

Notiziario Inca

N. 3/2011

Previdenza

Handicap e disabilità

Salute e sicurezza

Formazione

Occupazione

Diritti e tutele nel mondo

Approfondimenti



Notiziario Inca

ANNO XXIX - N. 3 MARZO 2011

Previdenza

Handicap e disabilità

Salute e sicurezza

Formazione

Occupazione

Diritti e tutele nel mondo

Approfondimenti



Sommario



Antonella Lupi
Bozzetto per la tessera della Cgil
1995
Acquerello su carta
cm 12,7x11,5
Direzione Nazionale Cgil

- ▼ **Previdenza**
 - La stangata sulle pensioni 5
di Francesco Baldassari
 - Periodi di non lavoro utili per la pensione 13
di Rosa Maffei

- ▼ **Handicap e disabilità**
 - Continua la caccia alle streghe 23
di Maria Patrizia Sparti
 - Il mostro informatico 27
di Lisa Bartoli

- ▼ **Salute e sicurezza**
 - Tumori professionali in Europa 33
di Lisa Bartoli
 - Una goccia in un oceano 37
di Tiziana Tramontano
 - Il Tar sull'uranio impoverito: riconosciuto il danno biologico 41
di Lorenza Festucci

- ▼ **Formazione**
 - A scuola con Inca 45
di Sonia Cappelli

Tutte le immagini di questo numero
sono tratte da «CGIL Le raccolte d'arte»
edito da Ediesse, 2005

▼ Occupazione

- **Contratti di lavoro a termine. Scampato pericolo, ma...** 49
di Mauro Soldini

▼ Diritti e tutele nel mondo

- **«Non c'è ripresa senza lavoro»** 55
di Vittorio Longhi

▼ Approfondimenti

- **Effetti della crisi e dinamiche occupazionali in Italia e in Europa** 61
di Ivana Fellini e Daniele Zaccaria

DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Sonia Cappelli

Inca Cgil

Via G. Paisiello 43

00198 Roma

Tel. (06) 855631

Fax (06) 85352749

E-mail:

comunicazione-informazione@inca.it

PROPRIETÀ E AMMINISTRAZIONE

Ediesse s.r.l.

Viale di Porta Tiburtina 36

00185 Roma

Tel. (06) 44870283

Fax (06) 44870335

www.ediesseonline.it

ediesse@cgil.it

ABBONAMENTI

annuo € 40,00 - estero € 80,00

una copia € 6,00

C/C post. n. 935015

intestato a Ediesse srl

Viale di Porta Tiburtina 36

00185 Roma, indicando la causale

di versamento «Notiziario Inca»

Spedizione in abbonamento
postale 45% comma 20/b art. 2,
legge 662/1996 Filiale di Roma
iscritto al n. 363/83 del Registro
delle pubblicazioni periodiche
del Tribunale di Roma
il 22.12.1983

Progetto grafico: Antonella Lupi

Stampa: Tipografia O.GRA.RO. srl

Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

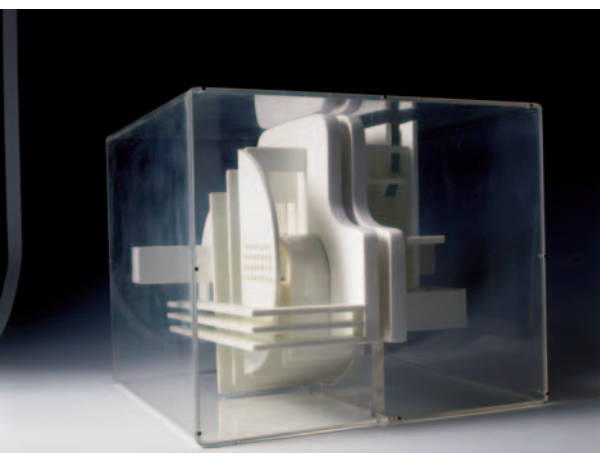
CHIUSO IN TIPOGRAFIA

MARZO 2011

Previdenza

La stangata sulle pensioni

Francesco Baldassari *



*Manuel Ayllón
Rottura di spazi
s.d.
Perspex
cm. 31×36×36
Archivio del Lavoro di Milano*

Nel mese di settembre, di ritorno dalle ferie, migliaia di lavoratori con contribuzione mista, iscritti a fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria (i dipendenti pubblici, tra i quali anche i militari e gli appartenenti alle forze di polizia, iscritti all'Inpdap; i dipendenti delle Poste iscritti all'Ipost, i ferrovieri, i lavoratori elettrici e telefonici, i piloti e assistenti di volo iscritti ai relativi Fondi, ecc.), hanno trovato profonde modifiche al proprio quadro pensionistico di riferimento e in diversi casi si sono addirittura visti negato il diritto a pensione che ritenevano ormai acquisito.

Nella stessa condizione si sono trovati i lavoratori dipendenti comuni, che nella loro carriera lavorativa siano stati iscritti anche per brevi periodi ad uno o a più di uno dei fondi sostitutivi o esclusivi descritti.

L'effetto è stato provocato dalle novità introdotte dalla legge n. 122 del 31 luglio 2010 di conversione del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 che ha inopinatamente abrogato tutte le norme che per oltre 50 anni hanno garantito a questi lavoratori il trasferimento gratuito della posizione contributiva dai fondi di specifiche categorie al regime generale dell'Inps.

La trasferibilità gratuita verso il regime generale, in particolare, era garantita in tutti quei casi in cui il lavoratore, iscritto al Fondo esclusivo o sostitutivo dell'Inps, cessava l'attività senza aver maturato il diritto a pensione.

Il decreto legge n. 78/2010, già noto per aver colpito tutti i lavoratori pubblici e privati, dipendenti e autonomi, con l'introduzione delle finestre a scorrimento di 12 e di 18 mesi, nonché per la

* Area previdenza Inca-Cgil nazionale.

previsione di un inasprimento dei requisiti di accesso a pensione a partire dall'anno 2015, non prevedeva alcuna delle modifiche in argomento. Solo con la conversione in legge del 31 luglio (n. 122), con l'opinione pubblica distratta dalla pausa estiva, sono state introdotte le novità in materia di trasferimento e ricongiunzione. In un solo giorno sono state quindi abrogate tutte le norme che disciplinavano la costituzione della posizione assicurativa gratuita presso l'Inps (dalla legge n. 322/58 e tutte le norme simili previste in ciascuno dei fondi citati), rendendo onerosa la ricongiunzione che prima era gratuita.

L'impatto di questa trasformazione non è stata avvertita subito. Molti lavoratori si sono accorti del colpo basso del governo al momento della domanda di ricongiunzione dei contributi o di pensionamento. Infatti, la norma non ha previsto alcuna forma di salvaguardia neppure per coloro che hanno cessato l'attività lavorativa o che hanno perso il lavoro. È inquietante che tutto ciò sia passato nel silenzio totale degli organi di informazione, pur essendo una norma che colpisce tutti, indistintamente (fatta eccezione per i parlamentari, gli iscritti al fondo clero e pochissimi altri).

Tra quelli che hanno subito le ripercussioni più pesanti sotto il profilo pensionistico ci sono i dipendenti della pubblica amministrazione, del personale della scuola e i lavoratori con contribuzione al Fondo telefonici ed elettrici (in particolare quelli con contribuzione mista articolata in più fondi, gli operai e i turnisti).

▼ **Gli iscritti agli ex fondi speciali elettrici e telefonici con periodi misti**

L'esame di qualche caso concreto spiegherà meglio le ingiustizie prodotte dalla legge n. 122 del 2010. Maria Broglia è una lavoratrice di 54 anni con una posizione assicurativa mista: dal 1981 al 31 maggio 1998 è stata iscritta all'Inps, come dipendente del centro di ricerca Cise, con contratto metalmeccanico. Dal 1° giugno 1998, la sua azienda è stata incorporata nella struttura Sri di Enel e da quel momento le viene applicato il contratto previsto per i lavoratori del settore elettrico; conseguentemente i contributi previdenziali vengono accreditati presso l'ex Fondo pensioni elettrici (Fpe); così avviene anche per i circa 4.000 lavoratori coinvolti nella trasformazione aziendale. Il destino pensionistico di Maria, perciò, è piuttosto incerto. Ha maturato circa 17 anni di anzianità contributiva presso l'Inps e poco più di 12 e mezzo nell'ex Fondo pensioni elettrici. Per andare in pensione Maria sarà costretta a pagare la ricongiunzione sia nel caso in cui scelga il trattamento Inps sia quello del Fondo elettrici.

Qualora decidesse di non sobbarcarsi l'onere si dovrà accontentare di una pensione contributiva chiedendo la totalizzazione dei due periodi al raggiungimento di 40 anni di contributi e rispettare il prolungamento di 18 mesi (finestra a scorrimento) previsto dalla nuova normativa.

Roberto Maffioletti ha un destino simile. È un lavoratore di 51 anni con posizione assicurativa mista. Dal 1974 al 1998 è stato iscritto all'Inps come dipendente della ex Ismes-Enel Hydro, con contratto edile. Dal 1999, a seguito della cessione della

sua azienda all'Enel, cambia sia il contratto, che diventa quello degli elettrici, sia la destinazione dei suoi contributi previdenziali che finiscono nell'ex Fondo Pensioni degli elettrici. L'aspetto paradossale di questa storia consiste nel fatto che non tutti i 250 dipendenti ceduti hanno lo stesso destino previdenziale, pur facendo lo stesso lavoro. Solo 30 dei 250 subiscono gli effetti negativi della legge. Gli altri 220, che sono stati ceduti all'Enel dopo il 31/12/1999, sono stati iscritti all'Inps perché nel frattempo il Fondo elettrici era stato soppresso.

Ad oggi, complessivamente, Maffioletti ha maturato più di 36 anni di contributi. La prospettiva pensionistica più prossima è quella di maturare 40 anni di contributi e aspettare ancora 12 mesi, per effetto della finestra a scorrimento, prima di poter andare in pensione. Anche in questo caso, per poter ricongiungere i contributi scegliendo tra Inps e Fondo lavoratori elettrici, Maffioletti dovrà comunque pagare scegliendo la via meno onerosa o rinunciare ad una parte dell'anzianità contributiva. L'alternativa potrebbe essere quella di totalizzare con 40 anni, ma ciò comporterebbe una finestra di attesa di 18 mesi (e non di 12) e un trattamento calcolato interamente con il sistema contributivo (con una riduzione superiore al 30% dell'importo di pensione).

Gli effetti di questa nuova normativa riguarderanno, in particolare, tutti i lavoratori che dopo aver svolto un periodo da lavoro dipendente o autonomo, anche consistente, con iscrizione all'Inps, sono stati assunti presso aziende telefoniche tra il 21 febbraio 1992 e il 31 dicembre 1999, oppure presso imprese elettriche tra il 16 novembre 1996 e il 31 dicembre 1999. Coloro che, invece, sono stati assunti presso un'azienda telefonica prima del 21 febbraio 1992 continuano ad avere la possibilità di ricongiungere gratuitamente verso il Fondo telefonici tutti i periodi maturati in altre gestioni (FPLD, Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi, ecc.); analogha disciplina (limitatamente ai periodi maturati in Inps) riguarda coloro che risultavano iscritti al Fondo elettrici prima del 16 novembre 1996. In entrambi i casi non potevano essere portati gratuitamente al fondo i periodi maturati nelle casse libero-professionali.

Coloro infine che sono stati assunti presso un'azienda telefonica o elettrica dal 1° gennaio 2000, dopo che sono stati soppressi i Fondi telefonici ed elettrici ai sensi dell'art. 41 della legge n. 488/1999 (legge finanziaria per l'anno 2000), sono iscritti, *ope legis*, all'Inps.

La posizione di questi lavoratori, com'è evidente, pone una grande ipoteca sul loro futuro trattamento pensionistico. In tutti questi casi, infatti, il naturale destino pensionistico sarebbe stato quello di trasferire gratuitamente la contribuzione maturata nei rispettivi fondi (elettrici, telefonici) all'Inps per avere una posizione omogenea e una sola pensione senza rilevanti decurtazioni. Tale facoltà era assicurata dall'art. 28 della legge n. 1450/56 per i lavoratori telefonici e dall'art. 3 comma 14 del d.lgs n. 562/96 per i lavoratori elettrici. Come abbiamo visto la legge n. 122/2010 ha eliminato la facoltà di trasferimento gratuito, introducendo un onere a carico del lavoratore; ha reso onerosa anche la ricongiunzione di cui all'art. 1 della legge n. 29/79 lasciando a questi soggetti ben poche opportunità di pensionamento, costringendo gli interessati a pagare ingenti somme per le varie forme di ri-

congiunzione, a rinviare anche di 5 o 6 anni il momento della pensione e ad «accontentarsi» di percepire trattamenti, spesso, inadeguati rispetto alle proprie esigenze di vita.

▼ Operai e turnisti elettrici e telefonici

Un'altra conseguenza diretta degli interventi della manovra correttiva di luglio è che i lavoratori elettrici e telefonici al momento del pensionamento non avranno più la possibilità di optare per il trattamento più favorevole tra quello calcolato con le regole dell'Inps e quello calcolato con le regole del Fondo.

Qualora il pensionando voglia trasferire la sua posizione all'Inps perché più favorevole, dovrà sborsare un onere considerevole che oscilla tra i 70 mila e i 200 mila euro, indipendentemente dal reale beneficio pensionistico che ne può derivare.

Il problema interessa principalmente operai e turnisti che cumulano molte ore di straordinario o indennità di turno, per i quali non viene messo in discussione il diritto a pensione (poiché sono assicurati presso un unico fondo), ma potrebbero subire pesanti conseguenze sull'importo del trattamento pensionistico.

Molti di loro hanno interesse a trasferire la contribuzione all'Inps per ottenere la pensione calcolata con le regole previste per i dipendenti comuni, perché l'importo viene calcolato considerando tutta la retribuzione percepita, ivi compresi gli emolumenti accessori. Dal 1997, infatti, le aziende elettriche e telefoniche si sono allineate alle regole di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti e pagano la contribuzione su tutta la retribuzione corrisposta al lavoratore.

Le ragioni storiche di questo processo devono essere ricondotte al fatto che in passato talune categorie, come gli elettrici e i telefonici, hanno effettivamente goduto di norme privilegiate, anche se il legislatore era già intervenuto con la legge n. 335/95 e con i relativi decreti delegati per cercare di uniformarne la normativa. Il processo di armonizzazione ha via via ridotto i trattamenti pensionistici di queste categorie, agendo sui rendimenti, sulla contribuzione e sulla retribuzione avvicinandone gli importi a quelli previsti per i lavoratori dipendenti comuni.

La legge n. 122/2010, impedendo il trasferimento gratuito e il calcolo della pensione presso l'Inps, nei fatti, costringe il lavoratore ad ottenere un trattamento presso il Fondo di categoria, «troncando» di netto il processo di armonizzazione. Tale interruzione «disarmonica» ha come diretta e paradossale conseguenza che i trattamenti erogati dal Fondo, proprio a causa delle modifiche avviate con il processo di armonizzazione, spesso rischiano di essere inferiori a quelli garantiti alla generalità dei lavoratori dipendenti.

▼ I lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Le penalizzazioni, come detto, riguardano anche i lavoratori assunti nella pubblica amministrazione, con alle spalle una lunga attività professionale svolta nel settore privato e perciò assicurata presso l'Inps. Tra questi figura il personale precario

espulso dal mondo produttivo industriale e transitato in età avanzata, tramite mobilità e lavori socialmente utili, alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Tra le categorie del pubblico impiego un particolare riferimento va fatto per il personale della scuola dimissionario prima dell'entrata in vigore della legge n. 122/2010, con contribuzione Inps e Inpdap, che si è trovato al momento della cessazione dal servizio, il 31 agosto 2010, nell'impossibilità di fare gratuitamente la ricongiunzione dei contributi previdenziali indispensabile per maturare i requisiti alla pensione. Tale personale, come risaputo, ha dovuto presentare le dimissioni all'inizio dell'anno per poter accedere al pensionamento a partire dal 1° settembre.

Nel frattempo si è modificato profondamente il quadro normativo e, per alcuni, l'impossibilità di trasferire gratuitamente la contribuzione all'Inps ha comportato il venir meno del diritto a pensione se non previo pagamento di un consistente onere.

La legge n. 122 del 2010, infatti, ha introdotto l'obbligo di pagare un onere in caso di trasferimento dei contributi previdenziali verso l'Inps, che prima era previsto soltanto nel caso di ricongiunzione verso l'Inpdap.

Per questi lavoratori, la scelta di pensionarsi con l'Inps, che quasi sempre comporta un trattamento pensionistico di minor favore rispetto a quello previsto per gli iscritti all'Inpdap, costituiva una scelta obbligata viste le condizioni economiche insufficienti per far fronte alle spese di ricongiunzione (art. 2, legge n. 29/79).

Per effetto della legge n. 122, questi lavoratori, per poter andare in pensione, saranno comunque costretti a pagare la ricongiunzione, o, peggio, a rinunciare ad una parte della contribuzione obbligatoriamente versata, subendo una riduzione dell'importo della pensione.

Come più volte detto, questi lavoratori hanno presentato le dimissioni durante il periodo in cui il quadro normativo prevedeva il trasferimento gratuito della posizione all'Inps. È presumibile, perciò, che se fossero stati informati per tempo delle novità legislative avrebbero rinunciato alle dimissioni, optando per la richiesta del mantenimento in servizio anche oltre l'età pensionabile (ove previsto).

È del tutto evidente che da queste situazioni scaturirà un contenzioso che potrà essere raffreddato soltanto attraverso l'adozione di norme di salvaguardia che consentano il trasferimento gratuito della contribuzione ai sensi della legge n. 322/58 o ai sensi dell'art. 1 della legge n. 29/79 per tutti quei soggetti che hanno presentato le dimissioni per il pensionamento o che abbiano lasciato il lavoro prima dell'entrata in vigore della legge n. 122/2010, vale a dire entro il 30 luglio 2010.

Periodi di non lavoro utili per la pensione

Rosa Maffei*



*Tato (Guglielmo Sansoni)
Il lavoro
1930
Olio su tela
cm. 170x190
Direzione Nazionale Cgil*

La Corte di Giustizia ci riserva spesso grandi sorprese. E, per rimanere ai casi più recenti, ci riserva sorprese di segno opposto.

Con una pronuncia di qualche anno fa la Corte si espresse in modo del tutto imprevedibile sulla necessità che venissero abolite per le lavoratrici pubbliche le differenze esistenti in ordine all'età pensionabile. In quella occasione i giudici dell'Unione affermarono che il sistema pensionistico italiano ricavava dalla diversità dei limiti di genere dell'età pensionabile elementi di sofferenza giacché tale disciplina – a loro dire – si poneva in contrasto con il principio di parità in danno delle lavoratrici pubbliche alle quali l'ordinamento riservava limiti di età pensionabile più bassi rispetto a quelli previsti per gli uomini.

Quella pronuncia maturò in sordina, tra le pieghe di un sistema che articola le proprie scansioni in un cono d'ombra non ancora sufficientemente indagato e reso accessibile all'infuori di una cerchia iniziatica ristretta, e quindi sottratto alla conoscenza e alla valutazione della pubblica opinione e delle forze sociali.

L'esito di quel giudizio è diventato occasione (o pretesto), corredata da inconfutabile forza persuasiva, per una modifica accelerata e definitiva della età pensionabile delle pubbliche dipendenti: una sentenza-riforma, dunque, nella cui gestazione le forze sociali e la pubblica opinione hanno mantenuto un ruolo defilato se non del tutto estraneo con la conseguenza che sono andate irrimediabilmente perdute le motivazioni sociali, economiche e familiari che avevano sostenuto la scelta legislativa di mantenere in Italia una disciplina differenziata dell'età di uscita dal lavoro delle lavoratrici

* Legale Inca Cgil nazionale.

rispetto a quella dei lavoratori ed affidata ad una modulazione volontaria ed autogestita da parte delle singole interessate¹.

Altrettanto defilata e poco nota, e quindi occasione di altrettanta sorpresa, è stata la pubblicazione nello scorso giugno della sentenza della Corte di Giustizia in tema di part time verticale annuo. Decisione, questa, che suscita apprezzamento per la funzione svolta quale intervento riparatore ad un rimarchevole vuoto regolativo della legislazione italiana in tema di part time verticale e dei suoi effetti sul computo dell'anzianità contributiva².

Tale questione è nata nelle aule giudiziarie romane ed è approdata a Lussemburgo muovendo dal concreto atteggiarsi delle regole vigenti in tema di computo della anzianità contributiva e dei loro effetti di iniqua dilatazione nel raggiungimento del momento di ingresso nel diritto alla pensione per una categoria di assicurati che presentano una carriera segnata dal fatto di aver lavorato con orario ridotto secondo lo schema, appunto, del part time verticale. Part time verticale che prevede, si sa, ritmi di prestazione lavorativa discontinua in quanto il lavoro non coincide con tutti i giorni dell'anno ma si concentra in settimane o in mesi individuati secondo il contratto di lavoro applicato in conformità alle esigenze produttive datoriali.

L'esigenza di una tutela aggiuntiva a quella riservata in via ordinaria per la tipologia dei contratti di part time verticale o ciclico era già stata avvertita da anni dal Patronato Inca Cgil allorquando, ad una osservazione attenta e consapevole, era emersa l'inaccettabilità dei vuoti inferti alla carriera assicurativa e contributiva dai periodi di sosta contrattuali. Il rimedio prospettato nell'ambito di quella riflessione si risolse, sulla scorta di una seppur lontana giurisprudenza costituzionale, nella rivendica-

¹ Successivamente all'avvio nel 2005 di una procedura di infrazione da parte della Commissione, la Corte di Giustizia delle Comunità europee, con la sentenza del 13 novembre 2008, ha condannato l'Italia per aver mantenuto in vigore una disciplina differenziata tra uomini e donne quanto ad età per la maturazione della pensione di vecchiaia nel settore pubblico. La Corte è pervenuta a tale decisione in considerazione della riconducibilità del regime gestito dall'Inpdap nell'alveo dei regimi cosiddetti «professionali» (privi di valenza generale) ai quali si applicano la direttiva 86/378 e successive modifiche, nonché l'articolo 141 del Trattato che vietano qualsiasi discriminazione retributiva in base al sesso. E ciò, a differenza della qualificazione del regime Inps come regime legale al quale è possibile applicare la deroga contenuta nella direttiva 79/7 che consente agli Stati membri di mantenere dei limiti di età diversi tra uomini e donne per l'età di pensionamento. La sentenza, dalla quale il legislatore italiano ha preso l'iniziativa di parificare l'età pensionabile nel settore pubblico, è stata oggetto di severe critiche sotto vari profili. Principalmente sono state messe a fuoco le ragioni in base alle quali l'ordinamento italiano pensionistico pubblico già garantiva la possibilità di continuare a lavorare fino al compimento del 65° anno di età (legge di parità 903 del 1977) né il pensionamento a 60 anni ha mai costituito un obbligo essendo pienamente salvaguardata la possibilità delle dipendenti pubbliche di protrarre il lavoro fino agli stessi limiti di età riservati agli uomini, dandone una mera comunicazione. Equivoci e difetti di difesa da parte del Governo italiano hanno caratterizzato la vicenda che ha dato luogo alla controversa decisione della Corte che – fortemente strumentalizzata – ha introdotto, con un innesto forzoso ed arbitrario, una parificazione legislativa dell'età pensionabile nel pubblico impiego limitata al dato formale e non sostanziale delle condizioni di vita e di lavoro delle dipendenti pubbliche.

² Corte di Giustizia Ce, Sez. seconda – Pres. Cunha Rodrigues – Rel. Lindh – sentenza 10 giugno 2010 – Cause C. 395/08 e C. 396/08. Il testo della sentenza è pubblicato in *News letter Legale* in www.Inca.portale.operatore.

zione dell'indennità di disoccupazione al fine di conseguire, accanto ad un beneficio monetario, la copertura figurativa dei periodi di non lavoro³.

Quella iniziativa, che trovò un diffuso e motivato consenso da parte di numerosissimi giudici di merito, e che vide la Sezione Lavoro della Cassazione divaricare il proprio orientamento, approdò infine alle Sezioni Unite e, successivamente, alla stessa Corte Costituzionale. In quelle sedi furono addotte ragioni in base alle quali l'indennità di disoccupazione non era compatibile con la pretesa volontarietà della forma contrattuale a part time e con la persistenza del rapporto di lavoro non interrotto, ma solamente sospeso nel periodo di sosta.

Con tali argomenti la sentenza delle Sezioni Unite aderì alla linea interpretativa sfavorevole per le lavoratrici.

La parola fine sulla vicenda venne pronunciata nel 2006 dalla Corte Costituzionale la cui giurisprudenza sui temi della sicurezza sociale già delineava un percorso di netta involuzione segnato dalla affermata supremazia del criterio delle disponibilità finanziarie⁴.

Alla luce di questi precedenti suscita particolare interesse l'esito del giudizio concluso avanti la Corte lussemburghese.

Dal punto di vista della ricostruzione del caso dal quale ha tratto origine la sentenza in commento, va detto che si tratta di causa intentata da alcuni dipendenti dell'Alitalia per ottenere il riconoscimento di un'anzianità contributiva pari all'intero numero di settimane incluse nel periodo di lavoro part time. Essi avevano richiesto

³ L'area di lavoro posta sotto osservazione in quella occasione fu il settore delle mense scolastiche nel cui ambito i contratti delle addette era cadenzato in relazione al calendario scolastico e quindi tale da prevedere la necessaria sosta nei periodi estivi.

⁴ Cass. civ., Sez. Unite 6.2.2003, n. 1.732 («Ai lavoratori impiegati a tempo parziale secondo il tipo cosiddetto verticale a base annua non spetta l'indennità di disoccupazione per i periodi di inattività, posto che la stipulazione di tale tipo di contratto, dipendendo dalla libera volontà del lavoratore contraente, non dà luogo a disoccupazione involontaria nei periodi di pausa, con la conseguenza che a tali lavoratori neanche può estendersi in via analogica, in mancanza di una 'eadem ratio', la disciplina della disoccupazione involontaria vigente per i contratti stagionali, la cui stipulazione è invece resa necessaria dalle oggettive caratteristiche della prestazione»). Corte Cost. 24.3.2006 (21.2.2006), n. 121 («Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 45, terzo comma, regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827 [Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale], convertito, con modificazioni, nella legge 6 aprile 1936, n. 1.155, sollevata in riferimento agli articoli 3 e 38 della Costituzione. L'esclusione del diritto all'indennità di disoccupazione per i periodi di mancata prestazione dell'attività lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale su base annua non viola l'art. 3 della Costituzione, per le differenze esistenti tra le due situazioni poste a confronto. Né viola l'art. 38 della Costituzione, perché nel tempo parziale verticale il rapporto di lavoro perdura anche nei periodi di sosta, assicurando al lavoratore una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale (integrativa della retribuzione) nei periodi di pausa della prestazione»).

La Corte di Cassazione, alla luce di detta pronuncia della Corte Costituzionale, ritenne conclusa la vicenda sbrigativamente escludendo il sospetto di contrarietà delle norme con le disposizioni comunitarie in quanto «non si pone un problema di rinvio alla Corte di Giustizia Ce in riferimento alla direttiva comunitaria sul lavoro a tempo parziale perché la posizione dei lavoratori part time è pur sempre differenziata rispetto a quella dei lavoratori stagionali, come affermato dalla richiamata pronuncia n. 121 del 2006 della Corte Costituzionale, e quindi non può dirsi che l'applicazione della normativa nazionale comporti una discriminazione non compatibile con l'ordinamento comunitario» (così Cass. Sez. Lav., sentenza n. 7.298, Pres. Mercurio, Rel. Morcavallo, depositata il 26.3.2007).

ed ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di tipo verticale ciclico. Conseguentemente, essi avevano lavorato alcuni mesi dell'anno, ma non in altri. L'Inps considerava quali periodi contributivi utili per la pensione solo i periodi lavorati escludendo quelli di inattività.

Il Tribunale di Roma, giudice di primo grado, accoglieva la domanda con sentenza del 15 novembre 2005. L'Inps proponeva gravame e la Corte d'Appello di Roma, Sezione Lavoro e Previdenza, decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la valutazione della conformità alla Direttiva, e in particolare al principio di non discriminazione, della normativa dello Stato italiano che omette di considerare quale anzianità contributiva utile per l'acquisizione della pensione i periodi non lavorati nel part time verticale.

La Corte remittente sollecitava anche la Corte dell'Unione a verificare se la predetta disciplina nazionale fosse conforme alla direttiva e segnatamente alle clausole che impongono agli Stati l'eliminazione degli ostacoli di natura giuridica che limitano l'accesso al lavoro part time – essendo indubitabile che la mancata considerazione ai fini pensionistici delle settimane non lavorate costituisce una importante remora alla scelta del lavoro part time – nella forma del tipo verticale.

Infine, i giudici romani sollecitavano altresì anche una verifica sulla possibile estensione del principio di non discriminazione anche nell'ambito delle varie tipologie di contratto part time, atteso che nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, a parità di un monte ore lavorato e retribuito nell'anno solare, sulla base della legislazione nazionale, vengono considerate utili tutte le settimane dell'anno solare, diversamente dal part time verticale.

Nel delineare il contesto normativo giuridico dell'Unione, la sentenza in commento dà ampio rilievo alle premesse e ai contenuti della direttiva del Consiglio 97/81 che ha dato attuazione all'Accordo quadro tra le forze sociali in tema di lavoro a tempo parziale.

Da dette premesse la Corte pone l'accento sulla esigenza di rendere il più possibile omogenei i trattamenti delle forme di lavoro diverse dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato (il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale); sull'esigenza di favorire l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini anche attraverso un'organizzazione più flessibile del lavoro. Il tutto in un quadro generale, da un lato, di sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale e, dall'altro, di eliminazione delle discriminazioni incidenti sulla tutela e sulle garanzie di sicurezza sociale in favore dei lavoratori impiegati con tale forma di lavoro.

L'indagine sulla normativa nazionale di riferimento si incentra principalmente sul contenuto del decreto legislativo n. 61 del 2000 che, della richiamata direttiva, è stato lo strumento di recepimento nell'ordinamento italiano, limitandosi tuttavia a disciplinare unicamente il profilo della contribuzione da assumere per la quantificazione del trattamento pensionistico⁵.

⁵ D.lgs. 25.2.2000, n. 61 (Attuazione della direttiva 97/81/Ce relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces) all'art. 9, comma 1, stabilisce: «La retribu-

Il decreto legislativo in questione nulla dispone circa l'acquisizione del diritto alla pensione, ed infatti sul punto esso rimanda all'art. 7, n. 1, della legge n. 638/83 il quale prevede che il numero dei contributi settimanali, da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Inps, equivale a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accredito figurativo. In sostanza, dunque, per l'acquisizione del diritto alla pensione, il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Inps, è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o accreditate figurativamente. L'Inps considera pertanto, quali periodi contributivi utili per la pensione, solo i periodi lavorati, escludendo dal computo quelli di inattività⁶.

zione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno».

Inoltre al quarto comma dell'art. 9 cit. si prevede che «nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale».

⁶ Il d.l. 12.9.1983, n. 463 (convertito in legge n. 638 del 1983) all'art. 7 dispone:

1. «Il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, per ogni anno solare successivo al 1983 è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accredito figurativo, sempre che risulti erogata, dovuta o accreditata figurativamente per ognuna di tali settimane una retribuzione non inferiore al 30% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio dell'anno considerato. A decorrere dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1984, il limite minimo di retribuzione giornaliera, ivi compresa la misura minima giornaliera dei salari medi convenzionali, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore al 7,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

2. In caso contrario viene accreditato un numero di contributi settimanali pari al quoziente arrotondato per eccesso che si ottiene dividendo la retribuzione complessivamente corrisposta, dovuta o accreditata figurativamente nell'anno solare, per la retribuzione di cui al comma precedente. I contributi così determinati, ferma restando l'anzianità assicurativa, sono riferiti ad un periodo comprendente tante settimane retribuite, e che hanno dato luogo all'accredito figurativo, per quanti sono i contributi medesimi risalendo a ritroso nel tempo, a decorrere dall'ultima settimana lavorativa o accreditata figurativamente compresa nell'anno.

3. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano per i periodi successivi al 31 dicembre 1983 ai fini del diritto alle prestazioni non pensionistiche per le quali è previsto un requisito contributivo, a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

4. Per l'anno in cui cade la decorrenza della pensione, il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori per il periodo compreso tra il primo giorno dell'anno stesso e la data di decorrenza della pensione si determina applicando le norme di cui ai precedenti commi limitatamente alle settimane comprese nel periodo considerato per le quali sia stata prestata attività lavorativa o che abbiano dato luogo all'accredito figurativo. Lo stesso criterio si applica per le altre prestazioni previdenziali e assistenziali».

Un profilo di ulteriore irrazionalità dei criteri di valutazione dell'anzianità contributiva nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore a tempo parziale non raggiunga il valore minimo fissato dal ci-

A completamento del quadro normativo di riferimento, la Corte richiama la disposizione che prevede la possibilità riservata dal legislatore italiano ai lavoratori part time verticale di far ricorso al meccanismo oneroso del riscatto o della prosecuzione volontaria⁷.

Ampio spazio viene riservato dalla Corte alla preliminare valutazione della posizione dell'Istituto circa la irricevibilità dei rilievi formulati dalla Corte di Appello: secondo la difesa dell'Istituto all'accordo quadro sarebbero estranei i regimi di previdenza sociale rientranti nella competenza esclusiva degli Stati membri, e che conseguentemente la direttiva concernerebbe solamente il diritto del lavoro e non la normativa in materia di previdenza sociale, e d'altro canto sarebbe inapplicabile la normativa di cui al d.l. n. 61/2000 nelle fattispecie specifiche dei dipendenti dell'Alitalia ricorrenti nel giudizio a quo.

In proposito, sotto un profilo temporale, la difesa dell'Istituto evidenzia che periodi di sosta, nei casi di specie, si erano verificati prima del 2000, antecedentemente alla entrata in vigore del decreto, e pertanto dovevano ritenersi estranei alla sua sfera di applicazione temporale.

Sul punto, con ampi e argomentati richiami, la Corte ha delineato il quadro della consolidata giurisprudenza comunitaria ispirata al principio generale secondo cui le nuove norme modificative si applicano – salvo deroghe «immediatamente agli effetti futuri delle situazioni sorte sotto l'impero della vecchia legge».

La direttiva 97/81 disciplina pertanto il calcolo delle settimane utili ai fini dell'accesso al regime pensionistico di cui trattasi nella controversia principale, nella misura in cui nessuno dei ricorrenti sia andato definitivamente in pensione prima dell'entrata in vigore della direttiva.

tato art. 7 è stato rilevato recentemente dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale nella parte in cui «la determinazione di un'unica soglia minima retributiva per l'accesso alla indennità di natura previdenziale con riguardo sia ai lavoratori a tempo pieno che a quelli a tempo parziale, costituisce un ingiustificato elemento di discriminazione a danno di questi ultimi». Tale discriminazione viene ravvisata dalla Corte nel fatto di prevedere eguale trattamento in situazioni disuguali (Cassazione, Sez. Lav., Pres. Sciarelli, Rel. Ianniello, ordinanza n. 21.518 depositata il giorno 20 ottobre 2010 pubblicata in *News letter legale* in www.Inca portale operatore).

⁷ D.lgs. 16.9.1996, n. 564 (Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione). Art. 8 (Periodi intercorrenti nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale, orizzontale o ciclico): «1. In favore degli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme di essa sostitutive ed esclusive, che svolgono attività di lavoro dipendente con contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, orizzontale o ciclico, i periodi, successivi al 31 dicembre 1996, di non effettuazione della prestazione lavorativa, non coperti da contribuzione obbligatoria, possono essere riscattati, a domanda, mediante il versamento della riserva matematica secondo le modalità di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni ed integrazioni. 2. Per i periodi di cui al comma 1, i soggetti indicati nel comma medesimo possono essere autorizzati, in alternativa, alla prosecuzione volontaria del versamento dei contributi nel fondo pensionistico di appartenenza ai sensi della legge 18 febbraio 1983, n. 47. Per tale autorizzazione è richiesto il possesso di almeno un anno di contribuzione nell'ultimo quinquennio ad uno dei regimi assicurativi di cui al comma 1. 3. Ai fini dell'esercizio della facoltà di cui ai commi 1 e 2, i soggetti interessati devono provare lo stato di occupazione a tempo parziale di cui al comma 1 per tutto il periodo per cui si chiede la copertura mediante riscatto o contribuzione volontaria».

Ancora, quanto a ricevibilità, la Corte smorza i toni eccessivamente accesi con cui l'Avvocato generale nelle sue conclusioni aveva rimarcato la lacunosità della ricostruzione in fatto e in diritto operata dai giudici italiani affermando che «benché tali ordinanze non contengano una descrizione esauriente delle disposizioni pertinenti della normativa nazionale applicabile esse sono sufficientemente precise per permettere alla Corte di fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte»⁸.

A tale esito sono state peraltro utili le precisazioni fornite dalla difesa dello stesso Istituto che ha puntualizzato che il problema si pone unicamente in relazione al lavoro a tempo parziale di tipo verticale ciclico, che implica che si lavori alcuni mesi dell'anno, ma non a quello di tipo «orizzontale» per il quale, a parità di un monte ore lavorato e retribuito nell'anno solare, sulla base della legislazione nazionale, vengono considerate utili tutte le settimane dell'anno solare stesso.

La Corte analizza il merito della questione per verificare la conformità della disciplina sostanziale nazionale di cui alla direttiva del 97 con i principi espressi dall'Accordo quadro tra le parti sociali. La conclusione a cui perviene è che le norme italiane contrastano con detti principi sicché lo svolgimento di lavoro part time verticale può dunque incidere sull'ammontare della pensione ma non sul momento della maturazione del diritto perché, a parità di durata del contratto di lavoro, il dipendente part time verticale matura l'anzianità contributiva necessaria per la pensione con cadenze rallentate rispetto al collega del tempo pieno. È questa una differenza di trattamento che sia il governo italiano sia l'Inps hanno ritenuto giustificata in ragione della sostanziale non comparabilità delle situazioni delle due categorie di lavoratori in comparazione in ragione della circostanza che nei periodi di sosta il rapporto rimane sospeso. Tanto più che nei periodi di sosta del lavoro di tipo parziale ciclico il vincolo contrattuale perdura. La Corte per ribadire la infondatezza della ragione addotta da Inps e Stato italiano ha anche obiettato: a) nel caso di impiegati pubblici il diritto italiano prevede – art. 8 legge n. 554/88 – che «ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata [...] gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero»; b) la caratteristica del lavoro a tempo parziale, costituita dalla mera riduzione della durata normale del lavoro, non è equiparabile alle ipotesi in cui l'esecuzione del contratto di lavoro, a tempo pieno o parziale, è sospesa per un impedimento o un'interruzione temporanea dovuta al lavoratore, all'impresa o ad una causa esterna.

I giudici di Lussemburgo, conclusivamente, confermano che la normativa dell'Unione riconosce la legittimità del calcolo della pensione effettuato secondo la regola del *pro rata temporis* nel caso di lavoro a tempo ridotto, ma esclude che la stessa possa essere applicata anche al conseguimento del diritto alla pensione dovendosi tale diritto ricollegare ad un'anzianità contributiva computata prendendo in considerazione anche i periodi non lavorati⁹.

⁸ Cfr. le conclusioni dell'Avvocato generale Eleanor Sharpston presentate il 21 gennaio 2010.

⁹ La sentenza della Corte di Appello di Firenze resa nella causa RG 372/2010 (Inps c. P.I.), costituisce il primo riscontro giurisprudenziale alla sentenza in commento; ed infatti all'indomani della pubbli-

I principi affermati dalla sentenza meritano, dunque, di essere adeguatamente valorizzati anche al di fuori dello specifico settore di lavoro da cui essa ha tratto origine; tanto più che le decisioni della Corte conferiscono a tali principi un valore di fonte primaria¹⁰, peraltro sottratta a quelle improprie interferenze che hanno visto in questi anni gli orientamenti interpretativi favorevoli ai pensionati e assicurati, ma sgraditi all'Inps, essere travolti attraverso le ormai consuete «norme di interpretazione autentica».

L'ampiezza e la generalità del principio affermato dalla Corte di Giustizia ne permette una applicazione ad ampio raggio in favore di tutti quei lavoratori e quelle lavoratrici che si trovano in situazione analoga a quella dei dipendenti dell'Alitalia; in via di prima approssimazione la trasposizione del principio andrebbe utilmente tentata in tutti quei casi in cui la modalità del contratto di lavoro a part time verticale si intreccia con le caratteristiche produttive del datore di lavoro risultando dalle stesse direttamente predeterminate (ad esempio, ancora una volta, il settore delle mense scolastiche) e non legate ad una scelta affidata al solo dato volontaristico individuale espresso dal lavoratore.

cazione della pronuncia della Corte di Giustizia Ue del 10 giugno 2010, i giudici fiorentini, in piena adesione ad essa, hanno respinto l'appello dell'Inps.

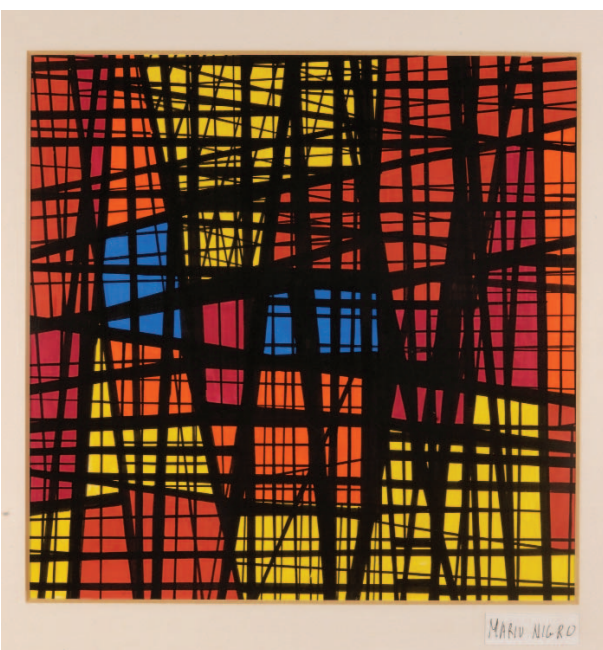
¹⁰ È giurisprudenza pacifica della Corte Costituzionale (cfr, tra le tante, ordinanza n. 61 del 14.03.2003) e della Corte di Cassazione (Cass. Sez. Un., sent. n. 11.131 del giorno 11.11.1993; Cass. Sez. Lav., sentenza n. 2.471 del 6.2.2006) che «i principi enunciati nella decisione della Corte di Giustizia si inseriscono direttamente nell'ordinamento interno, con il valore di *ius superveniens*, condizionando e determinando i limiti in cui quella norma conserva efficacia e deve essere applicata anche da parte del giudice nazionale» (testualmente, la citata ordinanza della Consulta n. 61 del 14.3.2003).

Handicap e disabilità

Handicap e disabilità

Continua la caccia alle streghe

Maria Patrizia Sparti*



*Mario Nigro
s.t. - 1984
Tempera su cartoncino
cm. 36x36
Camera del Lavoro di Milano*

* Area tutela del danno alla persona
Inca Cgil nazionale.

I disabili e le loro famiglie sono ancora nel mirino del governo e dei ministri che, nel nome dei tagli e dei risparmi, hanno annunciato una campagna moralizzatrice «per stanare i furbi» che utilizzano impropriamente i permessi per l'assistenza. In realtà, lo scopo va ben oltre le dichiarazioni ufficiali. Questo governo ha già ridotto sensibilmente i finanziamenti delle politiche sociali, provocando una diminuzione dei servizi per le famiglie. Mentre gli altri Paesi europei, dotati di una legge nazionale di contrasto alla povertà (reddito minimo di inserimento), hanno stanziato somme aggiuntive di sostegno alle persone più povere, l'Italia non ha fatto niente di tutto questo; anzi diminuisce il finanziamento del Fondo per le politiche sociali. In questo contesto non meraviglia cosa accade nel campo della disabilità e della non autosufficienza. Il Collegato lavoro (legge n. 183 del 2010) ha apportato le prime strutturali modifiche per la fruizione dei permessi e dei congedi per handicap, annunciandone già altre che dovrebbero riordinare l'intera disciplina dei congedi, aspettative e permessi, spettanti ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati. Entro maggio 2011, infatti, il governo si è impegnato ad emanare decreti legislativi in proposito, sui quali la Conferenza unificata Stato-Regioni deve esprimersi entro 30 giorni. Un termine tassativo che, qualora non sia sufficiente per raggiungere una condivisione, non impedirà al governo di procedere ugualmente trasmettendo gli schemi dei decreti delegati alle Commissioni parlamentari; alle quali, a loro volta, sono concessi 40 giorni di tempo per esprimere il loro parere. Anche in questo caso, se non sarà raggiunto un accordo, il governo ha stabilito che «i decreti potranno comunque essere emanati».

Come dire che non si vuole perdere tempo e neppure affrontare una discussione di merito. Proprio come ha già fatto con le prime modifiche introdotte con il Collegato lavoro per rendere più complicato l'accesso ai permessi.

Le modifiche all'articolo 33 della legge n. 104, già in vigore, e valide per il settore pubblico e privato, per esempio, hanno ristretto ai soli parenti di primo e secondo grado la possibilità di assistere un familiare disabile. Non è più possibile per uno zio o per un nipote, salvo i casi di assoluta e accertata solitudine della persona malata. Da oggi in poi, inoltre, le pubbliche amministrazioni dovranno comunicare al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco nominativo dei dipendenti che fruiscono dei permessi mensili retribuiti. Questi dati confluiranno presso una banca dati che, entro il 31 marzo di ogni anno, raccoglierà l'elenco delle persone che fruiscono delle agevolazioni disposte dalla legge n. 104, specificando il grado di parentela o affinità, nonché il Comune di residenza del disabile per il quale si chiedono i permessi. Lo stesso dovrà fare il genitore di un portatore di handicap che dovrà indicarne l'età e, in particolare, se maggiore o minore di tre anni. Tutte queste informazioni verranno convogliate in una banca dati informatica che, di fatto, sarà lo strumento sul quale farà leva il ministro Brunetta per raggiungere la riduzione del 30 per cento delle ore di permesso e dei relativi oneri, così come lui stesso ha annunciato più di un anno fa, e per continuare quell'opera di monitoraggio che lo stesso ministro ha inaugurato due anni fa e i cui risultati sono stati presentati recentemente alla stampa senza risparmiare l'enfasi.

Si calcola che nel settore pubblico i dipendenti che hanno fruito dei permessi della legge n. 104 sono 111.245 (il 32,38% del totale), mentre nel settore privato i dipendenti sono più del doppio (232.263, pari al 67,62%).

Secondo questi dati sono le donne (59%) a ricorrere maggiormente ai permessi rispetto agli uomini (41%), poiché su di loro ricade l'onere del lavoro di cura di minori ed anziani. Perciò non sorprendono. Per quanto riguarda la distribuzione geografica, i permessi sono maggiormente richiesti, nel comparto pubblico, al Centro, al Sud e nelle isole (62,3%), mentre per il settore privato al Nord (53%). Anche in questo caso il dato fotografa semplicemente la situazione socio-economica nel nostro paese: al sud il lavoro è prevalentemente nel pubblico perché vi sono poche aziende e pochi investimenti privati; nel Nord, invece, dove vi è una presenza considerevole di piccole e medie industrie, è proprio nel settore privato che si ha la maggior parte delle giornate di permesso per handicap.

Gli effetti di questa stretta ai permessi e ai congedi sono passati anche attraverso l'Inps al quale, in virtù della legge n. 102/09, sono state ricondotte le competenze in materia di riconoscimento di invalidità civile, handicap e di disabilità, sottratte alle Asl. Così la nuova procedura telematica per inoltrare la domanda di accertamento di «handicap in situazione di gravità», invece di semplificare, ha ulteriormente complicato e sta ritardando notevolmente il rilascio del verbale definitivo, indispensabile per chiedere i permessi e i congedi. Questo è l'effetto devastante di una procedura contorta che impone l'invio a Roma di tutti i verbali delle Commissioni mediche Asl per la validazione da parte della Commissione medica superiore. Una decisione che impedisce alle lavoratrici e ai lavoratori di chiedere per-

messi e congedi, nonostante la legge del 1993 stabilisca un tempo massimo di 6 mesi per ottenere il verbale definitivo di handicap. Gli uffici dell'Inca denunciano situazioni che non si fa fatica a definire «vergognose»: malati oncologici che attendono mesi e mesi prima di potersi sottoporre alla visita sanitaria di accertamento e per avere il verbale definitivo, in barba ai 15 giorni stabiliti dalla legge n. 80 del 2006; anziani gravemente disabili che fanno in tempo a morire prima di vedersi riconosciuta la condizione di handicap grave. A tutto questo fa da corollario l'atteggiamento restrittivo dei datori di lavoro pubblici e privati che non concedono i permessi facilmente e quasi mai il congedo retribuito di due anni. Per non parlare delle visite di revisione che vengono fissate in data successiva alla scadenza del verbale, cosicché il lavoratore si trova senza il documento fondamentale per poter usufruire dei permessi. Per l'Inps si tratta semplicemente di «sviste» che, avverte, saranno corrette, ma intanto si traducono in vere e proprie angherie nei confronti di tante persone malate e di tante famiglie che, in un momento di crisi economica grave, finiscono per rinunciare a questi diritti. Un bel (?) risparmio per le casse dello Stato.

Handicap e disabilità

Il mostro informatico

Lisa Bartoli*



*Emilio Tadini
Reggio Emilia, 1988
Acrilici su tela (particolare)
cm. 200x394
Camera del Lavoro di Reggio Emilia*

* Responsabile Area comunicazione
Inca Cgil nazionale.

Per contrastare le frodi in materia di invalidità civile l'Inps ha fatto crescere un mostro informatico che, invece, di accelerare e rendere più trasparente la procedura per il riconoscimento delle prestazioni dovute, sta creando gravi disagi alle persone già drammaticamente colpite, senza risparmiare neppure quelle affette da patologie oncologiche, per le quali la legge prevede una corsia preferenziale. A denunciare le gravi carenze sono i Patronati del Ce.pa (Inca, Inas, Ital e Acli) che ogni anno patrocinano gran parte delle richieste. A più di un anno dall'entrata in vigore della legge n. 102/2009 (ex art. 20 del decreto n. 78/09) che ha attribuito all'Inps nuovi compiti per il riconoscimento di invalidità civile, handicap e disabilità, i tempi di attesa per il riconoscimento delle prestazioni si contano ancora in mesi e mesi. Per rafforzare la denuncia Inca, Inas, Ital e Acli hanno anche inviato una lettera al Consiglio di vigilanza, ai presidenti dei comitati regionali e provinciali dell'Inps nella quale i Patronati minacciano di ricorrere alla giustizia ordinaria per difendere i diritti delle persone disabili se l'Istituto previdenziale pubblico dovesse continuare a non onorare l'impegno che si era assunto quando, con grande enfasi, ha annunciato che non sarebbero stati superati 120 giorni per concludere l'iter amministrativo delle domande.

Ai gravi ritardi si aggiungono episodi che hanno dell'incredibile: persone paraplegiche dalla nascita, già sottoposte a diversi controlli, e dunque già titolari di prestazioni, che per l'ennesima volta vengono chiamate a visita; malati oncologici per i quali le attese vanno ben oltre i 15 giorni, che pure sono stabiliti come limite massimo per essere sottoposti a visita. E non mancano le sorprese

per coloro, «disabili veri», ai quali vengono cancellate le prestazioni e che sono costretti a ricorrere ai tribunali per vedersi ristabilire il diritto. E di cause l'Inps ne vede passare tante, se è vero ciò che lo stesso presidente Mastrapasqua ha riferito ad un giornalista de «Il sole 24 ore» il 7 gennaio scorso, quando ha dichiarato che «con il milione di pendenze civili, l'Inps è tra i più grandi azionisti della Giustizia» e che il contenzioso sulle invalidità civili «occupa stabilmente il primo posto, con il 42,5 per cento del totale». C'è poco da essere orgogliosi quando si leggono i dati sulle domande pervenute all'Istituto nel corso del 2010: su 1.821.842, l'Inps ne ha liquidate solo 459.000, pari a un quarto. Un numero che comprende anche una quota di richieste presentate negli ultimi mesi 2009.

Per i Patronati, questo è il risultato del blocco della liquidazione delle domande presentate dopo il 31 maggio 2010, nonché della scelta dell'Inps di chiedere un'ulteriore validazione da parte della Commissione Medica Superiore nazionale, con unica sede a Roma, di tutti i verbali delle visite sanitarie effettuate da ottobre scorso dalle strutture Asl regionali e provinciali.

Altra grave carenza è, secondo l'Inca, l'acquisizione elettronica dei verbali in formato cartaceo redatti dalle Asl, appaltata a Postel dall'Inps per accelerare i tempi, che sta procedendo a rilento, configurandosi come un vero e proprio disservizio.

Ma c'è dell'altro. Nonostante la legge prevedesse l'obbligo della presenza di un medico Inps nelle sedute delle Commissioni mediche Asl per garantire maggiore celerità nella fase di accertamento sanitario, la presenza di questo personale è stata assicurata soltanto nel 51 per cento dei casi. Un'assenza che è ancora più marcata nelle cause giudiziarie, dove la partecipazione dei medici Inps alle sedute dei consulenti tecnici d'ufficio è stata pari al 37 per cento.

Tradotto in altre parole, l'Inps, che con grande rilievo ha annunciato controlli a tappeto per stanare i falsi invalidi, non si cura neppure di assicurare la partecipazione di una propria presenza in quelle stesse commissioni che devono verificare e certificare il grado di invalidità delle persone richiedenti i benefici previsti dalla legge; né tanto meno di difendere le proprie decisioni nei tribunali. Eppure, non manca di comunicare a fine gennaio sui quotidiani il successo dei controlli effettuati nel biennio 2009/2010 che hanno portato alla cancellazione di oltre 33 mila prestazioni su 264.391 verbali definiti e di annunciare la proroga delle verifiche su altri 250.000 casi. Quanti di questi casi si tradurranno in nuove azioni giudiziarie non è dato sapere; resta certa però l'alta percentuale di quelle che si chiudono con una sconfitta per l'Istituto (oltre il 50 per cento).

Secondo i Patronati le cause del fallimento della nuova procedura telematica sono sotto gli occhi di tutti. Per il Ce.pa, l'Inps non ha favorito la collaborazione con le Asl, e le procedure informatiche, non sufficientemente sperimentate, hanno addirittura ostacolato il lavoro di tutela dei Patronati ai quali viene impedito, di fatto, di seguire l'iter delle domande e, conseguentemente, di informare correttamente i loro assistiti. Ciò scaturisce dal fatto che al Patronato è consentito di patrocinare una domanda fino alla fase di accertamento sanitario, ma successivamente viene sostanzialmente esautorato poiché l'Inps ha deciso di inviare il verbale direttamente alla persona disabile che, a questo punto, deve cavarsela da sola per completare l'i-

ter amministrativo fino al riconoscimento delle prestazioni. Una scelta che non consente al Patronato di chiudere le pratiche correttamente; né tanto meno di conoscerne l'esito.

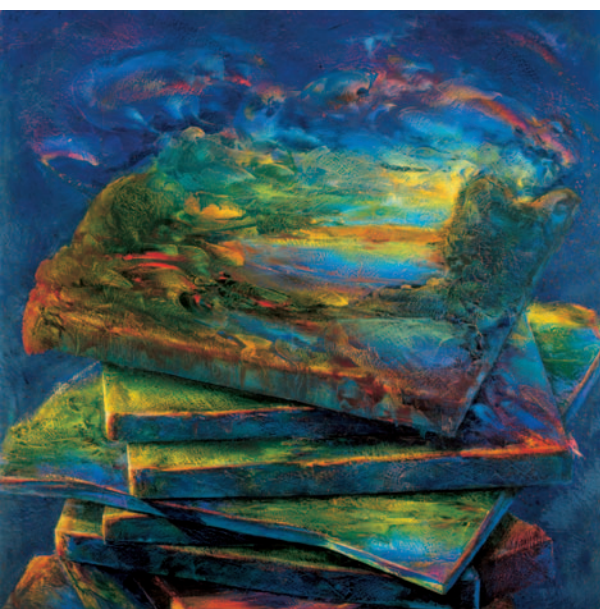
Inoltre, il ritardo nell'aggiornamento della banca dati del sistema informatico è portato alle estreme conseguenze poiché non consente neppure la presentazione di una nuova domanda, qualora risulti pendente un procedimento amministrativo o giudiziario, anche se di natura diversa, previdenziale o assistenziale. Per esempio, un disabile che abbia presentato la domanda di invalidità civile, in caso di aggravamento delle proprie condizioni di salute, dovrà aspettare la conclusione dell'iter amministrativo della richiesta e il trasferimento dell'esito nel sistema informatico, per poter presentare una nuova domanda. Questo vale anche per quel lavoratore disabile che abbia in corso una causa per mancati versamenti dei contributi previdenziali, che non può presentare la domanda di invalidità civile fino a quando il sistema informatico non abbia registrato l'esito del ricorso.

Ma sotto accusa c'è anche la mancata consegna da parte delle Asl dei verbali provvisori per i portatori di gravi handicap che impedisce alle lavoratrici e ai lavoratori di accedere ai permessi e ai congedi previsti dalla legge n. 104 per la cura e l'assistenza delle persone disabili. Questo rifiuto è ancora più grave se si considera che i benefici normativi non potranno essere recuperati poiché l'accesso è garantito a partire dalla data di ricevimento del verbale e, dunque, non potrà essere retrodatato, provocando un danno irreversibile sul piano dell'esigibilità del diritto.

Salute e sicurezza

Tumori professionali in Europa

Lisa Bartoli*



*Franco Mulas
Sono otto
1991
Olio su tavola
cm. 122x122
Direzione Nazionale Cgil*

Con molta fatica si è riusciti ad imporre all'attenzione generale il problema degli infortuni sul lavoro; altrettanto non si può dire delle malattie professionali e, in particolare dei tumori occupazionali, nonostante la presenza di numerosi agenti cancerogeni negli ambienti di lavoro, riconosciuti come tali dalla stessa Organizzazione mondiale della sanità. Non può sorprendere, dunque, che anche il riconoscimento dell'origine occupazionale di queste patologie da parte degli enti assicuratori sia complicato; né tanto meno che non esistano al riguardo statistiche capaci di rappresentare il reale impatto dei tumori professionali. La difformità delle stime disponibili è confermata da alcune rilevazioni ufficiali. Per l'Organizzazione mondiale della sanità ogni anno si verificano tra i 90 mila e i 200 mila casi. L'Eurogip (l'organismo francese che lavora in collaborazione con gli Enti previdenziali dei paesi dell'Unione europea) ha redatto un primo studio comparativo che è stato presentato in un seminario promosso dall'Inca svoltosi a Bari il 14 e 15 dicembre scorso per tentare di tracciare quanto meno un quadro di riferimento su ciò che accade nel vecchio continente. Secondo questa ricerca, se in tutta Europa vigono sistemi assicurativi obbligatori fondati su tabelle che indicano i principali agenti cancerogeni e le corrispondenti patologie professionali, non tutti si sono dotati di sistemi complementari (extratabellari) per aiutare l'individuazione delle nuove sostanze nocive e, quindi, un'azione preventiva in grado di stare al passo con l'evoluzione degli studi scientifici. Questo perché non tutti gli agenti cancerogeni sono noti e, spesso, ciò che prima era considerato innocuo può successivamente rivelarsi fatale per la salute.

* Responsabile Area comunicazione
Inca Cgil nazionale.

Sull'influenza dei sistemi assicurativi misti o complementari per il riconoscimento dei tumori professionali, lo studio di Eurogip dedica un capitolo importante. L'Italia viene indicata come il Paese che riconosce il maggior numero di tumori professionali non compresi nella tabella di legge (circa il 15 per cento dei casi complessivi). In Germania e in Francia, lo stesso sistema assicurativo misto rappresenta rispettivamente solo l'1,1 e il 2,2 per cento dei casi di tumori riconosciuti nel 2008. In Belgio, Lussemburgo, Svizzera e Austria, addirittura, l'influenza del sistema complementare è considerato nullo o assai marginale. Mentre Svezia e Spagna sono gli unici paesi a non essersi dotati di un sistema extratabellare. Il che contribuisce a non avere un quadro certo del fenomeno. «Peraltro – spiega Marco Bottazzi, coordinatore della consulenza medica legale dell'Inca –, i dati di Eurogip confermano che il tema principale è quello dello scarso numero dei tumori per i quali viene posta la diagnosi professionale e che vengono quindi segnalati dai diversi sistemi di registrazione».

Una forbice così ampia rispecchia anche i comportamenti dei vari Paesi espressi nel rapporto tra numero dei tumori professionali riconosciuti dagli enti nazionali preposti e la popolazione assicurata. Secondo Eurogip, nel 2006, la Francia ha riconosciuto 1.511 casi, a fronte di oltre 18 milioni di persone assicurate (10,44%); seguono il Belgio con 245 casi e una popolazione di 2.483.948 (9,86%), la Germania con 2.194 casi e 33.382.080 assicurati (6,57%), l'Italia con 911 e 17.686.835 (5,15%), la Danimarca con 135 casi e 2.710.462 (4,98%), il Lussemburgo con 13 casi e una popolazione di 279.810 (4,65%), la Svizzera con 128 casi e 3.651.709 (3,51%), l'Austria con 84 casi e una popolazione di 3.089.167 (2,72%), la Svezia con 43 casi e una popolazione assicurata di 4.341.000 (0,99), la Repubblica Ceca con 38 casi e una popolazione di 4.497.033 (0,85%). Maggiormente sorprendente è il dato della Spagna, ultima in classifica, che nel 2006 ha riconosciuto soltanto 4 casi di tumori professionali a fronte di una popolazione assicurata di 15.502.738 (0,03%).

Confrontando i dati del 2008, anche se in questo anno si registra un discreto aumento dei tumori professionali riconosciuti, la situazione negli stessi paesi (ad esclusione della Spagna per la quale non esistono dati aggiornati) registra un sostanziale immobilismo. In testa alla classifica la Germania (2.240), seguono Francia (1.898), Italia (694), Belgio (219), Danimarca (187), Finlandia (168), Austria (91), Repubblica Ceca (24), Svezia (19) e, infine, Lussemburgo (16). I dati italiani del 2009 hanno visto un marcato aumento delle denunce di malattia professionale, merito dell'entrata in vigore delle nuove tabelle; questo aumento però non ha riguardato i tumori professionali, il cui numero è rimasto invariato rispetto all'anno precedente (circa 2.000).

L'esiguità del numero dei tumori professionali riconosciuti nei vari Paesi (5.556 casi complessivi) è ancor più significativa se si considera che le indagini epidemiologiche si sono concentrate soprattutto sui tumori da amianto escludendo le altre patologie che pure esistono. Ciò spiega perché la parte preponderante dei casi denunciati è riconducibile alla sola esposizione ad amianto (4.733 tumori bronco-polmonari e mesoteliomi), sui quali esiste una letteratura scientifica accertata. La messa al

bando di questa fibra in tutta Europa, dunque, non è stata sufficiente a debellare la piaga delle patologie correlate. Ci si continua ad ammalare e a morire di cancro da amianto e addirittura i settori produttivi interessati non sono più solo quelli tradizionalmente noti. Alessandro Marinaccio, del Dipartimento di medicina del lavoro dell'Inail, sottolinea come in Italia l'uso industriale, nonostante il divieto sancito con la legge n. 257 del 1992, continua ad essere sostenuto. Secondo il Registro nazionale dei mesoteliomi, l'edilizia è il settore con il più alto numero di casi, ma recenti studi mettono in evidenza anche altre situazioni di rischio in circostanze inattese, quanto attuali. La fibra è presente nelle macchine del caffè usate dai baristi, negli impianti di frenata degli ascensori e delle automobili, nonché nei locali adibiti alla conservazione delle munizioni.

In questo contesto, parlare di prevenzione e di formazione, nonché della necessità di sviluppare indagini sistematiche epidemiologiche sui tumori professionali continua ad essere un imperativo categorico se si vuole veramente affermare una nuova cultura della sicurezza. A maggior ragione se si guarda alla lista degli agenti cancerogeni certificata dagli ambienti scientifici che provocano malattie professionali sulle quali le indagini sono scarse e la sorveglianza sanitaria sui lavoratori esposti viene attivata poco o per niente. L'ex Ispesl fornisce dati allarmanti al riguardo: in Italia per i 21,8 milioni di occupati ci sono 4,2 milioni di esposti a cancerogeni, pari al 24 per cento. Ciò significa che quasi un lavoratore su quattro entra in contatto con sostanze tossiche. Una percentuale altissima confermata anche dalla stessa Agenzia internazionale per la Ricerca sul cancro (Iarc) quando afferma che 44, tra i 95 agenti cancerogeni considerati certi per l'uomo, sono di natura professionale, poco meno del 50 per cento. «La sottostima dei tumori professionali – spiega Bottazzi – fotografa la scarsa propensione delle figure sanitarie (medici curanti, specialisti ecc.) alla individuazione dell'origine professionale. Il confronto avvenuto durante il convegno tra le diverse esperienze europee di emersione del fenomeno, nel confermare che laddove si effettuano delle indagini è possibile rilevare altri casi, ha anche sottolineato come il riconoscimento dei tumori professionali non fotografa solo esposizioni remote, ma spesso situazioni espositive ancora in atto e abbia una importante valenza in termini di prevenzione».

Una goccia in un oceano

Tiziana Tramontano*



*Ervardo Fioravanti
Ritorno dal comizio
1957
Olio su masonite
cm. 50,3x69,8
Direzione Nazionale Flai Cgil*

Torniamo a parlare di amianto; una storia infinita, come qualcuno ha già affermato. Questa volta però per annunciare che, finalmente, il decreto attuativo del Fondo vittime è stato approvato. Lo si aspettava da tre anni e il 13 gennaio di quest'anno il ministro Tremonti ha firmato il Regolamento. Previsto dalla finanziaria 2007 (governo Prodi) con lo stanziamento di prime risorse, mancava ancora il decreto interministeriale che doveva essere emanato entro 90 giorni dall'approvazione della legge istitutiva.

L'amianto, come si sa, è stato uno dei principali killer presenti nei luoghi di lavoro e il ritardo con cui si è pervenuti alla sua messa al bando (solo dal 1992) ha avuto un costo umano elevato; ad esso sono associate diverse malattie: l'asbestosi, il tumore al polmone, al sistema gastrointestinale, alla laringe e alle ovaie, il mesotelioma pleurico e del peritoneo.

Mentre si avvicina il picco di tumori previsto tra il 2015 e il 2020 (il periodo di latenza del mesotelioma arriva fino a 40 anni), aumentano sempre più coloro, non solo lavoratori, ma anche tanti cittadini, che sono stati colpiti (è il caso di dirlo!) da questa micidiale fibra.

Di fronte ad una situazione così allarmante, che vede oggi numerosi processi penali nei confronti dei datori di lavoro accusati di lesioni colpose, o disastri e omissioni di cautele, il decreto sul Fondo vittime può apparire una goccia in mezzo all'oceano, anche se non va sottovalutato.

Pur riconoscendo a chi è gravemente malato un risarcimento aggiuntivo, rispetto a quanto fino ad oggi percepito, il regolamento

* Area tutela del danno alla persona
Inca Cgil nazionale.

rischia di essere fortemente limitativo rispetto alle tante vittime che non hanno mai lavorato con l'amianto.

Destinatari della nuova prestazione, infatti, sono solo i già titolari di una rendita Inail perché affetti da patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla fibra fiberfrax (un materiale di coibentazione degli altiforni) e i superstiti di coloro che sono deceduti dopo lunghe esposizioni. Quindi, più che Fondo per le vittime dell'amianto, genericamente intese, si tratta di un sostegno soltanto per le lavoratrici e per i lavoratori che sono stati investiti direttamente dalla fibra killer.

Il Fondo esclude tutti quei cittadini che si sono ammalati o sono deceduti anche se non sono mai entrati in una fabbrica, ma che abitavano nelle zone contigue o che loro malgrado hanno respirato le polveri disperse nell'aria: si pensi alle mogli che hanno lavato per anni le tute dei coniugi. Anche loro attendevano di recuperare un qualche risarcimento ad opera del Fondo, ma così non sarà. Fin dall'epoca della legge istitutiva (dicembre 2007) l'Inca ha evidenziato questo limite sottolineando come la norma finiva per vanificare lo scopo per il quale era stata chiesta.

Su questo aspetto colpisce la differenza esistente tra i diversi Paesi della Ue e l'Italia. In Francia, il Fondo operante per legge dal 2000 e attivo dal 2002 si caratterizza ad esempio per essere indipendente e aggiuntivo rispetto agli indennizzi per causa lavorativa.

Il risarcimento alla persona o agli eredi (coniuge, figli, nipoti) è assegnato a tutti i casi di asbestosi, mesotelioma, placche pleuriche, una volta verificata l'esistenza della malattia; e varia come entità, in funzione dell'età e dei danni subiti: più giovane è la persona colpita più alto è il risarcimento. Il fondo ha una dotazione finanziaria di circa 500 milioni di euro l'anno e viene alimentato per il 90% dalla cassa assicurazione malattia e per il rimanente dallo Stato francese.

In Italia, invece, il nuovo regolamento stabilisce che il Fondo debba essere alimentato da un premio aggiuntivo che pagheranno all'Inail le aziende produttrici di amianto, già interessate dalla legge n. 257/1992 sui benefici previdenziali. Nulla invece è specificato rispetto al finanziamento da parte dello Stato. Pertanto, vale quanto era definito dalla legge istitutiva: 30 milioni di euro per gli anni 2008 e 2009 e 22 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010. Finora questi soldi erano stati congelati in assenza del decreto attuativo.

Ora che la situazione è stata sbloccata dal decreto approvato, gli interessati potranno beneficiare, per il biennio 2008/2009 e entro il 31 dicembre 2011, di una prestazione aggiuntiva erogata dall'Inail, pari al 20% della rendita, per ciascun anno; mentre per il 2010 la misura sarà del 15%, entro il 30 giugno 2012.

A decorrere dal 2011 la storia si complica, poiché sono previsti acconti e conguagli, la cui entità dipenderà dalla disponibilità delle risorse del Fondo provenienti dallo Stato. Insomma verrebbe da dire «del diman non c'è certezza».

Altre sono le incongruenze che si rilevano in questo decreto tanto atteso. Poiché i beneficiari sono i titolari di rendita, sono escluse per esempio quelle persone che, pur essendosi ammalate a causa dell'amianto, percepiscono un indennizzo *una tantum* per quel danno biologico, riconosciuto dall'Inail, che oscilla fra il 6 e il 15 per cento (in base all'art. 13 del d.lgs. 38/2000). Queste stesse persone potranno ac-

cedere ai benefici del fondo solo se percepiscono una «rendita unificata». Paradossalmente, mentre si tagliano fuori i cittadini affetti da patologie asbesto-correlate, si riconosce l'accesso al Fondo anche ai lavoratori che si sono ammalati per altre ragioni professionali e per i quali la patologia da amianto incide in minima parte (anche solo l'1 per cento). Si tratta di limiti ingiustificati per i quali l'Inca non esclude di poter attivare iniziative giudiziarie.

Intanto Inca, Inas, Ital e Acli hanno chiesto un incontro all'Inail per avviare la fase operativa del decreto affinché siano riconosciute le prestazioni aggiuntive ai tanti lavoratori e familiari che attendono da anni. Secondo le intenzioni del legislatore, l'Inail dovrebbe provvedere d'ufficio, ma come insegna l'esperienza degli operatori allo sportello del Patronato ciò non può essere dato per scontato.

Peraltro, la firma del nuovo regolamento non risolve i problemi che da decenni vengono rinviati. Sono passati sette anni dalla Conferenza nazionale, quando è stato chiesto un piano per l'eliminazione completa dell'amianto dall'Italia entro il 2015.

Nel 2009, a Taormina, dove si è svolta una Conferenza mondiale, gli scienziati si sono interrogati su come intervenire per bonificare e ripristinare i luoghi contaminati, per prevenire o minimizzare i rischi per la salute e per l'ambiente. Da più di un anno si è riaperto il dibattito sulla sorveglianza sanitaria da effettuare tra i lavoratori, che ancor oggi è del tutto insufficiente e che, invece, sarebbe auspicabile estendere, così come prevede il dettato normativo, alle esposizioni a tutti i cancerogeni.

I numerosi processi in corso, l'ultimo dei quali si aprirà a Pavia contro la Fibronit, dimostrano che c'è ancora tanta strada da fare per eliminare quel «malessere della vita quotidiana» che ancor oggi, nonostante il formale divieto di commercializzazione e di produzione dell'amianto, investe migliaia e migliaia di persone affette da patologie asbesto-correlate.

Il Tar sull'Uranio impoverito: riconosciuto il danno biologico

Lorenza Festucci*



Manuel Ayllón
Rottura di spazi
s.d.
Perspex
cm. 31×36×36
Archivio del Lavoro di Milano

Il Ministero della Difesa è stato condannato a risarcire anche il danno biologico per contaminazione da uranio impoverito.

Lo ha stabilito la sentenza n. 17.232/2010 del Tribunale Regionale della Campania, in merito alla richiesta di un militare affetto da un tumore alla tiroide. Il pronunciamento riporta alla cronaca la cosiddetta «sindrome dei Balcani» che ha visto ammalarsi di patologie tumorali cittadini che a diverso titolo hanno operato o operano tuttora nei territori della Bosnia-Herzegovina o del Kosovo, conseguenti all'esposizione da radiazioni ionizzanti sprigionate dall'uranio impoverito.

Com'è noto l'uranio impoverito è 60 volte più radioattivo del materiale che si trova in natura e viene usato per costruire proiettili anticarro capaci, grazie all'altissimo peso specifico dell'uranio, di perforare pareti d'acciaio fino a 6 centimetri di spessore. Al momento dell'impatto, però, l'uranio impoverito brucia generando particelle radioattive estremamente volatili e in grado di disperdersi in un'area praticamente illimitata. I danni provocati dalle radiazioni sono di tipo cancerogeno, mutagenico-genotossico. Inoltre, qualora venisse bruciato durante un incendio, genera diossidi di uranio. Gli effetti sulla salute sono evidenti, per esempio, in Iraq, dove sono state utilizzate 300 tonnellate di uranio: la popolazione colpita si è ammalata di leucemie, tumori, malformazioni genetiche, e non solo.

È per queste ragioni che è stato ritenuto altamente pericoloso vivere in un ambiente inquinato dall'uso di tali materiali. Peraltro, questa ipotesi avvalorerebbe i sospetti sulle morti dei soldati italiani, che non hanno mai preso parte a battaglie di terra,

* Area tutela del danno alla persona
Inca Cgil nazionale.

ma sono rimasti per mesi in regioni a rischio, a stretto contatto con la popolazione civile.

In Italia, dopo due commissioni parlamentari che nel tempo hanno indagato gli effetti dell'uranio impoverito sulla salute dei militari impegnati nelle missioni all'estero e presso le basi militari sul territorio nazionale, è stato emanato un provvedimento che prevede un indennizzo, oltre che ai militari, anche al personale civile operante all'estero e in Italia, nonché a tutti i cittadini che risiedono vicino ai poligoni di tiro presenti in varie regioni del nostro Paese.

A seguito di tale normativa, le persone che si sono trovate esposte al rischio e che hanno contratto una malattia riferibile alla contaminazione da uranio impoverito, possono richiedere al Ministero della Difesa il riconoscimento della «causa di servizio» e ottenere, se dipendenti pubblici, la «liquidazione dell'equo indennizzo».

La citata sentenza del Tribunale Regionale della Campania ha preso in esame il caso di un militare che, avendo sviluppato un tumore alla tiroide dopo aver operato in Kosovo tra il 2000 ed il 2002, ha chiesto la liquidazione del «danno biologico», in aggiunta all'equo indennizzo già liquidato in occasione del riconoscimento della «causa di servizio». Il Ministero della Difesa, prima dell'intervento del Tar, non aveva emesso alcun provvedimento in ordine alla richiesta di indennizzo del danno biologico.

Il Giudice amministrativo, riconoscendo la propria competenza a giudicare in quanto trattasi di questione relativa alla responsabilità di natura contrattuale, ha stabilito le responsabilità del «Ministero-datore di lavoro» per non aver adottato le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Dopo avere rilevato che «l'Amministrazione ha impiegato senza alcuna protezione specifica personale militare in zone da lei stessa contaminate con l'uso di proiettili con uranio impoverito», ha quindi riconosciuto il diritto all'indennizzo del danno biologico subito dal militare.

Lo stesso Giudice ha sottolineato anche che l'equo indennizzo, per la sua «natura di discrezionalità e per la sua non coincidenza con l'entità effettiva del danno subito», è da ritenersi paragonabile ad una delle tante indennità che l'Amministrazione conferisce ai propri dipendenti.

Il risarcimento del danno biologico al contrario, inteso come lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di accertamento medico-legale e risarcibile a prescindere dalla capacità di reddito del danneggiato, tende a risarcire il danno fisico nella sua dimensione e quindi è del tutto cumulabile con l'equo indennizzo.

Di conseguenza dall'importo liquidato a titolo di risarcimento del danno alla persona non può essere detratto quanto già percepito a titolo di pensione di invalidità o reversibilità oppure a titolo di assegni, di equo indennizzo, o di qualsiasi altra speciale erogazione connessa alla morte o all'invalidità. Appare del tutto chiaro, quindi, che la pronuncia del Tar fissa il diritto fondamentale del cittadino di vedersi risarcire dal Ministero la lesione subita per responsabilità della stessa Amministrazione.

Formazione

A scuola con Inca

Sonia Cappelli*



*Piero Martina
Tessitrice n. 1
1952
Olio su tela
cm. 100x125,5
Direzione Nazionale Cgil*

* Area comunicazione
Inca Cgil nazionale.

Insegnare quali sono i diritti alle giovani generazioni affinché affrontino le difficoltà del mondo del lavoro con maggiori cognizioni. È questo lo scopo dell'iniziativa dell'Inca di Reggio Emilia che ha sperimentato una nuova forma di comunicazione coinvolgendo gli studenti dell'istituto tecnico commerciale di Montecchio Emilia «Silvio d'Arzo», considerato un polo di eccellenza per la ricchezza dei percorsi didattici offerti. Le cinque conferenze-lezioni tenute dagli operatori del Patronato della Cgil, che si sono svolte dal 12 novembre al 10 dicembre, hanno interessato le sette classi del triennio Igea (Indirizzo giuridico economico aziendale) per un totale di 140 ragazzi. In questa occasione gli studenti hanno imparato cosa è un patronato, qual è il suo ruolo e la sua azione. Per qualche giorno si sono cimentati con discipline nuove, extrascolastiche, per imparare quali sono i diritti del lavoro, quali sono le leggi che li regolano, attrezzarsi per non essere colti impreparati di fronte alle sfide future. Il mondo del lavoro è cambiato profondamente, ma spesso la scuola avverte questi cambiamenti con un certo ritardo. L'Inca ha provato ad accorciare le distanze tra questi due ambiti fornendo agli studenti un bagaglio di conoscenze preziose, dando sostanza alle parole di Pietro Calamandrei pronunciate nel 1955 davanti ad un gruppo di studenti universitari e medi: «[...] fino a che non c'è la possibilità per ogni uomo di lavorare e di studiare e di trarre con sicurezza dal proprio lavoro i mezzi per vivere da uomo, non solo la nostra Repubblica non si potrà chiamare fondata sul lavoro, ma non si potrà chiamare neanche democratica perché una democrazia in cui non ci sia questa uguaglianza di fatto, in cui ci sia soltanto una uguaglianza di diritto, è

una democrazia puramente formale [...]». Le stesse parole, rilette alla luce delle precarie condizioni in cui versano i nostri giovani, che si addentrano in un mercato del lavoro sempre più trasformato in una giungla senza tutele, sembrano profetiche. Basti pensare come dall'immagineedulcorata del giovane lavoratore disponibile alla flessibilità imposta dal mercato e, così come si è cercato di imporre fin dagli anni '90, libero di passare da un lavoro all'altro, da un'esperienza a un'altra, per specializzarsi sempre di più e guadagnare sempre meglio, siamo passati a una realtà come quella di questi anni che ci restituisce una fotografia a tinte fosche. Il lavoro flessibile è diventato sinonimo di «precarietà permanente». Attualmente, per i giovani ci sono solo contratti a tempo, con poche protezioni sociali, senza incentivi salariali, senza prospettive di carriera. L'Istat li classifica come lavoratori atipici. È un esercizio che cresce a vista d'occhio e che, secondo la Banca d'Italia, oscilla tra i 3 e i 5 milioni di persone. Impossibile per loro affrancarsi dalla famiglia. Le nuove generazioni, quelle dei «mille euro» al mese, non sono in grado di rendersi economicamente autonome, né tanto meno di far rispettare i loro diritti perché spesso li ignorano. Nel 2006 un'indagine condotta su ragazzi tra i 15 e i 29 anni ha evidenziato come solo l'1% del totale degli intervistati fosse a conoscenza di come si costituisce una pensione e, quindi, di quali e di quanti fossero gli oneri previdenziali a carico del datore di lavoro, men che meno come fosse composta una busta paga.

Il Patronato della Cgil si è posto dunque l'obiettivo di contribuire a far crescere la conoscenza sui diritti previdenziali e assistenziali incontrando i giovani nella scuola, laddove vivono e si incontrano, senza aspettare di vederli arrivare spontaneamente agli sportelli del Patronato.

Il progetto è partito da Montecchio Emilia: un Comune posto al confine tra le province di Reggio Emilia e Parma, in cui l'occupazione è pari al 54,83% del numero complessivo degli occupati, per lo più, nelle industrie agricole, lattiero-caseari e vitivinicole. Un'area considerata ricca nella quale i servizi sociali funzionano, tanto da essere assicurati ai cittadini per tutto l'arco della vita. Anche qui, però, la crisi ha cominciato a far sentire il suo peso mettendo a repentaglio posti di lavoro, tutele e il futuro dei giovani.

«La collaborazione con l'Inca – spiega Athos Nobili, preside dell'istituto – è stata preziosa per aiutare la diffusione di una cultura previdenziale e per la sicurezza nei posti di lavoro tra i giovani e dotandoli di un bagaglio culturale che permetterà loro di avere una maggiore consapevolezza dei diritti, presupposto indispensabile per fare scelte più responsabili nel futuro».

Il successo di questa iniziativa ha indotto il preside a promettere la prosecuzione della sperimentazione per estenderla alle classi, quarta e quinta del corso di Igea, alle quali saranno dedicate lezioni sulla previdenza più specifiche, visto che in questi casi gli studenti sono più prossimi all'appuntamento con il mondo del lavoro.

«L'iniziativa di Montecchio Emilia – raccontano Auro Algeri e Marco Dalia dell'Inca di Reggio Emilia, promotori dell'iniziativa –, insieme alle altre che stiamo conducendo con una emittente locale (TeleReggio) per dare informazioni sull'operato dell'Inca, ci permette di rafforzare la credibilità del nostro intervento sul territorio e di offrire una tutela sempre più aggiornata al passo con le sfide che ci attendono».

Occupazione

Occupazione

Contratti di lavoro a termine. Scampato pericolo, ma...

Mauro Soldini*



*Emilio Tadini
Reggio Emilia
1988
Acrilici su tela
cm. 200x394
Camera del Lavoro di Reggio Emilia*

Lil 23 gennaio 2011, nell'immaginario collettivo di moltissimi precari, giovani e no, ha significato una maledetta scadenza, cioè la data entro la quale avrebbero dovuto opporre ricorso nel caso in cui il loro contratto di lavoro a termine avesse presentato irregolarità. La corsa col tempo è, per ragioni di calendario, ovviamente finita ma la speranza – per molte decine di migliaia di persone che per scarsa informazione o sottovalutazione non hanno agito in tempo – è ancora viva.

Risale, infatti, al 16 febbraio scorso la notizia che – con un emendamento del Partito Democratico, approvato prima nelle Commissioni Affari costituzionali e Bilancio e poi in aula al Senato nel maxiemendamento al Milleproroghe – grazie soprattutto alla grande campagna di mobilitazione attivata dalla sola Cgil, la logica dell'abolizione della retroattività, almeno per tutto il 2011, è stata battuta!

Il concetto e la volontà, però, rimangono tutti in piedi. Quello che il governo ha messo in atto con il Collegato lavoro, diventato legge n. 183/2010, è un vero e proprio accanimento soprattutto contro i giovani. Certamente i contenuti, ma anche la tempistica per poter far valere quel poco che resta dei loro diritti, ha avuto un carattere violento, aggressivo.

Perché mai c'è da chiedersi, tanto inferire nei confronti di lavoratori dimezzati, di persone di fatto private della possibilità di organizzare gli anni migliori della vita? Quegli anni in cui si costruiscono attività lavorative durevoli, affetti, famiglie.

È per queste considerazioni che la Cgil ha dispiegato un lavoro immenso, senza esclusione di colpi prima, per battere in Parla-

* Coordinatore nazionale Sistema Servizi Cgil.

mento questo disegno perverso e, una volta promulgata la legge, per offrire innanzitutto l'informazione e poi una tutela a chi veniva spogliato di ogni diritto.

La Cgil tutta – Sistema servizi ma anche Sindacati di categoria –, in particolare i 160 Uffici vertenze delle Camere del Lavoro e quelli categoriali, con centinaia di operatori, hanno svolto un lavoro eccezionale per intercettare le persone interessate da questa legge, per valutare con loro i rischi a cui andavano incontro nel caso avessero optato per la difesa dei loro diritti e per mettere in pratica le azioni di tutela.

Un problema non secondario da affrontare con questi lavoratori è stato proprio quello di mettere sul piatto cosa significasse fare ricorso: poteva voler dire perdere la possibilità di un rinnovo del contratto, ma anche l'eventualità di tagliare per sempre i ponti con il datore di lavoro.

Rispetto a questo problema delicatissimo, gli Uffici vertenze hanno potuto misurare che esiste, soprattutto nei giovani, la consapevolezza di essere portatori di diritti e la volontà di difendere il livello minimo di dignità, quel livello che il collegato al lavoro pensava di far saltare.

Con le enormi difficoltà a raggiungere la gran parte degli interessati, sono state ben oltre 20 mila, nella sola Cgil, le azioni contro la norma retroattiva, per impugnare contratti temporanei illegittimi; ma tutte le organizzazioni sindacali hanno dato un importante contributo per consentire ai precari di salvaguardare i loro diritti. Si parla di oltre 30 mila ricorsi collettivi organizzati dai sindacati della scuola e di migliaia di ricorsi azionati dagli altri sindacati.

Il Collegato lavoro, come aveva previsto la Cgil, ha reso manifesta la volontà del governo di ridurre gli spazi della giurisprudenza, rendendo ai lavoratori difficile ed incerta la possibilità di far valere in sede di giudiziaria la lesione dei propri diritti.

Uno dei tanti esempi è dato dalla nuova disciplina sulla certificazione dei contratti di lavoro, là dove si prevede che se il giudice accerta che nel contratto le parti hanno voluto inserire clausole contrastanti con norme inderogabili di legge e contratto collettivo, nessuno potrà impedirgli di dichiararne la nullità.

Così pure potrebbe essere considerato legittimo un licenziamento se, nel contratto collettivo o peggio ancora nel contratto individuale certificato, vengano considerati come giusta causa o giustificato motivo dello stesso, comportamenti di rilievo irrisorio.

Sulla nuova disciplina dell'arbitrato d'equità, inizialmente concepita come un grimaldello per far saltare l'impianto del diritto del lavoro, molte mostruosità giuridiche sono state respinte. Ciò non toglie che, su una materia così delicata, siano state scritte norme confuse e pasticciate, foriere di una infinità di controversie interpretative e applicative, che nuoceranno ai lavoratori, ma, a ben vedere, alle stesse imprese.

Non basta aver stabilito che la clausola compromissoria non possa essere stipulata prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, oppure almeno trenta giorni dopo la stipulazione del contratto in tutti gli altri casi, per far venir meno il carattere sostanzialmente obbligatorio dell'arbitrato, che continua a renderne la disciplina fortemente sospetta di illegittimità costituzionale.

Le disposizioni più pericolose, anche per il loro carattere immediatamente operativo (sull'arbitrato è necessario il raggiungimento di una intesa fra le parti sociali), sono quelle che prevedono drastici termini per la possibilità di agire in giudizio.

Così pure destano preoccupazione le nuove regole sulla forfetizzazione del risarcimento del danno per il lavoratore che abbia visto riconoscere l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro. Sino ad oggi il risarcimento andava raggugliato in misura integrale alle retribuzioni perdute per effetto dell'illegittima cessazione del rapporto di lavoro; d'ora in poi andrà liquidato fra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità di retribuzione, indipendentemente dall'entità del danno effettivo che, in ragione della durata del processo, potrebbe risultare ben superiore.

E così, addio al principio costituzionale dell'eguaglianza e a quello del giusto processo! Da qui la fondata speranza che la Corte Costituzionale possa cancellare tale disuguaglianza.

È nostra convinzione che, sul piano politico, la radicale modifica della legge dovrà rappresentare un impegno dei partiti dell'opposizione che ne hanno ripetutamente contestato i contenuti. Nell'immediato, confidiamo che Confindustria, Cisl e Uil non insistano sull'arbitrato d'equità, procedendo alla stipula dell'accordo prefigurato dalla legge.

La Cgil, comunque, prosegue nella sua azione di informazione e di tutela dei lavoratori, in particolare di quelli i cui contratti sono scaduti a partire dal 24 gennaio 2011 che, se irregolari, devono essere impugnati per iscritto entro 60 giorni dalla comunicazione. Gli Uffici vertenze e legali sono pronti a preparare le lettere che i lavoratori devono inoltrare affinché si interrompa il termine della decadenza e si acquisisca la possibilità di fare ricorso entro un tempo ben più lungo, fissato in 270 giorni.

Al tempo stesso la Cgil non lascerà niente di intentato per dimostrare la illegittimità del Collegato lavoro, compreso il ricorso alla Corte Costituzionale.

Vogliamo difendere i diritti di migliaia di lavoratori per i quali sono in serio pericolo i principi minimi essenziali della dignità, della legalità, della cittadinanza.

Diritti e tutele nel mondo

Diritti e tutele nel mondo

«Non c'è ripresa senza lavoro»

Vittorio Longhi*



Nani Tedeschi
Il posto delle lucciole
1999
Tecnica mista su tavola
cm. 100x70
Direzione Nazionale Spi

* Giornalista e consulente Ilo.

Il dibattito internazionale sulla ripresa e sugli effetti della crisi degli ultimi due anni sembra essere basato quasi esclusivamente sugli indicatori economici della produzione, del commercio e dei movimenti finanziari. Nei grandi vertici economici, come il *World Economic Forum* di Davos da poco concluso, poco si parla dell'impatto che la recessione ha avuto e continua ad avere sull'occupazione, sui salari e sulle protezioni sociali. Anzi, spesso si invocano una maggiore austerità e un ridimensionamento della spesa pubblica come strumenti di rilancio dell'economia e della competitività. Dal vertice di Davos, ad esempio, è emerso con chiarezza che la crisi ha accentuato le disuguaglianze di reddito all'interno delle economie nazionali, mettendo a rischio la pace sociale e la stabilità politica, come dimostrano i conflitti più recenti della regione nordafricana. Eppure, il Forum si è concluso con la convinzione comune che basteranno i maggiori volumi di produzione a favorire l'uscita dallo stato di povertà di buona parte della popolazione nei Paesi in via di sviluppo, a stimolare la crescita della classe media nelle economie emergenti e ad assicurare salari e lavoro sufficienti nelle economie avanzate. A ridimensionare il facile ottimismo di questa visione, però, sono gli ultimi dati diffusi dall'Organizzazione internazionale del lavoro, Ilo, che confermano la persistente fragilità dei mercati del lavoro e la necessità di sostenere i redditi più bassi e investire sulle tutele.

Oggi il numero dei disoccupati nel mondo è di circa 205 milioni, con un aumento di 27,6 milioni rispetto al periodo che precede la crisi. Il rapporto globale dell'Ilo sulle tendenze dell'occupazione,

pubblicato a gennaio, stima che nel 2011 il numero complessivo dei senza lavoro scenderà a 203,3 milioni. Il dato attuale più eloquente, però, si riferisce allo scarto tra Paesi avanzati e Paesi in via di sviluppo. Chi esce peggio dalla crisi sono le economie avanzate e in particolare l'Unione europea, che contano circa la metà di quei disoccupati, nonostante la regione rappresenti solo il 15 per cento della forza lavoro mondiale. E il settore più colpito, come è noto, è quello manifatturiero. L'industria europea ha perso 9,5 milioni di occupati fra il 2007 e il 2009.

Va detto che la minore disoccupazione nelle economie emergenti non rappresenta necessariamente un miglioramento delle condizioni di lavoro. Il tasso di «occupazione vulnerabile», quello relativo alla precarietà e all'economia informale ha smesso di diminuire negli ultimi due anni, come invece aveva fatto fino al 2007. Anche il numero dei lavoratori poveri è aumentato dell'1,6 per cento rispetto ad allora, di circa 40 milioni. Secondo la definizione delle Nazioni Unite, vive in condizioni di povertà estrema chi dispone di meno di 1,25 dollari al giorno. L'altro allarme che viene dal rapporto riguarda i disoccupati più giovani, che superano di due volte e mezzo gli adulti e appaiono sempre più scoraggiati nella ricerca di un posto. «Questa situazione dimostra l'incapacità dell'economia mondiale di garantire un futuro ai giovani – ha dichiarato il direttore generale dell'Ilo, Juan Somavia – e questo mina la famiglia, la coesione sociale e la credibilità delle politiche realizzate».

Anche il Fondo monetario internazionale sembra sempre più orientato a promuovere la ricetta della piena occupazione e del lavoro dignitoso, nella convinzione keynesiana che non si può avere ripresa e crescita senza domanda interna e con grandi squilibri nella redistribuzione della ricchezza. «Dobbiamo ripensare l'economia globale in un quadro di sostenibilità e non possiamo concepire una ripresa effettiva senza il lavoro», ha sottolineato più volte negli ultimi mesi Dominique Strauss-Kahn, il direttore del Fondo. Insieme all'Ilo, il Fmi sta lavorando alla costituzione di un piano di protezione sociale universale. Il progetto, promosso dall'Onu, si basa su un'azione di politica globale mirata a estendere l'accesso ai servizi sociali essenziali e a un reddito sicuro per quella vasta parte della popolazione mondiale che attualmente ne è esclusa.

▼ Le tutele come diritto e come investimento

In occasione dell'ultimo *summit* del G20, a Seul, sono stati presentati i dati sull'impatto che la crisi ha avuto sulle tutele sociali. Attualmente nel mondo solo due persone su dieci in età da lavoro hanno accesso a una qualche forma di protezione. Anche se la crisi ha spinto molti governi a intervenire con nuovi strumenti di sostegno, sono ancora troppe le persone che non beneficiano di alcuna forma di assistenza, di previdenza o di sussidio. Il G20 ha confermato che la strategia per la ripresa e per lo sviluppo deve essere fondata sull'occupazione e sulla protezione sociale, da considerarsi non solo un vero e proprio «diritto umano», ma un investimento necessario per una produttività più elevata e per una crescita duratura.

Secondo l'Ilo ci vogliono misure urgenti e più efficaci per compensare gli squilibri tra Paesi ricchi, Paesi poveri ed economie emergenti. In particolare, c'è bisogno di

strumenti di *welfare* e di sicurezza sociale contro le fasi recessive e contro il rischio di povertà cronica che agiscono da stabilizzatori, assicurando mezzi di integrazione al reddito e sostenendo la domanda aggregata, senza incidere negativamente sulla crescita economica. Anche per questo motivo, gli esperti avvertono che i tagli alla spesa sociale adottati da molti governi con il pretesto di contenere deficit e debito pubblico non danneggiano solo i beneficiari di quegli interventi, peggiorando le condizioni di vita di una parte notevole della popolazione, ma finiscono per rallentare e ritardare una ripresa economica piena e sostenibile.

Un dato indicativo del bisogno di adeguare redditi e tutele è quello relativo alla spesa per le diverse forme di assistenza, dalla previdenza ai sussidi di disoccupazione, agli assegni familiari e per la casa. Questa spesa rappresenta il 17,2 per cento del Pil globale e la maggior parte è concentrata nei Paesi industrializzati. Alcune protezioni fondamentali, come quella della pensione, nel mondo sono previste per legge per 40 cittadini economicamente attivi su cento, mediamente. La cifra varia, ovviamente, tra la quasi totalità dei cittadini in Europa o negli Stati Uniti e neanche un terzo di quelli africani. Nella regione sub-sahariana solo il 5 per cento della popolazione attiva ha accesso alla previdenza, mentre nei Paesi del Nord Africa, del Medio Oriente e dell'Asia la cifra si attesta intorno al 20 per cento.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, appena un terzo dei lavoratori è coperto per legge da assicurazione contro gli infortuni o contro le malattie professionali e nei Paesi più poveri le donne sono particolarmente penalizzate, soprattutto nelle aree rurali, dove solo un terzo ha accesso ai servizi. Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro i governi dovrebbero impegnarsi a garantire il sostegno alla maternità, anche per limitare la mortalità delle madri, dei neonati e dei figli sotto ai cinque anni.

▼ **Sostenere i redditi contro il rischio di povertà**

Anche in tema di salari, si avverte la necessità di politiche di sostegno per favorire la crescita e garantire la stabilità sociale. La crisi finanziaria ed economica in due anni ha più che dimezzato la crescita dei salari a livello globale e in alcune aree c'è stato un vero e proprio crollo del potere d'acquisto. «La domanda aggregata è insufficiente, i bisogni rimangono insoddisfatti e la disoccupazione ha raggiunto livelli elevatissimi», ha precisato Somavia. «I responsabili delle politiche macroeconomiche devono riportare la loro attenzione sull'occupazione e sui salari per dare più forza alla ripresa ancora timida e affrontare gli squilibri socio-economici di lungo periodo». Nel rapporto globale sui salari sono stati presi in esame 115 Paesi, in cui risiede la quasi totalità dei lavoratori salariati nel mondo (circa 1,4 miliardi). L'aumento dei salari mensili medi è sceso dal 2,8 per cento del 2007 allo 0,7 per cento del 2009. Ad eccezione della Cina, la crescita globale del salario medio è arrivata allo 0,7 per cento nel 2009.

Se si guarda alle dinamiche regionali, emerge che nell'arco di dieci anni, dal 1999 al 2009, la crescita complessiva dei salari nelle economie avanzate è stata del 5,2 per cento, contro una media globale del 22,6 e contro più del raddoppio nei Paesi

asiatici. Il dato politico più interessante messo in evidenza dai dati è che il calo dei salari nelle economie avanzate corrisponde a un deciso declino della contrattazione collettiva, uno dei fattori e degli stabilizzatori che più contribuirebbero alla tenuta dei minimi e alla redistribuzione della ricchezza. Erin Weir, economista del sindacato internazionale conferma che «la densità sindacale è diminuita nelle economie avanzate e il rapporto sull'andamento dei salari dimostra quanto questo fenomeno sia negativo in termini di crescita sostenibile».

Per questo motivo, i salari vanno legati alla crescita della produttività e oggi più che mai sono le organizzazioni sindacali a giocare un ruolo essenziale, perché una maggiore possibilità di contrattazione aiuterebbe a ridurre l'incidenza dei bassi salari. In effetti, la mancanza di tutele sindacali e sociali ha prodotto negli ultimi 15 anni un'estensione dei bassi salari, quelli inferiori ai due terzi del salario medio, in due Paesi su tre. Si tratta di lavoratori esposti al rischio di povertà, concentrati nelle aree in via di sviluppo, dove gli strumenti della contrattazione collettiva e dei salari minimi sono deboli e poco efficaci. Pertanto, i ricercatori spingono a una migliore articolazione tra salari minimi, strumenti di integrazione al reddito e politiche del lavoro che consentano l'uscita dallo stato di povertà per questa vasta, crescente fascia di popolazione.

Anche la segretaria generale del sindacato internazionale Ituc, Sharan Burrow insiste che «la ripresa deve basarsi su migliori e più accessibili forme di tutela, sulla effettiva contrattazione collettiva, su redditi minimi più alti, su un sistema fiscale progressivo e sulla creazione di nuovi lavori nei settori innovativi». È significativo che in Paesi emergenti come la Cina, l'India, il Brasile e il Sud Africa oggi si stia lavorando alla costruzione di programmi di protezione sociale per la riduzione della povertà, per incrementare il potere d'acquisto e per stimolare nuovi posti, oltre che per favorire il dialogo sociale e migliorare le relazioni tra imprese e sindacati.

Approfondimenti

Effetti della crisi e dinamiche occupazionali in Italia e in Europa

Ivana Fellini* e Daniele Zaccaria**



L'analisi considera le ricadute occupazionali della crisi in Italia nel biennio 2008-2009, nell'ipotesi che la ridefinizione dei caratteri della domanda di lavoro, e non solo il suo livello, sia una chiave di lettura adatta per cogliere le specificità nazionali. Confrontando la dinamica occupazionale italiana con quella degli altri Paesi europei emerge, come in altri Paesi, la maggiore debolezza dell'occupazione non standard ma anche – caso unico nel quadro comparativo – la contrazione dell'occupazione più qualificata a fronte di un aumento di quella non qualificata. Le ricadute di questo aggiustamento sono state socialmente differenziate e selettive, penalizzando soprattutto la componente giovanile e qualificata della forza lavoro, e risultando più gravi al Sud, dove più marginale sono stati il ruolo della Cassa integrazione e la dinamica compensativa del terziario. L'assetto frammentato e poco innovativo delle imprese italiane, nel quadro di una scarsa attenzione politica e istituzionale ai contesti dell'innovazione e della competitività, possono aver promosso strategie adattive e difensive tanto nelle scelte di ridimensionamento quanto nella definizione dei nuovi fabbisogni occupazionali.

▼ 1. Introduzione

La crisi economica mondiale del 2007 ha mostrato effetti occupazionali generalizzati a partire dalla seconda metà del 2008 (Oecd, 2009). In Italia gli effetti della crisi risultano debolmente evidenti dalla fine del 2007, quando il numero di persone in cerca di occupazione comincia a crescere e tutti gli indicatori congiunturali designano il deterioramento delle condizioni di mercato del lavoro.

* Ricercatrice presso il dipartimento di Sociologia e ricerca sociale presso l'Università di Milano «Bicocca».

** Dottore di ricerca in Sociologia economica presso l'Università di Milano «Bicocca».

Più differita è la contrazione dell'occupazione, manifesta dalla fine del 2008, con un differente *timing* di impatto sulle diverse componenti: dapprima sull'occupazione indipendente e quella parasubordinata a fronte della tenuta di quella subordinata, poi anche sull'occupazione a termine e, dalla fine del 2009, anche su quella a tempo indeterminato (Ires, 2010; Istat, 2009; 2010).

Le prime analisi comparative sull'impatto della crisi (European Commission, 2009; Oecd, 2009; 2010) ne sottolineano l'eccezionalità: si tratta della più grave crisi economica del secondo dopoguerra, con un'intensità e velocità di impatto sulla disoccupazione senza precedenti. Tra le conseguenze inattese il collasso dell'occupazione industriale a fronte della sostanziale tenuta del settore dell'intermediazione mobiliare, immobiliare e finanziaria da cui si è generata. Come nell'esperienza delle altre crisi recenti, si evidenzia una speciale vulnerabilità dei giovani, dei lavoratori con contratti temporanei e con basso profilo formativo. Più articolate sono le conseguenze quando si considera il genere (Oecd, 2010), soprattutto per effetto della caduta dell'occupazione manifatturiera, estrattiva ed edile, scarsamente femminilizzate.

L'impatto della crisi appare diversificato nei casi nazionali, così come le prospettive occupazionali della ripresa. Incrociando l'intensità della crescita del tasso di disoccupazione nel biennio 2008-2009 con l'intensità della recessione in termini di Pil, in corrispondenza del momento più negativo della crisi, l'Oecd disegna un'articolata situazione: i Paesi scandinavi hanno sperimentato un'elevata contrazione del Pil ma un impatto medio sulla crescita del tasso di disoccupazione; Grecia, Portogallo e Regno Unito hanno risposto ad un medio shock recessivo con un una crescita media del tasso di disoccupazione. La maggior parte dei Paesi europei, tra cui l'Italia, registra una media contrazione del Pil e un relativamente contenuto incremento nel tasso di disoccupazione mentre Spagna e Irlanda sono i Paesi che più hanno risentito della crisi. Le analisi istituzionali (European Commission, 2009; 2010a; Oecd, 2009; 2010), per ora soprattutto focalizzate sulla questione dei livelli occupazionali complessivi, evidenziano l'azione di diversi meccanismi di aggiustamento: per alcuni Paesi la risposta al calo del prodotto è soprattutto la riduzione dell'occupazione (Spagna, Irlanda), per altri la strategia principale è quella di ridurre le ore e la produttività del lavoro attraverso strumenti di flessibilità interna, soprattutto rivolti alla riduzione dell'orario di lavoro (Germania, Belgio), per altri ancora l'aggiustamento passa attraverso la dinamica salariale (Regno Unito) (Bentolila, 2010; European Commission, 2010a).

L'articolo intende approfondire le particolari ricadute della crisi in Italia analizzando le tendenze dell'occupazione nel biennio 2008-2009, nell'ipotesi che i meccanismi di aggiustamento passino non solo dall'impatto sui livelli occupazionali complessivi ma anche dalla ridefinizione dei caratteri dell'occupazione e che questa chiave di lettura sia particolarmente adatta per cogliere la dinamica italiana.

L'analisi si confronta, cioè, con i caratteri dell'aggiustamento interni all'occupazione. Anche in una fase recessiva, infatti, il sistema economico esprime una domanda

Tabella 1 - Tasso di crescita del Pil e principali indicatori del mercato del lavoro nei paesi dell'Europa occidentale (anni 2007, 2008, 2009)

	Ue-15	Be	Dk	Ger	Ie	Gr	Sp	Fr	It	Lu	Nl	At	Pt	Fin	Sw	Uk
<i>Tasso di crescita del Pil</i>																
2007	2,8	2,9	1,7	2,7	5,6	4,3	3,6	2,4	1,5	6,6	3,9	3,7	2,4	5,3	3,3	2,7
2008	0,3	1,0	-0,9	1,0	-3,5	1,3	0,9	0,2	-1,3	1,4	1,9	2,2	0,0	0,9	-0,4	-0,1
2009	-4,3	-2,8	-4,7	-4,7	-7,6	-2,3	-3,7	-2,6	-5,0	-3,7	-3,9	-3,9	-2,6	-8,0	-5,1	-5,0
<i>Tasso di occupazione (15-64 anni)</i>																
2007	66,9	66,1	77,1	69,4	69,2	61,4	65,6	64,3	58,7	64,2	76	71,4	67,8	70,3	74,2	71,5
2008	67,3	66,6	78,1	70,7	67,6	61,9	64,3	64,9	58,7	63,4	77,2	72,1	68,2	71,1	74,3	71,5
2009	65,9	65,4	75,7	70,9	61,8	61,2	59,8	64,2	57,5	65,2	77	71,6	66,3	68,7	72,2	69,9
<i>Tasso di disoccupazione</i>																
2007	7,0	7,5	3,8	8,4	4,6	8,3	8,3	8,4	6,1	4,2	3,6	4,4	8,1	6,9	6,1	5,3
2008	7,1	7,0	3,3	7,3	6,3	7,7	11,3	7,8	6,7	4,9	3,1	3,8	7,7	6,4	6,2	5,6
2009	9,0	7,9	6,0	7,5	11,9	9,5	18,0	9,5	7,8	5,1	3,7	4,8	9,6	8,2	8,3	7,6
<i>Tasso di disoccupazione giovanile (under 25)</i>																
2007	14,8	18,8	7,9	11,1	8,9	22,9	18,2	19,6	20,3	15,6	7,0	8,7	16,6	16,5	19,1	14,3
2008	15,4	18,0	7,6	9,9	13,3	22,1	24,6	19,1	21,2	17,3	6,3	8,0	16,4	16,5	20,0	15,0
2009	19,3	21,9	11,2	10,4	24,4	25,8	37,8	23,3	25,3	16,5	7,7	10,0	20,0	21,5	25,0	19,1

Fonte: Eurostat.

di lavoro che però non compensa i posti di lavoro distrutti, a differenza di quanto accade nei periodi di crescita occupazionale. Le caratteristiche dei posti di lavoro creati e di quelli distrutti possono rafforzare tendenze di cambiamento pregresse o, al contrario, modificarle, disegnando, da un lato, un mutato quadro dei fabbisogni occupazionali e professionali – anche a fronte di una complessiva tenuta dei livelli dell'occupazione – e, dall'altro, articolate ricadute sulle diverse componenti della struttura occupazionale e sociale. In altre parole, la tenuta dell'occupazione di fronte alla crisi può nascondere meno immediatamente evidenti meccanismi di aggiustamento della domanda di lavoro.

L'analisi privilegia le dimensioni più significative quando si considerano le caratteristiche dell'occupazione – e dunque della domanda di lavoro – in un sistema occupazionale, alla luce delle tendenze di trasformazione più recenti e, in particolare, la dinamica dell'occupazione per *posizione professionale* (lavoro subordinato permanente e temporaneo, lavoro indipendente e nuove forme di lavoro pseudo-autonomo) e la dinamica dell'occupazione per *professione*, al fine di evidenziare in che modo la crisi ha ridefinito la crescita dell'occupazione qualificata, tendenza comune a tutti i Paesi occidentali negli ultimi due decenni anche nell'ipotesi di un processo di polarizzazione professionale (Goos, Manning e Salomon, 2009; Eurostat, 2010), nonché priorità della strategia di competitività europea (European Commission, 2010b).

L'analisi si articola in due parti. La prima parte, di taglio comparativo, cerca di evidenziare se ci sono delle specificità della risposta occupazionale italiana alla crisi rispetto agli altri Paesi dell'Europa occidentale, relativamente alle dimensioni considerate e provando a rintracciare «risposte» occupazionali tipiche in relazione alla consolidata geografia dei sistemi occupazionali (Esping-Andersen, 2000; Gallie, 2007) (paragrafo 2). La seconda parte approfondisce l'articolazione territoriale del particolare processo di aggiustamento in atto e le sue ricadute, cercando di metterne a fuoco le principali ragioni (paragrafo 3).

▼ 2. La dinamica dell'occupazione nel quadro europeo: tendenze strutturali e risposta alla crisi

Dalla seconda metà degli anni '90, i mercati del lavoro dei Paesi europei occidentali hanno tutti evidenziato andamenti occupazionali positivi. Se anche i regimi occupazionali universalistici dei Paesi scandinavi e quelli di mercato dell'area anglosassone sono quelli a maggiore potenziale di crescita occupazionale e di sostegno dei livelli occupazionali complessivi (Esping-Andersen, 2000; Reyneri, 2005), la dinamica nel quindicennio 1993/2007 mostra una generalizzata capacità di creare occupazione anche dei Paesi dualistici (figura 1), per quanto meno performativi in termini di tassi di occupazione (cfr. tabella 1).

Il bilancio occupazionale del biennio della crisi mostra, da un lato, una risposta eccezionalmente negativa di quei Paesi che nei quindici anni considerati si sono rivelati più dinamici (Irlanda e Spagna) e, dall'altro, una *capacità di tenuta occupazionale dei soli mercati del lavoro continentali*, a fronte delle perdite occupazionali in tutti gli altri Paesi. In realtà nel corso del 2009 tutti i Paesi hanno registrato un saldo occupazionale negativo: sommandoli alle perdite già registrate nel 2008 nei casi più gravi (Spagna e Irlanda) o, nella maggior parte dei casi, compensando in negativo la sostanziale tenuta del 2008. Quanto all'intensità della contrazione occupazionale, il Portogallo e il gruppo dei Paesi scandinavi seguono a distanza Irlanda e Spagna.

Le analisi di taglio istituzionale leggono la capacità di tenuta occupazionale anche in relazione al ricorso a schemi incentivati di riduzione dell'orario di lavoro che preservano l'occupazione (European Commission, 2010; Oecd, 2010), come nel caso del *Kurzarbeitergeld* tedesco che sussidia parte del reddito perso dai lavoratori per la temporanea riduzione di orario, al fine di mantenerne il posto di lavoro. Quasi tutti i Paesi Oecd hanno introdotto e/o rafforzato questo tipo di dispositivi in risposta alla crisi, pur nelle diverse caratteristiche (più o meno rigidi, più o meno generosi, più o meno estesi) (Arpaia e al., 2010; European Commission, 2010a; Oecd, 2010);¹: l'analisi della risposta occupazionale mostra in particolare (Oecd, 2010) che nei Paesi dove è presente questo tipo di dispositivi l'occupazione permanente si riduce meno di quanto si riduce nei Paesi dove non sono presenti, ma si riduce di più l'orario medio di lavoro degli occupati permanenti. Non c'è però evidenza che questi interventi abbiano impatto significativo sulla riduzione dell'occupazione temporanea o sulla riduzione dell'orario di lavoro degli occupati temporanei, comunque più coinvolti dalla crisi. Quanto all'intensità dell'impatto sulla tenuta occupazionale sempre l'Oecd (2010) stima che la Germania² e il Belgio siano

¹ Secondo la ricognizione promossa dalla Commissione europea (Arpaia et al., 2010), con la crisi, Austria, Belgio Germania, Francia, Lussemburgo, Italia e Finlandia hanno esteso la copertura del dispositivo (e in alcuni casi anche la durata e il contributo) mentre i Paesi dell'Europa orientale, le Repubbliche baltiche e l'Olanda lo hanno introdotto. Cipro, l'Estonia, la Grecia, Malta e la Svezia non hanno invece schemi incentivati di riduzione dell'orario di lavoro.

² Ma anche altri interventi istituzionali hanno avuto un ruolo: secondo l'Agenzia del Lavoro tedesca, il *Kurzarbeitergeld* avrebbe contribuito solo per il 20-25% alla riduzione complessiva delle ore lavorate, in concorso con altre autonome iniziative di flessibilità interna che riducono le ore lavorate nell'ambito degli accordi della contrattazione collettiva (Oecd, 2010).

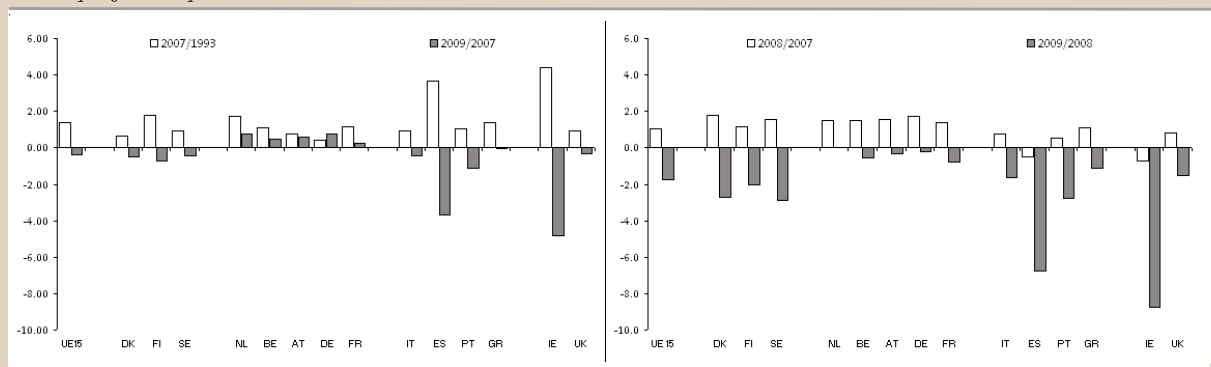
i Paesi dove il dispositivo più ha contribuito a mantenere i posti di lavoro permanenti e che qualche ruolo esso ha avuto nel sostegno dei livelli occupazionali di Finlandia e Italia (Cassa integrazione).

Rilevanti anche le dinamiche settoriali che mostrano la persistenza e il rafforzamento, anche nel biennio della crisi, della tendenza strutturale di sostituzione dell'occupazione industriale con quella terziaria, ovvero una capacità compensativa della domanda di lavoro terziaria rispetto alla caduta di quella industriale. In tutti i Paesi europei, infatti, la crisi finanziaria ha avuto il maggiore impatto occupazionale sulla base produttiva reale. In un quadro positivo sul lungo periodo, il settore edile, tradizionalmente caratterizzato da andamenti anticiclici in virtù degli investimenti pubblici che compensano la contrazione della domanda privata, perde tale funzione soprattutto nell'area mediterranea e anglosassone, mentre continua ad offrire un contributo all'occupazione in quasi tutti i Paesi continentali e nei Paesi scandinavi.

La dinamica occupazionale del terziario evidenzia tendenze comuni: quasi ovunque si registra la contrazione del terziario di vendita, che inverte la tendenza prevalente nel quindicennio 1993/2007. Praticamente ovunque cresce l'occupazione nei servizi intermedi (trasporti e comunicazioni, credito e finanza, servizi alle imprese) – pur rallentando in alcuni casi (Italia, Finlandia) – e l'occupazione nei servizi finali (ristorazione e ricettività, servizi personali e sociali, sanità, istruzione, pubblica amministrazione) mostra un rallentamento generalizzato rispetto alla tendenza strutturale.

L'aggiustamento non sembra mettere in luce sistematiche differenze tra gruppi di Paesi; due elementi sembrano caratterizzare però la dinamica dei Paesi continentali: da un lato, la capacità di contenere le perdite occupazionali, dall'altro il ruolo sia di un settore tradizionale come quello dell'edilizia sia della componente relativamente più qualificata del terziario nel contribuire a tale risultato.

Figura 1 - Tassi di variazione medi annui (2007/1993, 2009/2007) e annui (2008/2007, 2009/2008) dell'occupazione complessiva



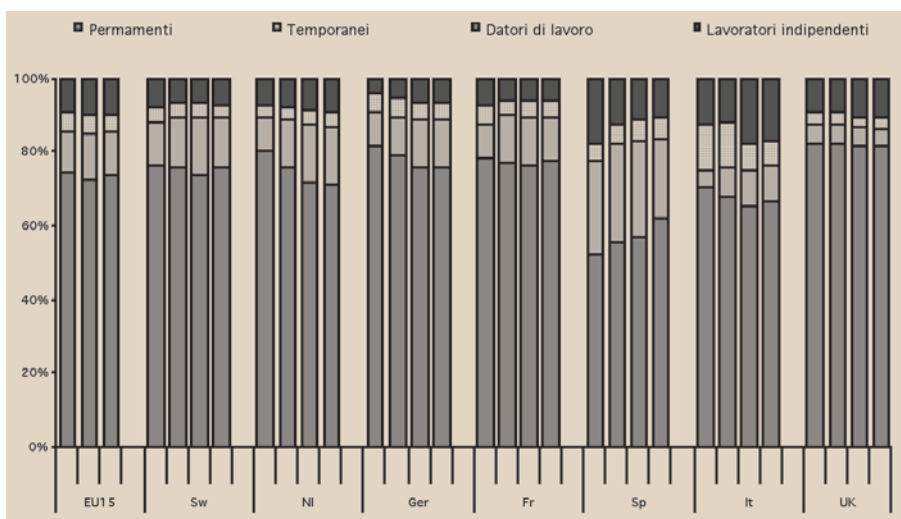
Nota: Per Austria, Finlandia, Svezia, dati 2007/1995.

Fonte: Elaborazioni su dati *European labour force survey*.

La crescita occupazionale generalizzata registrata dalla metà degli anni '90 è stata accompagnata da importanti trasformazioni dei caratteri dell'occupazione in tutti i paesi europei. Le tendenze per posizione professionale (figura 2) evidenziano, ovunque, la crescita del peso del lavoro temporaneo sull'occupazione dipendente e il diffuso aumento del peso dei lavoratori autonomi individuali, a scapito del lavoro indipendente a carattere imprenditoriale, nel quadro della sostanziale stabilità del rapporto di composizione complessivo tra occupazione dipendente e indipendente e delle differenti strutture occupazionali nazionali³.

I Paesi mediterranei si caratterizzano, ad esempio, per una quota elevatissima di lavoro indipendente, con Spagna e Portogallo che registrano anche eccezionali quote di occupazione temporanea. I Paesi anglosassoni, che presentano una quota significativa di lavoratori autonomi in proprio, registrano, per contro, una contenuta incidenza dei contratti a termine. Più articolata la situazione tra i Paesi scandinavi e quelli continentali, non facilmente riconducibile alla consolidata geografia dei regimi occupazionali: è acquisito però che più della diffusione delle nuove forme di lavoro è la fluidità delle transizioni da forme di non standard e atipico a posizioni di lavoro permanente a riproporre le differenze tra *welfare regimes*⁴ (Barbieri, 2009; Oecd, 2006).

Figura 2 - Composizione (%) dell'occupazione per posizione professionale* Paesi Ue (selezione)



* Esclusi i coadiuvanti familiari.

Fonte: Elaborazioni su dati *European labour force survey*.

³ Nell'analisi comparativa si considera la consolidata geografia dei sistemi occupazionali (Gallie, 2000; 2007) e dei regimi di *welfare* (Esping-Andersen, 1990; 2000) che distinguono tra sistemi inclusivi universalistici (Paesi scandinavi), dualisti/corporativi (Paesi continentali) e di mercato/ liberali (Paesi anglosassoni) a cui si aggiunge la variante mediterranea/familista del sistema dualistico (Paesi mediterranei) (Ferrera, 1996; Esping-Andersen, 2000).

⁴ Anche i caratteri degli interventi di protezione dai rischi sociali strutturano importanti differenze tra Paesi: se, ad esempio, i sistemi inclusivi garantiscono l'occupazione flessibile con un articolato insie-

In prospettiva comparata, la positiva dinamica occupazionale degli ultimi quindici anni ha visto importanti movimenti anche nella struttura professionale e quindi nei livelli di qualificazione del lavoro (Erm, 2008; Eurostat, 2010a; Reyneri, 2010a). Pur nel quadro di alcune rilevanti differenze strutturali⁵, dalla prima metà degli anni '90, i Paesi europei evidenziano una tendenziale polarizzazione della struttura professionale quale esito di una riduzione delle posizioni esecutive e intermedie e di un incremento delle posizioni non *routinarie* intellettuali, manuali, e di quelle non *routinarie* ad elevato contenuto relazionale (Goos, Manning e Salomon, 2009). Anche la semplice valutazione delle tendenze dell'occupazione per professione nei Paesi europei occidentali⁶ evidenzia, nell'arco dell'ultimo quindicennio:

- a) una crescita del lavoro intellettuale qualificato (le professioni intellettuali e tecniche e, in misura minore, le posizioni dirigenziali, manageriali e imprenditoriali) e di quello scarsamente qualificato nelle attività di vendita e di servizi alla persona. Tra le occupazioni non manuali non qualificate si riduce però la componente impiegatizia;
- b) una riduzione della componente manuale specializzata e qualificata, mentre quella non qualificata rimane stabile o aumenta⁷.

Considerando il contributo alla crescita complessiva delle diverse occupazioni emerge come la tendenziale polarizzazione si sia confrontata con una domanda di lavoro molto differenziata tra Paesi⁸: nei Paesi scandinavi e nei Paesi anglosassoni ad esempio, tra il 1993 e il 2007, le occasioni di lavoro sono state soprattutto generate nell'ambito del lavoro intellettuale qualificato, mentre le professioni non manuali non qualificate – seppure fonte di un'importante domanda di lavoro – sono state relativamente meno significative. Per contro, l'occupazione manuale qualificata ha offerto un contributo secondario al saldo occupazionale, soprattutto quando confrontata con il contributo alla crescita occupazionale delle posizioni manuali poco o per nulla qualificate. Anche nella maggior parte dei Paesi continentali (Germania, Belgio, Austria, Francia) il contributo più importante alla crescita è stato

me di politiche del lavoro (il modello della *flexicurity* danese), dall'altra, i Paesi mediterranei si caratterizzano per un elevato pericolo di intrappolamento nelle forme non standard e poco protette del lavoro che peraltro discriminano nell'accesso alla prestazioni del *welfare* (Barbieri, 2009; Oecd, 2006).

⁵ I Paesi anglosassoni presentano una struttura relativamente polarizzata tra lavoro non manuale qualificato e occupazione non manuale non qualificata, mentre nei Paesi scandinavi, dove anche prevale il lavoro non manuale, la sua composizione risulta meno polarizzata. Nei Paesi continentali le professioni manuali contano relativamente di più e il lavoro non manuale è relativamente meno qualificato. Infine, nei Paesi mediterranei le professioni manuali sono ancora più rilevanti, ma tendenzialmente meno qualificate.

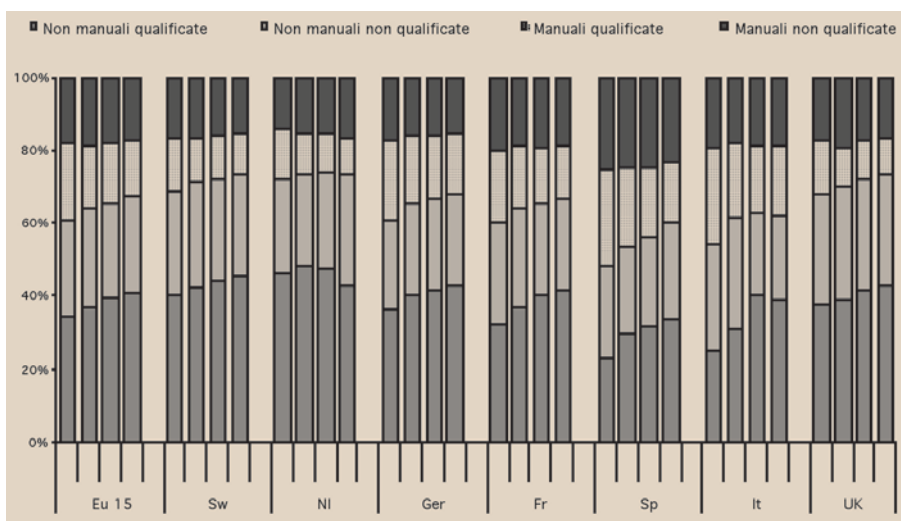
⁶ Le elaborazioni non sono qui riportate. Nella letteratura, soprattutto economica, sulla polarizzazione le occupazioni sono considerate contestualmente alle retribuzioni e/o agli anni di istruzione (Autor, Katz, e Kearney, 2006; Goos, e Manning, 2007).

⁷ Alcune analisi hanno già messo in luce l'opportunità di distinguere due periodi nell'evoluzione della struttura professionale delle occupazioni nei mercati del lavoro europei: il primo, fino alla fine degli anni novanta, in cui prevale la tendenza di *upgrading*, e un secondo che, con il nuovo secolo, vede crescere anche le occupazioni meno qualificate sicché la struttura dell'occupazione tende ad assumere una forma «a clessidra» (Reyneri, 2010a). Poiché non è l'obiettivo dell'analisi ricostruire puntualmente questi andamenti ci si limita a considerarne le principali e complessive tendenze.

⁸ Le elaborazioni non sono qui riportate.

offerto dalle occasioni di lavoro intellettuale qualificato che in questo caso hanno però compensato il saldo negativo dell'occupazione manuale qualificata. In tale quadro la situazione olandese risulta più simile a quella dei Paesi scandinavi e anglosassoni. Ancora diversa è stata la tendenza nei Paesi mediterranei caratterizzata dalla minore rilevanza del lavoro intellettuale qualificato e dall'ancora notevole rilevanza del lavoro manuale, soprattutto non qualificato, sul saldo occupazionale complessivo del quindicennio. Il caso italiano risulta peraltro caratterizzato da uno speciale contributo della domanda di lavoro qualificata.

Figura 3 - Composizione (%) dell'occupazione civile per gruppi professionali* Paesi Ue (selezione)



* Occupati tra i 15 e i 74 anni.

Occupazioni non manuali qualificate: Comprendono i primi tre gruppi della classificazione Isco (Dirigenti, manager; professioni intellettuali; tecnici).

Occupazioni non manuali non qualificate: Comprendono il quarto e il quinto gruppo Isco (impiegati esecutivi; addetti alle vendite e ai servizi personali).

Occupazioni manuali qualificate: Comprendono il sesto e settimo gruppo Isco (agricoltori qualificati e manuali specializzati).

Occupazioni manuali non qualificate: Comprendono l'ottavo e il nono gruppo Isco (professioni manuali semi-qualificate e professioni elementari).

Fonte: Elaborazioni su dati *European labour force survey*.

Se articolazione delle forme di occupazione e polarizzazione dell'occupazione – che ha significato anche una importante domanda di lavoro qualificato – sono stati i comuni tratti di trasformazione strutturale del mercato del lavoro nei Paesi europei, l'aggiustamento occupazionale nel biennio della crisi evidenzia un quadro articolato ma alcune specificità solo italiane.

Con riferimento alla posizione professionale, la contrapposizione tra *insider* e *outsider* su cui si è articolata la flessibilizzazione dei mercati del lavoro europei (Barbieri, 2009) si rivela una chiave di lettura pertinente. Da un lato ci sono i Paesi mediterranei – con l'eccezione della Grecia dove la relativa stabilità del lavoro di-

pendente sul biennio non dà conto della notevole variabilità congiunturale dell'occupazione (European Commission, 2010a) e della particolare struttura occupazionale – che salvaguardano esclusivamente l'occupazione dipendente permanente, penalizzando il lavoro temporaneo e le diverse forme di lavoro indipendente. L'Italia riesce però, a differenza di Spagna e Portogallo, a contenere le perdite complessive del lavoro subordinato, pur penalizzando molto gli occupati temporanei. Dall'altro la penalizzazione del lavoro temporaneo è una modalità di aggiustamento che riguarda anche molti altri Paesi e dove conta molto quanto il lavoro a termine è diffuso (European Commission, 2010a). Tuttavia, nei mercati del lavoro continentali, le ricadute sulle diverse componenti dell'occupazione sono più articolate: così come nel Regno Unito, nei Paesi scandinavi e in Olanda il lavoro indipendente in proprio ha parzialmente contrastato la riduzione dell'occupazione dipendente.

Se le ricadute sulle diverse componenti dell'occupazione ribadiscono la particolare debolezza delle posizioni di lavoro diverse dalle posizioni di lavoro dipendente permanente, come negli altri Paesi mediterranei, è la variazione dell'occupazione per professione nel biennio 2008-2009 che mette in luce una particolarità, se non anomalia, tutta italiana (tabella 2). L'Italia risulta, infatti, l'unico Paese nel quadro europeo in cui l'occupazione qualificata nelle posizioni tecniche e, in minor misura, in quelle dirigenziali e imprenditoriali si ridimensiona. L'unico altro Paese che registra una riduzione tra le posizioni più qualificate è la Spagna, situazione in cui però le perdite occupazionali sono così ingenti (quasi un milione e mezzo di occupati in meno in media nel biennio) da non «risparmiare» quasi nessun gruppo professionale. In Spagna, peraltro, l'intensità relativa della perdita per le posizioni tecniche qualificate e per quelle dirigenziali e manageriali risulta meno significativa che in

Tabella 2 - Tasso di variazione lordo (%) dell'occupazione per posizione e livello professionale (biennio 2008-2009)

	Ue-15	Dk	Se	Fi	Nl	Be	At	De	Fr	Gr	Es	Pt	It	Ie	Uk
<i>Posizione professionale</i>															
Lavoratori dipendenti	-0,4	-1,1	-1,0	-2,5	1,1	1,0	2,4	2,0	0,6	-0,0	-6,4	-1,2	0,6	-10,0	-1,0
Temporanei	-7,9	1,2	-13,4	-10,8	2,5	-4,0	4,5	1,4	-5,8	11,0	-25,0	-2,7	-5,1	-4,6	-4,2
Permanenti	0,9	-1,3	1,6	-1,0	0,9	1,5	2,2	2,1	1,6	-1,4	2,1	-0,7	1,5	-10,5	-0,8
Datori di lavoro	-2,0	-4,6	-4,7	0,1	-2,4	0,5	-8,4	1,1	1,1	3,2	-4,2	-4,4	-4,6	-11,8	-3,8
Lavoratori indipendenti	-1,7	8,7	4,0	10,8	9,1	1,8	-2,4	1,1	0,9	1,1	-13,3	-5,4	-4,4	-4,2	2,6
<i>Livelli professionali (Isco)</i>															
Dirigenti, manager, imprenditori	1,8	-19,2	1,3	4,4	3,6	0,8	-5,4	6,2	5,6	2,1	-0,6	-2,9	-3,9	1,2	2,6
Professioni intellettuali	3,9	11,7	1,4	0,4	5,8	5,0	9,7	5,5	1,9	2,9	2,6	7,5	1,8	2,7	3,3
Professioni tecniche	1,0	5,7	3,3	2,4	3,0	-1,8	4,6	3,6	6,2	-0,8	-4,1	5,3	-8,0	0,3	1,4
Impiegati esecutivi	-0,3	4,7	-5,3	-7,6	-1,0	6,1	5,4	0,3	-1,3	-3,9	-7,2	-0,3	11,4	-4,8	-4,5
Addetti alle vendite	1,7	0,1	-0,5	1,4	4,4	4,3	5,0	2,3	0,4	4,7	2,6	4,1	-3,8	-4,1	3,4
Agricoltori qualificati	-0,1	2,7	1,1	0,9	-0,6	0,6	-1,8	-1,3	-3,8	0,5	-5,7	-2,2	10,9	-15,2	8,7
Manuali specializzati	-6,4	-10,3	-2,8	-8,4	-3,7	-2,0	-3,2	-1,9	-1,7	-10,8	-21,7	-10,3	0,4	-33,4	-8,4
Manuali semi-qualificati	-8,2	-13,4	-9,7	-5,6	-5,5	-6,0	-12,2	-5,2	-8,2	0,4	-14,4	-0,7	-9,7	-19,6	-7,0
Manuali non qualificati	-2,9	-9,4	-0,9	-8,0	-4,8	-3,3	-3,8	-0,4	1,6	11,3	-12,0	-10,4	9,2	-25,7	-4,9

Fonte: Elaborazioni su dati *European labour force survey*.

Italia mentre le professioni intellettuali crescono di più. Pur in presenza di casi nazionali in cui alcune specifiche occupazioni, anche altamente qualificate, subiscono un importante contraccolpo (per esempio le posizioni dirigenziali e manageriali in Danimarca e in Austria), il saldo complessivo dell'occupazione non manuale qualificata sul biennio è ovunque positivo.

L'andamento dell'occupazione italiana risulta ancora più peculiare rispetto alle tendenze degli altri Paesi considerando il gruppo delle professioni manuali non qualificate, quasi ovunque in riduzione relativa, che in Italia crescono del 9,5%. Gli unici Paesi che ne registrano una tendenza positiva sono la Grecia e la Francia, e in quest'ultimo caso l'ordine di misura non è davvero paragonabile. L'aumento relativo delle occasioni di lavoro non qualificato come risposta occupazionale alla crisi assume un carattere più strutturale per il caso italiano se si considera, infine, anche il non trascurabile incremento delle posizioni di lavoro non qualificato nella sfera del lavoro impiegatizio.

Nella comune caduta della domanda di lavoro per le posizioni operaie – da un lato espressione del *trend* strutturale di riduzione dell'occupazione manuale e industriale, dall'altro segnale del notevole impatto che la crisi finanziaria ha avuto sul sistema industriale – i Paesi europei non sembrano mettere in luce, per ora, *pattern* tipici di aggiustamento interni all'occupazione; rimangono in essere semmai le principali tendenze strutturali pregresse. Sia nei Paesi scandinavi, sia in quelli anglosassoni l'impatto negativo sull'occupazione manuale, più tipicamente industriale, non mostra una ricaduta negativa sulle tendenze strutturali di crescita del lavoro intellettuale qualificato, salvo processi di rallentamento. Anche nel caso dei Paesi continentali le tendenze nel biennio 2008-2009 possono essere lette come rafforzamento delle tendenze strutturali che hanno evidenziato una sorta di effetto più che compensativo tra lavoro intellettuale, qualificato e non, e lavoro manuale. In questi Paesi la variazione relativa di tutte le posizioni operaie è, infatti, significativamente negativa ma le posizioni intellettuali qualificate continuano a registrare saldi positivi, peraltro in molti casi non trascurabili, anche alla luce della tenuta occupazionale complessiva.

Per quanto riguarda invece l'area mediterranea, il tracollo occupazionale spagnolo è sì unico e trasversale, ma l'impatto relativo sull'occupazione manuale è molto più significativo di quello registrato negli altri gruppi professionali. Piuttosto simile la tendenza portoghese, mentre in Grecia le professioni non qualificate (manuali e non) registrano i saldi più interessanti, coerentemente con la tendenza strutturale precedente. Pur nelle differenze, in tutti e tre i casi non si individua una netta inversione delle tendenze strutturali come invece è evidente nel caso italiano, dove cambiano segno sia la domanda per posizioni di lavoro intellettuale qualificato, sia quella per posizioni professionali non qualificate (manuali e non).

Se allora, in questa prima fase di aggiustamento, non sembrano emergere differenze legate alle specificità dei diversi sistemi occupazionali – sostanzialmente ovunque si conferma la tendenza precedente, stante la crisi occupazionale –, per cercare di comprendere le ragioni della particolare dinamica italiana è utile analizzarne più in dettaglio le caratteristiche.

Tabella 3 - Mercato del lavoro: andamento trimestrale dei principali aggregati e indicatori (I trimestre 2007 - II trimestre 2010)

	I 2007	II 2007	III 2007	IV 2007	I 2008	II 2008	III 2008	IV 2008	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010	II 2010
Occupati	22.846	23.298	23.417	23.326	23.170	23.581	23.518	23.349	22.966	23.201	23.011	22.922	22.758	23.007
- Assenti in Cig	59	46	43	48	52	43	48	598	172	232	207	228	-	-
- Assenti/ in riduzione orario Cig	65	52	46	53	61	50	52	604	245	340	280	334	-	-
Persone in cerca di occupazione	1.556	1.412	1.401	1.655	1.761	1.704	1.527	1.775	1.982	1.839	1.814	2.145	2.273	2.093
Tasso di attività (15-64)	61,9	62,5	62,7	63,0	62,8	63,5	62,8	63,0	62,4	62,6	62,1	62,5	62,4	62,5
Tasso di occupazione (15-64)	57,9	58,9	59,1	58,7	58,3	59,2	59,0	58,5	57,4	57,9	57,5	57,1	56,6	57,2
Tasso di disoccupazione	6,4	5,7	5,6	6,6	7,1	6,7	6,1	7,1	7,9	7,3	7,3	8,6	9,1	8,3
- Tasso di disoccupazione (assenti Cig)	6,6	5,9	5,8	6,8	7,3	6,9	6,3	9,4	8,6	8,3	8,1	9,5	-	-
- Tasso di disoccupazione (assenti/ riduzione Cig)	6,6	5,9	5,8	6,8	7,3	6,9	6,3	9,5	8,9	8,7	8,4	9,9	-	-

Fonte: Elaborazioni su microdati Rilevazione continua forze di lavoro e dati Istat.

▼ 3. L'articolazione delle dinamiche nel caso italiano

Sulla base dei dati Istat sulle forze di lavoro, tra il 2007 e il 2009 l'occupazione (media annua) italiana si è ridotta di circa 200 mila unità (-0,8%), con momenti in cui le perdite tendenziali hanno superato il mezzo milione di occupati e i disoccupati hanno significativamente superato la soglia dei 2 milioni (tabella 3)⁹. Se si considerano persone in cerca di occupazione anche quegli occupati che nella settimana di riferimento della rilevazione Istat non hanno lavorato o hanno lavorato per un numero di ore inferiore perché in Cassa integrazione (Banca d'Italia, 2010), il tasso di disoccupazione aumenta fino al 10% dell'ultimo trimestre 2009 e le perdite occupazionali del biennio 2008-2009 risultano ben più significative. La perdita occupazionale media sul biennio salirebbe, infatti, ad un valore tra -1,5% e -1,9% (tabella 4).

Tabella 4 - Variazioni medie annue dell'occupazione (biennio 2008-2009)

	2007	2009	2009/2007	2009/2007
	v.a. (in migliaia)	v.a. (in migliaia)	v.a. (in migliaia)	%
Occupati complessivi	23.222	23.025	-197	-0,8
- Occupati assenti in Cig	49	210	161	327,9
- Occupati assenti o in riduzione di orario per Cig	54	300	246	455,2
Occupati al netto di assenti Cig	23.173	22.815	-357	-1,5
Occupati al netto di assenti/ riduzione orario in Cig	23.168	22.725	-443	-1,9

Fonte: Elaborazioni su microdati Rilevazione continua forze di lavoro.

⁹ Anastasia (2010), considerando i dati mensili e le variazioni del punto massimo dell'occupazione dall'avvio della crisi (luglio 2008) quantifica una perdita di 880 mila occupati nell'arco di 24 mesi.

Dall'analisi comparativa sono emersi due principali caratteri dell'aggiustamento italiano. Da un lato, la prevalenza di meccanismi di *flessibilità esterna*, che penalizzano tutte le forme di occupazione diverse da quella permanente; dall'altro, si evidenzia una tendenziale *sostituzione tra domanda di lavoro qualificato* (soprattutto rivolta alle posizioni tecniche) e *domanda di lavoro poco o per nulla qualificato*, sia nella sfera del lavoro manuale che in quella del lavoro non manuale (posizioni impiegate e occupazioni non qualificate), nel quadro di una crisi occupazionale che riguarda soprattutto l'industria e in cui la domanda di lavoro terziaria, in particolare quella espressa dai servizi finali, riesce ad esprimere una qualche funzione compensativa, mentre i servizi intermedi ristagnano e il commercio registra saldi occupazionali significativamente negativi.

Più in particolare, quantificando le perdite occupazionali per posizione professionale sulla base dei dati nazionali (tabella 5), nel biennio della crisi si registra una riduzione di 94 mila occupati tra i collaboratori, di 116 mila tra quelli temporanei, di 64 mila tra gli indipendenti individuali e di 74 mila tra i lavoratori indipendenti che hanno personale alle dipendenze; per contro il saldo dell'occupazione permanente è positivo (225 mila) ma diventa lievemente negativo (-23 mila occupati) se si escludono le persone in Cig. La risposta occupazionale alla crisi, complessivamente considerata, ha favorito dunque l'espulsione di quei lavoratori che rappresentano un «costo variabile», come nel caso del mancato rinnovo dei contratti di collaborazione e di lavoro temporaneo, della sospensione del ricorso al lavoro somministrato che ha subito forti perdite nel numero sia di persone impiegate che di mansioni avviate (Ires, 2010), nonché della mancata accensione di nuovi contratti, e con la perdita di molte opportunità di lavoro per quella miriade di piccole, piccolissime e micro imprese e lavoratori in proprio, sia nell'industria sia nel terziario, legate ai processi produttivi e/o alle commesse di una o poche altre imprese.

Guardando alla dinamica per professioni, tra il 2007 e il 2009 si registra una perdita di oltre 400 mila occupati nelle posizioni tecniche – che invertono il *trend* di crescita strutturale anche piuttosto sostenuto nel biennio precedente la crisi – di oltre 150 mila tra i *manager* e i dirigenti e di quasi 200 mila tra gli operai semi-qualificati (quasi 300 mila se si escludono gli occupati in Cig). Per contro si registra la crescita di 144 mila occupati tra gli impiegati, con una netta inversione della tendenza pregressa, di 100 mila occupati tra gli addetti alle vendite e di 193 mila tra le professioni elementari, invertendo anche in questo caso la precedente tendenza di contrazione.

Le dinamiche non discriminano per posizione professionale, cioè non è l'aggiustamento in termini di flessibilità esterna a ridefinire il livello di qualificazione della domanda di lavoro. La riduzione dell'occupazione tecnica, ad esempio, riguarda le componenti più qualificate del lavoro non standard (i collaboratori), ma è molto significativa anche nel lavoro permanente (-6,8%). La dimensione discriminante è piuttosto quella settoriale¹⁰: la riduzione delle professioni tecniche riguarda tutti i

¹⁰ Le elaborazioni non sono qui riportate.

Tabella 5 - Variazioni medie annue dell'occupazione per posizione e livello professionale

	2007/ 2005	2009/ 2007	2009/ 2007	2007/ 2005	2009/ 2007	2009/ 2007
	Inclusi Cig Variazione assoluta (000)			Inclusi Cig Variazione relativa (%)		
Permanenti	391	224	-23	4,6	2,6	-0,2
Temporanei	243	-116	–	24,3	-10,5	–
Imprenditori	1	-74	–	0,1	-5,8	–
Autonomi	-14	-64	–	-0,5	-2,5	–
Collaboratori	33	-94	–	17,4	-43,3	–
Dirigenti, manager e imprenditori	103	-152	-153	9,9	-13,3	-13,4
Professioni intellettuali	93	44	41	4,1	1,9	1,7
Professioni tecniche	678	-407	-439	15,3	-8,0	-8,6
Impiegati esecutivi	-189	144	133	-7,3	6,0	5,6
Addetti alle vendite e servizi personali	154	111	101	4,4	3,0	2,8
Manuali specializzati, artigiani, agricoltori	-40	68	-9	-0,9	1,6	-0,2
Conduttori impianti e macchinari	-38	-197	-292	-1,8	-9,7	-14,5
Professioni non qualificate	-97	193	177	-4,6	9,5	8,7
Totale	659	-197	-443	3,0	-0,9	-1,9

Fonte: Elaborazioni su microdati Rilevazione continua forze di lavoro.

settori di attività – seppur la filiera industria-servizi intermedi, a maggiore concentrazione relativa di lavoro qualificato, è quella che più ne risente – mentre la domanda di posizioni impiegate è positiva e rilevante solo nei servizi (dal turismo ai trasporti, dall'intermediazione monetaria ai servizi professionali e alle imprese) e in particolare in quelli finali¹¹, ad indicare il carattere terziario di questo processo di «sostituzione»¹². Se anche i diversi settori del terziario possono avere ragioni tecnologicamente differenziate per ridurre le posizioni tecniche qualificate ed accrescere quelle esecutive impiegate non qualificate, è singolare che settori caratterizzati da livelli di qualificazione del lavoro molto diversi evidenzino lo stesso tipo di risposta occupazionale. Unica eccezione è il commercio, che subisce nel biennio un importante ridimensionamento occupazionale (-3%) in cui sono coinvolti tutti i

¹¹ Va peraltro rilevato come secondo i dati Istat nel biennio 2008-2009 l'occupazione nel settore della pubblica amministrazione cresca di circa 1,8% soprattutto per effetto dell'incremento di posizioni esecutive.

¹² Nell'industria, cioè, continua la riduzione strutturale del fabbisogno di occupazioni impiegate; la crisi disegna, cioè, quindi una riduzione della domanda di lavoro *tout court*, sia tecnica sia esecutiva.

livelli professionali, fatto salvo il gruppo caratterizzante degli addetti alla vendite, comunque rappresentativo del lavoro non manuale non qualificato. La diminuzione del lavoro operaio qualificato e semi-qualificato è invece espressione della grave situazione in cui versa l'industria ma la forte crescita della domanda per personale non qualificato nei servizi di pulizia, di collaboratori domestici e di altro personale non qualificato non proviene nemmeno in minima parte dal comparto industriale, piuttosto si genera dai servizi turistici, dai settori dei servizi intermedi e sociali, e in misura ancor più significativa dal settore dei servizi personali, dove gioca un ruolo importante il fabbisogno espresso dalle famiglie.

Questo processo di aggiustamento della domanda di lavoro può essere meglio messo a fuoco da almeno due punti di vista. Il primo è quello delle ricadute sociali, ovvero delle conseguenze sulle diverse componenti dell'occupazione (giovani, donne, cittadini stranieri). Il secondo riguarda invece le ragioni dell'aggiustamento in atto.

3.1 La selettività delle ricadute

Le perdite occupazionali del biennio 2008-2009 sono state socialmente selettive. Da un lato, il profilo dei lavoratori cassaintegrati, ovvero di coloro che hanno beneficiato di un qualche tipo di intervento a protezione del posto di lavoro, è quello del tradizionale *core employment* industriale: l'84% degli occupati che dichiarano di essere in Cig nel 2009 sono lavoratori dell'industria, in professioni manuali (68%). Si tratta di uomini (72%), adulti (il 75% ha più di 35 anni e il profilo per età rispetto all'occupazione complessiva ne evidenzia una maggiore presenza tra gli occupati 35-44enni), massicciamente concentrati nelle regioni settentrionali (68%) rispetto al profilo territoriale dell'occupazione complessiva, alle dipendenze con un contratto a tempo indeterminato, inquadrati come operai (80%) e impiegati (17%). Il grado di femminilizzazione è elevato solo quando si considerano le posizioni impiegate e il personale non qualificato¹³.

Dall'altro, i saldi occupazionali complessivi hanno penalizzato più la componente maschile (-1,9%) di quella femminile (+0,8%); molto più la componente italiana (-2,8%) di quella immigrata (+26%), molto più i giovani (-7,6% tra i 25-34enni) dei lavoratori anziani (+5,4% per gli over 45), molto più gli occupati con limitati profili formativi (-6,5%) di quelli in possesso di un titolo di studio secondario (+1,7%) o universitario (+7%), per limitarsi alle principali caratteristiche individuali¹⁴ e ad indicare una qualche funzione compensativa della domanda di lavoro

¹³ La rilevazione sulle forze di lavoro non è forse la fonte più adatta per stimare l'effettiva consistenza delle persone in cassa integrazione, fenomeno amministrativamente complesso, anche alla luce degli interventi in deroga concessi per affrontare la crisi. La stima del numero di lavoratori in cassa integrazione diffusa dal Cnel (2010) è di circa 308 mila persone, di cui 185 mila interessati da interventi ordinari e 123 mila da interventi straordinari e in deroga: si tratta di un valore molto coerente con quanto emerge dai dati sulle forze di lavoro con riferimento all'insieme degli occupati assenti o a riduzione di orario perché cassaintegrati.

¹⁴ Le dinamiche occupazionali andrebbero anche confrontate con quelle partecipative e con le tendenze della disoccupazione per mettere pienamente a fuoco i meccanismi selettivi: ad esempio, è vero che i cittadini stranieri registrano una dinamica occupazionale positiva, ma l'Italia è tra i Paesi europei in cui la disoccupazione degli immigrati aumenta di più con l'esplosione della crisi e il divario rispetto

generata nel biennio che ha sostenuto l'inserimento occupazionale delle donne, degli immigrati, dei lavoratori adulti (adulte) con istruzione almeno secondaria. Significative sono anche le differenze territoriali che mostrano come le perdite occupazionali non sono state affatto omogenee nel paese ma sono state relativamente più importanti nelle regioni meridionali (-4%) rispetto a quelle centro-settentrionali (-1%) per il mancato intervento della cassa integrazione a sostegno dell'occupazione soprattutto manuale, da un lato, e la dinamica non compensativa dei servizi, dall'altro.

Le regioni centro-settentrionali (tabella 6 e tabella 7) bene evidenziano le conseguenze dell'aggiustamento che combina flessibilità esterna e sostituzione tra domanda di lavoro qualificato e non.

Considerando ad esempio le dimensioni di più tradizionale segregazione del mercato del lavoro italiano – genere, cittadinanza, età, titolo di studio – la sostituzione tra domanda di lavoro qualificata e non qualificata ha penalizzato relativamente più gli uomini, sebbene più protetti dalla Cig, poiché i posti di lavoro distrutti – sia tra le posizioni tecniche qualificate, sia tra quelle operaie specializzate e qualificate – non sono stati compensati da occasioni di lavoro non qualificato né manuali né intellettuali, come invece accade per le donne che hanno registrato una crescita occupazionale nelle posizioni non qualificate e nelle posizioni impiegate (invertendo peraltro le tendenze pregresse).

La sostenuta domanda per posizioni non qualificate, soprattutto nel lavoro manuale, spiega anche le notevoli differenze nel diverso grado di penalizzazione dei cittadini italiani e di quelli extra e neo-comunitari: l'occupazione degli italiani si è ridotta anche piuttosto significativamente (nonostante la Cig) mentre quella degli stranieri (e soprattutto delle donne straniere) registra una crescita sostenuta, per effetto della domanda di occupazioni elementari (che vedono molto coinvolte le donne) e delle occupazioni di vendita (che si rivolgono invece anche agli uomini). Si noti comunque che anche i lavoratori stranieri subiscono perdite relativamente consistenti nelle (poche) posizioni di lavoro qualificato che ricoprono e nell'accesso alle quali sono già notevolmente discriminati.

Considerando contestualmente genere e cittadinanza il positivo bilancio per le donne italiane è stato sostenuto dalla domanda di occupazioni impiegate, soprattutto rivolta ad adulte istruite, mentre quello delle donne straniere è stato sostenuto dalla domanda (privata) di personale non qualificato nelle attività domestiche e di cura.

al tasso di disoccupazione dei lavoratori nazionali, fino al 2008 particolarmente basso, cresce in maggior misura (Reyneri, 2010b), ad indicare che le caratteristiche strutturali dell'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro implicano differenziati (e non immediatamente evidenti) meccanismi di deterioramento delle *chances* di inserimento occupazionale. In questa sede, tuttavia, l'attenzione è soprattutto rivolta alla selettività delle dinamiche occupazionali.

¹⁵ Si intende la strategia di mantenimento del rapporto di lavoro in una fase di crisi poiché il costo del licenziamento e della riassunzione è maggiore del costo del lavoro corrente. Si tratta di una scelta più probabile nel caso di manodopera altamente specializzata o di lavoratori per i quali siano stati effettuati investimenti in formazione.

Ancor più è l'età che disegna marcate differenze nelle ricadute dell'aggiustamento della domanda di lavoro: la notevole penalizzazione dei giovani dipende sicuramente dal loro maggiore coinvolgimento in forme occupazionali meno protette. A ciò si aggiunge che i giovani risultano relativamente più penalizzati anche nelle posizioni di lavoro permanente e che la fascia dei cosiddetti giovani adulti è più penalizzata rispetto ai lavoratori adulti e anziani in corrispondenza di tutti i livelli professionali.

In questo ha plausibilmente un ruolo il minor profilo di istruzione complessivo delle forze di lavoro adulte e anziane, più coerente con la domanda di lavoro scarsamente qualificata che riveste, nelle regioni settentrionali, una qualche funzione compensativa, ovvero i giovani hanno trovato minor spazio di inserimento in quelle posizioni impiegatizie e di vendita che per quanto scarsamente qualificate hanno rappresentato un canale per i lavoratori e soprattutto le lavoratrici più adulte, anche istruite. Tuttavia non si può non considerare la speciale intensità della riduzione dell'occupazione qualificata tra i 25-34enni rispetto ai lavoratori adulti e anziani. Tra i 25-34enni si concentrano, infatti, oltre la metà delle perdite occupazionali dell'insieme delle professioni intellettuali e quasi la metà di quelle nelle occupazioni tecniche. Anche nelle posizioni manageriali e dirigenziali dove i giovani sono molto meno presenti, la perdita relativa è molto più consistente.

Nelle regioni meridionali, invece, nel quadro di un bilancio occupazionale decisamente peggiore, in cui pesano anche le difficoltà del settore agricolo, la dinamica per professioni evidenzia, come al Centro-Nord, una significativa contrazione delle posizioni tecniche qualificate ed operaie specializzate e qualificate, ma l'unico gruppo che registra un saldo positivo apprezzabile è quello delle occupazioni impiegatizie (tabella 8 e tabella 9). L'esito è quello di una notevole e maggiore penalizzazione degli uomini – peraltro molto meno protetti dalla Cig di quanto si registra nelle regioni del Centro-Nord –, ma il saldo occupazionale del biennio è negativo anche per le donne che trovano solo qualche opportunità nella domanda di lavoro impiegatizio (italiane) e non qualificato (le straniere).

L'impatto della crisi è stato particolarmente drammatico per i lavoratori poco istruiti, tra i quali si contano circa 600 mila occupati in meno. Sia nelle regioni centro-settentrionali, sia in quelle meridionali la riduzione degli occupati con scarso profilo formativo si pone in continuità con le tendenze precedenti alla crisi e si inserisce nel quadro del generale processo di crescita dei livelli di istruzione della popolazione, della forza lavoro e dell'occupazione (Oecd, 2007; Schlotter, 2008), accelerando il processo. Se però nelle regioni del Centro-Nord alla riduzione dei diplomati nelle posizioni intellettuali qualificate si contrappone una loro crescita in quell'insieme di posizioni meno qualificate (impiegati, addetti alle vendite, personale non qualificato) e i saldi occupazionali per i laureati sono positivi – soprattutto nel lavoro qualificato e in posizioni a termine, ma sono significativi anche quelli nelle posizioni impiegatizie e non qualificate, con una dinamica positiva soprattutto per le donne –, nelle regioni meridionali anche l'occupazione dei diplomati è in riduzione relativa.

Le perdite riguardano tutte le professioni intellettuali qualificate nelle quali, peraltro, la penalizzazione femminile è particolarmente marcata. Positivo, come nel Centro-Nord, è però il saldo per i laureati, e soprattutto per le laureate in posizioni intellettuali ad elevata specializzazione e in professioni tecniche, soprattutto in contratti temporanei.

L'esito di questi movimenti ha già contribuito a modificare la composizione dell'occupazione per livelli di istruzione sia nelle regioni del Centro-Nord che in quelle meridionali: tra il 2007 e il 2009 cresce l'incidenza degli occupati con titolo universitario nelle professioni più qualificate, ad indicare la probabile crescita dei requisiti di accesso in tali posizioni, che si è mostrato, in entrambe le ripartizioni territoriali sono in crescita tra i laureati e, soprattutto, tra le laureate. È anche vero però che cresce la componente molto istruita (titoli universitari) tra le posizioni tecniche e le occupazioni esecutive impiegate dove, più che un innalzamento dei requisiti di accesso, è forse in atto una spinta alla competizione tra diplomati e laureati.

Cresce inoltre anche il profilo d'istruzione delle posizioni di vendita e molto significativo è l'innalzamento del profilo formativo, per effetto dell'istruzione secondaria, delle posizioni non qualificate. Senza poter concludere che sia in atto un processo di svalutazione dei titoli di studio, è opportuno considerare come la dinamica del biennio, che sostituisce occupazione non qualificata a occupazione qualificata, possa favorire una competizione tra titoli di studio dell'obbligo e secondario per quanto riguarda la frontiera del lavoro manuale e quello non manuale e tra titoli di studio universitari e di scuola secondaria per quanto riguarda la frontiera tra lavoro intellettuale qualificato e non.

Tabella 6 - *Variazione degli occupati per professione e caratteristiche professionali - Regioni centro-settentrionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009*)*

	Totale			Industria		Servizi intermedi		Servizi finali		Permanente		Temporaneo		Imprenditori ¹		Automomi ²		Collaboratori			
	07/05	09/07	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07		
Variazione assoluta (000)																					
	<i>Inclusi Cig</i>									<i>Inclusi Cig</i>											
Dirigenti, manager e imprenditori	66	-102	-102	-20	4	16	-17	26	-26	39	7	6	(9)	(-4)	-30	-30	32	-58	(5)	(-7)	
Professioni intellettuali	79	41	39	28	4	37	16	-13	24	52	56	53	15	3	-11	-11	-9	16	15	-23	
Professioni tecniche	585	-301	-330	133	-119	181	-81	189	-50	431	-164	-193	51	-43	-10	-10	86	-49	0	-24	
Impiegati esecutivi	-148	98	89	-36	-21	-47	44	-67	109	-164	114	105	17	-4	(-1)	(-1)	(5)	(3)	-6	-11	
Addetti alle vendite e servizi personali	104	106	98	31	14	13	16	85	-4	154	57	50	57	24	9	9	-87	42	1	-8	
Manuali specializz., artigiani, agricoltori	-11	113	47	-41	39	50	-22	26	-9	28	114	48	28	-2	8	8	-47	-5	(-2)	(-2)	
Conduttori impianti e macchinari	-67	-154	-236	-80	-186	-17	5	3	-4	-90	-105	-185	13	-26	-4	-4	3	-13	(0)	(-3)	
Professioni non qualificate	-57	222	209	-8	-14	-55	50	3	162	-78	213	199	5	4	(3)	(3)	6	8	(2)	(-5)	
Totale	551	23	-186	7	-279	178	11	252	202	372	292	83	195	-48	-36	-36	-11	-56	15	-83	

segue *Tabella 6 - Variazione degli occupati per professione e caratteristiche professionali - Regioni centro-settentrionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009*)*

Variazione relativa (%)	Totale		Industria		Servizi intermedi		Servizi finali		Permanente		Temporaneo		Imprenditori ¹		Automomi ²		Collaboratori			
	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07		
	Inclusi Cig				Inclusi Cig															
Dirigenti, manager e imprenditori	8,6	-12,2	-12,2	-10,7	2,4	11,5	-11,0	26,1	-13,8	18,8	2,8	2,4	(128,6)	(-25,0)	-6,1	-8,5	21,5	-32,0	(50,0)	(-46,7)
Professioni intellettuali	5,1	2,5	2,4	24,8	2,8	7,5	3,0	39,3	2,9	6,2	6,3	6,0	13,8	2,4	5,2	-9,1	-2,2	4,0	21,7	-27,4
Professioni tecniche	17,5	-7,6	-8,4	20,9	-15,5	17,8	-6,8	13,4	-3,8	18,1	-5,8	-6,9	23,8	-16,2	12,4	-7,9	17,8	-8,6	0,0	-18,9
Impiegati esecutivi	-7,4	5,3	4,8	-8,8	-5,6	-6,6	6,6	1,8	26,1	-9,6	7,3	6,8	9,6	-2,1	(-)	(-10,0)	(-)	(60,0)	-9,4	-19,0
Addetti alle vendite e servizi personali	4,3	4,2	3,9	38,8	12,6	11,3	12,5	-2,7	-0,3	12,0	4,0	3,5	23,8	8,1	-3,9	3,7	-18,2	10,7	2,1	-16,7
Manuali specializz., artigiani, agricoltori	-0,4	3,7	1,6	-3,4	3,4	35,5	-11,5	-2,5	-8,3	1,6	6,4	2,7	15,1	-0,9	-6,5	2,9	-6,5	-0,7	(-10,5)	(-11,8)
Conduttori impianti e macchinari	-4,1	-9,9	-15,3	-8,0	-20,5	-4,8	1,5	32,8	-7,1	-6,7	-8,3	-14,8	11,2	-20,2	14,7	-10,3	3,1	-13,0	(0,0)	(-33,3)
Professioni non qualificate	-4,5	18,4	17,4	-4,7	-8,9	-18,5	20,7	4,2	30,5	-8,2	24,3	22,8	2,9	2,2	(27,3)	(21,4)	7,1	8,9	(10,0)	(-22,7)
Totale	3,4	0,1	-1,1	0,2	-7,4	5,5	0,3	4,5	4,2	3,6	2,7	0,8	16,0	-3,4	-1,2	-3,1	-0,5	-2,3	4,1	-21,8

* Escludendo i lavoratori in cassa integrazione, salvo ove indicato; ¹ Lavoratori indipendenti con personale alle dipendenze; ² Lavoratori indipendenti senza dipendenti; () Variazioni non significative, relative a dati di stock scarsamente rilevanti.

Tabella 7 - Variazione degli occupati per professione e caratteristiche individuali - Regioni centro-settentrionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009)*

Variazione assoluta (000)	Uomini		Donne		Italiani		Extra/neo Ue		25-34		35-44		Over 45		Obbligo		Superiore		Universitario	
	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07
Dirigenti, manager e imprenditori	34	-85	32	-17	59	-97	(7)	(-5)	6	-27	34	-28	25	-45	6	-49	34	-41	25	-11
Professioni intellettuali	44	15	35	24	81	34	(-2)	(5)	7	-23	4	16	69	51	(7)	(-7)	4	-8	69	52
Professioni tecniche	290	-209	295	-121	550	-316	34	-14	76	-159	336	-114	172	-20	76	-109	336	-273	172	52
Impiegati esecutivi	-43	-16	-105	105	-160	98	12	-9	-5	-35	-148	19	5	127	-5	-81	-148	112	5	57
Addetti alle vendite	20	98	84	0	46	50	59	49	6	-5	64	43	34	70	6	18	64	83	34	-3
Manuali specializzati, artigiani	-37	110	26	-63	-144	-36	133	84	-15	-31	12	22	-7	77	-15	-126	12	163	(-7)	(9)
Manuali semi-qualificati	-18	-177	-49	-59	-86	-231	20	-4	-73	-87	1	-88	5	-36	-73	-163	1	-68	(5)	(-5)
Professioni non qualificate	-1	42	-56	167	-88	-11	32	220	-95	32	22	80	16	89	-95	51	22	135	16	22
Totale	289	-222	262	36	258	-509	295	326	-93	-335	325	-50	319	313	-93	-466	325	103	319	173

segue Tabella 7 - *Variazione degli occupati per professione e caratteristiche individuali - Regioni centro-settentrionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009*)*

Variazione relativa (%)	Uomini		Donne		Italiani		Extra/ neo Ue		25-34		35-44		Over 45		Obbligo		Superiore		Universitario	
Dirigenti, manager e imprenditori	5,8	-13,7	17,6	-7,9	7,9	-12,0	(35,0)	(-18,5)	5,1	-26,0	6,9	-11,2	10,7	-9,7	2,5	-19,6	9,5	-10,5	14,9	-5,7
Professioni intellettuali	5,2	1,7	5,0	3,3	5,4	2,1	(-6,1)	(16,1)	11,9	-6,3	0,0	3,2	5,3	7,0	24,1	-19,4	1,4	-2,7	5,7	4,0
Professioni tecniche	16,3	-10,1	18,8	-6,5	16,6	-8,2	72,3	-17,3	6,6	-15,0	21,5	-8,4	24,2	-1,5	19,8	-23,8	14,4	-10,2	27,3	6,5
Impiegati esecutivi	-5,9	-2,3	-8,3	9,1	-8,1	5,4	35,3	-19,6	-8,6	-6,6	-10,2	3,3	-1,8	21,4	-1,2	-19,4	-10,7	9,1	2,7	29,7
Addetti alle vendite	2,0	9,6	5,9	0,0	2,0	2,1	41,8	24,5	-5,7	-0,8	8,0	5,4	9,3	8,7	0,5	1,5	5,7	7,0	35,4	-2,3
Manuali specializzati, artigiani	-1,4	4,4	5,3	-12,2	-5,2	-1,4	45,1	19,7	-4,1	-4,1	0,7	2,3	3,6	7,2	-0,7	-6,2	1,3	16,9	(-15,6)	(23,7)
Manuali semi-qualificati	-1,4	-14,4	-13,5	-19,0	-5,9	-17,0	12,3	-2,2	-13,6	-21,5	0,6	-16,4	3,9	-7,3	-6,7	-16,2	0,2	-13,1	(33,3)	(-25,0)
Professioni non qualificate	-0,2	7,7	-7,8	25,3	-9,2	-1,3	10,5	65,5	-16,4	12,9	-8,1	20,8	9,1	18,1	-11,0	6,6	5,9	34,2	61,5	52,4
Totale	3,1	-2,3	3,9	0,5	1,7	-3,3	28,4	24,5	-2,9	-8,1	4,4	-0,9	9,0	5,2	-1,5	-7,6	4,4	1,3	13,4	6,4

* Escludendo i lavoratori in cassa integrazione; () Variazioni non significative, relative a dati di stock scarsamente rilevanti.
Fonte: Elaborazioni su microdati Rilevazione continua forze di lavoro (2005, 2007, 2009).

Tabella 8 - *Variazione degli occupati per professione e caratteristiche professionali - Regioni meridionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009*)*

Variazione assoluta (000)	Totale		Industria		Servizi intermedi		Servizi finali		Permanente		Temporaneo		Imprenditori ¹		Autonomi ²		Collaboratori			
	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07		
	<i>Inclusi Cig</i>				<i>Inclusi Cig</i>															
Dirigenti, manager e imprenditori	38	-52	7	-10	4	-2	-2	-4	-4	15	15	(1)	(0)	20	-34	20	-32	1	(-2)	
Professioni intellettuali	14	2	2	4	-2	16	7	-13	0	1	-6	-7	2	-3	-2	0	8	10	4	2
Professioni tecniche	93	-106	-110	8	-10	26	-19	37	-46	52	-82	-84	22	-22	2	-4	6	12	9	-6
Impiegati esecutivi	-41	46	44	-9	-1	-10	25	-33	38	-47	44	43	2	2	(2)	(0)	(3)	(-1)	1	0
Addetti alle vendite e servizi personali	48	7	5	10	-3	1	2	47	-35	42	-6	-8	31	-7	1	4	-25	19	1	-1
Manuali specializzati, artigiani, agricoltori	-30	-44	-55	-23	-12	13	-5	7	-1	8	-22	-33	-5	-13	-9	-5	-20	1	(0)	(-2)
Conduttori impianti e macchinari	29	-42	-57	12	-42	-1	5	0	3	12	-18	-32	11	-16	2	-1	2	-4	(1)	(-2)
Professioni non qualificate	-41	-29	-31	2	-18	-18	5	-7	32	-35	2	0	-18	-7	(-1)	(0)	5	-14	(3)	(-3)
Totale	110	-218	-254	11	-98	31	18	36	-13	29	-73	-106	46	-66	15	-40	-1	-9	20	-14

segue *Tabella 8 - Variazione degli occupati per professione e caratteristiche professionali - Regioni meridionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009*)*

Variazione relativa (%)																				
Dirigenti, manager e imprenditori	14,0	-16,8	-16,8	25,9	-29,4	10,8	-4,9	-2,6	-5,3	-6,2	24,6	24,6	(33,3)	(0,0)	15,4	-22,7	30,3	-37,2	50,0	(-66,7)
Professioni intellettuali	2,0	0,3	0,3	17,4	-7,4	9,0	3,6	-2,8	0,0	0,2	-1,5	-1,7	3,0	-4,3	-5,1	0,0	5,0	5,9	26,7	10,5
Professioni tecniche	8,7	-9,1	-9,5	8,5	-9,8	11,0	-7,3	6,6	-7,7	6,9	-10,2	-10,5	24,2	-19,5	6,1	-11,4	3,8	7,2	37,5	-18,2
Impiegati esecutivi	-7,0	8,5	8,1	-16,7	-2,3	-5,3	14,0	-13,2	17,5	-9,7	10,0	9,9	2,9	2,8	(0,0)	(0,0)	(-)	(-33,3)	5,0	0,0
Addetti alle vendite e servizi personali	4,3	0,6	0,4	45,5	-9,4	1,7	3,4	9,1	-6,2	7,5	-1,0	-1,3	28,7	-5,0	1,0	3,8	-9,2	7,7	6,7	-6,3
Manuali specializz., artigiani, agricoltori	-2,4	-3,6	-4,5	-7,1	-4,0	21,7	-6,8	13,5	-1,7	1,2	-3,2	-4,8	-4,1	-11,0	-8,2	-5,0	-6,8	0,4	(0,0)	(-33,3)
Conduttori impianti e macchinari	6,4	-8,8	-12,1	6,7	-22,6	-0,7	3,6	0,0	8,3	3,3	-4,8	-8,6	23,9	-28,1	25,0	-10,0	7,4	-13,8	(50,0)	(-66,7)
Professioni non qualificate	-4,7	-3,5	-3,8	5,0	-42,9	-19,6	6,8	-2,4	11,1	-7,3	0,4	0,0	-6,5	-2,7	-16,7	0,0	5,7	-15,2	(37,5)	(-27,3)
Totale	1,7	-3,4	-4,0	1,4	-12,8	3,1	1,8	1,6	-0,6	0,8	-1,9	-2,8	5,9	-8,0	3,5	-9,0	-0,1	-0,8	21,7	-12,5

* Escludendo i lavoratori in cassa integrazione, salvo ove indicato; ¹ Lavoratori indipendenti con personale alle dipendenze; ² Lavoratori indipendenti senza dipendenti; () Variazioni non significative, relative a dati di stock scarsamente rilevanti.

Tabella 9 - Variazione degli occupati per professione e caratteristiche individuali - Regioni meridionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009)*

	Uomini		Donne		Italiani		Extra/neo Ue		25-34		35-44		Over 45		Obbligo		Superiore		Universitario	
	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07
Variazione assoluta (000)	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07
Dirigenti, manager e imprenditori	20	-31	18	-21	37	-53	(0)	(1)	2	-19	9	-5	22	-23	22	-28	21	-29	-5	4
Professioni intellettuali	7	-8	7	10	13	2	(0)	(0)	11	-12	-5	-9	9	22	(-2)	(-2)	-18	-19	34	22
Professioni tecniche	34	-50	59	-60	92	-110	(2)	(1)	8	-36	12	-33	67	-27	7	-30	46	-95	41	17
Impiegati esecutivi	-15	2	-26	42	-41	45	(0)	(0)	-5	-1	-25	9	-15	39	-7	-7	-39	40	7	12
Addetti alle vendite e servizi personali	13	13	35	-8	36	-1	13	6	-3	-2	22	0	25	18	5	-36	33	47	11	-5
Manuali specializzati, artigiani, agricoltori	-26	-49	-4	-6	-39	-65	9	9	-14	-41	6	-17	-2	15	-48	-74	19	15	(0)	(3)
Conduttori impianti e macchinari	24	-53	5	-4	26	-56	3	-1	2	-28	7	-14	21	-3	9	-40	19	-15	(1)	(-1)
Professioni non qualificate	-22	-48	-19	17	-52	-62	12	31	-12	-18	-18	-11	5	5	-50	-46	6	16	(3)	(-1)
Totale	35	-224	75	-30	72	-300	39	47	-11	-157	8	-80	132	46	-64	-263	87	-40	92	51

segue Tabella 9 - *Variazione degli occupati per professione e caratteristiche individuali - Regioni meridionali (biennio 2006-2007 e 2008-2009*)*

	Uomini		Donne		Italiani		Extra/neo Ue		25-34		35-44		Over 45		Obbligo		Superiore		Universitario	
	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07
Variazione relativa (%)	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07	07/05	09/07
Dirigenti, manager e imprenditori	9,5	-13,5	29,5	-26,6	13,8	-17,3	(0,0)	(33,3)	3,6	-33,3	11,7	-5,8	16,4	-14,7	22,4	-23,3	18,1	-21,2	-8,8	7,7
Professioni intellettuali	1,9	-2,1	2,3	3,2	1,9	0,3	(0,0)	(0,0)	9,0	-9,0	-2,4	-4,3	2,6	6,2	(-20,0)	(-25,0)	-14,6	-18,1	6,1	3,7
Professioni tecniche	6,0	-8,3	11,8	-10,8	8,6	-9,5	(100,0)	(25,0)	3,1	-13,5	3,3	-8,9	16,3	-5,7	6,0	-24,4	6,0	-11,7	22,2	7,5
Impiegati esecutivi	-5,0	0,7	-9,1	16,2	-7,1	8,4	(0,0)	(0,0)	-3,3	-0,7	-14,8	6,3	-6,6	18,4	-5,8	-6,3	-9,7	11,0	11,9	18,5
Addetti alle vendite e servizi personali	2,0	2,0	7,4	-1,6	3,3	-0,1	72,2	19,4	-0,9	-0,6	6,9	0,0	8,2	5,5	0,8	-6,0	6,9	9,2	35,5	-11,9
Manuali specializzati, artigiani, agricoltori	-2,4	-4,6	-2,8	-4,3	-3,2	-5,5	45,0	31,0	-4,4	-13,6	1,6	-4,6	-0,5	3,4	-4,8	-7,9	7,6	5,6	(0,0)	(50,0)
Conduttori impianti e macchinari	5,7	-12,0	16,7	-12,1	5,8	-12,0	75,0	-14,3	1,5	-20,9	5,0	-9,8	14,3	-1,8	3,0	-12,9	13,3	-9,4	(50,0)	(-33,3)
Professioni non qualificate	-4,0	-9,0	-6,1	5,8	-6,6	-8,5	15,2	34,1	-6,6	-10,5	-6,7	-4,4	1,4	1,4	-7,1	-7,0	3,9	10,1	(37,5)	(-9,1)
Totale	0,8	-5,3	3,6	-1,4	1,2	-4,8	29,5	27,5	-0,7	-10,2	0,4	-4,2	5,6	1,9	-2,2	-9,2	3,6	-1,6	10,2	5,1

* Escludendo i lavoratori in cassa integrazione; () Variazioni non significative, relative a dati di stock scarsamente rilevanti.

Fonte: Elaborazioni su microdati *Rilevazione continua forze di lavoro* (2005, 2007, 2009). La riduzione dell'occupazione nelle regioni meridionali, oltre a penalizzare più i giovani delle altre fasce di età in corrispondenza di ogni livello professionale – con particolare intensità per le posizioni operaie qualificate e tecniche intellettuali – penalizza molto di più, rispetto al Centro-Nord, l'occupazione adulta. Per contro la domanda di lavoro meno qualificata, sia nel lavoro non manuale che in quello manuale, ha contribuito a sostenere l'occupazione dei lavoratori oltre i 45 anni.

3.2 Qualche ipotesi sulle ragioni dell'aggiustamento

Messe in luce le principali ricadute sulle diverse componenti sociali dell'occupazione, si può sollevare la questione delle ragioni dell'aggiustamento in atto.

Si è mostrato come il mercato del lavoro italiano abbia risposto alla crisi salvaguardando soprattutto la componente più protetta dell'occupazione subordinata permanente e penalizzando tutte le forme di lavoro non standard, lavoro indipendente compreso, che in alcune sue componenti (collaborazioni, indipendenti individuali) rappresenta un importante strumento di flessibilità (Barbieri, 1999). Sebbene nelle regioni meridionali anche il lavoro permanente registri una contrazione significativa, per ora le ricadute della crisi hanno colpito relativamente di più le forme di occupazione non standard, dipendenti e autonome. La risposta difensiva sembrerebbe l'esito scontato della via italiana alla flessibilità perseguita nel recente quindicennio, basata principalmente su una strategia di competizione anch'essa difensiva e sul contenimento del costo del lavoro (Biagioli, Reyneri e Serravalli, 2004). Tale ricerca di flessibilità è stata molto discriminatoria verso i giovani e i nuovi entrati a cui le nuove forme contrattuali si sono principalmente rivolte, per effetto della maggiore discontinuità occupazionale, del minore livello delle retribuzioni e del più difficile accesso alle tutele sociali che contraddistingue i percorsi dei lavoratori atipici rispetto a quelli dei lavoratori con contratto standard (Berton, Ricciardi e Sacchi, 2009).

Vale la pena notare come questo elemento abbia una qualche connessione anche con la riduzione del lavoro qualificato, sebbene non possa spiegarla. In alcune forme di lavoro non standard si concentra, infatti, un'importante componente del la-

voro qualificato per lo più (ma non esclusivamente) giovanile: le occupazioni tecniche e operaie qualificate per il lavoro temporaneo, le posizioni intellettuali e tecniche per il lavoro in collaborazione, il lavoro indipendente intellettuale, sebbene periferiche quando si considera la posizione contrattuale, sono strategiche per le competenze possedute. Dunque, quando alcuni contratti temporanei o le collaborazioni non vengono rinnovati, dal punto di vista della struttura professionale è l'occupazione qualificata che ne fa le spese.

Ma si tratta solo di uno degli aspetti in campo, e non certo il principale poiché si è mostrato che la riduzione delle posizioni tecniche a favore di quelle impiegate, molto rilevante sia nelle regioni del Centro-Nord sia in quelle del Sud, riguarda anche il lavoro permanente. Se per le posizioni più coinvolte dalla crisi (lavoro temporaneo, collaborazioni, lavoro indipendente), cioè, le perdite per livelli professionali rispecchiano la diversa qualificazione del lavoro in questi segmenti dell'occupazione – la perdita di occupazione qualificata è in un certo senso conseguenza della maggiore qualificazione relativa di queste posizioni –, resta da spiegare perché alla riduzione delle professioni qualificate – tecniche e manuali – si contrapponga la crescita di quelle non qualificate esecutive (impiegati) ed elementari nell'ambito del lavoro permanente. È opportuno in questo caso distinguere due movimenti: da un lato, la crescita del lavoro impiegatizio ed esecutivo a fronte della riduzione delle professioni tecniche, movimento che abbiamo mostrato interessare solo i diversi rami del terziario; dall'altro, la riduzione del lavoro operaio specializzato e qualificato a fronte dell'aumento delle professioni manuali non qualificate.

Quanto alla sfera del lavoro manuale, se la diminuzione del lavoro operaio semi-qualificato e qualificato è espressione della grave situazione in cui versa l'industria, la crescita della domanda di personale non qualificato nei servizi di pulizia, di collaboratori domestici e di altro personale non qualificato – che neanche in minima parte sostengono l'occupazione industriale ma sono destinati al turismo, ai servizi intermedi e sociali, e ancor di più a quelli personali – dipende dal fatto che la crisi non ha avuto grande impatto sull'entità del fabbisogno espresso dalle famiglie, salvo probabili meccanismi di aggiustamento nel già delicato processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro nei servizi domestici e nel segmento non qualificato dei servizi di cura che i dati occupazionali non consentono per ora di cogliere (Sarti, 2010). Ciò è vero soprattutto nelle regioni del Centro-Nord, dove il fabbisogno di occupazioni non qualificate nei servizi personali ha registrato, in continuità con le tendenze pregresse, una dinamica molto positiva, anche nel lavoro permanente: queste posizioni però, anche se a tempo indeterminato, hanno prospettive di stabilità più incerte di quanto la tipologia contrattuale possa far supporre. La notevole crescita di queste posizioni potrebbe essere in parte legata ai provvedimenti di regolarizzazione per colf e badanti che hanno avuto luogo nel 2009 che, nonostante la loro natura permanente, hanno, di fatto, prospettive temporali di breve periodo. Nelle regioni meridionali la crisi dell'industria colpisce ancor più intensamente le posizioni operaie, ma, a differenza di quanto accade nel Centro-Nord, la crisi contrae anche la già più scarsa dinamica dei servizi finali.

Per quanto riguarda invece la tendenziale sostituzione tra posizioni tecniche quali-

ficcate e posizioni impiegate nel terziario, la letteratura recente sui cambiamenti delle strutture occupazionali viene poco in aiuto, cercando di spiegare il movimento opposto, e cioè perché il lavoro impiegatizio si ridimensiona (Autor, Katz e Kearney, 2006). L'ipotesi della *routinizzazione* dell'occupazione vorrebbe che alcune attività *routinarie*, tipiche delle posizioni impiegate, possano essere ridotte grazie all'innovazione tecnologica, tipicamente l'introduzione di tecnologie informatiche.

A meno di una *de-routinizzazione* delle posizioni esecutive, c'è invece da chiamare in causa una spiegazione che guarda al particolare profilo delle imprese italiane, sia dal punto di vista della solidità dimensionale e organizzativa – e dei vincoli e opportunità che questa disegna – sia dal punto di vista della propensione all'innovazione, certamente come scelta strategica ma forse anche come più generale disposizione.

Nel caso italiano la frammentazione produttiva, pur importante nell'aver disegnato lo spazio della competitività italiana, il sottodimensionamento dei settori innovativi e del terziario si accompagnano ad una bassa propensione all'innovazione tecnologica, produttiva e organizzativa anche nelle medie e grandi organizzazioni pubbliche e private (Amendola, Antonelli e Trigilia, 2005) che ha come contropartita uno scarso profilo della domanda di lavoro, sottodimensionata rispetto al profilo dell'offerta (Checchi, 2003; Reyneri, 2010a). Nonostante la recente tendenza di consolidamento delle medie imprese italiane (Burroni e Trigilia, 2005) l'assetto complessivo del sistema rimane, infatti, molto frammentato, scarsamente innovativo e in notevole affanno nella compensazione della contrazione della base industriale con la crescita delle attività terziarie ad alto contenuto di conoscenza, in un contesto istituzionale e politico non adeguatamente attento al ruolo dei beni collettivi, della qualità del contesto ambientale e della dimensione sociale dei processi di innovazione e sviluppo (Trigilia, 2007). In questo quadro ciò che è accaduto nel biennio 2008-2009 evidenzia, allora, il prevalere di una strategia difensiva non solo per quanto riguarda le risorse umane espulse ma anche per quanto riguarda le risorse umane in ingresso, utilizzate per ricoprire posizioni esecutive e *routinarie*, malgrado il maggiore profilo formativo.

Nel prevalere di questa strategia difensiva possono certamente avere un ruolo la difficoltà delle piccole e medie imprese, rispetto a quelle organizzativamente più solide, nel praticare strategie di *labour hoarding*¹⁵ e di flessibilità interna. Come mostrano alcune analisi recenti (Oecd, 2010), le strategie di *labour hoarding* sono infatti più probabili nelle grandi imprese dove il costo opportunità di reclutare forza lavoro qualificata nella fase di ripresa è più elevato rispetto alle piccole, nelle imprese ad elevata intensità tecnologica – sia nell'industria, sia nei servizi – e nelle imprese con una forza lavoro più qualificata.

▼ 4. Alcune considerazioni di sintesi

L'analisi proposta ha cercato di mettere a fuoco le particolari ricadute occupazionali della crisi in Italia rispetto agli altri Paesi dell'Europa occidentale, nell'ipotesi che

la ridefinizione dei caratteri dell'occupazione – e non solo il suo livello – sia una chiave di lettura adatta per cogliere le specificità italiane. L'attenzione è stata rivolta soprattutto alle dinamiche dell'occupazione per posizione e livelli professionali: le due direttrici di più notevole trasformazione dei mercati del lavoro europei negli ultimi due decenni.

Dal punto di vista comparativo si è mostrato che il complessivo aggiustamento occupazionale discrimina soprattutto tra Paesi a maggiore capacità di tenuta occupazionale (il gruppo dei Paesi continentali), e Paesi in cui il bilancio occupazionale è più grave, senza poter chiamare in causa, per ora, la consolidata geografia dei sistemi occupazionali. Le analisi istituzionali attribuiscono ai dispositivi di flessibilità interna come gli schemi incentivati di riduzione dell'orario di lavoro (ad esempio il *Kurzarbeitergeld* tedesco), rafforzati o introdotti ex novo in quasi tutti i Paesi europei, un ruolo rilevante nel sostenere i livelli occupazionali.

Dato questo elemento di sfondo, anche le dinamiche settoriali disegnano qualche differenza: la caduta dell'occupazione industriale è comune a tutti i Paesi europei e, di fatto, «esplode» la tendenza strutturale dell'ultimo quindicennio, ma l'esito occupazionale complessivo del biennio è stato determinato, da un lato, dalla tenuta di un settore tradizionale come quello edile e, dall'altro, dalla capacità più o meno dinamica dei servizi.

L'articolazione delle dinamiche per posizione e livelli professionali, se ha evidenziato solo qualche sistematica differenza tra gruppi di paesi, ha certo messo in luce alcune specificità solo italiane.

L'Italia, come i Paesi europei mediterranei, ha risposto alla crisi con la maggiore salvaguardia del lavoro dipendente permanente. L'impatto della crisi, almeno fino al 2009, ha interessato soprattutto le categorie più marginali, stigmatizzando ancor più che in passato la posizione sfavorevole dei lavoratori temporanei e parasubordinati. Queste categorie, in continua espansione fino al 2007, hanno visto invertire bruscamente il *trend* di crescita occupazionale che ha interessato soprattutto i giovani. Simile è stata la dinamica occupazionale negli altri Paesi mediterranei, mentre risposte differenti si sono avute dai Paesi continentali, che hanno registrato una tenuta generale dell'occupazione in tutte le posizioni professionali, e dai Paesi scandinavi e dal Regno Unito, in cui la reazione alla crisi ha determinato un aumento del peso del lavoro autonomo individuale, a fronte della contrazione del lavoro subordinato.

Quanto alle tendenze per livelli professionali, l'Italia risulta l'unico Paese nel quadro europeo in cui l'occupazione qualificata si ridimensiona – in particolare è forte la ricaduta negativa sulle occupazioni tecniche, elemento tradizionalmente distintivo dell'occupazione qualificata italiana – a fronte dell'aumento di occasioni di lavoro non qualificato, sia manuali (professioni elementari) sia non manuali (occupazioni impiegatizie e di vendita), invertendo, in entrambi i casi, le tendenze strutturali precedenti. Pur non rintracciando *pattern* tipici di risposta alla crisi, in tutti i Paesi, anche in quelli mediterranei che presentano una domanda di lavoro ancora fortemente orientata a occupazioni di più scarso profilo, non si ravvisa «un'inversione» delle tendenze di lungo periodo, semmai, nella maggior parte dei casi, un

loro rafforzamento. Molto significativo il caso dei Paesi continentali che, pur nelle certe differenze che in questa sede non sono state approfondite, continuano a registrare nel biennio di crisi saldi anche significativamente positivi per le occupazioni intellettuali qualificate che compensano le perdite nelle posizioni operaie non qualificate, in mancanza di una domanda rivolta a quelle più qualificate.

L'approfondimento della dinamica italiana ha cercato di analizzare due principali questioni: quali sono le conseguenze dell'aggiustamento in atto sulle diverse componenti dell'occupazione e quali sono le ragioni di un così particolare processo di aggiustamento della domanda di lavoro.

Lo speciale profilo della dinamica occupazionale italiana nel biennio della crisi che ha penalizzato, da un lato, soprattutto il lavoro in collaborazione, indipendente e temporaneo e, dall'altro, le posizioni qualificate tecniche e quelle operaie semi-qualificate ha avuto, infatti, rilevanti implicazioni dal punto di vista delle caratteristiche dei lavoratori più coinvolti dalla crisi. Gli uomini (italiani), sebbene più protetti dalla Cig, risultano relativamente più penalizzati delle donne che trovano più facile inserimento nelle nuove occasioni di lavoro impiegatizio o domestico, anche in posizioni permanenti, dove si gioca peraltro anche la buona dinamica dell'occupazione degli immigrati che si inseriscono sia in posizioni di lavoro temporaneo che permanente, ma anche in posizioni di lavoro autonomo. Estremamente penalizzati i giovani in corrispondenza di tutti i livelli professionali, sia per effetto della loro maggiore concentrazione in posizioni meno tutelate e più qualificate (collaborazioni, contratti a termine, professioni tecniche) sia per effetto di una notevole penalizzazione nelle posizioni di lavoro permanente (qualificate e non). Significativi i movimenti anche per titolo di studio che mettono in luce, oltre la penalizzazione degli occupati con minore profilo di istruzione, una tendenziale sostituzione tra l'occupazione dei diplomati (istruzione secondaria) nelle professioni tecniche – in forte riduzione – e l'occupazione dei diplomati (adulti) nelle posizioni professionali non qualificate, manuali e non.

Il quadro è però territorialmente segmentato. Se è vero che lavoratori temporanei e collaboratori sono diminuiti in maniera sostanzialmente omogenea sia al Nord che al Sud, la situazione si presenta decisamente differente se si guarda all'impatto della crisi sul lavoro dipendente a tempo indeterminato: i costi occupazionali della crisi, infatti, sono stati pagati in gran parte dai lavoratori del Sud, mentre al Centro e al Nord si è preservata l'occupazione dipendente permanente. La situazione del Nord, soprattutto, chiama in causa il rapporto tra la natura della crisi e gli interventi di salvaguardia dell'occupazione: si è visto come la crisi abbia investito in primo luogo il settore dell'industria e, di conseguenza, quello dei servizi ad esso connessi, e come l'impatto degli ammortizzatori sociali si sia quindi concentrato particolarmente nelle regioni settentrionali, dove è più forte il peso delle imprese industriali. La penalizzazione occupazionale del Sud è dunque da interpretare alla luce di un sistema produttivo che meno di altre aree del Paese ha potuto ricorrere agli ammortizzatori sociali, mentre per il Centro-Nord è probabile che il rischio di ingenti perdite occupazionali tra i lavoratori più garantiti e protetti sia stato solo rimandato attraverso l'utilizzo della Cassa integrazione.

Ma anche la dinamica dei servizi ha il suo peso: il peggiore bilancio occupazionale complessivo delle regioni del Sud è, infatti, anche determinato dall'effetto non compensativo della domanda di lavoro per posizioni non qualificate, manuali e non, più vocationalmente terziarie, che invece le altre regioni esprimono e dove ha un ruolo non trascurabile anche il fabbisogno delle famiglie. Nelle regioni meridionali, si contrae, infatti, anche la domanda di lavoro terziaria che nelle regioni settentrionali riesce a contenere – seppure con il segmento «basso» – la crisi industriale.

Le tendenze occupazionali nel biennio 2008-2009 in Italia mostrano, dunque, che le ricadute sulle diverse componenti della struttura occupazionale e sociale sono per ora state differenziate e selettive. Le differenze per età e quelle territoriali sono le più rilevanti per quanto concerne le ricadute occupazionali ma si prospettano probabili persistenze di questi caratteri di discriminazione anche per le future *chance* di inserimento, soprattutto considerando le ridefinite caratteristiche della domanda di lavoro. Ad esempio, se per i giovani si potrebbe disegnare una stagione di competizione tra livelli di istruzione per le occupazioni poco qualificate del segmento intellettuale, in mancanza di una domanda per quelle più qualificate e un processo di svalutazione dei titoli di studio, per i lavoratori maschi adulti e con medio-bassi profili formativi, oggi più protetti dagli ammortizzatori, gli interrogativi circa la possibilità di reinserimento sono molti. Per quanto riguarda invece la minor penalizzazione occupazionale delle donne e degli immigrati, comunque meno tutelati dagli strumenti di protezione dell'occupazione, essa va probabilmente interpretata alla luce della già maggior segregazione settoriale e professionale che caratterizza il loro inserimento nel mercato del lavoro: le minor ricadute occupazionali sono per così dire il «vantaggio immediato» di un più discriminato posizionamento nella struttura occupazionale.

Per quanto riguarda invece le ragioni di un aggiustamento così caratterizzato, da un lato, la reazione in termini di flessibilità esterna è certamente la risposta «naturale» conseguente al processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano, principalmente giocato sul costo del lavoro e sulle condizioni di impiego che, proprio per le sue peculiari caratteristiche, coinvolge anche un certo segmento di occupazione giovanile più qualificata. Dall'altro lato, la diminuzione di posizioni tecniche qualificate e la contestuale crescita di quelle esecutive, anche nel lavoro permanente e in tutti i settori del terziario che sono riusciti ad esprimere una dinamica occupazionale compensativa, chiama in causa il particolare profilo delle imprese italiane. Frammentazione, debolezza organizzativa e scarsa innovazione, nel quadro di una scarsa attenzione politica e istituzionale ai *contesti* dell'innovazione e della competitività, possono promuovere dinamiche occupazionali adattive e difensive che pongono più di un interrogativo sulle possibilità della struttura produttiva di affrontare le sfide di innovazione e competitività della ripresa.

Riferimenti bibliografici

- Amendola M., Antonelli C. e Trigilia C. (a cura di), 2005, *Per lo sviluppo. Processi innovativi e contesti territoriali*, Il Mulino, Bologna.
- Anastasia B., 2010, *Anatomia di una crisi occupazionale*, «www.lavoceinfo», 24 settembre, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1001913.html>.
- Arpaia A., Curci N., Meyermans E., Peschner J. e Pierini F., 2010, *Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations*, paper in collaborazione a cura del Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities e Directorate General for Economic and Financial Affairs, disponibile alla pagina web: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=843&furtherNews=yes>.
- Autor D.H., Katz L.F e Kearney M.S., 2006, *The Polarization of the US Labor Market*, in «American Economic Review», vol. 96 (2), pp. 198-194.
- Banca d'Italia, 2010, *Bollettino Economico*, numero 59, gennaio.
- Barbieri P., 1999, *Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi*, in «Stato e mercato», n. 2, pp. 281-308.
- Barbieri P., 2009, *Flexible Employment and Inequality in Europe*, in «European Sociological Review», vol. 25 (6), pp. 621-628.
- Bentolila S., 2010, *Dualism in Spain: El Contrato Único*, paper presentato al Workshop su «Beyond Dual Labor Markets. The Time of Legislation», Fondazione Rodolfo De Benedetti, Università Bocconi, Milano, 17 marzo.
- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Biagioli M., Reyneri E. e Serravalli G., 2004, *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in «Stato e mercato», n. 2, pp. 277-314.
- Burroni L. e Trigilia C., 2005, *Crescita economica e percorsi di sviluppo locale: il caso italiano*, in Crouch C., Le Galés P., Trigilia C. e Voelzkow H. (a cura di), *I sistemi di produzione locale in Europa*, Il Mulino, Bologna.
- Checchi D., 2003, *Scelte di scolarizzazione ed effetti sul mercato del lavoro*, in Lucifora C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori, Milano.
- Cnel, 2010, *Rapporto sul mercato del lavoro*, Documenti Cnel, Roma.
- Erm - European Restructuring Monitor, 2008, *More and Better Jobs: Patterns of Employment Expansion in Europe*, Eiro - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublino.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge & Princeton University Press, Princeton.
- Esping-Andersen G., 2000, *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna.
- European Commission, 2009, *Employment in Europe*, European Communities, Bruxelles.
- European Commission, 2010a, *Employment in Europe*, European Communities, Bruxelles.
- European Commission, 2010b, *Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, European Communities, Bruxelles.

- Eurostat, 2010, *Educational intensity of employment and polarisation in Europe and the US*, European Union, Lussemburgo.
- Ferrera M., 1996, *Il modello sud-europeo di welfare state*, in «Rivista Italiana di Scienza Politica», n. 1, pp. 67-101.
- Gallie D., 2000, *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallie D., 2007, *Employment Regimes and Quality of Work*, Oxford University Press, Oxford.
- Goos M. e Manning A., 2007, *Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain*, in «The Review of Economics and Statistics», vol. 89 (1), pp. 118-133.
- Goos M., Manning A. e Salomon A., 2009, *Job Polarization in Europe*, in «American Economic Review», vol. 99 (2) pp. 58-63.
- Ires, 2010, *Il lavoro atipico al tempo della crisi: dati e riflessioni sulle dinamiche recenti del mercato del lavoro*, Rapporto di ricerca n. 5/2010.
- Istat, 2009, *Rilevazione sulle forze di lavoro III trimestre 2009*, Comunicato 17 dicembre, Roma.
- Istat, 2010, *Rapporto annuale*, Istat, Roma.
- Oecd, 2006, *Employment Outlook*, Oecd, Parigi.
- Oecd, 2007, *Education at a Glance*, Oecd, Parigi.
- Oecd, 2009, *Employment Outlook*, Oecd, Parigi.
- Oecd, 2010, *Employment Outlook*, Oecd, Parigi.
- Reyneri E., 2005, *Sociologia del mercato del lavoro*, v. II, *Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna.
- Reyneri E., 2009, *Occupazione, lavoro e diseguaglianze sociali nella società dei servizi*, in Sciolla L. (a cura di), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Sessanta a oggi*, Laterza, Bari.
- Reyneri E., 2010a, *I giovani istruiti e la difficile ricerca di un lavoro qualificato*, «Italiani europei», n. 4, disponibile alla pagina web: <http://www.italianieuropei.it/italianieuropei-4-2010/item/1782-i-giovani-istruiti-e-la-difficile-ricerca-di-un-lavoro-qualificato.html>.
- Reyneri E., 2010b, *Immigrati e mercato del lavoro in Italia e in Europa occidentale: l'impatto della crisi economica*, in «Osservatorio del lavoro», gennaio.
- Sarti R., 2010, *Nello spazio aperto della casa: «badanti» al tempo della crisi*, in «Newsletter Qualificare», n. 25, disponibile alla pagina web: <http://www.qualificare.info/home.php?list=archivio&id=480>.
- Schlotter M., 2008, *Origins and Consequences of Changes in Labour Market Skill Needs*, rapporto analitico per la Commissione europea a cura dell'European Expert Network on Economics of Education (Eenee); disponibile alla pagina web: http://www.eenee.de/portal/page/portal/EENEEuropeanCommissionon-tent/_IMPORT_TELEuropeanCommissionENTRUM/DOCS/SBTC.pdf
- Trigilia C., 2005, *Sviluppo locale. Un progetto per l'Italia*, Laterza, Bari.
- Trigilia C., 2007, *La costruzione sociale dell'innovazione. Società, economia, territorio*, Firenze University Press, Firenze.

Inca per i Giovani **FORTI NEI DIRITTI**



**INCATENATI
AI DIRITTI**



**PATRONATO
INCA CGIL**

www.inca.it



RIPRENDIAMOCI LA COSTITUZIONE!!!

Per la dignita', il valore e il futuro delle donne di ieri e di oggi

**IN
CA** PATRONATO
INCA CGIL

INCA *per i giovani*



**Una guida per conoscere i diritti previdenziali
e per lavorare in sicurezza**



DIVERSAMENTE *Si Può*



**Guida ai permessi, ai congedi e
ad altre agevolazioni, per l'assistenza
e la cura delle persone disabili**



PATRONATO
INCA CGIL

www.inca.it

28 Aprile 2010

Giornata Internazionale contro gli infortuni

Leggi bene PER NON FARTI **MALE**

*Le regole essenziali per lavorare in sicurezza
e conoscere meglio i tuoi diritti*





Elenchi delle malattie di probabile origine lavorativa

MANUALE AGGIORNATO AL DM 14 GENNAIO 2008

SECONDA EDIZIONE

A CURA DI

L. Festucci, T. Tramontano, V. Zanellato e Consulenza medico-legale

pagine 60 + Cd-rom euro 10,00



Le nuove tabelle delle malattie professionali in industria e agricoltura

DI CUI AL DM 9.4.2008 (G.U. N. 169 DEL 21.7.2008) IN ORDINE ALFABETICO

A CURA DI

Tiziana Tramontano, Valerio Zanellato

pagine 167 + Cd-rom euro 10,00

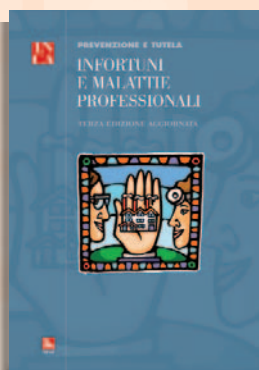


Le prestazioni del Servizio sanitario nazionale per gli italiani all'estero e per gli stranieri in Italia

A CURA DI

M.P. Sparti, E. Gennaro

pagine 160, euro 10,00



Infurtuni e malattie professionali

PREVENZIONE E TUTELA

TERZA EDIZIONE AGGIORNATA

A CURA DI

M. Bottazzi, T. Tramontano

pagine 208, euro 10,00



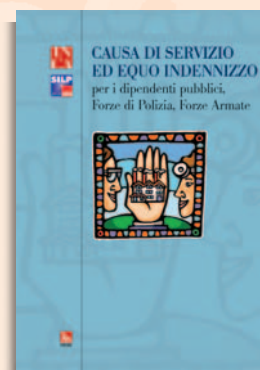
Revisioni Inail

ISTRUZIONI PER L'USO

A CURA DI

T. Tramontano, V. Zanellato

pagine 100, euro 10,00



Causa di servizio ed equo indennizzo

per i dipendenti pubblici, Forze di Polizia, Forze Armate

A CURA DI

C. Bruno, L. Festucci

pagine 136 + Cd-rom euro 10,00



www.inca.it

Le Guide Inca Cgil ai diritti



Oltre le barriere

GUIDA AI DIRITTI DEL DISABILE

NUOVA EDIZIONE AGGIORNATA

pagine 368 + Cd-rom, € 25,00

La Guida dell'Inca Cgil è stata aggiornata alla luce delle nuove modifiche legislative intervenute dal 2004 ad oggi. La pubblicazione illustra, come al solito in modo semplice e di facile consultazione, i diritti di cittadinanza esistenti nel nostro Paese in favore delle persone disabili e, soprattutto, offre un aiuto concreto agli operatori del settore, alle lavoratrici, ai lavoratori ed infine alle famiglie, contribuendo ad orientarli nei labirinti della burocrazia.

www.ediesseonline.it



Le Guide Inca Cgil ai diritti



Mamme e papà che lavorano

GUIDA AI DIRITTI

A cura del Patronato Inca Cgil

Presentazione di Aldo Amoretti

Pagine 304, € 25,00



Oltre le barriere

GUIDA AI DIRITTI DEI DISABILI

A cura del Patronato Inca Cgil

Prefazione di Augusto Battaglia

Pagine 320, € 25,00



La pensione degli operai agricoli

GUIDA ALLE PENSIONI CON CONTRIBUZIONE AGRICOLA E MISTA

A cura del Patronato Inca Cgil

Prefazione di Giorgio Scirpa

Pagine 120+Cd-rom, € 20,00



Conoscere per tutelare

GUIDA ALLE PRESTAZIONI PER GLI INVALIDI CIVILI, CIECHI E SORDOMUTI

A cura del Patronato Inca Cgil

Presentazione di Salvatore Casabona

Pagine 280+Cd-rom, € 25,00



Danni da trasfusione e da vaccinazione

LA NUOVA FRONTIERA DELLA TUTELA

Prefazione di Enrico Moroni

Premessa di Gianaristide Norelli

Pagine 368+CD Rom, € 25,00



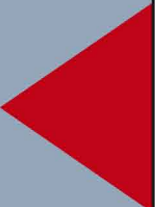
Assenze dal lavoro per motivi di salute

GUIDA AI DIRITTI DEI LAVORATORI

A cura del Patronato Inca Cgil

Presentazione di Carla Cantone

Pagine 312, € 25,00



Notiziario Inca 3/2011