



otizionario

NotiziarioINCAonline
N.0 / 2012

- PREVIDENZA E ASSISTENZA**
- SALUTE E SICUREZZA**
- IMMIGRAZIONE**
- DIRITTI DI GENERE**
- WELFARE STATE IN EUROPA**
- DIRITTI E TUTELE NEL MONDO**



N 0/2012

Notiziario INCA online
Rivista Mensile | Inca Cgil

LA RIVISTA MENSILE TELEMATICA È IN CORSO DI REGISTRAZIONE
PRESSO IL TRIBUNALE DI ROMA

DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Sonia Cappelli

EDITORE E PROPRIETARIO

Ediesse srl

Viale di Porta Tiburtina 36

00185 Roma

Tel. (06) 44870283/260

Fax (06) 44870335

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza 59 - Roma

Tel./Fax (06) 8552208

Progetto grafico: Antonella Lupi

© EDIESSE SRL

Immagini tratte dal volume

Cgil. Le raccolte d'arte, 2005

CHIUSO IN REDAZIONE

IL 18 MAGGIO 2012

Sommario

Editoriale

Nuova editoria on line

■ di Lisa Bartoli

5

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Pensioni di vecchiaia

Se 20 anni vi sembrano pochi

■ di Caterina Di Francesco

7

SALUTE E SICUREZZA

Intaccati ma invisibili

Quando il mal di amianto è senza indennizzo

■ di Giancarlo Moro

13

Vittime da sangue infetto

■ di Maria Patrizia Sparti

19

Dopo Eternit

■ di Franca Gasparri

23

IMMIGRAZIONE

Filo rosso tra emigrazione e immigrazione

■ di Claudio Piccinini

27

DIRITTI DI GENERE

La Costituzione parla alle donne

■ di Morena Piccinini

33

Dalle mondine ai call center

■ di Anna Maria Righi

39

WELFARE STATE IN EUROPA

Parità uomo/donna

■ di Carlo Caldarini

45

DIRITTI E TUTELE NEL MONDO

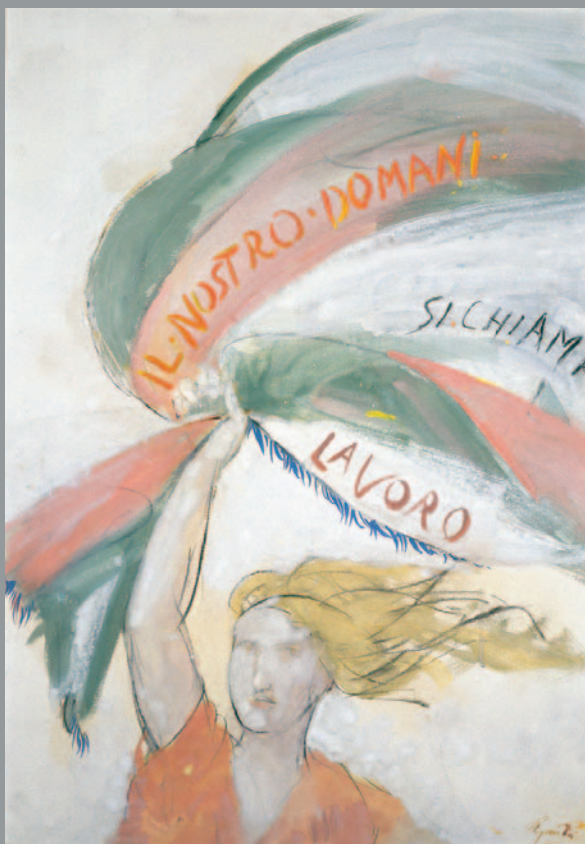
Come uscire dalla trappola dell'austerità?

■ di Vittorio Longhi

57



Editoriale



Giacomo Manzù, Il nostro domani si chiama lavoro, 1977

Nuova editoria on line

■ di Lisa Bartoli*

Il «Notiziario Inca», con i suoi oltre cinquant'anni di storia, si rinnova; e lo fa scegliendo il mondo del social network per essere più tempestivo nel rapporto con i propri lettori. Una scelta che, oltre a farci risparmiare un bene prezioso, come quello della carta, permette di intercettare un target più eterogeneo e meno specialistico: quello giovanile, per esempio, al quale ci rivolgiamo per fornire un'informazione di servizio su temi importanti, come le pensioni, gli ammortizzatori sociali, le malattie professionali e gli infortuni, nonché sulle prestazioni assistenziali, maternità e invalidità civile. Ambiti nei quali si estende l'azione di tutela del patronato della Cgil e per i quali è fortemente carente un'informazione puntuale.

In questo numero ci occuperemo delle principali criticità contenute nella legge di riforma delle pensioni, a cominciare dalle cosiddette «posizioni silenti» di tante lavoratrici e lavoratori che, dovendo fare i conti con un innalzamento del requisito minimo di contribuzione da 15 a 20 anni, potrebbero perdere la possibilità di utilizzare i versamenti effettuati ai fini del diritto della pensione, se dovessero risultare inferiori ai 20 anni.

È facile intuire che a soffrirne saranno soprattutto le donne, le cui carriere spesso si concludono all'età della pensione di vecchiaia, ma con un'anzianità contributiva bassa. L'aumento di questo requisito, perciò, non fa che aggravare la loro condizione, penalizzandole sotto il profilo della misura della prestazione finale, ma anche per ciò che riguarda la tutela. Infatti, una lavoratrice, che non riesce a rag-

giungere i 20 anni di versamenti, avrebbe come alternativa solo il cosiddetto assegno sociale, che peraltro potrà riscuotere ben oltre i 65 anni, seguendo l'incremento dell'indice di speranza di vita.

Nello stesso numero rendiamo conto di un'importante sentenza della Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi a seguito di un ricorso istruito dalla consulenza legale dell'Inca, che riconosce alle vittime del sangue infetto il diritto alla rivalutazione dell'Indennità integrativa speciale nel suo complesso, finora assicurata solo per una quota residuale. E poi ci occupiamo di amianto: dopo la condanna in primo grado a 16 anni di reclusione inflitta ai proprietari della multinazionale Eternit, pronunciata il 13 febbraio scorso dal Tribunale di Torino, e dopo la pubblicazione delle motivazioni della sentenza, facciamo il punto con l'avvocato Giancarlo Moro su quanto ancora resta da fare per affrontare i problemi irrisolti: dalla bonifica ambientale, ancora da realizzare, alla tutela delle tante vittime che ancora attendono giustizia.

Completano questo primo numero del Notiziario online alcuni articoli sull'attività di tutela dell'Inca per i lavoratori stranieri; una ricerca sulla parità di genere in Europa dell'Osservatorio delle politiche sociali dell'Inca; due saggi della sociologa Anna Maria Righi e della presidente dell'Inca, Morena Piccinini, che spiegano i cambiamenti del lavoro delle donne e l'attualità della nostra Carta Costituzionale ■

* Responsabile Ufficio stampa Inca Cgil nazionale

PREVIDENZA E ASSISTENZA



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

Pensioni di vecchiaia

Se 20 anni vi sembrano pochi

■ di Caterina di Francesco*

Dal 2012 il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue esclusivamente con 20 anni di contribuzione, anche per coloro che, derogati dal d.lgs. n. 503/92, potevano andare in pensione con 15 anni di contributi.

Molti lavoratori che avevano cessato di lavorare e di versare la contribuzione volontaria perché convinti che bastasse il vecchio requisito, nonché le lavoratrici stagionali, agricole e precarie, rischiano di regalare i versamenti all'Inps senza avere in cambio alcuna pensione, alimentando le cosiddette «posizioni silenti».

L'Inps, infatti, con la circolare n. 35 del 14 marzo 2012, ha precisato che dal 2012 il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue esclusivamente con 20 anni di contributi. E la regola vale per tutti, senza distinzione alcuna.

Secondo i Ministeri del Lavoro e dell'Economia (nota n. 2680 del 22.02.2012), infatti, «non può essere ancora assicurata la possibilità di accedere alla pensione di vecchiaia con 15 anni di contribuzione ai soggetti in favore dei quali, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. 503/1992, opera ancora la deroga all'innalzamento a 20 anni (di-

sposto dai commi 1 e 2 del predetto articolo) del requisito contributivo. In merito, occorre infatti osservare che una lettura sistematica del combinato disposto di cui ai commi 6 e 7 del d.l. 201/2011 porta a ritenere definitivamente superato il regime delle deroghe ai requisiti minimi di accesso alla pensione di vecchiaia».

Ciò significa che il requisito contributivo di 15 anni, previsto dal decreto legislativo n. 503/1992, non si applicherà più ai lavoratori che avevano già raggiunto 15 anni di contribuzione al 31.12.1992; ai dipendenti «discontinui» con almeno 25 anni di assicurazione e occupati per almeno 10 anni, anche non consecutivi, per periodi inferiori a 52 settimane nell'anno solare; a coloro che sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria prima del 31.12.1992 (non rientranti tra i derogati dalla legge n. 214/2011).

Questa restrizione colpisce in modo particolare le lavoratrici e i lavoratori che hanno cessato di lavorare, le stagionali, le agricole e le precarie e che ora, improvvisamente, dovranno raggiungere i 20 anni. Molte saranno impossibilitate ad incrementare la propria posizione assicurativa. Si pensi, ad esempio, ad una lavoratrice convinta di poter andare

* Area previdenza e assistenza Inca Cgil nazionale

in pensione di vecchiaia con 15 anni di contributi e che aveva deciso di non lavorare più, o ad una lavoratrice «discontinua» che già con grande difficoltà riesce a maturare 15 anni di contribuzione, figuriamoci 20! La maggior parte di queste posizioni diventeranno «silenti», vale a dire che non produrranno loro nessun beneficio.

Si troveranno nella stessa situazione anche coloro che sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria dei contributi prima del 31.12.1992 che non rientreranno tra i beneficiari della deroga prevista dalla legge n. 214/2011. La legge Monti ha previsto, infatti, la conservazione dei precedenti requisiti per l'accesso alla pensione a determinate categorie di lavoratori (in mobilità, in assegni straordinario, esodati, ecc.), compresi gli autorizzati alla prosecuzione volontaria dei contributi prima del 4 dicembre 2011. Tale salvaguardia, tuttavia, è subordinata alla disponibilità di risorse finanziarie: è prevista l'emanazione di un decreto interministeriale entro il 30 giugno 2012 che stabilirà i criteri e il numero dei lavoratori in base alle risorse fissate. Successivamente l'Inps effettuerà il monitoraggio delle domande di pensionamento di coloro che intendono avvalersi della deroga e fornirà l'elenco dei nominativi dei beneficiari. Per la scarsità delle risorse è evidente che tantissimi/e lavoratori e lavoratrici non rientreranno nella deroga. Pertanto, la situazione è veramente drammatica e gli interessati vivono nella totale incertezza, nell'attesa del decreto e dell'elenco dei nominativi.

Tra l'altro ci sono tantissime lavoratrici che hanno cessato da tempo l'attività lavorativa, autorizzate alla prosecuzione volontaria prima del 31.12.1992, che hanno smesso di versare al raggiungimento dei 15 anni di

contributi: si pensi, ad esempio, ad una lavoratrice con 12 anni di lavoro dipendente che ha già versato 3 anni di contribuzione volontaria. Anche queste, se non rientrano nella deroga, difficilmente potranno «pagare» altri 5 anni di contributi: le loro posizioni assicurative diventeranno tutte «silenti» anche se nel passato hanno fatto enormi sacrifici economici nella certezza di ottenere, al compimento dell'età, la pensione di vecchiaia.

Per l'Inca si tratta di una interpretazione sbagliata, poiché le deroghe per contribuzione devono continuare a valere anche dopo il 2011, come quelle dell'età. Infatti, la precedente minore età anagrafica prevista per l'accesso alla pensione di vecchiaia dal decreto legislativo n. 503/1992 e il regime delle decorrenze (finestre) continuano ad applicarsi ai dipendenti privati non vedenti o invalidi in misura non inferiore all'80%.

L'incremento del requisito contributivo da 15 a 20 anni è molto penalizzante determinando situazioni drammatiche che apriranno la strada ad un notevole contenzioso legale.

Viene pregiudicato, infatti, un diritto già sorto in forza del quale si è ritenuto di lavorare meno, o di smettere di lavorare, o di non versare più la contribuzione volontaria, nel convincimento di essere in possesso in via definitiva del requisito per il diritto alla pensione, violando anche il principio di affidabilità.

■ L'innalzamento dell'età pensionabile

La legge n. 214/2011 innalza l'età pensionabile fissandola a:

- 62 anni dal 2012, 63 anni e 6 mesi dal 2014, 65 anni dal 2016 e 66 anni dal

- 2018 per le lavoratrici dipendenti del settore privato;
- 63 anni e 6 mesi dal 2012, 64 anni e 6 mesi dal 2014, 65 anni e 6 mesi dal 2016 e 66 anni dal 2018 per le autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre);
 - 66 anni per le dipendenti delle amministrazioni pubbliche e per tutti gli uomini (dipendenti, privati e pubblici, autonomi).

Tale età sarà adeguata in base all'incremento della speranza di vita: ogni 3 anni dal 2013 e ogni biennio dal 2019. Dal 2021 l'età pensionabile non potrà comunque essere inferiore a 67 anni.

I requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, considerando i mesi presunti di incremento della speranza di vita presenti nella relazione tecnica della legge n. 214/2011, sono riportati nella tabella che segue.

PENSIONE DI VECCHIAIA (TAB. 1)

Anno	Incremento presunto speranza di vita (mesi)	Nuova età pensionabile (anni e mesi)				Anzianità contributiva (anni)
		Donne		Uomini		
		Dipendenti	Autonome private	Dipendenti del pubblico impiego	Dipendenti (privati, pubblici) e autonomi	
2011		60 *	60 *	61 *	65 *	20
2012		62 **	63 e 6	66	66	20
2013	3	62 e 3	63 e 9	66 e 3	66 e 3	20
2014		63 e 9	64 e 9	66 e 3	66 e 3	20
2015		63 e 9	64 e 9	66 e 3	66 e 3	20
2016	4	65 e 7	66 e 1	66 e 7	66 e 7	20
2017		65 e 7	66 e 1	66 e 7	66 e 7	20
2018				66 e 7		20
2019	4			66 e 11		20
2020				66 e 11		20
2021	3			67 e 2 ***		20
2022				67 e 2		20
2023	3			67 e 5		20
2024				67 e 5		20
2025	3			67 e 8		20
2026				67 e 8		20

* Attendere finestra mobile di 12 mesi se dipendente (privata/o o pubblica/o) e di 18 mesi se autonoma/o.

** Possibilità di accedere al pensionamento a 64 anni di età se alla data del 31.12.2012 si posseggono 20 anni di contributi e 60 anni di età.

*** Dal 2021 l'età pensionabile non può comunque essere inferiore a 67 anni.

Storie a confronto/1

La signora Danila, nata nel 1947, al compimento dei 60 anni di età (nel 2007), presenta domanda di pensione di vecchiaia che l'Inps respinge, poiché dal 1963 al 31.03.1993 risultavano soli 14 anni e 6 mesi di contribuzione complessiva derivante da lavoro dipendente e autonomo.

Per il diritto alla pensione bastavano 15 anni di contributi al 31.12.1992. Per maturare tale requisito, la signora chiede l'accredito di 5 mesi di maternità fuori dal rapporto di lavoro e riscatta 3 mesi di astensione facoltativa versando un onere di circa € 1.050,00. Nel 2008 ripresenta quindi la domanda di pensione. Ma anche questa volta l'Inps la respinge precisando che, a seguito della cancellazione di alcuni periodi, la sua posizione assicurativa era stata rettificata e, nonostante l'inserimento dei periodi di maternità, risultavano ora complessivamente soli 12 anni e 5 mesi di contributi.

L'interessata, a seguito del primo provvedimento dell'Inps risultato poi sbagliato, ha pagato già un onere e vuole comunque ottenere la pensione.

La signora, però, ha 25 anni di assicurazione: risulta occupata alle dipendenze per almeno 10 anni, ma con periodi inferiori a 52 settimane nell'anno solare. In questi casi bastavano 15 anni di contribuzione per ottenere la pensione di vecchiaia nel fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Decide, quindi, di presentare la domanda di ricongiunzione dei periodi da lavoro autonomo trasferendoli nel fondo pensioni lavoratori dipendenti e di versare la contribuzione volontaria per 2 anni e 7 mesi, in modo da perfezionare 15 anni di contributi.

Nel frattempo è entrata in vigore la legge n. 214/2011 e il Ministero del Lavoro ha disposto che dal 2012 la pensione di vecchiaia si consegue esclusivamente con 20 anni di contribuzione.

Attualmente la situazione che si prospetta per l'interessata è la seguente:

- se rientrerà tra i derogati dalla legge n. 214/2011 (essendo stata autorizzata alla prosecuzione volontaria nel 2001, prima del 4.12.2011) potrà, al raggiungimento dei 15 anni di contributi, avere la pensione di vecchiaia con la previgente normativa;
- se non rientrerà tra i derogati non potrà percepire la pensione poiché non possiede 20 anni di contribuzione.

La signora sta attualmente versando l'onere per la ricongiunzione e la contribuzione volontaria nella totale incertezza della maturazione del diritto a pensione.

È evidente che la situazione è di totale incertezza e, se la signora, ultra 65enne, non rientrerà tra i derogati, non potrà «pagare» altri 5 anni di contributi volontari per maturare i 20 ora richiesti. La sua posizione diventerà «silente», anche se la signora ha già versato, con enormi sacrifici, 3 oneri diversi (riscatto astensione facoltativa per maternità fuori dal rapporto di lavoro, ricongiunzione e contribuzione volontaria) nella convinzione di ottenere la pensione. In sostanza, l'Inps incamerando le somme versate, senza liquidare nessuna pensione, avrà un vantaggio economico, violando anche il principio del «legittimo affidamento» subito dalla signora Danila.

Storie a confronto/2

Il signor Basilio, nato il 1° luglio 1947, disoccupato da 23 anni, possiede complessivamente 16 anni e 4 mesi di contribuzione di cui 15 anni e 10 mesi da lavoro dipendente privato effettuato fino al 1989 e 6 mesi di contribuzione volontaria versata nel 1994-1995 a seguito di autorizzazione rilasciata nel 1994.

Nel 1995, sentiti la sede Inps di appartenenza e vari Patronati si è accorto che, avendo maturato 15 anni di contributi entro il 31.12.1992, di fatto aveva già perfezionato il requisito contributivo per il diritto alla pensione di vecchiaia. Decide, quindi, di non effettuare più i versamenti volontari nella certezza di ottenere il diritto al compimento dell'età pensionabile. L'interessato potrebbe andare in pensione già dal mese successivo al compimento di 66 anni e 3 mesi di età (precisamente dall'1.11.2013), ma nel frattempo, il Ministero del Lavoro ha disposto che dal 2012 il diritto si consegue esclusivamente con 20 anni di contribuzione.

Attualmente la situazione che si prospetta per l'interessato è la seguente:

- se rientrerà tra i derogati dalla legge n. 214/2011 (essendo stato autorizzato alla prosecuzione volontaria prima del 4.12.2011) potrà avere la pensione di vecchiaia con la previgente normativa poiché ha maturato i 15 anni di contributi entro il 1992;
- se non rientrerà tra i derogati non potrà avere la pensione per la mancanza dei 20 anni di contribuzione.

È evidente che anche in questo caso la situazione è drammatica: il signor Basilio aveva deciso di non versare più volontariamente la contribuzione nella certezza di ottenere la pensione al compimento dell'età, mentre ora, 65enne, se non rientrerà tra i derogati, non potrà «pagare» altri 3 anni e 8 mesi di contributi volontari per maturare i 20 richiesti e ottenere la pensione di vecchiaia. Anche questa posizione diventerà «silente».

Storie a confronto/3

Il signor Dante, nato il 16.07.1947, possiede complessivamente 16 anni e 9 mesi di contribuzione di cui un anno e un mese da lavoro dipendente privato effettuato fino al 1974 e 15 anni e 8 mesi di contribuzione volontaria versata nel 1977-2010.

Essendo stato autorizzato alla prosecuzione volontaria prima del 31.12.1992 (precisamente a maggio del 1977), nel 2010 decide di non versare più la contribuzione poiché ha già perfezionato il requisito contributivo di 15 anni per il diritto alla pensione di vecchiaia, nella certezza di ottenere la prestazione al compimento dell'età pensionabile. L'interessato potrebbe andare in pensione dal mese successivo al compimento di 66 anni e 3 mesi di età (precisamente dall'1.11.2013), ma nel frattempo, il Ministero del Lavoro ha disposto che dal 2012 la pensione di vecchiaia si consegue esclusivamente con 20 anni di contribuzione.

Attualmente la situazione che si prospetta per l'interessato è la seguente:

- se rientrerà tra i derogati dalla legge n. 214/2011 (essendo stato autorizzato alla prosecuzione volontaria nel 1977, prima del 4.12.2011) potrà avere la pensione di vecchiaia con la precedente normativa poiché ha maturato i 15 anni di contributi;
- se non rientrerà tra i derogati non potrà avere la pensione poiché non possiede 20 anni di contribuzione.

È evidente che, in questo caso, avendo versato già 15 anni e 8 mesi di contribuzione volontaria, il 65enne, se non rientrerà tra i derogati, sarà costretto, con enormi sacrifici, a riprendere il versamento di altri 3 anni e 3 mesi di contributi volontari per maturare i 20 richiesti. Ma per farlo dovrà attendere che sia chiarito se rientra tra i beneficiari; il che potrebbe spostare in là ulteriormente la data anagrafica del pensionamento. Infatti, i 3 anni e 3 mesi necessari per il raggiungimento del requisito contributivo decorreranno a partire dalla ripresa dei versamenti volontari.

SALUTE E SICUREZZA



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

Intaccati ma invisibili*

Quando il mal di amianto è senza indennizzo

di Giancarlo Moro**

Nella presentazione è stato esposto che «obiettivo del seminario non è quello di discutere il problema amianto sul piano delle percentuali statistiche, delle normative e delle responsabilità, quanto piuttosto su quello del confronto con le esperienze e le opinioni di coloro che lo hanno conosciuto e percorso nella sua *dimensione esistenziale*».

La mia è l'esperienza di un avvocato impegnato in un ambito evidentemente molto pragmatico ed operativo, ossia nella tutela, in sede civile e penale, delle prerogative risarcitorie dei lavoratori ammalati o dei famigliari dei lavoratori deceduti che si sono rivolti al patrocinio della Cgil e del Patronato Inca di Gorizia e Monfalcone. Si tratta di dipendenti di aziende agli onori della cronaca come Fincantieri e Ansaldo, ma anche lavoratori di Enel, Ferrovie dello Stato, Compagnia Lavoratori Portuali e di altre imprese del settore metalmeccanico, tessile, chimico, della produzione di carta e quant'altro ancora.

Chi si è occupato a livello professionale, legale e medico-legale, del problema dell'amianto nel rapporto con associazioni sindacali e dunque in contatto diretto con una collettività di

lavoratori vastissima, riconosce che la *vicenda amianto* rappresenta un momento di vera e propria *discontinuità*, per la sua intensità ed il coinvolgimento anche personale ed emotivo, rispetto alla tradizionale ed istituzionale attività di tutela dei lavoratori.

Per gli operatori del Patronato Inca, per i medici legali o gli avvocati, esiste un *prima* dell'emergenza amianto ed un *dopo*, con cui si continua e si continuerà a convivere ancora per molto tempo, destinato quest'ultimo a costituire un'esperienza umana e professionale che lascerà una traccia indelebile. Vorrei soffermarmi, in particolare, sulla comunità più ampia numericamente e meno menzionata tra i lavoratori affetti da patologie asbesto-correlate. Mi riferisco ai lavoratori affetti da «placche pleuriche», sulla base di diagnosi, ogni giorno più remote, che hanno relazione con l'attuazione, nella sua forma iniziale, del Piano di Sorveglianza Sanitaria. Ho definito questi lavoratori, nel titolo dell'intervento, come vittime *invisibili* e credo che questa espressione sia tutt'altro che eccessiva o ingiustificata.

Il solo Patronato Inca di Monfalcone patrocina le pratiche per quasi cinquecento lavo-

* Tratto dal libro Storia/Storie di amianto a cura di Ariella Verrocchio edito da Ediesse, 2012.

**Legale della CGIL di Gorizia.

ratori affetti da placche pleuriche. Secondo il *Consensus Report* di Helsinki, ovvero secondo lo studio forse più accreditato in materia di malattie asbesto-correlate, tra la popolazione dei dipendenti esposti all'asbesto le placche pleuriche colpiscono almeno un lavoratore su dieci.

Gli esiti delle indagini condotte su coorti ristrette, ma significative, e per vicende come l'esposizione all'amianto nel cantiere di Marghera di Fincantieri rivelano dati di incidenza della patologia superiori e prossimi al 15% dei lavoratori esposti.

Se si considera il numero degli occupati nelle imprese che hanno utilizzato l'amianto e il dato riferito ad una sola organizzazione sindacale, per quanto fortemente radicata, del territorio di Monfalcone e Gorizia, è evidente che questa patologia riguarda una massa a dir poco rilevante di lavoratori, un vero e proprio «popolo», rappresentato da quei dipendenti che hanno storicamente costruito le fortune di imprese come Fincantieri e Ansaldo.

Solo fino a ieri questi lavoratori erano un «ceto» determinante per ogni politica sindacale sul territorio ed un interlocutore fondamentale nell'ambito dell'opinione pubblica.

Questi stessi lavoratori soffrono ora di un evidente difetto di attenzione e di tutela, che rafforzano, quanto alla *dimensione esistenziale* oggetto del convegno, sentimenti di rassegnazione, solitudine, apatia, che solo impropriamente – a parere di chi vi parla – hanno una corrispondenza con la tradizionale «mitezza» dei lavoratori di questo territorio e del vicino territorio veneto.

Il difetto di tutela riguarda l'ambito previdenziale, la stessa tutela giudiziaria, la tutela sanitaria pubblica.

Per l'ambito previdenziale basti rammentare che, nel riconoscere le placche pleuriche come malattia professionale, le tabelle Inail prevedono il riconoscimento di un punteggio di invalidità per il lavoratore ammalato tra lo 0% ed il 5%, laddove non vi sia la compromissione della funzionalità respiratoria, mentre è noto che gli indennizzi vengono erogati solo a partire dal *sesto* punto percentuale di invalidità.

Migliaia di lavoratori sono così titolari dell'astratto riconoscimento della malattia professionale, ma in concreto non ricevono alcuna erogazione da parte dell'Inail, così che le loro pratiche previdenziali si risolvono, dopo molti adempimenti burocratici, in un beffardo nulla di fatto.

Le stesse prerogative offerte dall'ordinamento giudiziario appaiono nel concreto penalizzate dalla cronica inadeguatezza di mezzi e di personale da cui sono affetti i nostri Tribunali.

Mi riferisco soprattutto all'ambito penale, ovvero all'esercizio della potestà punitiva dello Stato.

Presso la Procura di Gorizia risultano pendenti, secondo una stima approssimativa, più di mille procedimenti riferiti ad altrettante parti lese.

Tutto fa pensare, peraltro, che in ragione di oggettive croniche carenze di risorse, dell'assenza di iniziative politiche, per le difficoltà pratiche e logistiche nella ricerca di elementi probatori su realtà industriali e lavorative risalenti ad oltre cinquant'anni fa, solo una parte esigua dei processi – e per i casi più gravi, ovvero per i decessi – potranno essere celebrati prima della maturazione dei termini di prescrizione dei reati. È ben noto che il processo relativo alla morte di una lavoratrice, la signora Greco, addetta

alle pulizie presso la Fincantieri, conclusosi con una condanna in primo grado, si è risolto in secondo grado con la dichiarazione di estinzione dei reati degli imputati per prescrizione.

La patologia delle placche pleuriche è soggetta ad un termine di prescrizione relativamente breve e tutto lascia temere che, operando scelte processuali certo comprensibili, perché ispirate da ritardi «storici» e carenze di mezzi, i reati per lesioni colpose a danno dei lavoratori viventi non verranno mai nella loro larga preponderanza in concreto perseguiti.

Il processo penale in corso e quelli instaurati, i «fari» dei mass media, si soffermano e si soffermeranno solo sui casi più gravi ed i lavoratori che versano nella situazione di essere «semplicemente ammalati» non potranno, con buona probabilità, ambire a vedere riconosciuta la loro qualità di parti lese in un processo penale, ovvero nell'espressione più sintomatica ed essenziale della capacità dello Stato di punire i colpevoli dei reati.

Una collettività vastissima di lavoratori rimane silente e fa da semplice «sfondo» in questa tragedia collettiva.

Si tratta di lavoratori non più «collegati» tra di loro, così come era quotidiano e normale quando affollavano i cantieri, oramai privi di una decisiva soggettività sindacale e politica.

I loro racconti nelle Camere del Lavoro si somigliano un po' tutti: sono stati convocati in Procura o dagli ufficiali di Polizia Giudiziaria dello Spisal (Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza Ambienti di Lavoro) nei primi anni Duemila e poi non hanno saputo più nulla, hanno svolto le pratiche Inail ma non hanno ricevuto in concreto nulla, sono stati visitati nell'ambito del Piano di Sorveglianza Sanitaria oramai molti anni fa, ma alle recenti richieste di valutare la progressione della loro

malattia è stato opposto dai Servizi Sanitari un imbarazzante rifiuto, spesso accompagnato da argomentazioni assai poco convincenti.

Vengo così all'ultimo aspetto di questa «denegata» tutela.

Alle affermazioni, ribadite in ogni convegno medico, circa l'indispensabilità della diagnosi precoce delle malattie asbesto-correlate, per garantire cure tempestive ed una migliore qualità della vita, è seguito il silenzio delle istituzioni, con visite e controlli rinviati ad epoche assai lontane ed indeterminate.

Ancora una volta questo popolo di lavoratori rimane da solo a coltivare atteggiamenti fatalistici e rassegnati.

Difficile non comprendere questo sentimento: questi lavoratori sono passati dal ruolo di protagonisti della vita civile e sindacale, di artefici delle fortune delle aziende nel loro insieme, «massa critica» ascoltata e corteggiata dalle forze politiche, a scomodi testimoni di un passato, peraltro così recente, che molti vorrebbero dimenticare e rimuovere.

Rispetto a queste annotazioni pessimistiche, o quantomeno disincantate o realistiche, vanno aggiunti alcuni elementi che denotano come la rassegnazione possa essere contrastata.

Vorrei menzionare, rispetto al tema della tutela sanitaria da ultimo trattato, che nella assai vicina provincia di Venezia il Patronato Inca sta organizzando, per centinaia di lavoratori già dipendenti di Fincantieri, un celere *modus operandi* che consenta loro di ottenere l'esenzione dai *tickets* per le prestazioni diagnostiche e di richiedere, anche in strutture private e sotto l'egida organizzativa del Patronato, esami diagnostici secondo le più moderne tecnologie.

Lo scopo è evidente: solo la diagnosi precoce delle malattie consente la loro cura tempestiva, con un'adeguata aspettativa di vita (e di qualità della vita).

Solo la diagnosi precoce modifica abitudini di vita incompatibili con la malattia.

Solo la diagnosi precoce consente di esercitare prerogative previdenziali e risarcitorie. Menzionerò solo da ultimo l'esperienza in cui si sta cimentando con ottimi risultati il Patronato Inca di Monfalcone e Gorizia.

Il Patronato sta garantendo a centinaia di lavoratori affetti da placche pleuriche (e non solo a loro, naturalmente) la possibilità di istruire ed azionare una richiesta di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali avanti il Giudice del Lavoro.

È stata formata una «squadra di lavoro», costituita da operatori Inca, medici e avvocati, che non limitano la loro assistenza ai soli famigliari dei deceduti o ai lavoratori gravemente ammalati, ma offre le proprie prestazioni, pazientemente, alle centinaia di lavoratori affetti dalle cosiddette «micro permanenti».

A tutti questi lavoratori viene garantita la concreta possibilità di esercitare le loro prerogative risarcitorie, valorizzando l'aspetto più dissimulato delle loro storie individuali. Mi riferisco a quella componente del danno che non riguarda la compromissione «anatomica» della persona, ma attiene a tutte le implicazioni psicologiche, al patimento, all'ansia, al timore che una malattia apparentemente benigna e «modesta» costituisca l'anticamera di patologie contro cui non si può combattere e che già hanno portato alla scomparsa di tanti colleghi ed amici degli interessati.

Quando si ricevono i lavoratori nelle Camere del Lavoro e si richiede di indicare

qualche testimone sulla loro attività lavorativa, la risposta è quasi sempre la stessa: «sono tutti morti per l'amianto».

Si tratta di un dato non veritiero, smentito dai fatti, ma che traduce perfettamente lo stato d'animo di chi è ammalato, che vive una situazione di permanente attesa di eventi negativi, in una dimensione esistenziale di profondissima sofferenza.

Porre questi lavoratori in relazione fra loro, renderli protagonisti nel processo del lavoro, renderli consapevoli, attraverso l'intervento del medico e dell'avvocato, delle prerogative che solo affrontando la malattia sono conseguibili, costituisce un risultato che trascende la mera logica della tutela legale.

Quanto al tema dei risarcimenti vorrei evitare ogni discussione tecnica, ma introdurre solo un elemento di riflessione.

Non molto tempo fa, nell'aprile 2009, è passata in giudicato la sentenza del Tribunale di Milano a favore di ottantacinque cittadini di Seveso, in relazione alla fuga di diossina dagli stabilimenti della Icmesa di molti anni fa.

La Corte di Cassazione ha sancito definitivamente il diritto di questi cittadini a vedere risarcito il danno per il semplice patimento psicologico ed il timore di avere contratto il contagio, nonché per la necessità di osservare, necessariamente, un regime di vita attento e affrontare visite periodiche in relazione a malattie che possono manifestarsi anche a molti anni di distanza.

Non vorrei soffermarmi sulle quantità economiche del risarcimento, ma solo sottolineare un paradosso.

La Giurisprudenza della Suprema Corte (sentenza 11059/09) ha riconosciuto definitivamente un risarcimento a dei cittadini *perfettamente sani*.

Da parte di troppi si continua viceversa a mettere in dubbio o a disconoscere la tutela risarcitoria verso dei lavoratori *ammalati*, quasi che lesioni relativamente modeste non meritino un'organizzata, sistematica ed intransigente attività di tutela.

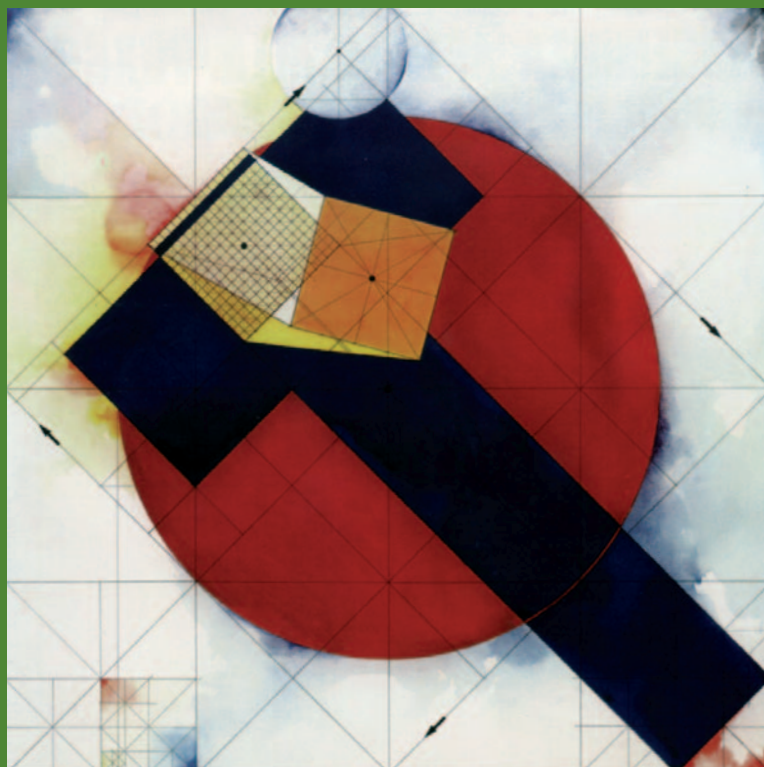
Per contro permane l'insopportabile discriminazione tra lavoratori che possono ambire in concreto ad un risarcimento, perché il loro datore di lavoro è ancora operante ed è

solvibile, ed i lavoratori ammalati, di aziende fallite od oramai dismesse.

In Italia, a differenza di Paesi limitrofi come la Francia, che vivono situazioni assolutamente analoghe alle nostre, ancora oggi non è compiutamente operativo e finanziato un Fondo per le vittime dell'amianto che riguardi, indiscriminatamente, tutti i lavoratori affetti dalle patologie ■



SALUTE E SICUREZZA



Opera di Giò Pomodoro, 1982

Vittime da sangue infetto: la sentenza della Consulta

L'uguaglianza del diritto

■ di Maria Patrizia Sparti *

La Corte Costituzionale, accogliendo un ricorso patrocinato dall'Inca, riconosce a tutte le vittime da sangue infetto la piena rivalutazione dell'indennizzo riconosciuto, comprensivo dell'indennità integrativa speciale.

A tutte le vittime da sangue infetto spetta la rivalutazione completa dell'indennizzo già riconosciuto, previsto dalla legge n. 210/92, senza distinzione alcuna. È quanto ha stabilito la Corte costituzionale, con la sentenza n. 293/2011, che ha accolto le ragioni sollevate dall'Inca e dai consulenti legali Vittorio Angiolini e Paola Soragni, stabilendo l'illegittimità dell'interpretazione restrittiva autentica fornita dal governo Berlusconi, che escludeva gli emotrasfusi dal beneficio.

Perciò, per le persone che hanno contratto una patologia derivante da sangue infetto la Consulta ha riconosciuto il diritto alla rivalutazione dell'indennizzo, comprensiva anche della parte relativa all'indennità integrativa speciale, che il governo aveva invece escluso. Si tratta di una vittoria importante poiché, in base al pronunciamento della Suprema Corte, le vittime da sangue infetto potranno beneficiare di un effettivo quanto completo

adeguamento della provvidenza riconosciuta dalla legge, sotto forma di risarcimento di un danno subito, non per propria colpa.

Il contenzioso giudiziario si è reso necessario perché finora le vittime da sangue infetto hanno ricevuto dallo Stato la rivalutazione solo della parte meno consistente dell'indennizzo, che di fatto rendeva sempre più magro il risarcimento complessivo dovuto. La sentenza n. 293 della Corte Costituzionale rappresenta una vittoria per certi versi inattesa. È una vittoria per l'Inca, che ci ha creduto malgrado tutto, ma soprattutto per i cittadini che hanno subito danni irreversibili alla salute a causa dell'assunzione di sangue risultato infetto.

Ma cosa c'è a monte della sentenza? Ripercorriamo per grandi linee i fatti che hanno preceduto la norma di interpretazione autentica. L'indennizzo disposto dalla legge 210/92 è una prestazione indennitaria, e quindi di natura assistenziale, distinta in due quote: la prima è determinata secondo la tabella B della legge 177/76, la seconda è una somma corrispondente all'Indennità integrativa speciale (Iis) prevista per gli impiegati civili dello Stato (l. 324/59).

* Area tutela del danno alla persona Inca Cgil nazionale

A monte della norma c'è stato un problema interpretativo, che si è sviluppato negli anni e che riguarda la corretta lettura del 1° e 2° comma dell'articolo 2 della legge 210: solo nel 1° comma, infatti, è specificato che «l'indennizzo è rivalutato annualmente sulla base del tasso di inflazione programmato», mentre manca nel 2° comma. Per questa ragione il Ministero della Salute, finora, ha ritenuto di escludere la componente derivante dal secondo comma dall'annuale adeguamento, tant'è che la stessa (Iis), che costituisce il 95% dell'intero indennizzo, è rimasta invariata nel tempo nella misura mensile fissa di 514,33 euro. Per fare un esempio, secondo questa interpretazione restrittiva, in 17 anni l'indennizzo mensile della ottava categoria (quella più diffusa), considerandolo nella sua interezza, è stato rivalutato soltanto nella minima quota parte del 5 per cento di soli 8 euro.

Come interviene la Corte Costituzionale? Il giudice delle leggi ritiene che la norma di interpretazione autentica fornita dal Governo Berlusconi determini una irragionevole disparità di trattamento tra cittadini che hanno subito un danno alla salute. Infatti, il diritto alla rivalutazione completa dell'indennizzo viene riconosciuta soltanto alle persone che hanno subito un danno alla salute per un vaccino obbligatorio e per le conseguenze derivanti dall'assunzione del talidomide durante la gravidanza, mentre viene negata agli emotrasfusi.

È evidente che la decisione dei giudici della Consulta si radica in questa disparità di trattamento e non entra nel merito della questione del 1° e 2° comma dell'articolo 2 della legge 210, ravvisando una sostanziale violazione del principio di uguaglianza. Paradossalmente la Corte Costituzionale, peraltro,

menzionando in senso positivo il precedente pronunciamento della Cassazione del 2005, toglie di mezzo la questione sulla quale per oltre un lustro altri giudici sono stati sollecitati ad esprimersi.

Secondo la Consulta, la norma di interpretazione autentica del governo Berlusconi ha tentato di annullare gli effetti della sentenza del 2005 che già sette anni fa aveva affermato «la necessità della rivalutazione, secondo il tasso annuale di inflazione programmata, dell'indennizzo di cui alla legge n. 210 del 1992, poiché “la misura dell'indennizzo, se non rivalutata per intero nelle sue componenti, non sarebbe equa rispetto al danno subito, tanto più che gli aumenti Istat dell'indennizzo – al netto dell'indennità integrativa speciale – sono modesti”».

L'Inca, da allora, si è adoperata in modo diffuso e generalizzato a tutelare i diritti dei cittadini sostenendo un contenzioso legale che si è sviluppato positivamente sin dal primo grado di giudizio. Il Ministero della Salute, per parte sua, a fronte dell'elevato numero di pronunciamenti favorevoli sin nei primi gradi di merito, ha rinunciato ad opporvisi consentendo il passaggio in giudicato di numerose sentenze e quindi la formazione di un consolidato orientamento giurisprudenziale favorevole alle vittime da sangue infetto.

Durante tutto questo periodo, soltanto in due occasioni, nel 2009, la Corte di Cassazione ha respinto la domanda di rivalutazione di indennizzo 210. Un'occasione ghiotta per il governo Berlusconi, per introdurre nella manovra correttiva della Finanziaria 2010 (dl 78/10) una norma di interpretazione autentica dell'articolo 2 della legge 210 con la quale ha posto un limite temporale all'efficacia delle sentenze passate in giudicato e ai successivi provvedimenti assunti alla luce di

titoli esecutivi, con scadenza il 1° giugno 2010.

Così facendo, per un verso veniva introdotta una interpretazione restrittiva della norma in contrasto con quanto sostenuto dalle numerose sentenze di segno positivo, per l'altro verso si realizzava una grave ingerenza del potere legislativo su quello giudiziario, annullando il diritto acquisito all'integrazione riconosciuto da sentenze definitive.

Queste sono le principali ragioni che hanno portato il patronato della Cgil a chiedere, attraverso i propri legali, il pronunciamento della Corte Costituzionale. A dare il via al ricorso è stato il giudice del lavoro di Reggio Emilia, al quale l'avvocato Paola Soragni si è rivolta per rimettere la questione alla Corte Costituzionale.

Al giudice di Reggio Emilia, l'avvocato dell'Inca ha fatto presente come la rivalutazione applicata solo ad una parte dell'indennizzo non avrebbe comportato un adeguamento sufficiente della prestazione nel suo complesso, poiché restava esclusa la parte più consistente, quella relativa alla Iis. «Una diversa interpretazione – spiega Soragni – avrebbe evidenziato profili di incostituzionalità, perché non si può ragionevolmente sostenere che fosse intenzione del legislatore svilire progressivamente nel tempo il valore di una prestazione riconosciuta a coloro che hanno riportato danni irreversibili a seguito di vaccinazioni, trasfusioni e assunzione di emoderivati».

Nel nostro ordinamento non esiste prestazione di natura assistenziale riconosciuta dallo Stato per la quale non sia previsto un efficace meccanismo di difesa dall'inflazione.

La stessa Costituzione impone allo Stato di predisporre adeguati mezzi di sostentamento per i soggetti inabili e colpiti da particolari patologie.

I richiami, contenuti nella stessa legge 210, all'indennizzo sono tutti intesi, anche dal Ministero, come facenti riferimento all'indennizzo nella sua interezza. Anche in caso di morte della persona contagiata, la norma prevede il riconoscimento ai legittimi eredi della possibilità di optare tra l'assegno reversibile e una «una tantum» di 150 milioni di vecchie lire. Appare evidente, perciò, che se il richiamo fosse interpretato in senso restrittivo, si prospetterebbe agli aventi diritto un'improponibile alternativa tra poco più di trenta euro mensili per 15 anni e un versamento immediato di una somma pari a 77.468,53 euro.

I giudici costituzionali, pur sottolineando che compete alla discrezionalità del legislatore la scelta della misura, delle modalità, della gradualità, dei modi di erogazione delle provvidenze da adottare, affermano tuttavia che «compete a questa Corte verificare se esse non siano affette da palese arbitrarità o irrazionalità, ovvero non comportino una lesione della parità di trattamento o del nucleo minimo della garanzia». Tale irragionevole disparità di trattamento viene ravvisata, come già indicato, nella situazione venutasi a creare tra le persone affette da epatite post-trasfusionale e i soggetti portatori della sindrome da talidomide. Due situazioni che hanno caratteristiche omogenee poiché il danno irreversibile «deriva da trattamenti terapeutici non legalmente imposti e neppure incentivati e promossi dall'autorità sanitaria pubblica» ■

SALUTE E SICUREZZA



Sonia Alvarez, *Riflesso nel quadro*, 1970

Il dopo Eternit

■ Franca Gasparri*

La condanna in primo grado a 16 anni di reclusione dei proprietari di Eternit rappresenta la più alta espressione di una giustizia che ha fatto prevalere l'interesse generale della collettività per la difesa della dignità e della salute di chi lavora ponendolo al di sopra di ogni possibile condizionamento esercitato da chi occupa posti di potere economico importanti, non soltanto in Italia, ma nel mondo. La sentenza di Torino ci fornisce due lezioni fondamentali: la prima è che il processo penale può davvero diventare un deterrente contro i comportamenti scorretti delle aziende in materia di salute e sicurezza nei posti di lavoro; non è un caso che il procedimento in questione sia stato seguito da tanti osservatori internazionali, anche di paesi dove l'amianto si continua a produrre, in mancanza di una norma impositiva che ne bandisca la definitiva commercializzazione e produzione. L'altra lezione, importantissima per l'Inca, di questa sentenza, giunta dopo due anni di dibattito, ma dopo trent'anni di battaglia sindacale, è che l'azione di tutela iniziata da una piccola sede di patronato, quale era negli anni settanta quella di Casale Monferrato,

resta una insostituibile leva per modificare il quadro legislativo in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Senza tema di smentita, la titolarità di quel processo appartiene alla Cgil, ma soprattutto ai suoi sindacalisti e ai medici legali dell'Inca, che tanti anni fa hanno avviato le prime pratiche di denuncia di malattie professionali, senza le quali probabilmente anche la legge 257/92 sarebbe arrivata con maggiore ritardo.

Tuttavia, non si può sottacere che la decisione del collegio giudicante di Torino sulla prescrizione dei reati per le vittime degli stabilimenti di Rubiera (Emilia Romagna) e di Bagnoli sia stata per certi versi una sorpresa per tutti. Un'ombra che si estende oltre l'Eternit e che investe tutti gli altri processi in corso in Italia, a cominciare da quelli contro Fincantieri, per non parlare dei casi altrettanto gravi che vedono imputati dirigenti e amministratori delegati di colossi come l'Ilva, in Puglia, dove l'inquinamento ambientale ha raggiunto livelli senza precedenti.

Molti sono i fascicoli giudiziari aperti, sui quali la prescrizione pesa come un macigno, che rischia di vanificare gli sforzi meritori di

* Collegio di presidenza dell'Inca Cgil nazionale

tanti avvocati e di medici legali dell'Inca, nel denunciare le malattie professionali collegate a sostanze cancerogene, anche ben oltre l'amianto.

Solo nella provincia di Gorizia risultano iscritti alla Commissione Amianto del Friuli Venezia Giulia 8.600 esposti. Si tratta di un numero quattro volte superiore rispetto ai circa 2.000 di Casale Monferrato, che hanno avuto riconosciuto il diritto ad una, seppur parziale, forma di risarcimento economico.

Ciò sta a significare che qualcosa non va ancora nel sistema giudiziario. Pochi sono i processi e ancora minore è il numero delle sentenze che passano in giudicato. E se questo è lo stato dell'arte, diventa legittimo il sospetto che anche quando, come nel caso Eternit, si giunge ad una condanna di primo grado, questa possa essere annacquata nel ricorso in appello, già annunciato dalla squadra di avvocati difensori dei magnati elvetici, senza l'interruzione dei termini di prescrizione dei reati contestati. Se il dubbio si traducesse in realtà giudiziaria, anche quei

magri risarcimenti indicati nella sentenza di Torino diventerebbero solo promesse non mantenute, che concluderebbero in modo inglorioso una dura battaglia di civiltà per punire chi con consapevolezza ha causato la malattia e in molti casi il decesso di tante lavoratrici e lavoratori, nonché di semplici cittadini.

In questo quadro, dove la cornice è ben delineata dai tanti, troppi fascicoli giudiziari sospesi, diventa urgente intervenire per impedire che la giustizia arrivi in ritardo e che il diritto si trasformi in una promessa da marinaio, azzerando le legittime aspettative di coloro che patiscono le sofferenze fisiche e psicologiche di una tragedia perpetrata da comportamenti umani che diventano criminali, quando con consapevolezza determinano inquinamento ambientale e dunque condizioni fortemente nocive per intere comunità di uomini e di donne, senza che a tutto questo corrisponda la certezza di una pena adeguata per chi li produce. Una immunità, nei fatti, che rischia di diventare una sorta di licenza di uccidere ■



IMMIGRAZIONE



Renzo Vespi gnani, *Il popolo della Resistenza non dimentica*, 1972 (particolare)

Un filo rosso tra emigrazione e immigrazione

■ di Claudio Piccinini*

Molti di noi hanno nella loro vita, nelle loro storie, un filo rosso che li lega e li mette in contatto con i temi dell'emigrazione e dell'immigrazione. Il mio comincia da lontano. Da quando mio nonno emigrò nel 1939 in quella che allora era la «grande Germania», a Innsbruck. Il filo ricompare negli anni settanta quando nella zona delle ceramiche tra Reggio Emilia e Modena, dove abito, il bisogno di mano d'opera richiamò tanti lavoratori dal Sud dell'Italia in una zona fino ad allora culturalmente ed economicamente agricola, contadina. Venivano da Battipaglia in provincia di Salerno ma, dalla gente del posto, venivano chiamati «marocchini». Delle tradizioni dei loro padri conservavano una struttura familiare numerosa, con le donne addette esclusivamente alle cure familiari mentre gli uomini dovevano lavorare nelle fabbriche. Fu in quegli anni e in quelle condizioni favorevoli per lo sviluppo economico che le amministrazioni di sinistra cercarono di dare una risposta a questo flusso di migranti, che oggi si direbbe incontrollato, e che poneva problemi di coesistenza con la popolazione e sollecitava alloggi in cui vivere un'esistenza dignitosa. Fu in quel contesto che maturò

negli amministratori locali la convinzione che l'offerta di lavoro non dovesse essere limitata ai capifamiglia, ma dovesse necessariamente includere anche le donne. Il loro lavoro sarebbe dovuto diventare non solo un elemento di emancipazione individuale, ma anche di emancipazione dal modello di famiglia importato dal Meridione.

Le scelte furono quindi orientate verso l'ampliamento dei servizi sociali, così come alla creazione degli asili nido, delle scuole elementari, all'immissione del tempo pieno, ecc. Fu praticamente inventata l'assistenza domiciliare agli anziani e si diede il via alle prime case protette.

Si investì molto in edilizia popolare facendo attenzione, nei limiti del possibile, ad evitare la creazione di ghetti o comunque di concentrazioni abitative che avrebbero potuto provocare situazioni sociali particolarmente pericolose. In tutto questo fu molto utile la revisione dei piani regolatori tesa a sviluppare una crescita intelligente e assistita di quei piccoli paesi che fino a pochi anni prima erano essenzialmente agricoli.

Era un momento di sviluppo, di forte industrializzazione, nasceva in quel momento anche il problema ambientale e con esso quindi

* Coordinatore area Immigrazione Inca Cgil nazionale

la consapevolezza dell'impatto industriale sul territorio.

Il sindacato, storicamente presente in quelle zone fin dalle prime lotte dei braccianti e delle mondine, si trasformava in sindacato d'industria e organizzava i lavoratori anche sui temi della salute sul posto di lavoro.

Oggi di quelle popolazioni salite al Nord nei primi anni '70 in cerca di lavoro, sono rimasti i nostri parenti, i nonni, i suoceri. Si vive la provenienza dal Sud non tanto come un arricchimento in divenire quanto come concetto assodato, stabilizzato, indiscutibile. E quegli stessi lavoratori, oggi ormai pensionati, godono di quel welfare che insieme hanno contribuito a costruire e che la crisi attuale ormai non riesce più a garantire.

Non so con certezza se questa storia accomuni Brescia a Reggio Emilia e a Modena, ma faccio passare di qua, anche da queste esperienze, il mio filo rosso. I dati riferiti alla presenza di immigrati in queste città le vedono in testa alle classifiche del nostro paese e, al di là dei problemi che i flussi immigratori provocano nell'imminenza del momento, l'elevata presenza di questa tipologia di lavoratori credo sia dovuta anche alla particolare storia vissuta in queste aree negli anni '70. Una storia che si caratterizza per la moltitudine di problemi derivanti dall'integrazione di diverse culture e ai quali si è saputo rispondere concretamente solo grazie all'attitudine all'accoglienza, ma anche e soprattutto alla particolare attenzione rivolta alle problematiche sociali dalle comunità e dalle istituzioni locali.

■ **L'Inca e la centralità dell'individuo**

Il fenomeno ciclico delle migrazioni e della comunanza, la riproposizione dei bisogni dei singoli nelle nuove realtà sociali è un

modello di pensiero che ci permette, in Inca, di affrontare i temi dell'emigrazione e dell'immigrazione come elementi di una matrice comune generati dagli stessi bisogni, dalla ricerca di lavoro, dal bisogno di una vita migliore, di una speranza per noi e per le famiglie.

Il nostro Patronato, presente in Italia e nel mondo da oltre 60 anni, ha da sempre combattuto il razzismo e le discriminazioni nei confronti dei lavoratori italiani all'estero, grazie ad un'azione di centralità sull'individuo e alla tutela dei suoi diritti sociali e previdenziali. Tutto questo ha contribuito a costruire in molti paesi quei presupposti indispensabili per l'insediamento dei diritti come forma evoluta di identità sociale.

La difesa individuale, la trasposizione nel collettivo del valore di questo lavoro, ha promosso spesso aggregazioni che sono andate al di là dell'insediamento geografico o etnico. Un legame questo, che viene alimentato anche oltre il naturale primo periodo di «difesa» o di organizzazione delle comunità, attraverso la promozione dell'associazionismo sindacale tramite l'affiliazione non alla Cgil, ma ai sindacati locali. Si è così evitato che la rappresentanza diventasse elemento di separazione e divisione dal contesto territoriale, mantenendo sempre la massima attenzione e cura alla tutela individuale delle persone.

Queste esperienze maturate nelle realtà estere, dove l'Inca si è insediato, sono un patrimonio messo a valore nella gestione della tutela del lavoratore immigrato in Italia.

È per questo che, oltre al nostro tradizionale impegno rivolto agli italiani all'estero in America del Sud, in Europa, in Nord America e in Australia, da qualche anno abbiamo investito nei paesi di maggiore immigrazione in Italia e quindi in Marocco, in Tunisia, in

Senegal e a breve in Romania e nei paesi della ex Jugoslavia.

Se nel passato la rete dei nostri uffici all'estero aveva come attività principale la tutela dei diritti dei pensionati o quelli dei lavoratori italiani in prossimità del collocamento a riposo, oggi, di fronte all'attuale fenomeno migratorio e alla sua interdipendenza sulle discipline di ingresso e di tutela del lavoro, questa rete acquista sempre maggiore valore.

■ I lavoratori immigrati

Esistono storie lavorative complesse costruite su tappe migratorie dove la destinazione finale non è solo il lavoro quanto una situazione di benessere soddisfacente per sé e per la propria famiglia. Lavoratori che nel loro percorso di carriera hanno svolto attività in Francia, in Germania, in Belgio, in Canada. Sono queste le posizioni di tanti lavoratori che sempre più spesso si presentano ai nostri sportelli. Il loro percorso, la dinamica, si svolge sul filo del bisogno, ma anche delle opportunità offerte dal percorso verso la cittadinanza.

A questi lavoratori, la Direttiva europea 1231, per il coordinamento tra i vari paesi europei sulle norme di sicurezza sociale, entrata in vigore da poco più di un anno, offre una nuova opportunità, per il raggiungimento del diritto a pensione, attraverso la totalizzazione di tutta la contribuzione versata nei diversi paesi, avvalendosi delle convenzioni bilaterali tra gli Stati europei. È possibile così totalizzare i periodi di attività lavorativa prestati in Marocco, oltre che in Italia, anche nei paesi convenzionati, come la Francia o la Spagna.

È sempre più importante offrire ai migranti un livello di tutela adeguato nel nostro paese così come in quelli di origine. Per questo motivo, la costante collaborazione e il confronto con i sindacati locali ci hanno per-

messo di offrire un supporto ai lavoratori prima e al momento dell'ingresso nel nostro paese. Le prestazioni, affiancate alle tutele «tradizionali», sono ormai diventate una pratica quotidiana del Patronato tanto da farci diventare l'organizzazione che, insieme alla Cgil, ha ottenuto i migliori risultati.

A fianco a questa attività importante di tutela dei lavoratori in ingresso si aggiunge una gamma di prestazioni e di servizi che, in questi ultimi anni, hanno visto crescere in modo esponenziale l'utenza del Patronato della Cgil, di lavoratori e cittadini immigrati percettori di prestazioni pensionistiche tradizionali come la vecchiaia e l'invalidità, ma anche di pensioni di inabilità o assegno di invalidità e di reversibilità.

Va valorizzato inoltre anche l'impegno profuso per la tutela dei danni da lavoro. Oggi, infatti, in un contesto produttivo sempre più orientato a trarre il massimo profitto, soprattutto nei periodi di crisi, il lavoratore immigrato spesso è paragonabile all'operaio italiano degli anni '50-60.

I ritmi di lavoro, i carichi fisici che spesso si aggiungono alle cicatrici di una vita precedente, a volte parallela, fanno sì che sia maggiore il rischio di contrarre malattie da lavoro rispetto ai lavoratori italiani. Così come lo sfruttamento lavorativo, l'impiego di lavoro nero, sono le principali cause di quelle morti bianche che rappresentano una delle più pesanti piaghe del nostro paese e che vedono i lavoratori immigrati tra le principali vittime. Ma un livello di rischio elevato lo troviamo anche in attività potenzialmente meno «pericolose». Risulta infatti sempre più frequente il caso di colf e badanti che dopo 12-15 anni di lavoro presentano serie patologie al rachide. Queste situazioni, queste patologie da lavoro necessitano di uno studio particolare, di un ap-

profondimento maggiore. Spesso non viene riconosciuto il nesso di causalità e il nostro impegno è quello di farlo emergere per affermare quelli che noi chiamiamo i diritti inespressi. In questi ultimi anni, segnati da un oscurantismo teso a limitare i diritti e a complicare la vita degli immigrati, è sul piano dell'assistenza che si è giocato il ruolo più elevato della tutela, quella che si manifesta nella difesa dei più deboli, come il riconoscimento del diritto all'invalidità civile, dell'indennità di accompagnamento, dell'indennità di frequenza per gli studenti e dell'allargamento del diritto a queste prestazioni per gli stranieri in possesso di carta e permesso di soggiorno. Facendo leva sui diritti fondamentali e riconosciuti dalla normativa europea, siamo riusciti a far modificare sia quelle norme che ingiustamente limitavano il diritto a queste prestazioni ai soli cittadini italiani, sia quei comportamenti amministrativi che ne ostacolavano l'ottenimento. A questi risultati si è giunti anche rivolgendosi alla Corte Costituzionale per chiedere una sostanziale modifica della normativa.

Lo strumento della tutela individuale, il riconoscimento di un diritto, ma anche la battaglia perché questo sia riconosciuto fa parte infatti di quel processo di integrazione che contribuisce a rendere chi se ne avvale protagonista del contesto civile.

Sempre sul piano delle garanzie per i lavoratori migranti abbiamo utilizzato, insieme alla Cgil, lo strumento della class-action per costringere la Pubblica amministrazione ad adeguare le procedure e ad accelerare i processi di definizione delle domande di cittadinanza i cui tempi di attesa raggiungono anche i cinque anni contro i due previsti dalla legge.

Sempre con lo stesso strumento stiamo intervenendo sul riconoscimento del permesso

di soggiorno per lungo soggiornanti ai familiari ricongiunti di titolari di permesso Ce. Ultimo, ma solo in ordine di tempo e non di importanza, il ricorso che abbiamo promosso al Tar sul contributo aggiuntivo richiesto per i rilasci e rinnovi dei permessi di soggiorno. Questo insieme di attività ha perso quella caratteristica «emergenziale» che lo aveva contraddistinto all'inizio, sia perché il bisogno dei lavoratori immigrati non è più solo legato alle procedure di accesso e di permanenza nel nostro paese, sia perché sono ridotti gli ingressi nel nostro paese.

È infatti intenzione del governo, e in particolare del Ministero del Lavoro, gestire le politiche d'ingresso nel mercato del lavoro, attraverso strumenti più selettivi rispetto ai vecchi decreti flussi. Si parla del mantenimento dei circa 250.000 ingressi annui fisiologici legati per lo più ai ricongiungimenti e ai lavoratori stagionali a cui si vuole aggiungere una quota di lavoratori ad elevata professionalità per i quali è previsto a breve un provvedimento. Così come è previsto l'avvio di un progetto teso alla professionalizzazione dei lavoratori tramite una formazione specifica nei paesi di origine e l'avvio di modelli di ingresso basati sull'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro.

Su queste modalità l'Inca si sta misurando con la Pubblica amministrazione per valutare le opportunità di intervento in Italia e nei paesi di provenienza.

Queste trasformazioni che avvengono in virtù dei processi migratori in parte condizionati dallo Stato italiano, l'evoluzione e il miglioramento in molti casi della situazione lavorativa e residenziale abitativa dei lavoratori stranieri, fanno sì che anche il nostro Patronato si interroghi sull'effettiva rispondenza dei servizi offerti.

Se abbia, per esempio, ancora molto senso e ragione distinguere servizi dedicati all'immigrazione, siano essi chiamati Centro diritti o Ufficio immigrazione, e se non sia, invece, più rispondente alla realtà di oggi parlare di servizi in senso generale, senza distinzione di etnia. L'obiettivo comune dovrebbe essere quello di avere più stranieri nelle strutture della Cgil e più italiani preparati sui temi dell'immigrazione. È un processo che necessita di doverosi approfondimenti che serviranno anche a comprendere che cosa è cambiato nel rapporto tra le nostre strutture e l'utenza.

Non posso non fare una considerazione anche sulle novità introdotte in campo previdenziale dalla riforma Fornero e sulle ricadute che queste hanno sui lavoratori immigrati. Una legge che, improntata ad un inasprimento generale dei requisiti per l'accesso al diritto alle pensioni, ricade sulle spalle già stanche dei lavoratori stranieri che sono presenti in gran numero specialmente nei settori dell'edilizia, dell'agricoltura e dell'industria. I loro percorsi lavorativi contrassegnati da interruzioni continue dovute ai lavori stagionali e/o interinali non permetteranno mai il raggiungimento di quei requisiti essenziali per ottenere la pensione.

Unica consolazione per chi è rimpatriato nel paese di origine, il diritto, a 66 anni, di ottenere la pensione di vecchiaia con qualsiasi anzianità contributiva. Diritto che però, in caso di morte dell'assicurato prima dei 66 anni, non viene riconosciuto con la reversibilità per gli eredi.

■ Le nuove migrazioni

Da non dimenticare anche il fenomeno delle nuove migrazioni, cioè quei giovani che par-

tono dal nostro paese in cerca di occupazioni anche non professionalizzate, soprattutto nel terziario.

Non si iscrivono all'Aire. Non si sentono emigranti. Non hanno problemi di integrazione nel senso classico del termine in quanto spesso conoscono abbastanza bene la lingua del paese ospitante, ne conoscono e condividono la cultura e i modelli. Tendono alla costruzione del proprio futuro nel paese di lavoro stringendo legami familiari e insediandosi permanentemente, ma non si ritengono sradicati dal contesto di origine, l'Italia. Sono aggiornati, collegati. Usano la rete al massimo delle possibilità, leggono i quotidiani, conservano e sviluppano contatti virtuali attraverso i quali si amplifica il concetto di luogo. Hanno un approccio diverso al viaggio, concepiscono una mobilità agile e hanno un concetto differente, più fluido, di nazionalità e identità geografica. Questo non significa che non abbiano problemi, bisogni, necessità di tutela da esprimere o intercettare.

Confinprese stima in circa 60.000 gli italiani di età inferiore ai 40 anni emigrati nel 2010. Nel 2008 erano 60.000 le cancellazioni dalla anagrafe per espatrio, nel 2009 sono arrivate a 80.000.

Il nostro paese è in una fase di passaggio, siamo oggi contemporaneamente paese di immigrazione e paese di emigrazione con circa 5 milioni di immigrati e 4 milioni di italiani emigrati, iscritti all'Aire.

Dovremmo quindi ragionare su nuove politiche di insediamento, sui diritti di cittadinanza, su un welfare di dimensioni europee per offrire e garantire servizi di tutela sempre più ampi, riconosciuti e riconoscibili ovunque ■

DIRITTI DI GENERE



Jaber (Jabor Alwan Salman), *Donne di due mondi*, anni '90

La Costituzione parla alle donne* Il valore che fa la differenza di genere

■ di Morena Piccinini**

Ci ha fatto molto piacere organizzare questa riflessione sulla Costituzione alla presenza di tutti i presidenti e coordinatori delle Associazioni Inca nel mondo. Attribuiamo a ciò un significato particolare perché i principi della nostra Costituzione, giovane attualissima e moderna, sono stati esportati dai tanti italiani che per bisogno, per necessità, per condizioni di povertà, per fuggire anche alle persecuzioni, si sono insediati in tutti i paesi del mondo portando con sé questi valori come patrimonio e contribuendo, nei paesi di immigrazione, a costruire le Costituzioni di quei paesi. Così come tanti italiani immigrati all'estero hanno contribuito alla redazione dei principali Trattati europei il cui profilo trae linfa dalle migliori Costituzioni, a partire dalla nostra. Raggiungere questo risultato non è stato semplice.

Il percorso è stato molto difficile e ancor oggi non si può considerare concluso, se è vero che gli avvenimenti dei quali siamo investiti fanno emergere la necessità di una riconferma e di un rafforzamento costante dei nostri valori costituzionali. Ciò vale in generale per tutti i principi co-

stituzionali, ma vale ancor più per quella parte di dettati costituzionali che afferiscono più propriamente al valore e al riconoscimento della differenza di genere e al diritto declinato per il sostegno dei diritti delle donne.

Il quadro legislativo attuale che è scaturito dai dettami della nostra Carta Costituzionale traccia un segno indelebile sulle conquiste acquisite dalle donne e indica anche il grande lavoro sindacale ancora da fare, nel quale è intensissima la partecipazione dell'Inca.

Rileggere ogni provvedimento da un punto di vista storico fa rivivere in ciascuno di noi l'impegno profuso dal patronato della Cgil affinché, attraverso la tutela e anche il contenzioso individuale, elementi di diritto non ancora acquisiti nei fatti quotidiani diventassero via via principi consolidati. Ciò grazie alle numerose sentenze dei tribunali e ai tanti pronunciamenti della Corte Costituzionale derivanti da rivendicazioni di diritti esercitate dai nostri uffici nel territorio e nel mondo.

Un lavoro importantissimo, attraverso il quale la Cgil e l'Inca hanno contribuito ad

* Relazione di apertura dell'iniziativa «Riprendiamoci la Costituzione» tenutasi a Roma il 15.6.2011

** Presidente Inca Cgil nazionale

affermare un profilo qualitativamente alto dei diritti di milioni di donne e di uomini. Basti pensare alle moltissime leggi sulla maternità che garantiscono il diritto alla salute della donna, alla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, fino alla condivisione della responsabilità familiare.

Questo excursus fa parte del nostro patrimonio di lavoro, di militanza e di interpretazione del ruolo della tutela, come elemento essenziale per l'affermazione dei diritti per tutti, che si è intrecciato con le grandi battaglie sindacali, in particolare della Cgil. Questo impegno non si è esaurito; anzi, nel contesto economico e sociale attuale ha bisogno di un nuovo impulso, poiché quelle stesse leggi che hanno segnato l'emancipazione della donna sono messe a repentaglio da tentativi più o meno dichiarati che rendono difficile una loro piena attuazione.

Nel 2000, in occasione della festa della donna, siamo riusciti a conquistare la legge n. 53 sui congedi parentali; una legge che solo impropriamente viene interpretata come provvedimento destinato esclusivamente alle donne, ma che ha una valenza molto più ampia perché afferma il principio costituzionale della condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne nell'espletamento del lavoro di cura e di assistenza dei propri cari all'interno di uno stesso nucleo.

Le statistiche ci dicono che sono ancora tanti gli ostacoli che impediscono a uomini e donne di poter accedere liberamente ai congedi parentali. Sottolineo il termine liberamente perché sono ancora tante le persone, con rapporti di lavoro precari, che sono impediti nell'esercizio effettivo di questo diritto; e anche quando possono contare su un impegno fisso non riescono ad usufruire

di questi benefici perché troppo spesso rischiano di essere soggetti all'emarginazione, al mobbing, se non addirittura alla perdita del lavoro.

Sono tanti, anzi troppi, i tentativi di stravolgere l'equilibrio dei rapporti di forza tra lavoratori e imprenditori faticosamente acquisito con queste leggi, tentativi esercitati con la chiara intenzione di minacciare la radice più profonda del dettato costituzionale.

Tutto questo ci fa dire che c'è ancora una distanza tra la Costituzione formale e la sua piena realizzazione, perché per noi la realizzazione della Costituzione materiale deve significare la realizzazione con atti concreti, positivi e coerenti, dei principi scolpiti nel testo legislativo.

Invece registriamo con preoccupazione il crescere di considerazioni che portano a tutt'altro risultato, ovvero troppi nella politica come nell'economia e nella sociologia tendono a mettere in evidenza come la cosiddetta «Costituzione materiale», ossia la realtà delle cose e dei comportamenti, si ispiri di fatto a principi decisamente diversi e che, in quanto realtà praticata e maggiormente sentita come valida, questa «Costituzione materiale» debba nei fatti sostituirsi ad una ormai obsoleta e inattuabile «Costituzione formale». Vale a dire che se, nonostante i principi sanciti in Costituzione, la realtà dei fatti va in un'altra direzione, in troppi ipotizzano che la stessa Costituzione formale debba adeguarsi ed essere soggetta a modifiche per accompagnare i tempi di oggi, segnati dalla globalizzazione e dagli imperativi del mercato, che alterano profondamente l'equilibrio disegnato dalla Costituzione tra mercato e sociale, tra il diritto dell'impresa e il diritto della persona che lavora.

Per questa ragione, come Patronato sindacale abbiamo voluto richiamare i valori fondanti della Costituzione, perché questi tentativi di stravolgimento dei principi costituzionali non possono passare e dobbiamo impedirlo con il nostro impegno e il nostro lavoro.

La proposta di riforma fiscale con l'inserimento del quoziente familiare rappresenta uno di questi tentativi di stravolgimento. Non è come vorrebbero farci credere un elemento di modernità, ma è invece un modo per far prevalere il lavoro e il reddito di una sola persona all'interno della famiglia, magari rieditando la nozione di capofamiglia, con la facile conseguenza di considerare ancillare il lavoro delle donne, per le quali il lavoro nero rischia di diventare più vantaggioso, facendole così tornare in una condizione di subalternità.

È una concezione sbagliata di modernità che rischia di farci arretrare sul piano delle conquiste acquisite nelle dure battaglie sindacali del passato.

Stessa cosa sta succedendo su altri capitoli importanti, qual è la riforma del sistema pensionistico, dove si vuole cancellare con il brusco innalzamento dell'età pensionabile per le donne la differenza di genere, con la quale si è riconosciuto finora alle lavoratrici un onere di lavoro maggiore rispetto a quello degli uomini.

Il paradosso è che lo si fa nel nome di un ambiguo principio di non discriminazione tra i sessi.

Questa discussione non l'abbiamo mai potuta affrontare fino in fondo, né con i partiti politici né con il governo centrale. Anzi, quando si è provveduto ad innalzare l'età pensionabile per le dipendenti pubbliche si è detto che si voleva eliminare quella diffe-

renza tra donne e uomini diventata ingiustificata. Ci dissero che ce lo chiedeva l'Europa, anche se ciò non corrispondeva al vero. Noi abbiamo risposto che non avevamo nessuna obiezione alla parificazione dell'età pensionabile, precisando però che già con la riforma pensionistica del '95 l'avevamo ottenuta, con l'introduzione del principio di flessibilità in uscita valido sia per uomini che per donne. Ciò che mancava a quella riforma però era di stabilire parità nell'ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro delle donne.

Cosa che non è avvenuta, visto che l'andamento crescente della disoccupazione penalizza soprattutto le lavoratrici sia mature che giovani, costrette a fare i conti con una riduzione consistente dei servizi sociali di sostegno alle famiglie e con la loro privatizzazione.

Si procede perciò a colpi di provvedimenti restrittivi, in nome di una sola presunta parità, a impedire di fatto una uguaglianza reale di opportunità delle donne, facendole arretrare sul piano dell'esigibilità dei diritti del lavoro e di cittadinanza.

Ecco, allora, che io credo che sul tema «che cosa è oggi la non discriminazione», «che cosa è oggi il diritto alla differenza» dobbiamo davvero ricominciare a riflettere attentamente, perché in realtà tutte le dinamiche sociali e del mercato del lavoro, per quanto riguarda i rapporti di forza, ci stanno dicendo che le discriminazioni aumentano e che il diritto alla valorizzazione della differenza diminuisce.

Ci sono altri elementi che supportano tale tesi.

L'atteggiamento del Parlamento, confuso e prigioniero di ideologie totalmente lontane dalla realtà sociale su questioni delicate, co-

me ad esempio sulle coppie di fatto o sulla legge riguardante la procreazione medicalmente assistita. Il dibattito litigioso e profondamente immaturo ha rivelato uno scollamento tra le istituzioni e la società reale e ha impedito al nostro paese di fare passi in avanti nel quadro legislativo, come sarebbe stato auspicabile per il bene dell'interesse generale. I parlamentari hanno preferito mettere la testa sotto la sabbia non rispondendo a bisogni reali che migliaia di persone hanno espresso nelle tante manifestazioni di protesta.

Se ciò non bastasse, vorrei ricordare anche la vicenda sulla legge contro le dimissioni in bianco, votata all'ultima ora nel 2008, prima della crisi di governo di centro-sinistra e abrogata, come primo atto, dall'esecutivo guidato da Silvio Berlusconi.

Anche questa non è una battaglia che riguarda soltanto le donne. Purtroppo, con la scusa della crisi, anche gli uomini sono stati costretti a questa pessima pratica degli imprenditori: se vuoi lavorare devi firmare il foglio in bianco delle dimissioni.

Se avessimo avuto bisogno di un'ulteriore conferma del fatto che le battaglie delle donne non sono esclusivamente rivolte al genere femminile, le dimissioni in bianco, così come la legge sui congedi parentali, rappresentano due vicende emblematiche. La revisione al ribasso delle garanzie costituzionali senza distinzione di genere è una

tendenza che dobbiamo contrastare insieme, nel rispetto delle differenze.

Così come le quote rosa sono una necessità per garantire pari opportunità di genere, anche le battaglie delle donne rappresentano uno strumento indispensabile per l'affermazione di una giustizia sociale sostanziale, senza distinzione di genere, ma nel rispetto delle differenze.

A questo proposito vorrei leggere una affermazione del vice direttore della Banca d'Italia, dottoressa Tarantola: «Le quote rosa sono una distorsione, ma servono per aprire il cancello».

Questo cancello in Cgil si è aperto, ma non è successo altrettanto nella società. La stessa dirigente, ricordando lo scarto del 20 per cento dell'occupazione femminile in Italia, sostiene che «se avessimo una presenza paritaria delle donne nel mondo del lavoro e anche nei luoghi decisionali, il Pil crescerebbe di 12 punti».

Se lo dice il vice direttore della Banca d'Italia possiamo crederci.

Vorrei concludere sottolineando che la battaglia delle donne, la battaglia della Cgil, la battaglia dell'Inca sono una cosa sola per riuscire ad affermare non solo i principi costituzionali, ma per riavvicinare quella Costituzione materiale alla Costituzione formale, ovvero per fare in modo che la Costituzione materiale sia esattamente lo specchio della Costituzione formale ■

DIRITTI DI GENERE



Tono Zancanaro, Marietta Gardini mondina di Roncoferraro, 1952

Dalle mondine ai call center

■ di Anna Maria Righi *

Nel corso della quarta edizione del Festival del diritto, che si è svolta a Piacenza qualche tempo fa, l'Associazione Ambiente & Lavoro ha organizzato un convegno dedicato ai «Diritti di genere nei 150 anni di storia d'Italia: dalle mondine al call center». Un'occasione per riflettere sul ruolo della donna e sul concetto di parità nel mondo del lavoro dall'Unità d'Italia ad oggi.

Il segretario generale della Cgil nella sua relazione ha coniato quello che potrebbe essere uno slogan che ben si addice alla condizione che l'altra metà del cielo ricopre nella società: «donne acrobate» – le ha definite la Camusso – costrette a lavorare il doppio, fuori sul posto di lavoro e dentro le mura domestiche, per svolgere quel lavoro di cura della famiglia che è quasi esclusivamente a loro carico».

Purtroppo i 150 anni di storia della nostra Repubblica non sono bastati per aiutare le donne a rimuovere gli ostacoli che le pongono ancora in una condizione di sudditanza nei confronti di una società molto poco generosa nei loro confronti. Nonostante le leggi, molti ostacoli si frappongono ancora tra le donne e il lavoro. Sono pochissime in-

fatti quelle che raggiungono ruoli dirigenziali stante il loro continuo impegno a svolgere il prezioso lavoro di cura nelle famiglie, sommando così insieme due fatiche, quella domestica e quella extradomestica. E allora che differenza c'è – qualcuno si chiede – fra una mondina che lavorava dall'alba al tramonto, in condizioni miserrime, e una donna moderna che come un frisbee si trova ogni giorno catapultata a gestire, dirimere o pianificare infinite incombenze diverse? Le mondine svolgevano un lavoro tra i più umili e faticosi, ma avevano almeno il «paracadute» costituito dalla famiglia patriarcale che, con i suoi limiti, era in grado di assicurare l'assistenza all'infanzia e agli anziani non autosufficienti; le donne di oggi svolgono lavori spesso con ruoli che non corrispondono alle loro professionalità, che sono notevolmente migliorate e, ogni giorno, affrontano un vero e proprio tour de force per riuscire a conciliare lavoro e famiglia, senza un adeguato welfare a sostegno.

La stessa emancipazione femminile considerata una vittoria, in realtà, è costata cara perché troppo spesso le ha costrette a barattare l'indipendenza economica con un enorme aggravio delle fatiche quotidiane.

* Dipartimento «Salute e sicurezza sul lavoro» Cgil Modena

È partendo proprio da qui che viene spontaneo chiedersi se sia stato giusto abbattere tutte quelle «tutele» che erano state riconosciute, soprattutto in tema di prestanza fisica e/o di lavoro notturno, in nome di quell'uguaglianza che fisiologicamente tale non potrà mai essere, o invece se, in virtù della nuova consapevolezza, oggi non valga la pena di iniziare ad invertire la rotta per arrivare a rivendicare pari dignità, pari valore, ma rispettando le diversità di genere.

In questo nuovo contesto culturale, forse è proprio alla miopia dimostrata dai legislatori italiani e europei che bisogna attribuire la responsabilità del gap della condizione femminile. La loro scarsa lungimiranza, in nome della parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici, ha abbattuto tutti gli ostacoli che si frapponavano alla sua completa realizzazione, senza peraltro chiedersi se ciò potesse in un qualche modo pregiudicare la salute della donna, con particolare riguardo a quella riproduttiva.

Classico esempio ne è la direttiva n. 391/89, poi divenuta d.lgs. 626/94, dove, a sorpresa, è stato innalzato il limite massimo di peso sollevabile a 30 chili, considerandolo l'equa misura che indifferentemente uomini e donne potevano sollevare senza alcun pregiudizio per il loro rachide.

Sarebbe bastato semplicemente analizzare le potenzialità di prestanza fisica dei generi per evidenziare che le donne hanno costituzionalmente una minore capacità di resistenza nel sollevare i pesi per il semplice fatto che nel rachide di una donna la distanza tra la zona dell'inserzione muscolare e il terzo disco lombare (zona chiamata in causa durante i sollevamenti di pesi) è mediamente di 3/4 cm inferiore a quella dell'uomo. È la fisica stessa a dirci che in tema di leve, se il

braccio della resistenza è più corto, tanto più faticherà a contrastare la potenza (in questo caso il peso da sollevare). A vantaggio di chi dunque stabilire uguali limiti di sollevamento per uomini e donne?

Si sono impiegati dieci anni, dalla condanna che la Corte di Giustizia europea ha inflitto al nostro paese per le differenze di trattamento fra uomo e donna, affinché qualche norma provasse di nuovo a fare un timido accenno alla salute di genere. Ed è solo con il decreto legislativo n. 81/08 che si inserisce, in modo esplicito, fra gli obblighi in capo al datore di lavoro, quello di effettuare una valutazione dei rischi che tenga conto delle differenze di genere, richiamando una norma tecnica (Iso 11228) che distingue limiti massimi di sollevamento dei pesi tra uomini e donne (rispettivamente 25 e 20 kg). Le stesse norme prevedono anche la perseguibilità del datore di lavoro qualora, pur avendo a disposizione tecnologia adeguata, non provveda a ridurre i rischi presenti nell'ambiente di lavoro. Ovvero: se vi è la possibilità di utilizzare un ausilio meccanico, quale un sollevatore, questo deve essere impiegato anche se i pesi da movimentare risultano inferiori alla soglia limite e anche se a movimentarli sono uomini piuttosto che donne.

Questo è dunque il vero obiettivo a cui dobbiamo aspirare: rivendicare migliori condizioni per tutti, evitando che la differenza di genere, al momento dell'assunzione, diventi un elemento discriminante.

In tema di lavoro notturno, le analisi svolte in occasione dell'83° Congresso nazionale della Società italiana di Ginecologia e Ostetricia (Sigo), del 48° Congresso dell'Associazione degli Ostetrici e Ginecologi oспе-

dalieri italiani (Aogoi) e del 15° Congresso dell'Associazione ginecologi universitari italiani (Agui) hanno sottolineato che: «Le evidenze scientifiche indicano come per un recupero ottimale delle energie fisiche e psichiche, e l'ottimizzazione dei bioritmi cardinali della vita neurovegetativa, sia necessaria un'ora di sonno per due di veglia, quindi 8 ore su 24. Nel mondo occidentale, è in corso una progressiva riduzione del tempo dedicato al sonno, che è mediamente ridotto di un'ora e mezza per notte, rispetto a cent'anni fa.

«Le ripercussioni di questa carenza sulla salute sono molteplici. La carenza di sonno contribuisce ad alterare la pulsatilità dei centri ipotalamici, con disregolazione ipofisaria e alterazione qualitativa della funzionalità ovarica (con fase luteale inadeguata o breve, fino alla mancata ovulazione e all'amenorrea). Lo stress originato dalla carenza cronica di sonno può contribuire anche ad alterare le fasi dell'annidamento, favorendo l'interruzione spontanea precoce della gravidanza».

A tali analisi si potrebbe obiettare che la donna dopo aver svolto il lavoro notturno può tranquillamente risposare durante il giorno. Ma è da ritenersi credibile una tale ipotesi? Senza tralasciare peraltro che lo stato di sonno e quello di veglia sono normalmente regolati da ormoni che si attivano in presenza di luce o di buio e pertanto il sonno diurno (posto e non concesso che una donna se lo possa permettere) potenzialmente non è mai altrettanto «rigenerante». Pertanto, gli effetti del lavoro notturno potrebbero riflettersi in modo negativo anche sul genere maschile. Non a caso molti sono i lavoratori affetti da esaurimento psico-fisico che svolgono attività a carattere preva-

lentemente notturno (guardie giurate, guardiani di notte, ecc.).

E dunque le strategie sindacali che pongono al centro delle loro politiche la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori non dovrebbero mirare a reintrodurre il divieto di lavoro notturno per le donne tout court, ma studiare politiche rivendicative per ridurre al minimo l'impiego di lavoro notturno o, in alternativa, per modularlo in modo da diminuire gli effetti nocivi sulla salute psichica dei lavoratori.

Per quanto riguarda la tutela della gravidanza, le norme esistono da tempo e sono sufficientemente adeguate anche se non sempre pienamente applicate.

Nel 1992 la Commissione europea emise una raccomandazione che prevedeva l'inserimento di norme tali da garantire la massima tutela per le donne in gravidanza, attraverso l'ampliamento di tutte quelle lavorazioni per le quali si evidenziava fatica psicofisica, carichi posturali, lavoro solitario, stress professionale, attività con postura seduta e per le quali era prevista l'astensione anticipata dal lavoro.

Stupirà che fra le tante garanzie richieste a tutela della donna in gravidanza vi sia quella relativa al lavoro seduto, ma in realtà la «postura assisa fissa», che non consente di alzarsi, se non per le pause fisiologiche, non garantisce condizioni di salute ottimali né per la donna gravida, né per tutti gli altri lavoratori e lavoratrici perché favorisce l'insorgenza di patologie quali diabete, cardiopatie ecc.

Di tutto ciò l'Italia fece un sunto particolarmente scarno emanando il decreto legislativo n. 64/96 in cui laconicamente riassumeva la Raccomandazione europea inserendo

fra i lavori che originano l'astensione anticipata dal lavoro i seguenti: movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici. Nessun accenno al lavoro in postura fissa.

D'altra parte anche il successivo decreto legislativo n. 151/2001, che ha sostituito il d.lgs. 645/96, ha riproposto la medesima dicitura. È necessario sottolineare altresì come, nonostante la previsione di legge, a tutt'oggi siano rarissimi i casi di maternità anticipata per stress lavoro correlato, perché si tende a far riferimento solo ai classici fattori di rischio: gravosi, faticosi, insalubri, nocivi.

Nulla di più.

Una particolarità tutta italiana, ove la cultura della legalità è ancora una chimera, tant'è che molti datori di lavoro obbligati ad effettuare le misurazioni degli elementi nocivi presenti nell'ambiente di lavoro riescono a

mascherare i risultati, vanificando in questo modo le tutele previste per la salute riproduttiva delle donne.

È stata percorsa tanta strada e tanta ne dovremo ancora percorrere, ma in un periodo di crisi strutturale come quella che sta attraversando il nostro paese, dove il costo del lavoro deve essere ridotto ai minimi termini, favorendo il guadagno di pochi contro lo sfruttamento di molti, diventa sempre più difficile parlare di salute di genere. Da qui in avanti la scommessa per il sindacato sarà purtroppo quella di cercare di non arretrare rispetto ai diritti già conquistati e la tutela della salute di genere non può diventare la merce di scambio per la conservazione del posto di lavoro a tutti i costi.

Sarebbe triste raccontare ai nostri figli che la loro è la prima generazione, dopo l'avvento della rivoluzione industriale, che arretra piuttosto che progredire in tema di acquisizione di diritti ■

Le principali leggi che hanno regolamentato l'emancipazione delle donne in Italia

- 1882.** Primo sciopero nelle risaie del vercellese: benché assolte al processo, le dimostranti rimasero in carcere dal giorno dei tumulti fino al processo.
- 1892.** Prima bozza di contratto della monda.
- 1902.** Varo della legge n. 242; una delle prime normative in tema di tutela del «sesso debole»; prevedeva il divieto di prestazioni lavorative da parte delle donne in cave, miniere, gallerie e sotterranei; vietava il lavoro notturno alle minorenni, vietava inoltre la prestazione lavorativa della donna un mese prima del parto e obbligava i datori di lavoro ad agevolare l'allattamento istituendo speciali camere annesse alle fabbriche.
- 1906.** Le rivendicazioni sindacali portano a ridurre l'orario giornaliero di lavoro: non più dall'alba al tramonto, bensì «solo» 8 ore giornaliera.
- 1907.** Varo della legge n. 416: divieto di lavoro notturno per le donne di qualsiasi età nel settore industriale e manifatturiero, benché con numerose eccezioni.
- 1934.** Regio decreto legge 22/03/34: divieto di adibire le donne al lavoro per almeno sei settimane dopo il parto con obbligo di conservazione del posto di lavoro. Divieto di effettuare lavori pesanti nei tre mesi precedenti la data presunta del parto.
- 1934.** Legge n. 653: le donne non possono movimentare pesi maggiori di 20 chili.
- 1950.** Legge n. 860: estensione della tutela per la maternità: astensione da lavori pesanti dalla constatazione dello stato di gravidanza e per tre mesi dopo il parto (sette se si allatta).
- 1971.** Legge n. 1204: vietati i lavori nocivi fino a sette mesi dopo il parto.
- 1977.** Legge n. 903: parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori in materia di lavoro.
- 1986.** Sentenza della Corte Costituzionale n. 210: abolizione del divieto di lavoro notturno per le donne del settore industriale con la motivazione che ciò crea disparità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
- 1994.** D.lgs. 626: uomini e donne non possono sollevare pesi maggiori di 30 Kg; tuttavia la legge del 1934 n. 653, che prevede, per le sole donne, 20 kg quale limite massimo di peso sollevabile, non viene espressamente abrogata generando difficoltà interpretative fra le due norme.
- 1997.** Condanna della Corte di Giustizia europea per aver mantenuto in vigore troppo a lungo il divieto di lavoro notturno per le donne «in spregio» al principio di parità di trattamento tra uomo e donna sul lavoro.
- 2000.** Legge n. 53: sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- 2001.** Testo Unico a sostegno della maternità e della paternità.

WELFARE STATE IN EUROPA



Emilio Tadini, Reggio Emilia, 1988 (particolare)

La parità tra donne e uomini in Europa

■ di Carlo Caldarini*

La parità tra donne e uomini non è soltanto un diritto formale, stabilito dall'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'Europa ha anche effettivamente compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne durante gli ultimi decenni. Oggi le donne si laureano più degli uomini e contribuiscono come non mai alla forza lavoro dell'Europa. Tuttavia un'uguaglianza vera e propria viene ancora ostacolata da barriere e pregiudizi. La discriminazione, gli stereotipi nell'educazione, la segregazione nel mercato del lavoro, la precarietà delle condizioni di occupazione, le differenze nelle retribuzioni a parità di funzioni, il lavoro part-time involontario e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti familiari tra donne e uomini pregiudicano le scelte di vita e l'indipendenza economica di molte donne. Le donne continuano a non avere pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale, neppure nei settori che più le riguardano, come le riforme dei sistemi previdenziali¹.

Durante questo processo, la Comunità europea ha definito il suo approccio ideal-tipico alle questioni di genere – la parità di trattamento – riconducendolo ad un concetto di uguaglianza formale che dovrebbe essere il perno di ogni politica antidiscriminatoria: un modello che ha condotto tutti gli Stati della Cee, nonché tutti quelli che nel corso del processo di integrazione sono entrati a far parte dell'Ue, a procedere al necessario adeguamento normativo, riconoscendo e tutelando da un punto di vista giuridico i pari diritti dei lavoratori e delle lavoratrici definiti sul piano europeo.

Negli anni la nozione di parità di genere è stata declinata in vari modi, talvolta contraddittori, producendo strategie politiche a loro volta differenziate anche se vicine o parallele²:

- come raggiungimento della parità in quanto identità sociale, applicata quindi alla politica delle *pari opportunità*;
- come affermazione delle peculiarità delle donne rispetto alla norma maschile, concretizzatasi nelle cosiddette misure di *azione positiva*;

* Sociologo e pedagogista, direttore dell'Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa.

¹ Caldarini C., 2007b, "I diritti previdenziali delle donne nell'Europa che cambia", *Mondoperaio*, n. 3, pp. 68-72.

² Bernardi N., Caldarini C., 2009, "Le pari opportunità nelle politiche sociali dell'Ue. Tappe principali e analisi comparata dei regimi di genere di nove paesi", *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2, pp. 217-248.

- come declinazione delle differenze tra femminile e maschile, alla quale si accompagna la strategia del pensiero di genere, o *gender mainstreaming*.

Nato durante gli anni sessanta con l'esperienza americana di lotta alla discriminazione razziale, il concetto di pari opportunità – strettamente collegato alla nozione di uguaglianza sostanziale – mira in pratica a ristabilire, tra appartenenti a gruppi sociali diversi, i medesimi punti di partenza nella vita sociale, economica e politica. Tale approccio riconosce esplicitamente l'esistenza di violazioni a quell'uguaglianza formale che imporrebbe invece il divieto di qualunque prescrizione o trattamento preferenziale basato sulle caratteristiche individuali della persona o sul gruppo d'appartenenza. Il semplice riconoscimento di tali disparità non significa tuttavia garantire il conseguimento di eguali risultati, in quanto questi dipenderanno anche dai meriti e dall'azione dei singoli interessati, oltre che dal contesto sociale e familiare in cui tale azione si spiega (capitale sociale).

Con le cosiddette azioni positive si favorisce invece, a parità di altre condizioni, una donna rispetto ad un uomo, evitando l'applicazione rigorosa del principio della parità di trattamento che potrebbe invece generare ulteriori disuguaglianze per le donne. Il vantaggio di questa strategia sta nel riconoscere che le condizioni di base non sono le stesse, e nel cercare perciò di ristabilire una situazione di parità favorendo la categoria più svantaggiata; il limite invece è

che se ne stigmatizza ulteriormente la condizione.

Secondo alcuni³, l'evoluzione della politica di genere dell'Unione europea può essere letta attraverso le lenti del "*dilemma della Wollstonecraft*", dal nome dell'istitutrice britannica Mary Wollstonecraft che nel 1792 pubblicò uno dei primi saggi sulla difesa dei diritti delle donne, dal titolo *A Vindication of the Rights of Woman*. Il dilemma si gioca fra la richiesta di estendere alle donne gli stessi diritti goduti dai maschi, e la rivendicazione delle capacità, degli interessi e dei bisogni particolari delle donne stesse, che pertanto necessitano del riconoscimento di una cittadinanza differenziata e specifica. In effetti la Comunità ha optato sostanzialmente per la strategia delle pari opportunità, ovvero per l'estensione alle donne delle stesse opportunità già godute dagli uomini. La tendenza principale, sancita dall'articolo 141 (ex 119) del Trattato Cee, è stata quella di assicurare soprattutto il trattamento paritario delle donne e degli uomini "occupati", senza considerare adeguatamente il diverso corso della vita delle donne⁴.

Il diritto comunitario si applica infatti principalmente alla popolazione attiva o alle persone ritiratesi dal lavoro, mentre minore attenzione è rivolta a problemi quali la famiglia, o l'interruzione del rapporto lavorativo per motivi familiari. Infatti, se da una parte la Commissione e la Corte hanno sancito i principi della parità di trattamento e di retribuzione, dall'altra – in virtù anche delle competenze loro assegnate – si sono

³ Lombardo E., 2003, "EU Gender Policy: trapped in the Wollstonecraft Dilemma?", *The European Journal of Women's Studies*, 10/2.

⁴ Caldarini C., 2007, "L'approccio europeo a welfare e corso di vita", *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, pp. 279-300.

astenute dall'entrare nella sfera delle relazioni familiari.

Solo in anni recenti l'Ue ha adottato strategie alternative. Il concetto di *gender mainstreaming*, apparso per la prima volta nei testi internazionali dopo la Terza Conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, a Nairobi nel 1985, diventa infatti un approccio obbligatorio per gli Stati membri alla fine degli anni novanta. Con questo termine si indica l'adozione, da parte dei governi e degli attori istituzionali, di una prospettiva complessiva attraverso cui pensare, attuare, valutare e revisionare politiche e programmi, prestando attenzione agli effetti sulle donne e sulla loro posizione nella società. Con lo sviluppo del concetto di *mainstreaming* le donne cessano di essere considerate come una categoria da assistere e proteggere. Il rischio, tuttavia, è che Unione da una parte e governi nazionali dall'altra assumano questo presupposto come pretesto per smantellare le misure specifiche create a sostegno delle donne.

Ecco perché si parla di un dilemma: la politica di genere dell'Ue produce politiche che, benché progressiste, pare riproducano le disparità. Nel nostro caso il dilemma sembra comunque destinato a non risolversi a causa della persistenza di un contesto patriarcale nella maggior parte dei paesi membri dell'Unione che non consente, anche laddove misure di parità sono adottate, di conseguire effetti concreti.

Il problema dell'accesso al lavoro, ad esempio, è stato definito giuridicamente dalla direttiva 76/207 del 1976 sulla parità professionale tra uomini e donne. Tuttavia, oltre trent'anni dopo, una delle principali ambizioni della strategia europea per l'occupazione resta quella di raggiungere pari opportunità di accesso al mercato del lavoro per il mondo femminile.

Nel 2010, ad esempio, il tasso d'occupazione medio all'interno dell'Ue è stato del 70% per gli uomini e del 58% per le donne. In presenza di figli, inoltre, il tasso di occupazione delle donne diminuisce, mentre aumenta quello degli uomini, il che rispecchia l'ineguale ripartizione delle responsabilità parentali e l'insufficienza delle strutture per la custodia dei bambini e delle azioni di conciliazione della vita privata e della vita professionale⁵.

Anche le donne professionalmente attive devono del resto affrontare dei veri e propri "percorsi ad ostacoli", durante la loro vita lavorativa. Ad esempio, quasi un terzo delle donne europee occupate ha un lavoro a tempo parziale, mentre per gli uomini questo accade soltanto nell'8% dei casi. E dal 1995 ad oggi, ossia da quando sono disponibili dati comparabili per tutti i 27 paesi Ue, il divario di retribuzione media tra i due sessi oscilla regolarmente tra il 15% e il 17% a svantaggio delle donne⁶.

La politica sovranazionale comunitaria è naturalmente filtrata attraverso i singoli re-

⁵ European Commission, 2009, *Accompanying document to the Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009*, Brussels, 13.2.2009, Sec (2009) 141.

⁶ Più precisamente, secondo gli indicatori strutturali elaborati dall'Eurostat a livello Ue27, il cosiddetto "pay gap" di genere era del 17% nel 1995 e del 15% nel 2005 (European Commission, 2007). Nel 2007 invece, il dato è stato stimato al 17,4%: ciò però non a causa di un aumento effettivo del fenomeno ma per i cambiamenti apportati nei metodi di calcolo (European Commission, 2009b; p. 16)

gimi nazionali di politica sociale, e le differenze nelle attitudini politiche e culturali verso i problemi sociali influenzano l'interpretazione e l'implementazione delle regole sovranazionali, così come diverse combinazioni di politiche sociali in diversi paesi promuovono particolari "regimi di genere"⁷.

■ Danimarca, Svezia e Paesi Bassi

I sistemi pensionistici di questi paesi si fondano sul principio della cittadinanza, che garantisce il diritto a una prestazione minima universale, condizionata al numero di anni di residenza nel paese, cui si aggiungono degli schemi integrativi obbligatori finanziati dai contributi assicurativi. L'età pensionabile è identica per uomini e donne, e tuttavia l'età effettiva media di uscita dal mercato del lavoro è leggermente più bassa per le donne. In Danimarca, in particolare, le donne escono dal mercato del lavoro, in media, tre anni prima degli uomini.

Essendo la previdenza di base svincolata dalla carriera professionale, non vi è molto spazio per meccanismi compensatori in favore delle donne. Alcune misure che possono favorire le donne si ritrovano invece negli schemi complementari obbligatori:

- in Danimarca, ad esempio, la pensione integrativa è obbligatoria anche per le persone che percepiscono indennità per nascita o adozione;
- in Svezia, invece, per le cosiddette pensioni di base (legate al reddito) sono previsti contributi figurativi in caso di congedo parentale e per la cura dei figli.

Ma è soprattutto alle politiche famigliari che spetta il compito di garantire un soddisfacente equilibrio nelle relazioni tra uomini e donne e condizioni di relativa parità nella condivisione dei compiti familiari. Ciò avviene sia con lo sviluppo dei servizi di accoglienza per l'infanzia come asili nido e altro⁸, sia attraverso i congedi legati alla cura e all'educazione dei figli.

In Danimarca i congedi di maternità (18 settimane), di paternità (16 settimane) e di adozione (46 settimane) sono garantiti anche alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, e il congedo parentale (32 settimane) può essere ripartito tra entrambi i genitori.

In Svezia i genitori possono beneficiare di un congedo parentale di 480 giorni, di cui 60 sono attribuiti a ciascun genitore e non possono essere ceduti all'altro⁹. Entrambi i genitori possono inoltre ricevere le indennità parentali contemporaneamente per partecipare a corsi di qualificazione per genitori prima o dopo la nascita del bambino. I periodi dedicati alla cura e all'educazione dei figli possono essere considerati come contributi figurativi.

Nei Paesi Bassi il congedo di maternità (16 settimane) garantisce il 100% della retri-

⁷ Con regime o ordine di genere ci si riferisce alle norme, ai principi, alle politiche che guidano l'allocazione degli obiettivi, dei diritti e delle possibilità di vita di entrambi i sessi, dal lavoro retribuito all'assistenza non retribuita. Walby S., 2004, "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime", *Social Politics*, Volume 11, Number 1.

⁸ Danimarca, Finlandia e Svezia sono gli unici paesi dell'Ue dove la custodia dei bambini in età prescolare è un diritto sociale garantito (Commissione europea, 2008).

⁹ Il congedo di maternità, in quanto tale, è di soli 50 giorni, e viene corrisposto soltanto quando la donna svolge un lavoro particolarmente faticoso e non può essere trasferita ad altre mansioni. La maternità e la paternità sono quindi protette attraverso i congedi parentali.

buzione (fino a un massimo di 189 € al giorno).

I tassi di occupazione femminile (in media 70% circa) sono quindi i più alti d'Europa, grazie a delle efficaci politiche di conciliazione fra vita professionale e privata, che hanno favorito per le donne (ma anche per gli uomini) una scelta più libera fra carriera professionale e qualità della vita familiare. Le donne dedicano mediamente al lavoro domestico circa il 50% del tempo in più rispetto agli uomini, mentre in Spagna e in Italia la differenza supera il 200%.

Resta il problema di una certa segregazione settoriale e professionale, a causa della quale le donne inserite nel mondo del lavoro percepiscono in genere retribuzioni più basse (la differenza salariale tra donne e uomini è del 17% circa) e sono impiegate principalmente nel settore pubblico e nel sociale o con contratti part-time¹⁰.

■ Belgio, Francia e Germania

L'età pensionabile è anche qui identica per uomini e donne. Esistono tuttavia diverse misure compensative a protezione delle carriere lavorative più accidentate:

- in Belgio si ha diritto ai contributi figurativi anche durante la disoccupazione e in alcuni altri periodi di interruzione del lavoro, tra cui anche lo sciopero riconosciuto e la detenzione preventiva. È prevista inoltre la possibilità di contribuzione volontaria per coloro che cessano l'attività

lavorativa per occuparsi della cura dei bambini.

- In Francia il sistema dei contributi figurativi copre anche i periodi di congedo parentale nei primi 3 anni di vita del bambino. Sono inoltre previste maggiorazioni, per uomini e donne, in funzione del numero di figli e degli anni dedicati alla loro educazione. Alle donne vengono inoltre attribuiti 2 anni assicurativi per figlio, o per la cura di figli con handicap grave, e la pensione a tasso pieno se hanno cresciuto più di 2 figli.
- In Germania vengono accreditati i periodi di cura dei figli fino all'età di 10 anni e quelli dedicati all'educazione dei figli fino a 3 anni di età. In caso di divorzio, inoltre, i benefici assicurativi derivanti da fondi pensionistici integrativi devono essere ripartiti tra i coniugi.

Resta tuttavia il problema della disparità di trattamento sul mercato del lavoro, soprattutto in Germania dove la differenza di retribuzione media tra donne e uomini è tra le più alte in Europa (23%). I servizi sociali, inoltre, per quanto maggiormente sviluppati rispetto al sud Europa, sono fondamentalmente ancora organizzati sulla base di una separazione dei compiti familiari tra maschi e femmine (Germania soprattutto). Ed anche le misure di congedo per la cura dei figli non sono sviluppati come nel Nord Europa:

- in Belgio, per le lavoratrici dipendenti il congedo di maternità è di 15 settimane,

¹⁰ Del tutto particolare, a questo proposito, è la situazione dei Paesi Bassi, dove l'accordo sul lavoro a tempo parziale del 1982 (il cosiddetto accordo di Wassenaar) ha permesso di consolidare la situazione di molti lavoratori, e lavoratrici soprattutto, occupati con contratti temporanei, che sono stati trasformati in contratti part-time ma a durata indeterminata, con il risultato che oggi il tasso d'occupazione delle donne è del 70%, ma i tre quarti di queste sono occupate a tempo parziale, e il divario salariale tra i due sessi è il più alto tra i 27 paesi dell'Ue: 23,6%.

retribuito all'82% nei primi 30 giorni e al 75% i successivi periodi. Il congedo di paternità è di 10 giorni, quello di adozione di 4-6 settimane e i congedi parentali sono di 3 mesi per ciascun genitore. Le lavoratrici autonome hanno diritto anche ad un aiuto domestico durante e dopo la gravidanza, a carico dello Stato attraverso il sistema dei *titres services*, ossia titoli di pagamento del valore di 7,50 € l'ora¹¹.

- In Francia, oltre alle 16 settimane legali del congedo di maternità, la donna ha diritto a delle settimane supplementari per la nascita di un terzo figlio. Il congedo di paternità (11 giorni) può inoltre essere concesso anche al genitore disoccupato, in formazione professionale e ad alcune categorie di lavoratori autonomi. Il congedo di adozione può variare tra 10 e 22 settimane e quello parentale può arrivare fino a 12 mesi.
 - In Germania il congedo di maternità (14 settimane) garantisce il 100% della retribuzione e può essere prolungato di altre 4 settimane in caso di parto prematuro o gemellare. Non sono invece previsti congedi di paternità o di adozione, ma in entrambi i casi si applicano le misure del congedo parentale (3 anni per ciascun genitore).
- Nel complesso, la disponibilità di meccanismi che consentano, soprattutto alle donne,

di conciliare lavoro e responsabilità di cura familiare ha permesso a questi paesi, pur se in misura inferiore al Nord Europa, di raggiungere gli obiettivi di Lisbona per quanto riguarda i tassi di occupazione femminile (oltre 60%). La disponibilità di servizi di assistenza pubblica per i minori (asili nido e altri servizi di accoglienza dell'infanzia) è infatti buona, soprattutto in Belgio e Francia, così come del resto anche per gli anziani (pasti e assistenza a domicilio, tempo libero, ecc.).

■ Regno Unito

Nel Regno Unito l'età legale della pensione è 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, ma è prevista la parificazione a 65 anni entro il 2020¹². Già da ora, tuttavia, le donne si ritirano dal mercato del lavoro soltanto due anni prima degli uomini secondo le ultime stime Eurostat. Un vantaggio per la popolazione femminile è inoltre previsto per quanto riguarda i periodi contributivi necessari per una pensione completa (Basic State Pension): 44 anni per gli uomini e 39 per le donne.

Sono accreditati anche i periodi dedicati alla cura dei figli o di una persona malata o disabile, la maternità e l'adozione. E in caso di decesso del coniuge o del partner, divorzio o scioglimento del vincolo, i contributi

¹¹ Dal 1° aprile 2009 il Belgio ha introdotto inoltre misure più flessibili, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa e la redistribuzione dei compiti familiari. In particolare, le lavoratrici dipendenti potranno ora scaglionare le ultime due settimane del congedo di maternità, trasformandole in uno o più mesi di lavoro a tempo parziale; le lavoratrici autonome potranno anch'esse scegliere di prendere il congedo di maternità settimana per settimana, nei 5 mesi successivi al parto; i padri potranno anch'essi distribuire i loro 10 giorni di congedo nei 4 mesi successivi alla nascita del bambino; il congedo parentale potrà essere preso fino al 12° anno di età del bambino (precedentemente era fino al 3° anno).

¹² La legge del 26 luglio 2007 ha modificato il sistema pensionistico nazionale, con lo scopo dichiarato di ampliare progressivamente il campo d'applicazione individuale della pensione di base, in vista soprattutto dell'innalzamento dell'età pensionabile che toccherà in primo luogo le donne.

versati dall'ex partner civile possono essere utilizzati per acquisire il diritto a una pensione minima al raggiungimento dell'età pensionabile.

Il periodo di congedo di maternità è più lungo che negli altri paesi, da 39 a 52 settimane secondo la categoria di contratto. Durante questo periodo la donna ha di norma diritto ad un'indennità (*Statutory Maternity Pay*) pari al 90% della retribuzione a carico del datore di lavoro, senza tetto massimo durante le prime 6 settimane, mentre le settimane successive l'importo non può superare € 150 a settimana. Le

lavoratrici salariate che non hanno diritto all'Smp percepiscono un assegno di maternità a carico dello stato (*Maternity Allowance*) di minore importo. Lo stesso diritto è riconosciuto alle lavoratrici autonome. Il partner convivente ha diritto a 2 settimane di congedo di paternità, anche se non è padre biologico del bambino. Il congedo di adozione è di 52 settimane, mentre i congedi parentali, 13 settimane al massimo, non sono retribuiti.

Come risultato finale, il tasso d'occupazione delle donne è nettamente e costantemente superiore al 60% ■

TABELLA 1 – INDICATORI DI SINTESI IN ALCUNI PAESI UE

	PIL pro-capite (UE=100) 2010	Spesa sociale /PIL 2007	Gap salariale donne /uomini 2010	Tasso occupazione femminile 2010		Tasso occupazione a termine 2010		Età di uscita dal mercato del lavoro 2007	
				DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Danimarca	127	28.9%	16.8%	71.1%	75.8%	8.8%	8.3%	62.3	60.3
Paesi Bassi	133	28.4%	18.5%	69.3%	80.0%	19.8%	16.9%	63.7	62.8
Svezia	123	29.7%	15.8%	70.3%	75.1%	17.3%	13.5%	64,4	63.2
Belgio	119	29.5%	8.8%	56.5%	67.4%	9.6%	6.7%	61.2	61.9
Francia	108	30.5%	16.0%	59.7%	68.1%	15.9%	14.1%	59.4	59.1
Germania	118	27.7%	23.1%	66.1%	76.0%	15.0%	14.5%	62.1	61.4
Regno Unito	112	25.3%	19.5%	64.6%	74.5%	6.4%	5.6%	64.1	62.0
Italia	101	26.7%	5.5%	46.1%	67.7%	14.5%	11.4%	60.8	60.7
Spagna	100	21.0%	16.7%	52.3%	64.7%	26.2%	23.9%	62.5	62.7

Fonte: Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, su dati Eurostat e Commissione europea

TABELLA 2 – SINTESI DELLE PRINCIPALI MISURE DEI REGIMI PENSIONISTICI IN ALCUNI PAESI UE

	Età pensione Uomini	Età pensione Donne	Informazioni generali sul sistema pensionistico	Requisiti per una pensione completa	Periodi figurativi
Danimarca	65	65	Pensione legata alla residenza. Pensione integrativa obbligatoria per tutti i dipendenti dai 16 ai 66 anni e per le persone che percepiscono indennità per malattia, nascita, adozione, disoccupazione.	40 anni di residenza tra i 15 e i 67 anni di età.	Non previsto.
Paesi Bassi	65	65	Assicurazione obbligatoria legata alla residenza. Schema pensionistico complementare obbligatorio per la maggior parte dei dipendenti basato su accordi con le parti sociali.	50 anni assicurativi tra il 15° e il 65° anno di età.	Non previsto.
Svezia	61-67	61-67	Sistema obbligatorio per tutti i residenti in Svezia: pensione garantita finanziata dall'imposta + pensione di base a ripartizione + pensione complementare a capitalizzazione + regimi integrativi "quasi obbligatori".	40 anni di residenza per la pensione garantita.	Per la pensione di base: congedo parentale, cura dei figli piccoli.
Belgio	65	65	Pensione anticipata a 60 anni, per uomini e donne con 35 anni di contributi. Condizioni diverse per alcune categorie. Contribuzione volontaria possibile per le persone che cessano l'attività per occuparsi della cura dei bambini.	45 anni contributivi per uomini e donne.	Disoccupazione, interruzioni di carriera, inabilità, maternità, scioperi riconosciuti, detenzione preventiva, formazione, ecc.

TABELLA 2 – SEGUE

	Età pensione Uomini	Età pensione Donne	Informazioni generali sul sistema pensionistico	Requisiti per una pensione completa	Periodi figurativi
Francia	60-62-65	60-62-65	Maggiorazioni in funzione del numero di figli, degli anni dedicati alla loro cura e per i figli con handicap. Per le donne, pensione a tasso pieno con più di 2 figli e credito di 2 anni per figlio e per la cura di figli con handicap.	160 trimestri di periodo contributivo e 65-67 anni di età per uomini e donne.	Malattia, maternità, invalidità, infortuni sul lavoro. Congedo parentale entro il limite di 3 anni.
Germania	65	65	Per le donne nate prima del 1952, pensionamento a 63 anni a determinate condizioni. Per i nati dopo il 1964 età pensionabile a 67 anni. Pensione a 65 con 45 anni di contributi da lavoro e dai periodi di cura dei figli (fino al 10° anno di età del figlio).	35 anni contributivi per uomini e donne.	Malattia, riabilitazione, disoccupazione, studi. Periodi di cura dei figli fino all'età di 10 anni e di educazione dei figli fino a 3 anni di età.
Regno Unito	65	60 (65 entro 2020)	Possibilità per le donne di ricevere una pensione minima grazie ai contributi versati dal marito. In caso di decesso del partner o divorzio i contributi dell'ex partner possono valere per una pensione minima al raggiungimento dell'età pensionabile.	44 anni contributivi per gli uomini e 39 per le donne (pensione di base).	Cura dei figli o di una persona malata o disabile, malattia, maternità, adozione, incapacità al lavoro, disoccupazione.

Fonte: Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, su dati provenienti da fonti varie

TABELLA 3 – SINTESI DELLE PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DI MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI IN ALCUNI PAESI UE

	Indennità di maternità	Congedo di maternità	Congedo di paternità	Congedo di adozione	Congedo parentale
Danimarca	In base alla retribuzione. Max € 515 settimana. Indennità per lavoratrici autonome in base al reddito.	18 settimane (4 + 14 dopo la nascita). Anche per le lavoratrici autonome.	16 settimane (4 + 12). Anche per i lavoratori autonomi.	46 settimane. Anche per i lavoratori autonomi.	32 settimane (ripartibile tra i genitori). Fino ai 9 anni del bambino.
Paesi Bassi	100% della retribuzione. Max € 189 al giorno.	16 settimane (4-6+10-12).	2 giorni.	Non previsto. Si applica il congedo parentale.	13 settimane. Non retribuito in quanto tale. Previsti altri dispositivi sociali di sostegno al reddito. Non fruibile dai due genitori contemporaneamente. Priorità alla madre.
Svezia	80% della retribuzione.	50 giorni. Solo se la donna ha un lavoro faticoso e non può essere trasferita.	10 giorni.	Non previsto. Si applica il congedo parentale.	480 giorni da ripartire tra i due genitori, di cui 60 sono di ciascun genitore e non possono essere ceduti all'altro.
Belgio	82% della retribuzione nei primi 30 giorni. Indennità anche per donne disoccupate e invalide.	15 settimane (6 + 9 dopo la nascita). 2 settimane in più per parti gemellari.	10 giorni. Si può convertire il congedo di maternità in caso di lunga degenza o morte della madre.	6 settimane per ciascun genitore. 4 settimane se il bambino ha + di 3 anni.	3 mesi per ciascun genitore. 6 mesi a 1/2 tempo, 15 mesi a 4/5.
Francia	100% del salario. Max € 78 al giorno. Indennità anche per le lavoratrici autonome, calcolata in base al reddito.	16 settimane (6 + 10). 18 per gravidanze difficili. 26 per un 3° figlio, 34 per parti gemellari, 46 per plurigemellari.	11 giorni. Anche per i disoccupati, per formazione e per alcune categorie di autonomi.	10/22 settimane (ripartibile tra i genitori).	Max 12 mesi, rinnovabile 2 volte.

TABELLA 3 – SEGUE

	Indennità di maternità	Congedo di maternità	Congedo di paternità	Congedo di adozione	Congedo parentale
Germania	100% del salario medio netto. Max € 13/giorno a carico assicurazione, differenza a carico del datore di lavoro.	14 settimane (6 + 8). 18 per parto prematuro o gemellare.	Non previsto.	Non previsto. Si applica il congedo parentale.	3 anni per ciascun genitore. Anche in caso di adozione.
Regno Unito	90% della retribuzione per 6 settimane. Poi tetto massimo € 150 a settimana (Statutory Maternity Pay). Assegno di maternità (Maternity Allowance) di minore importo per le lavoratrici subordinate o autonome che non hanno diritto al SMP.	39 o 52 settimane, secondo il contratto di lavoro.	2 settimane. Anche per il partner convivente e se non è il padre biologico.	52 settimane.	13 settimane. Non retribuito.
Italia	80% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria. Indennità anche per le lavoratrici autonome in base ai requisiti contributivi.	5 mesi (2+3 oppure 1+4).	3 mesi solo in caso di morte o di grave infermità della madre o di affidamento esclusivo al padre.	3 mesi (ripartibile tra i genitori).	6 mesi per ciascun genitore. Complessivamente max 10 mesi per i 2 genitori.

Fonte: Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, su dati provenienti da fonti varie

DIRITTI E TUTELE NEL MONDO



Joaquín Vaquero Turcios, La segunda Mesa, 1970

Come uscire dalla trappola dell'austerità?

■ di Vittorio Longhi

Dall'inizio della crisi economica del 2008 il numero dei disoccupati nel mondo è cresciuto di circa 50 milioni di persone.

È improbabile che nei prossimi due anni si riesca ad assorbire quel numero e a creare nuove opportunità per gli 80 milioni di persone che entreranno nel mercato del lavoro. Il problema è ancora più stringente per i paesi europei, che vantano un record di disoccupazione giovanile e che stentano a crescere rispetto ad altre aree economiche industrializzate, come Giappone e Stati Uniti, e rispetto alle economie emergenti.

«La crisi globale del lavoro è entrata in una fase nuova e sempre più strutturale», sostengono gli economisti dell'Organizzazione internazionale del lavoro, Ilo, nell'ultimo rapporto *Better jobs for a better economy* (Lavori migliori per un'economia migliore).

Se non si agirà subito sulle misure che possono generare posti nuovi e stabili, i disoccupati di lunga durata di oggi rischiano di rimanere esclusi anche da un'eventuale ripresa domani. I costi sociali di una simile situazione sono prevedibili, anche in termini di emarginazione e di tensione sociale. Solo

nell'ultimo anno i rischi di conflitto sociale sono aumentati in oltre 50 paesi su cento, come dimostra l'intensificarsi di manifestazioni in molte città d'Europa e degli Stati Uniti. Per non parlare delle Primavere arabe del 2011.

Con questo rapporto, l'agenzia Onu non si limita alla registrazione dei dati, ma prende una posizione netta riguardo alle politiche di austerità e di solo risanamento dei conti. Secondo gli economisti di Ginevra, queste scelte hanno avuto conseguenze disastrose sui mercati del lavoro e sulla creazione di nuovi posti. Nella maggior parte dei casi si è trattato di provvedimenti che non hanno portato neanche a una concreta riduzione dei deficit.

Raymond Torres, ex economista Ocse e ora direttore dell'Istituto internazionale di studi sociali Ilo, spiega nel rapporto come «il peso eccessivo che molti paesi dell'eurozona attribuiscono all'austerità fiscale sta peggiorando la crisi dell'occupazione e potrebbe portare a un'altra recessione in Europa».

Una critica inequivocabile ai governi francese e tedesco, così come a quello di Mario Monti. In questa «trappola dell'austerità» è

caduta anche l'Italia, infatti. Il rapporto dice che il nostro paese è entrato nella seconda fase di recessione consecutiva dall'inizio della crisi globale.

La ripresa sarebbe frenata soprattutto dalla contrazione del consumo privato, visto che gli stipendi crescono più lentamente dell'inflazione, e dallo scarso accesso al credito per le imprese più piccole. Anche se le misure di risanamento sono necessarie, dunque, bisogna favorire gli investimenti pubblici per stimolare la domanda interna e per compensare

gli effetti negativi dei tagli e del maggiore carico fiscale.

Sulla riforma del lavoro, l'invito è a trovare «meccanismi adeguati di protezione dell'occupazione», a superare la segmentazione dei contratti e ridurre il lavoro precario, soprattutto per i giovani. Oltre che «una tragedia umana per molte famiglie», precisano i ricercatori, il lavoro discontinuo e temporaneo finisce per incidere sui livelli di produttività, dati i lunghi periodi di inattività e il basso investimento nelle competenze ■

