odioso delle false partite IVA è che queste possono essere utilizzate per il pagamento a cottimo e questo non è tollerabile. Il terzo passo è la riduzione e la riforma delle tipologie di contratto di lavoro. Attualmente sono otto:

1. contratto a tempo indeterminato (a tutele crescenti per i nuovi assunti dal 7 marzo 2017);

2. contratto a tempo determinato;

contratto a tempo parziale (part-time)

3. 

4. contratto di somministrazione (ex contratto interinale);



5. contratto a chiamata;

6. prestazione occasionale;

7. contratto a progetto (soppresso con il Jobs Act, ancora ma ancora in vigore per i contratti in atto prima del 15 giugno 2015);

8. contratto di apprendistato.

Con un numero così alto di contratti atipici, sono date al datore di lavoro fin troppe modalità di eludere l'obbligo di assumere a tempo indeterminato chi lavora in modo continuativo. «Non è possibile ammettere che i contratti a termine vengano usati senza alcuna ragione tecnica e produttiva, ma soltanto per abbattere il costo del lavoro, rendendolo un fattore usa e getta» (Fana, 2017). Già nel 2011, Fulvio Fammoni, allora segretario confederale della CGIL, raccomandava come necessaria «la riduzione del numero delle forme di lavoro che vengono scelte sempre di più in base alla convenienza dei costi». Il sindacalista suggeriva di limitare le tipologie lavorative diverse dal tempo indeterminato, con specifiche causali e percentuali di possono permettersi le ripetizioni private, potrebbe creare nuova occupazione), nell'università, nella formazione professionale e nei centri per l'impiego che devono trovare una nuova centralità. Nel settore sanitario, «dove le inefficienze riportate dalla stampa in moltissimi casi non sono altro che il segnale di sottoinvestimento in personale e mezzi» (Fana, 2017). Nelle infrastrutture, in particolare nel Mezzogiorno, nella tutela del territorio, nella transizione energetica, nei trasporti pubblici locali, nella mobilità sostenibile. È tuttavia fondamentale che gli investimenti infrastrutturali non siano visti come una soluzione passeggera al problema occupazionale: il precariato deve obbligarci a pensare in grande. Nuovi investimenti devono essere un mezzo per ridefinire la struttura del mercato del lavoro italiano. L'ammodernamento e il rilancio delle «grandi opere» deve rientrare in una strategia complessiva e lungimirante che approfitti della forza lavoro italiana e che includa eventuali programmi di formazione professionale.

utilizzo. Il quarto passo è il salario minimo per legge, già previsto nel programma proposto

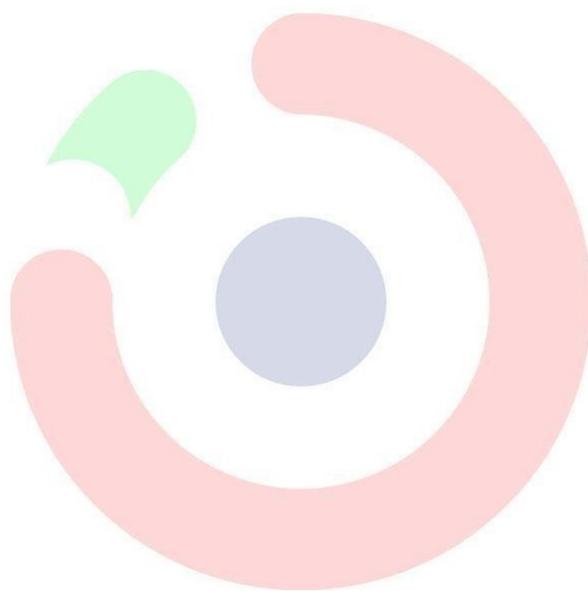
dal Partito Democratico nella campagna elettorale del 2018.

Il quinto passo, più complesso, è un piano generale di investimenti pubblici. La riaper tura

delle assunzioni nel pubblico, soprattutto nella scuola (dove l'introduzione di corsi di

recupero pomeridiani, oltre ad essere uno strumento di equità per le famiglie che non

Crediamo che dopo tanti anni di sostanziale continuità programmatica, il nostro partito abbia bisogno di ripartire da una discussione seria, franca e approfondita su questi temi.



SICUREZZA SUL LAVORO

Le norme in materia di sicurezza sul lavoro sono contenute nel **Testo Unico sulla Salute e sicurezza sul lavoro** (D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, Testo coordinato con il D.Lgs, 3 agosto 2009, n.106), rispondendo alle norme comunitarie dell'UE e internazionali, oltre all'articolo 117 della Costituzione. Secondo i dati **Inail** relativi all'incidenza delle morti sul lavoro nei paesi membri dell'UE, **«Le nuove regole aggiungono 11 sostanze cancerogene all'elenco delle sostanze pericolose e rivedono i valori limite per due dei prodotti già inclusi nell'elenco. Il cancro rappresenta la causa principale dei decessi sul lavoro nell'UE; l'obiettivo è quello di contribuire a salvare fino a 100.000 vite nei prossimi 50 anni.»** (Parlamento Europeo, 2017). Sempre secondo questa indagine «Ogni anno, il 53% dei decessi professionali nell'UE è attribuito al cancro, contro il 28% per le malattie circolatorie e il 6% per quelle respiratorie. I tipi più comuni di cancro professionale sono il cancro ai polmoni, il mesotelioma (causato dall'esposizione a particelle di amianto) e il cancro della vescica. Le nuove regole garantiranno in una migliore tutela soprattutto per chi lavora nel settore edile, nell'industria chimica, automobilistica, alimentare e tessile, nella lavorazione del legno e dei mobili, nel settore sanitario e negli ospedali.» (Parlamento Europeo, 2017).

Numerosi enti pubblici e organismi si occupano di prevenzione e sicurezza sul lavoro di concerto con il Ministero del lavoro, a cominciare dall'**INAIL**. Tuttavia nonostante la vigilanza, le norme di prevenzione e le leggi apposite, ogni anno si registrano morti bianche, infortuni e

numerosi casi di malattie contratte sul lavoro. Secondo i dati Inail, dal 2017 ad aprile 2018 si sono registrati 416.986 e 617 casi mortali. Il 65,3% degli infortuni riguarda gli uomini e il 34,7% riguarda le donne, mentre i casi di incidenti mortali riguarda per il 10,2% donne e per l'89,8% uomini (Fonte: Open Data Inail al 30/04/2018). Gli incidenti avvengono sia sul posto di lavoro, sia fuori dall'azienda, ossia durante il percorso per raggiungere il posto. Non è da sottovalutare infatti anche il tragitto che viene compiuto per raggiungere il posto di lavoro, specialmente quando vi sono condizioni ambientali e stradali pericolose o carenze a livello di infrastrutture.

A monitorare la quantità e il tipo di incidenti che avvengono sul lavoro vi sono diversi enti, dall'Inail ai sindacati Cgil, Cisl e Uil e Unione Industriali, e diversi enti privati che tengono database incrociando i dati forniti sia dagli organi ufficiali di monitoraggio, che dalla stampa. Tra questi troviamo Vega Engineering, società di consulenza e progettazione ingegneristica che sostiene che «l'esigenza di analizzare statisticamente gli **infortuni mortali sul lavoro** nasce dalla necessità di individuare le circostanze che determinano gravi **incidenti sul lavoro**, per poter stabilire, di conseguenza, quali misure di sicurezza attuare per evitare tali eventi mortali» (<https://www.vegaengineering.com/osservatorio-sicurezza-sul-lavoro-infortuni-mortali/>).

Dal 2009 **l'Osservatorio per la Sicurezza su Lavoro di Vega Engineering** raccoglie dati provenienti dalle istituzioni, dai mass media, dalle associazioni di settore per effettuare studi e ricerche sui sistemi di prevenzione delle morti bianche. Nel marzo 2018 è nato inoltre **l'Osservatorio Accredia**- La sicurezza sui luoghi di lavoro e la **certificazione**, ente designato dal Governo italiano per attestare la «**competenza, l'indipendenza e l'imparzialità** degli organismi di certificazione, ispezione e verifica, e dei laboratori di prova e taratura, e ne assicura l'idoneità a valutare la conformità di beni e servizi alle prescrizioni stabilite dalle norme volontarie e obbligatorie» (Accredia 2018), rispondente a quanto stabilito dalle norme comunitarie CE765/2008 e ISO7IEC17011, in base alle quali ogni paese deve predisporre un

ente apposito che verifichi il rispetto delle norme a tutela della sicurezza e la trasparenza sulle certificazioni rilasciate alle aziende in materia di sicurezza sul lavoro.

Rispetto all'anno passato, il 2018 ha mostrato una riduzione del 2,1% di morti bianche, con 190 casi anziché 194, tuttavia questi sono dati relativi solo fino al mese di aprile e molti sono i dati che non possono essere osservati con chiarezza: gli incidenti di piccole entità che avvengono in aziende non certificate, tutti i casi che riguardano i lavoratori e lavoratrici assunti in ditte gestite dalla malavita organizzata, i lavoratori e lavoratrici stranieri irregolari sia dal punto di vista meramente contrattualistico, sia dello straniero stesso senza permesso di soggiorno (oppure revocato o scaduto) e numerosi altri casi di lavoratori e lavoratrici relativi incidenti che sfuggono all'osservazione degli organismi statali. Sulle differenze geografiche occorre inoltre fare un approfondimento.

Dopo le lotte dei lavoratori e lavoratrici che hanno caratterizzato l'Italia tra gli anni '50 e '80, negli anni recenti i lavoratori e lavoratrici hanno assistito immobili ai cambiamenti epocali del mercato del lavoro, delle professioni e delle leggi che regolano e tutelano il mondo del lavoro.

Soluzioni

Il mondo del lavoro è mutato profondamente e rapidamente negli ultimi anni, «dai voucher ai rider di Foodora, dagli stagisti ai magazzinieri di Amazon» (Baratta, 2017), si è osservato in Italia un «progressivo impoverimento del lavoro» (Baratta, 2017). Questo infatti sulla base di criteri oggettivi quali l'aumento dei tempi di lavoro a parità di stipendio, o dell'abbassamento dello stipendio, o a fronte di una progressiva diminuzione delle tutele per i lavoratori, specialmente quelli giovani, si sta affermando il fenomeno della «proletarizzazione della classe lavoratrice» (Fana, 2017). Si sta diffondendo sempre di più l'idea di dover essere

grati per il lavoro che si ha, pure nelle situazioni in cui questo sia intensivo, senza rispetto dei criteri minimi della sicurezza. In questo contesto diversi imprenditori e datori di lavoro in generale, hanno colto l'occasione per sentirsi svincolati dalle norme sulla tutela dei lavoratori e lavoratrici che possono portare carichi onerosi in taluni casi, specialmente per le **piccole imprese** e per le **start up**. Il sentimento di frustrazione, precarietà contrattuale, l'abbassamento dei salari contribuiscono ad abbassare i livelli di sicurezza sul lavoro. In effetti, come precedentemente sostenuto, gli infortuni sul lavoro sono anche di tipo psicologico, oppure possono avere conseguenze fisiche per cause psicologiche.

Occorre inserire, a livello educativo, percorsi di studio volti all'analisi delle leggi a tutela della sicurezza e dei diritti dei lavoratori e lavoratrici in ambito di sicurezza. Questi percorsi di studio vanno inseriti nei percorsi scolastici e universitari in concomitanza con i periodi di alternanza scuola-lavoro, oppure di tirocinio universitario. Questo percorso educativo deve essere trasversale, non limitandosi alle facoltà di diritto, bensì a ogni corso di studi, poiché oggi il mondo del lavoro sta cercando di avvicinarsi sempre di più al mondo degli studi. La sicurezza deve, in prospettiva, diventare importante e consueta nella futura classe lavoratrice e imprenditoriale.

Riguardo alla classe lavorativa attuale che ha già terminato gli studi di qualsiasi ordine e grado, per i **disoccupati**, per i **neet** (persone giovani che non studiano e non lavorano) e per gli stranieri invece, occorre promuovere l'educazione alla sicurezza tra tre macrocategorie e in tre modi differenti:

- i **disoccupati**: devono essere informati sulle norme e leggi che regolano la sicurezza nei momenti in cui questi entrano in contatto con gli enti cui si rivolgono, centri per l'impiego, patronati, agenzie per il lavoro. Nel momento della stipula del patto di

servizio, dell'ANPAL-Agenzia Nazionale per le Politiche attive per il Lavoro ad esempio.

I sindacati, patronati e centri per l'impiego possono organizzare inviti periodici a lezioni

sulla sicurezza sul lavoro. A questo proposito sarebbe interessante predisporre corsi per la

preparazione delle figure di Responsabile per la Sicurezza e Prevenzione (RSPP) E

Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) presso le scuole in maniera

capillare su tutto il territorio.

- **Lavoratori:** oltre agli obblighi delle aziende di tenere corsi sulla sicurezza, diversi centri di formazione possono raggiungere coloro che sono in situazione di inadempienze informative da parte delle aziende occorrendo della sicurezza.



- **Lavoratori e lavoratrici stranieri:** gli stranieri, per ragioni culturali, di distanza dal proprio paese o per differenze linguistiche, per motivi di bisogno, possono essere meno propensi a porre attenzione alla propria sicurezza. Per questo occorre coinvolgere anche le organizzazioni culturali, i circoli, i centri di accoglienza nella predisposizione di materiale informativo dettagliato, anche bilingue, nonché colloqui e lezioni periodiche cui i lavoratori e lavoratrici siano invitati. Il contatto proveniente da persone conterrane è una forma per avvicinare gli stranieri alle leggi che regolano il diritto del lavoro in Italia, e rende il concetto della meno aleatorio e accolto con superficialità. Grazie alle nuove tecnologie questo tipo di informazioni non richiedono costi onerosi. Al contrario, l'utilizzo di materiali multimediali facilita la trasmissione del messaggio.

Proporzionalità nell'osservazione dei dati

Secondo fonti Inail, le regioni con la più alta incidenza di infortuni sul lavoro sono Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Piemonte e Lazio, con un'un'incidenza tra il 31,05% nel nord-ovest e il 28,42% al centro. Mentre il sud e le isole hanno un'incidenza minore che si attesta al 17,37% per le prime e al 6,84% le seconde. Se si osservano i dati sugli incidenti che hanno coinvolto lavoratori e lavoratrici stranieri, la maggiore quantità di morti bianche si attesta al centro Italia (Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Abruzzo, Marche, Umbria, Molise) con il 39,4% del totale, mentre le regioni con minore incidenza sono il sud (Campania, Basilicata, Calabria, Puglia) con il 6,1% del totale italiano, e le isole con il 3,0% del totale. Tuttavia occorre leggere questi dati in un'ottica di **proporzionalità**. Infatti l'Italia è piuttosto frammentaria per quanto riguarda la **distribuzione del lavoro**. Dal centro al nord Italia la situazione lavorativa è più florida rispetto al sud e alle isole, con una concentrazione maggiore di posti di lavoro e di imprese. Per questo il tasso di infortuni sul lavoro si dimostra in proporzione più alto nel nord Italia rispetto al sud che, secondo i dati Istat, nel 2018 ancora non riesce a tornare ai livelli di occupazione precedenti alla crisi del 2008. Il fenomeno della **criminalità organizzata** inoltre è una causa sia di pericolo per i lavoratori e lavoratrici soggetti ad assenze di tutele, ma porta anche una carenza a livello informativo poiché è difficile quantificare quante persone siano impiegate (carenza che si riscontra anche quando si va a trattare di lavoro nero) e dove e quando hanno avuto incidenti sul lavoro. Occorre ricordare infatti che molti sono i casi di infortunio non mortale, che possono andare da casi lievi come contusioni a lesioni gravi e permanenti. Secondo il Dipartimento di Prevenzione SPISAL, «non è possibile conoscere il numero di infortuni inferiori a 4 giorni che NON vengono notificati in quanto la denuncia in questione non è obbligatoria» (SPISAL, 2018). Con questo vogliamo affermare che la questione della sicurezza sul lavoro riguarda in modo trasversale l'intera penisola. Ogni

professione inoltre ha delle caratteristiche proprie che

rendono le mansioni svolte più o meno pericolose e anche i pericoli stessi si presentano di diversa entità. Ad esempio il lavoro presso una ditta edile presenterà complessità diverse rispetto al lavoro di autista dei mezzi pubblici, richiedendo quindi diversi tipi di provvedimenti sia strutturali dal punto di vista dei dispositivi materiali necessari alla riduzione al minimo dei pericoli, sia di organizzazione aziendale volta a fronteggiarli, sia infine di tipo psicologico. Infatti nell'ambito della sicurezza sul lavoro ci si riferisce a questioni fisiche, psicologiche, causa interne all'azienda o alla propria mansione (caduta dei materiali ad esempio nel caso della ditta edile), oppure malattie causate dai materiali presenti nell'ambiente di lavoro o materiali di lavoro, oppure cause esterne (rischio aggressioni nel caso degli autisti dei mezzi pubblici), ma anche rischi di tipo psicologico dovuto allo svolgimento di mansioni complesse, ripetitive, in un ambiente sinistro, tensione, ecc. Tutte le norme che regolano i diversissimi casi sono presenti sul Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro. Ora vediamo quali passi si possono attuare per rendere massima la sicurezza dei lavoratori e lavoratrici sui luoghi di lavoro e sul tragitto per raggiungerli, che sempre rientra nel contesto della tutela della loro sicurezza.

Proposta di utilizzo dei mass media in tema di sicurezza

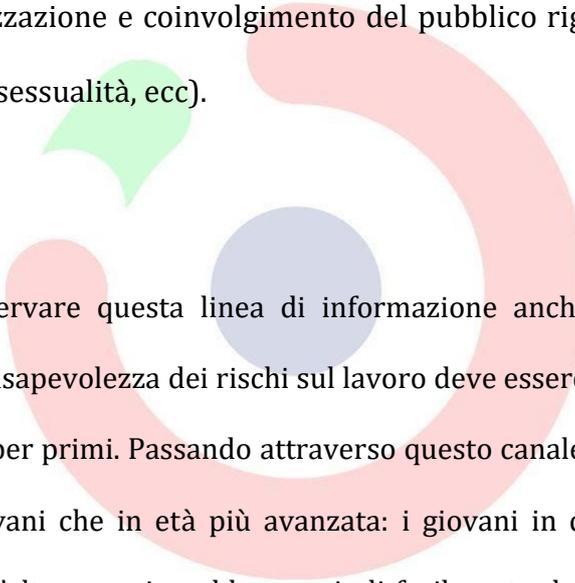
Visto il ruolo preponderante che hanno i media nel veicolare messaggi al grande pubblico e il modo con cui vengono veicolati li rende più comprensibili e facilmente memorizzabili. Occorre sfruttare maggiormente i **mezzi di comunicazione** e informazione per veicolare regole e cultura della sicurezza sul lavoro. In alcuni paesi esteri, ad esempio in Gran Bretagna, i media mandano in onda pubblicità choccati su tematiche quali gli incidenti stradali, per fare da deterrente a comportamenti inadeguati. La stessa tipologia di annunci viene utilizzata, sempre in Inghilterra, presso i campus universitari per campagne di prevenzione di malattie infettive. Vista la tipologia

di messaggio, la semplicità e l'aspetto emotivo che suscita, si ritiene estremamente utile sfruttare questo sistema per una tematica come la sicurezza sul lavoro.

A tal fine, occorre predisporre campagne di **pubblicità progresso** toccanti, realistiche, **documentaristiche** tramite i media tradizionali. Queste preferibilmente in maniera costante nel tempo, non periodica come avviene solitamente le campagne di sensibilizzazione. I mezzi d'informazione dovrebbero essere messi al corrente in maniera massiccia dei casi di infortunio sul lavoro e, allo stesso tempo, fare informazione sulle misure di sicurezza sul lavoro.

Enti di formazione, o enti pubblici quali **Inail** e **Aicq** - Associazione Italiana per la Cultura della Qualità (quest'ultima assieme a Inail ha contribuito alla creazione dell'Osservatorio Accredia-*La sicurezza sui luoghi di lavoro e la certificazione*) dovrebbero elaborare spot, video informativi per la tv e per il web sfruttando le nuove tecnologie per diffondere messaggi sulle regole della sicurezza e sui pericoli possibili che si corrono a lavoro. Poiché nessuna professione ne è esclusa, tali spot devono essere creati per comparti: settore edile, settore bancario, comparto scuola, comparto turismo, comparto impiegatizio, comparto docenti, liberi professionisti, ecc. Si tratta inoltre, di un modo per creare nuovi posti di lavoro sfruttando le risorse provenienti da programmi di inserimento al lavoro quali **Garanzia Giovani, Anpal, Crescere in Digitale**. Le **coperture** possono derivare inoltre, da fondi Europei quali il **PON**-Programma Operativo Nazionale per quanto riguarda l'educazione nelle scuole, e i **Fondi strutturali e di investimento** europei (Fondi SIE) stanziati per il settennato 2014-2020. Tra questi, di particolare rilevanza è il **Fondo Sociale Europeo (FSE)**, che «è il principale strumento utilizzato dall'UE per sostenere l'occupazione, aiutare i cittadini a trovare posti di lavoro migliori e assicurare opportunità lavorative più eque per tutti. A questo fine, l'FSE investe nel capitale umano dell'Europa» (Commissione Europea, 2017). Proprio questi fondi possono essere richiesti per essere utilizzate in campagne di sensibilizzazione dei cittadini verso la tutela del lavoro e del diritto all'incolumità personale sul posto di lavoro e nel percorso per raggiungerlo.

Anche i telegiornali, giornali e radiogiornali dovrebbero porre maggiore attenzione a questo genere di notizie. I media infatti seguono un'**agenda setting** nello stabilire il tipo di notizie da dare da pubblico, in quanto svolgono la funzione di *gatekeeper*, ossia di selezionatori delle notizie da fornire. Poiché l'agenda setting interagisce con questioni di interesse pubblico, politico e mediatico, riteniamo che una campagna informativa sulla sicurezza sia molto più efficace se passa attraverso i mass media in modo regolare e costante nel tempo. Già si osserva lo stesso tipo di sensibilizzazione e coinvolgimento del pubblico riguardo a tematiche sociali (es. l'immigrazione, l'omosessualità, ecc).



Sosteniamo quindi di osservare questa linea di informazione anche per ciò che riguarda la sicurezza sul lavoro. La consapevolezza dei rischi sul lavoro deve essere sia degli imprenditori che dei lavoratori e lavoratrici per primi. Passando attraverso questo canale inoltre, si raggiungono sia lavoratori e lavoratrici giovani che in età più avanzata: i giovani in quanto le notizie circolano facilmente da un media all'altro e arriverebbero quindi facilmente dalla televisione a internet ai siti di social network, mentre i mezzi di comunicazione tradizionali sono più vicini a lavoratori e lavoratrici di fasce di età più avanzate. Ciò si può fare attraverso l'utilizzo di articoli, dossier di approfondimento, video. L'aspetto essenziale è la costanza nel trattare l'argomento della sicurezza sul lavoro, poiché riteniamo che solo in questo modo si possa tenere viva l'attenzione a riguardo e si possa instillare **un'educazione** più **capillare** su tematiche riguardanti il lavoro.

Quadro generale sulle sanzioni attuali

Il sistema di sanzioni previsto come stabilito dal Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro vede coinvolte varie figure, dal datore di lavoro al lavoratore a seconda delle responsabilità. Queste possono essere di tipo penale, civile o amministrativo e tengono conto dell'organizzazione gerarchica di un'azienda.

Approfondimento sulle sanzioni

Senza andare troppo nel dettaglio dei codici che regolano il sistema di sicurezza e prevenzione sul lavoro, ricordiamo che le figure preposte alla prevenzione e sicurezza sul lavoro sono diverse e vanno dal datore al medico competente, all'RSPP, ASPP, responsabile dei lavoratori e lavoratrice per la sicurezza, preposto incaricato della sicurezza, dirigente, addetto al primo soccorso e all'emergenza, fino al lavoratore. Anche il lavoratore infatti deve essere a conoscenza delle norme che tutelano sé stesso, i colleghi e il lavoro in generale.

La **responsabilità civile** si rivolge a un individuo o all'azienda e consiste nel risarcimento di uno o più danni causati. Viene regolata dal codice dall'**articolo 2087** del Codice civile, il quale afferma che *«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»*. In questo caso si parla di *responsabilità soggettiva in quanto personale*. Inoltre, i danni causati da altri lavoratori e lavoratrice sottostanti all'imprenditore sono anch'essi a carico del Datore di lavoro. Si parla in questo caso di *responsabilità oggettiva*.

Le sanzioni di tipo **penale** sono stabilite essenzialmente dagli articoli 437, 451, 589 e 590 del Codice penale, in base a responsabilità soggettiva dei singoli individui, e riguardano relativamente ai quattro articoli, la «rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro», «l'omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro», *l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose*. Nel primo caso «Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni» (art. 589, C.P.). Le pene variano dai tre mesi ai dieci anni e possono prevedono l'applicazione di pene pecuniarie o accessorie, relative a eventuali sospensioni, divieti o interdizioni. Naturalmente, a seconda dei tipi di infortuni verificatisi, possono essere chiamati in causa anche altri articoli del codice penale.

Infine la responsabilità **amministrativa** viene regolata dal d.lgs n° 81/2008 e dal d.lgs integrativo n°106/2009. I decreti stabiliscono gli obblighi che spettano alle varie figure sopracitate incaricate di adottare le misure di prevenzione e sicurezza, e regolano le sanzioni pecuniarie da addebitare ad ognuna di queste figure sulla base degli obblighi non rispettati. Recentissimo è un aggiornamento riguardante questo tipo di sanzioni: da 1 luglio 2018 e per le violazioni commesse da questa data in poi, si ha un aumento dell'1,9% per le varie ammende secondo quanto stabilito dal Decreto direttoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n° 12/2018.

Nel Testo Unico per la Sicurezza si definiscono nuovamente i doveri e le pene da infliggere a ogni singola figura. In merito a questo, si ricorda che a seconda delle dimensioni aziendali una stessa persona può ricoprire più figure (nel caso delle piccole e medie imprese) oppure ogni singola persona ricopre uno dei ruoli indicati a inizio capitolo.

L'attività di vigilanza e controllo viene svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in	
collaborazione con altri enti quali ad esempio, l'Inail, svolgendo attività di raccolta dati e	
statistiche sulle morti bianche e sugli altri tipi di infortuni e malattie sul lavoro.	
I nodi cardine per un miglioramento degli standard sulla prevenzione delle morti bianche e	
altri infortuni sul lavoro, riteniamo sia lo svolgimento di controlli periodici, frequenti e	
costanti e l'accessibilità per le imprese al sostegno dei costi per la sicurezza. Proposte di	
soluzioni e integrazioni	

Per le imprese, in particolare per le start up, piccole e medie aziende, i costi da sostenere per mettere in sicurezza l'ambiente per mantenere un'alta efficienza produttiva rispettando i criteri della sicurezza, stipulare le assicurazioni e la formazione del personale a essa preposto può essere molto elevata. Ricordiamo infatti che ogni professione, compresa quella d'ufficio, necessita di dovute precauzioni (es. In questo caso, la pausa di 15 minuti ogni due ore di lavoro al computer).

Vi sono costi per i **DPI-Dispositivi di Protezione Individuale**, costi per controlli e manutenzione dei macchinari, e per la consulenza sulla sicurezza.

Riguardo a queste spese viene in sostegno l'Unione Europea che, tramite la missione OSHA intende rendere i luoghi di lavoro sicuri e i cui progetti sono accessibili a chiunque attraverso il loro portale web.

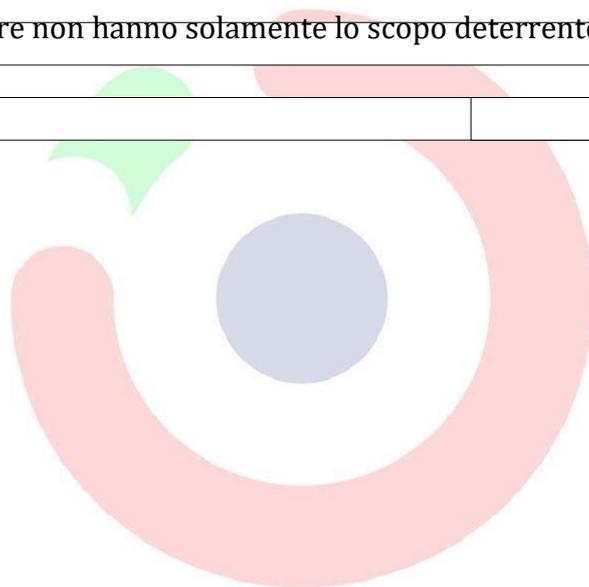
Gli imprenditori, nel momento di avvio di un'impresa devono doverosamente essere informati dell'esistenza di tale organismo. Ciò tramite la Camera di commercio che fa da referente, tramite l'Inps o l'Inail. L'Unione Europea mette a disposizione **l'Oira**, il sistema online per valutare in maniera interattiva i rischi dedicato alle PMI.

Come già sostenuto a inizio capitolo, il primo passo verso la prevenzione dei rischi sul lavoro è la conoscenza. Lo Stato deve dare l'opportunità di accedere ai **fondi europei** per la sicurezza. Questi già esistono e vengono erogati in base ad accordi a livello regionale (tra regioni e UE).

I fondi europei 2014-2020 vanno ripartiti in modo proporzionale tra i diversi settori e conferiti sulla base del fatturato aziendale per imprese in maggiore difficoltà, in particolare quelle che operano in settori a grande concorrenza estera, concorrenza da paesi a basso costo del lavoro e per imprese con bassi capitali di avvio (es. Start up avviate con **microcredito**). In questo modo si renderà più facile fare impresa anche per imprese piccole e medie e quelle meno competitive. Il Ministero del Tesoro dovrebbe fornire degli sgravi per le imprese e, secondo gli stessi requisiti sopradescritti, necessitano di maggiore sostegno nell'affermare queste spese. I fondi del Tesoro si integrano a quelli comunitari.

Altro punto cardine sono i **controlli**: da parte dell' Ispettorato Nazionale Lavoro (**INL**) e della **guardia di finanza**. Si sostiene che debbano essere costanti, organizzati a livello di province su tutto il territorio nazionale. Le imprese carenti in sicurezza saranno sottoposte a controlli frequenti ogni sei mesi per l'accertamento della messa in sicurezza. Qualora colte nuovamente a non rispettare la legge, ne verrà sospesa l'attività fino a che l'azienda non sarà messa a norma. Anche i **vigili del fuoco** possono svolgere i controlli sulla sicurezza. In questo modo il carico di lavoro sarà suddiviso tra tre enti, potrà essere più capillare e frequente.

I controlli di questo genere non hanno solamente lo scopo deterrente, ma principalmente l'obiettivo di far



LAVORO AUTONOMO

Il lavoro autonomo è un lavoro indipendente svincolato da qualsiasi datore di lavoro e solitamente viene distinto fra piccolo imprenditore oppure libero professionista in base alla legislazione applicabile. Secondo la definizione dell'articolo 2222 del codice civile, il lavoro autonomo consiste nel compiere un lavoro prevalentemente proprio senza vincoli di subordinazione nei confronti del committente

L'ISTAT a novembre ha calcolato che 5,4 milioni di occupati pari al 23,2% degli occupati, sono lavoratori autonomi. Il dato mostra come il lavoro autonomo non sia solo uno dei tanti perni dell'economia italiana ma sia anche una tematica da affrontare con centralità per lo sviluppo e il benessere del paese.					
I lavoratori e lavoratrici autonomi solitamente per ragioni pratiche vengono distinti in 3 categorie:					

- Gli autonomi puri pari al 65,6 % del totale e che rappresentano tutti coloro che non hanno dipendenti alle spalle, è il segmento maggioritario.
- i datori di lavoro pari al 27,7% del totale e che rappresentano il motore produttivo della nostra economia, essi controllano il fatturato di tutte le micro e piccole imprese.

- I lavoratori e lavoratrici parzialmente autonomi che sono il 9,3% e comprendono tutti coloro che generalmente in condizione di mono committenza presentano alcuni vincoli di subordinazione tra cui un orario di lavoro al cliente o committente, l'impossibilità di assumere clienti etc...

vediamo come la fetta maggioritaria di autonomi puri e datori di lavoro è concentrata nel settore primario e secondario, in particolar modo l'edilizia. Nel settore terziario essi si concentrano soprattutto nel commercio mentre i parzialmente autonomi riscontrano una prevalenza nel comparto dei servizi alle famiglie e persone, sanità, assistenza sociale, istruzione, pubblica amministrazione e trasporti e magazzinaggio.

In Italia ogni anno i lavoratori e lavoratrici autonomi salgono secondo fonti ISTAT, tuttavia a differenza degli altri tipi di lavoratori e lavoratrici essi, sebbene esposti alle medesime condizioni se non peggiori, si ritrovano ad avere meno tutele secondo la normativa vigente. La modifica più recente al lavoro autonomo è stata portata avanti dal Jobs Act oltre che dal DDL sul lavoro autonomo del 2017 i quali tuttavia pur con grandi passi in avanti non sono riusciti a risolvere molti dei problemi che i lavoratori e lavoratrici autonomi vivono e sperimentano tutti i giorni.

Problemi del lavoro autonomo

il lavoro autonomo vive dei profondi problemi fra cui in particolar modo la disuguaglianza enorme in termini di sistema pensionistico dove i lavoratori e lavoratrici autonomi hanno un

ricavo dai contributi inferiore a quello dei lavoratori e lavoratrici dipendenti, tutele e sicurezza sul lavoro e formazione rispetto a tutti gli altri lavori.

Il fisco ha una pressione immensa che non permette ai lavoratori e lavoratrici autonomi e datori di lavoro di espandere e investire nella loro impresa.

La burocrazia soffocante rende difficile al lavoratore autonomo approcciarsi ai contratti e alla gestione del suo lavoro.

Il commercio al dettaglio risente della concorrenza della grande distribuzione fatta dalle

che minacciano di mettere in crisi il settore.

Proposte

per sviluppare un piano di azione che risolva le complesse dinamiche di una tipologia di lavoro così variabile, applicare, è sempre meglio in questi casi garantire poche norme ma che siano chiare ed

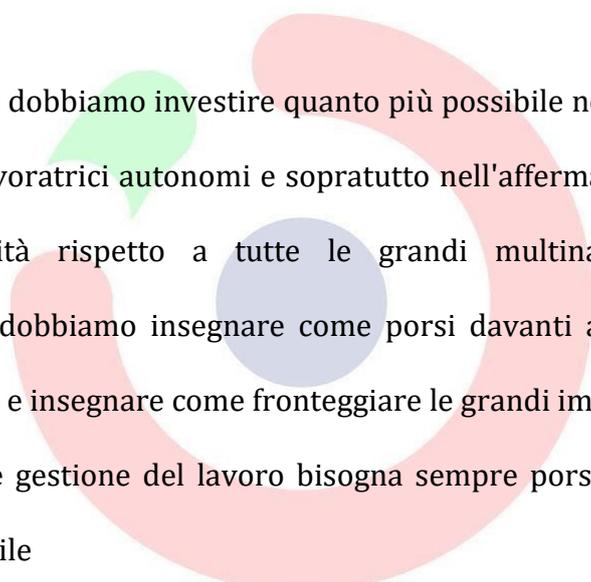
inclusive della maggior parte dei problemi che i lavoratori e lavoratrici autonomi hanno da



grandi imprese e multinazionali, le quali sempre di più si affermano nel mercato attuale e

affrontare e soprattutto rendere il lavoro autonomo in grado di porsi davvero in gioco in un

sistema di libero mercato.

- 
- In primo luogo dobbiamo investire quanto più possibile nella formazione dei singoli lavoratori e lavoratrici autonomi e soprattutto nell'affermazione della loro diversità ed individualità rispetto a tutte le grandi multinazionali e della grande distribuzione, dobbiamo insegnare come porsi davanti ad un mercato del lavoro concorrenziale e insegnare come fronteggiare le grandi imprese con quali strategie di marketing e gestione del lavoro bisogna sempre porsi per ottenere il massimo profitto possibile
 - Bisogna eguagliare le tutele dei lavoratori e lavoratrici dipendenti rispetto ai lavoratori e lavoratrici autonomi, garantire un eguale ripartizione delle percentuali pensionistiche e soprattutto mettere a norma un settore che vede sempre di più i problemi dell'inefficienza delle norme attuali
 - Bisogna creare incentivi e sgravi fiscali che permettano ai lavoratori e lavoratrici autonomi di potersi affermare nel mondo del lavoro secondo il principio dell'uguaglianza di opportunità, specialmente al sud, il lavoro autonomo può essere il motore della ripresa ma solo se viene sostenuto in maniera ideale dallo stato, bisogna

evitare assistenzialismi di sorta ma piuttosto fare investimenti chiari ed efficaci per garantire la crescita economica

- Tagliare la soffocante burocrazia in cui vivono i lavoratori e lavoratrici autonomi ma in generale chiunque è un passo decisivo che dovrebbe prendere lo stato e che permetterà all'economia di non stagnare sotto norme spesso totalmente inutili. Lo stato deve concentrarsi su norme di legge che siano realmente efficaci e che abbiano un reale scopo, lasciando da parte la visione statalista e pianificatrice del secolo passato.
- Abbassare le tasse è il principale metodo che uno stato ha per permettere ai suoi cittadini di poter reinvestire, far circolare moneta, rilanciare l'economia e arricchire le persone.

E' in questa direzione che il paese deve muoversi, i lavoratori e lavoratrici autonomi non solo hanno una percentuale di ricavo di gran lunga minore rispetto ai lavoratori e lavoratrici dipendenti sui contributi pensionistici ma si ritrovano anche spesso a dover rinunciare a poter evolvere la propria impresa e/o a finire per stagnare anche a causa dell'elevatissima pressione fiscale italiana.

MAGGIORI TUTELE PER I LAVORATORI PRECARI

Cos'è il precariato? Non è null'altro che una particolare forma di rapporto tra produzione e redistribuzione della ricchezza, caratterizzata da sentimenti negativi quali l'incertezza, la ricattabilità, la perdita di controllo sul proprio tempo, il soffocamento della propria identità e la prosecuzione in perpetuo dello status di povertà. Un non-vivere, o meglio, un sopravvivere in una sorta di limbo dove il lavoratore, un tempo nobilitato dal suo saper fare, si trova sempre più spesso alienato, privo di una identità professionale e scettico verso la ricerca di soluzioni atte a modificarne la condizione.

Ad oggi non si ha nemmeno quella coscienza di classe che lo porterebbe ad agire come parte di una collettività, ben più ampia di quanto egli stesso possa immaginare. Negli ultimi dieci anni si è visto un accenno organizzativo nelle piazze del "Precarious Class Pride" e nelle varie piazze della "May Day Parade" dell'orgoglio precario, ma non si è stati in grado di far trasporre in sostanza le loro rivendicazioni.

L'economista britannico Guy Standing aveva già sottolineato nel 2011 come esistesse una contraddizione tra il sistema corrente, che schiaccia il lavoratore in una posizione di estrema debolezza verso il mercato, e la socialdemocrazia, che considera il lavoro salariato come *conditio sine qua non* per l'accesso alla cittadinanza. Si viene così a creare quella classe esplosiva priva di qualsiasi certezza e protezione, che trova facile sfogo e rifugio nel populismo e nella intolleranza.⁸

I sindacati non hanno saputo produrre gli anticorpi necessari a contrastare un pensiero alternativo al lavorare ad ogni costo. La giungla delle odierne forme contrattuali non permette ai lavoratori di coalizzarsi. Due lavoratori, seduti l'uno di fianco all'altro, che svolgono mansioni

⁸ Standing G., *Precari. La nuova classe esplosiva*, Il Mulino, 2015.

simili, hanno talvolta contratti diversi, condizioni di lavoro, tutele e retribuzioni differenti. Senza contare tutte le forme di stage gratuiti che si fanno negli studi o nelle aziende pur di darsi un senso esistenziale. Un popolo allo sbando, smarrito ed abbandonato che finirà presto o tardi con l'essere "incazzato".

C'è sempre più bisogno di adattare il diritto del lavoro alle nuove situazioni di lavoro atipico, stabilendo delle connessioni più strette tra il diritto del lavoro ed il diritto alla sicurezza sociale. Le persone aventi un impiego precario sono più inclini ad essere private dei diritti sociali e, dunque, ad avere accesso ad alloggi decenti, a cure mediche adeguate, a stipendi e pensioni dignitosi, nonché a livelli educativi che permettano all'individuo di uscire da questa spirale negativa. La mancanza di stabilità nell'arco della vita lavorativa ha del resto importanti ripercussioni sulla vita che andremo a fare quando saremo vecchi, senza contare lo sconforto in tutta la fase di passaggio tra queste due fasi.

Dal punto di vista psicologico tutto ciò ha effetti nefasti. Una vita vissuta in un limbo, quella che Hartley definisce come "fase di incertezza lavorativa" cioè come la discrepanza tra il livello di sicurezza che la persona sperimenta ed il livello che invece preferirebbe.⁹ Il lavoro precario si connota quindi con una permanente ansia della perdita del lavoro e con l'accumulo di stress e sensazione di solitudine.¹⁰

Anche la retribuzione ed il conseguente status sociale ne sono affetti. I precari sono spesso i giovani e le donne. E tante sono le testimonianze di madri mancate che posticipano o rinunciano alla creazione di una famiglia per non aggiungere incertezza in più nella propria vita.

⁹ Hartley J, Jacobson D, Klandermans B, et al. *Job insecurity: coping with jobs at risk*, London, Sage Publications, 1991.

¹⁰

<https://www.linkiesta.it/it/article/2018/04/28/il-precariato-minaccia-la-salute-mentale-dei-giovani-italiani-e-ora-ne/37903/>

Dati Osservatorio sulla precarietà dell'INPS

Secondo l'osservatorio sulla precarietà dell'INPS, le forme di lavoro atipiche, in un contesto di assunzioni crescenti, la fanno ancora da padrone. ¹¹ Un aumento dei contratti di lavoro si traduce perciò in un incremento maggiore delle forme di lavoro precarie a scapito di quelle ritenute sicure con conseguenze negative in tutti quei settori sociali che abbiamo già dibattuto.

TAB. 1 – NUOVI RAPPORTI DI LAVORO* ATTIVATI PER MESE - ANNI 2017 E 2018

Mese	Assunzioni a tempo indeterminato		Assunzioni a termine		Assunzioni in apprendistato		Assunzioni stagionali		Assunzioni in somministrazioni		Assunzioni con contratto intermittente		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Gennaio	118642	146796	222212	292676	20341	27840	17511	21747	137485	178208	21163	42361	537354	709628
Febbraio	91978	100918	196546	235526	20371	25000	16461	18227	74710	92479	18294	36953	418360	509103
Marzo	108008	104520	252548	267022	25848	28227	41949	63254	86507	95900	43461	52770	558321	611693
Aprile	107780	109444	284104	291280	26239	27675	92254	76299	91441	118080	86160	62601	687978	685379
Maggio	106005	106744	292998	318855	25488	28230	78457	90559	110889	127781	59443	60286	673280	732455
Giugno	97841	97337	340529	365562	27637	29694	12914 4	13367 1	110782	111146	63089	65860	769022	803270
Luglio	95813	97611	312005	331382	24585	27156	83240	84166	109211	113488	48356	48538	673210	702341
Agosto	52459	58190	190176	189553	13030	14610	35425	37129	79003	63701	31896	34528	401989	397711
Settembre	110981	125115	333856	330129	28987	32220	22898	24999	113760	96860	50264	52356	660746	661679
Ottobre	105622	116919	309928	314405	30377	34053	21062	24435	118117	94527	51385	57810	636491	642149
Novembre	86352	97261	266854	239622	24733	26906	20364	21460	111174	83232	40539	43351	550016	511832
Dicembre	58194	69095	221675	191477	18065	18628	56502	58552	90015	64124	53815	55177	498266	457053
Totale gennaio - dicembre	1139675	1229950	3223431	3367489	285701	320239	615267	654498	1233094	1239526	567865	612591	7065033	7424293
TOTAL	1139675	1229950	3223431	3367489	285701	320239	615267	654498	1233094	1239526	567865	612591	7.065.033	7.424.293
F	75	50	31	89	01	39	67	98	94	26	65	91	33	93

Fonte: INPS - elaborazione al 10 Febbraio 2018

Alle forme di lavoro precario si aggiunge l'importante analisi delle retribuzioni più basse nel

https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_precariato/Osservatori_o_Precariato_Gen_Dic_2018.pdf

sud della Penisola e per la categoria femminile. Tale è lo stallo che porta l'Italia ad essere fra le peggiori d'Europa nel rapporto tra retribuzione e ore lavorate, un trend associato anche alla produttività del lavoro, che di fatto è rimasta ferma negli ultimi 10 anni.¹²

“Secondo il Salary Job Pricing 2018” la retribuzione annua lorda media dei **dirigenti** è **100.866 euro**, quella dei **quadri 54.023**, quella degli **impiegati 30,791**, quella degli **operai 24.871**. Numeri che si traducono in una **media nazionale di 29.358 euro** lordi all'anno. Da questo punto di vista siamo al nono posto nella classifica europea, ma va ricordato che le nazioni che ci precedono, come **Francia e Germania**, hanno stipendi di gran lunga superiori ai nostri. I francesi percepiscono circa 8mila euro lordi in più all'anno, mentre per i tedeschi il surplus è di 10mila euro, con un differenziale del

Average Annual Wages 2017 - Paesi zona Euro ¹³

#	PAESE	AVERAGE ANNUAL WAGES (€)
1	Lussemburgo	63.615 €
2	Irlanda	47.116 €
3	Paesi Bassi	46.755 €
4	Belgio	43.840 €
5	Austria	42.852 €
6	Finlandia	41.492 €
7	Germania	39.446 €
8	Francia	37.622 €
9	Italia	29.214 €
10	Spagna	28.064 €
11	Slovenia	23.697 €
12	Grecia	17.336 €
13	Portogallo	17.041 €
14	Estonia	15.116 €
15	Lettonia	13.672 €
16	Slovacchia	13.201 €
17	Lituania	12.587 €

Fonte: OCSE

¹² <http://www.today.it/economia/stipendi-lavoro-italia-2018.html>

¹³ <http://www.today.it/economia/stipendi-lavoro-italia-2018.html>

<https://www.cisl.it/attachments/article/9815/JP-Salary-Outlook-2018.pdf>

Per quanto concerne la dinamica del salario orario, (trend 2014-2017), è una delle peggiori d'Europa e ci piazza in fondo alla classifica dietro Slovacchia, Estonia, Slovenia, Lussemburgo, Irlanda, Germania, Portogallo, Olanda, Spagna, Austria, Spagna, Francia e Grecia, davanti solo a Finlandia e Belgio.¹⁴

Possibili Soluzioni

Detassamento agli imprenditori che assumono giovani

Un muratore costa all'impresario edile 210 euro, la giornata al muratore viene pagata 70 euro. Gli imprenditori sono troppo gravati dalle tasse per ogni operaio.

Salario minimo

Una base di partenza reale che provveda sin da subito a far inquadrare al lavoratore il suo effettivo punto di partenza, senza sorprese e con la garanzia che gli permetta di progettare la propria vita.

Detassare il lavoro spostando gli aumenti contestuali sui consumi, magari prevedendo spese detraibili a fine annuo basati sulla situazione patrimoniale degli individui. Oppure ad accrediti automatici se si effettua il tutto mediante pagamento elettronico con una percentuale fissa di IVA calcolata sulla ricchezza effettiva del soggetto (basandosi sui dati dell'anno precedente). Un'iva variabile quindi che si basa sul tipo di bene e sulla situazione personale. Si creerebbe un sistema più giusto ed equo che favorisce la reale progressività della tassazione in base alla reale capacità contributiva dei soggetti.

Valorizzazione della qualità

¹⁴ <https://www.cisl.it/attachments/article/9815/JP-Salary-Outlook-2018.pdf>

Serve un sistema di occupazione tale per cui, la persona più qualificata riesca a ricoprire cariche adeguate al livello di formazione e specializzazione, con stipendi adeguati. Qua però subentra anche il problema dell'università italiana che ben poco prepara i ragazzi alla vita lavorativa.

Ripensamento del PIL in funzione della qualità della vita e quindi anche della situazione lavorativa.

Disincentivare la delocalizzazione delle imprese

Riscoperta dei principi etici nel mondo imprenditoriale: non pensare all'immediato utile che se ne può ricavare con una continua alternazione di lavorator per sfuggire all'obbligo di trasformare contratti a tempo determinato in indeterminato. Puntare invece alla formazione dei dipendenti per aver una qualità alta del prodotto, che gli permetta di contrastare la concorrenza in un mercato globale.

Reintroduzione dei voucher

Che il sistema dei voucher sia per un breve periodo di tempo che si concluda con un'assunzione regolare del lavoratore. Peraltro è uno strumento utile alla emersione del lavoro nero, che da la possibilità di essere tutelati e garantiti nello svolgimento di prestazioni meramente occasionali e la cui retribuzione non superi una certa soglia, onde scoraggiarne l'abuso.