CONF.A.E.L.
CONFederazione Autonoma Europea dei Lavoratori

EUROPA LAVORO

3 numero
Giugno 2022 - Bimestrale
Distribuzione Gratuita

LA RIVISTA DELLA CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI



Sicurezza sul Lavoro

L'ITALIA È PIÙ POVERA,
da ben prima della pandemia

MASSAI
legge sul salario minimo





EDITORIALE

Da qualche mese è tornata prepotente la polemica sulla difficoltà da parte di ristoratori, albergatori e imprenditori vari a reperire personale. Una polemica di vecchia data ma tornata in auge perché le attuali difficoltà, secondo qualcuno, sarebbero condizionate dagli aiuti governativi come il reddito di cittadinanza. Su tanti quotidiani si legge che i ristoratori non riescono a trovare camerieri, aiuto cuochi, cuochi anche semplici lavapiatti, mentre società di costruzione faticano a trovare carpentieri, piastrellisti, semplici muratori. Di qui poi la polemica sui redditi bassi, lo sfruttamento, la mancanza di tutele e sicurezza, la scarsa considerazione della persona. Sembra una realtà tutta italiana che non tocca gli altri Paesi europei né, tantomeno, gli Stati Uniti o l'Australia, mete di molti giovani che preferiscono partire per andare a svolgere un lavoro da cameriere lì con la scusa di imparare l'inglese. Insomma, una discussione vecchia, piena di luoghi comuni ma che in realtà nasconde tante incongruenze che caratterizzano il nostro mercato del lavoro. Noi siamo convinti che il principale ruolo di un sindacato sia quello di tutelare il lavoro e il lavoratore, ma siamo altrettanto persuasi che lavoratore è, per un certo senso, anche l'imprenditore che dà lavoro. Il dipendente lavora per la crescita dell'azienda che a sua volta deve poter contare sui propri lavoratori per crescere ma anche per dare loro un'occupazione. Insomma un'azienda vive grazie al lavoro dei propri dipendenti, ma una persona riesce a mantenere il proprio posto di lavoro se l'azienda è fiorente e cresce nel tempo. Un rapporto stretto quello di azienda e dipendenti che conferma la realtà che nessuno può fare a meno degli altri. Detto questo restiamo convinti che il dipendente debba avere delle condizioni adeguate per poter svolgere il proprio lavoro, con tutele e condizioni nel rispetto della legge. Allo stesso tempo gli imprenditori devono poter però avere le giuste condizioni per poter continuare ad operare nel proprio mercato senza dover affrontare difficoltà penalizzanti solo per aver scelto di imboccare la strada del settore privato. In questo dualismo deve rimanere però chiaro che non si può prescindere dal rispetto della dignità della persona.

Sicuramente non si può fare di tutta l'erba un fascio, come si dice, accusando tutte le aziende di sfruttare i dipendenti con orari impossibili e retribuzioni imbrobabili, ma dobbiamo comunque ammettere che è un problema che esiste in Italia e che deve essere affrontato con decisione. Allo stesso tempo dobbiamo avere la lucidità di ammettere che il mercato del lavoro nel nostro Paese è cambiato, molte tutele non ci sono più, come ad esempio l'articolo 18, e seppur contrari dobbiamo accettare le decisioni del legislatore ma sempre muoverci all'interno del perimetro della legge. Possiamo sicuramente alzare la voce contro quelle che consideriamo ingiustizie, provare a far cambiare le cose, ma nel frattempo la nostra azione deve essere sempre in linea con le norme che regolano il lavoro attuale. Non si trovano camerieri, cuochi, muratori? Si offra un giusto compromesso per far sì che le persone siano disponibili, magari con la prospettiva di crescita professionale ed economica che viaggi di pari passo con l'impegno del lavoratore stesso. Si sta cercando lavoro? Si dimostri che c'è la volontà e l'esigenza di lavorare con le giuste condizioni e l'adeguata retribuzione ma con la disponibilità di svolgere nel miglior modo possibile il compito assegnato. I provvedimenti di sostegno, i redditi di cittadinanza vari, non siano la scusa per trovare scuse. Se esiste una necessità si dimostri la volontà di svolgere al meglio il lavoro che ci viene offerto con la prospettiva di crescita e la certezza di poter vivere in modo più sereno. Ai giovani ci sentiamo di consigliare di dimostrare per primi che si ha la volontà di impegnarsi nel lavoro, qualsiasi esso sia, ma con la determinazione di chi ha la consapevolezza che si intraprende una strada che porterà sicuramente ad una meta. Al legislatore chiediamo di tutelare, promuovere, accompagnare e non penalizzare, tutti coloro che scelgono di intraprendere un'attività nel privato perché con quella scelta dimostrano coraggio e determinazione e meritano una possibilità.

Gianluca G. Ricci





G I U G N O 2 0 2 2

Europa Lavoro Magazine
Bimestrale della Conf.A.E.L. - Confederazione Autonoma Europea dei Lavoratori

Iscritta al Tribunale di Roma in data 29 marzo 2022 n.41/2022 del Registro Stampa

Direttore Responsabile — Gianluca G. Ricci
Direttore Editoriale — Domenico Marrella
Editore — Conf.A.E.L
sede: via Adolfo Ravà 106 - 00142 Roma RM
tel. 06 1641 62200
ufficiostampa@confael.eu
www.confael.net

Grafica e impaginazione — WKN Srl - wknstudio.com
Stampa: tipografia — Punto Stampa Srl



6 *Sicurezza sul lavoro, una piaga non solo italiana*

8 *Sicurezza sul lavoro, per ogni euro investito in prevenzione se ne guadagnano 4 in salute*

10 *Raggi, per evitare gli incidenti sul lavoro occorre investire in formazione*

14 *Il Consiglio Direttivo Nazionale propone di istituire un osservatorio permanente sulla sicurezza sul lavoro*

16 *Italia ancora indietro sul salario minimo*

20 *L'Italia è più povera, da ben prima della pandemia*

22 *Riequilibrio delle retribuzioni, legge su salario minimo e regolamentazione enti e sindacati: per Massai sono misure necessarie*

26 *Epifanio, la riforma delle pensioni da sola non basta*

32 *Bifulco, nuove finanze per il sistema sanitario nazionale o sarà crisi senza precedenti*



Sicurezza sul lavoro, una piaga non solo italiana



Ancora troppi incidenti, anche se il nostro Paese ha adottato nuove misure di prevenzione

La piaga delle morti e degli infortuni sul lavoro affligge tragicamente tanti Paesi europei, fra i quali anche l'Italia. Gli strumenti ancora insufficienti o trascurati per prevenire gli incidenti mortali sul lavoro stridono con la crescita sostenuta dell'industria europea, sempre più tecnologizzata ma poco attrezzata sul versante della lotta quotidiana per garantire una maggior sicurezza ai lavoratori.

I costi per rendere sicuro il luogo di lavoro hanno rappresentato un deterrente, secondo molti imprenditori, che purtroppo ha penalizzato anche la crescita economica e l'occupazione. Intanto le morti e gli infortuni sul lavoro incidono ormai da tanto tempo sui bilanci già deficitari dei sistemi nazionali sanitari e di previdenza nazionali. Le istituzioni e le imprese hanno investito poche risorse al fine di sensibilizzare la forza lavoro, ma nonostante tutto non si possono negare i tanti passi in avanti che sono stati compiuti in tal senso dal secondo dopoguerra a oggi.

Secondo i dati provvisori dell'Inail, nel 2021 le morti sul lavoro sono state 1.221, un dato in calo del 3,9% rispetto al 2020 (1.270 morti). Al di là di alcune premesse doverose - i dati dell'anno passato sono ancora provvisori, e soprattutto il 2020 ha risentito pesantemente dell'epidemia di Covid - il livello dell'anno scorso resta comunque alto, e non accettabile. Sempre analizzando le statistiche, emerge che nella maggior parte dei casi sono gli uomini a perdere la vita (1.095 casi nel 2021), mentre tra le lavoratrici si sono registrati 126 incidenti letali. Fortunatamente entrambi i dati sono in calo. Il settore dell'Industria e Servizi è l'unico che registra una contrazione, ma di gran lunga provoca il numero più alto di decessi (si passa da 1.106 a 1.040 denunce, il 6% in meno). Aumentano i dati dell'Agricoltura (da 113 a 128 denunce, +13,3%), e del Conto Stato (da 51 a 53, +3,9%). Per quanto riguarda le varie aree del Paese, gli incidenti mortali crescono al Sud (da 283 a 318 casi mortali), nel Nord-Est (da 242 a 276) e nel Centro (da 215 a 227). Calano invece nel Nord-Ovest (da 425 a 313) e nelle Isole (da 105 a 87).

I dati di un'indagine condotta da Esener nel 2019, invece, hanno evidenziato come l'Italia abbia adottato delle politiche molto efficaci per favorire la sicurezza sui luoghi di lavoro. E questo è dovuto anche al fatto che – nel 90 per cento dei casi - i dipendenti italiani vengano chiamati a partecipare all'elaborazione delle misure di prevenzione. Si tratta di una percentuale che colloca l'Italia ai vertici dell'Europa, siamo ai livelli di Paesi come Norvegia, Svezia e Finlandia. Avallare delle logiche collaborative potrebbe essere il grimaldello per scardinare la poca attenzione sul tema della sicurezza sul lavoro e un buon viatico verso l'obiettivo ambizioso dello "Zero infortuni".

Molto deludenti invece Spagna e Portogallo, dove il 35 per cento dei lavoratori non viene chiamato “praticamente mai” a valutare le policy di sicurezza. Agli stessi livelli anche la Francia che comunque si sta impegnando per colmare il divario. Ad esempio, con il programma TMS Pros, co-finanzia (fino al 70 per cento dei costi) le imprese con meno di 50 dipendenti che si fanno promotrici di progetti interni di prevenzione e gestione, riducendo in maniera considerevole l’assenza dal posto di lavoro.
E va riconosciuto che la logica del co-finanziamento potrebbe rappresentare anche per le PMI un modo per agevolare l’accesso a figure professionali esperte.
In due Paesi scandinavi, Danimarca e Finlandia, al fine di prevenire l’uscita precoce dal mondo del lavoro, vengono organizzati degli utilissimi corsi di riabilitazione medica orientati alle specificità lavorative. La finalità di questi corsi è quella di agevolare cambiamenti nelle tecniche di lavoro e nella capacità fisica-muscolare, grazie a consulenze medico-fisioterapiche. Un’iniziativa analoga l’ha adottata anche la Spagna che in questo modo ha visto ridurre del 40 per cento i giorni di malattia complessivi, registrando inoltre una contrazione dell’utilizzo delle risorse sanitarie del 45 per cento e un dimezzamento dei tassi di invalidità permanente.

Nonostante l’impegno delle istituzioni sul fronte della lotta contro gli infortuni e i decessi sul lavoro, le cronache raccontano di incidenti praticamente ogni giorno. La probabilità di andare incontro a un infortunio (più o meno grave) è spesso correlata all’attività lavorativa che il dipendente svolge. E non è detto che un numero maggiore di infortuni accertati sul lavoro corrisponda a condizioni di sicurezza peggiori. Spesso infatti le aziende che denunciano gli incidenti sono anche quelle che tengono maggiormente all’incolumità dei lavoratori. Mentre in molte realtà si tende a “nascondere” l’episodio di infortunio, per evitare che l’azienda possa andare incontro ad ispezioni o sanzioni. E non si può nemmeno trascurare il fatto che una parte di lavoratori in nero subisce infortuni più o meno seri, ma sfugge a ogni statistica.

Secondo recenti dati diffusi dall’Eurostat, in Europa nel 2019 sono stati accertati complessivamente oltre 3.400 morti sul lavoro (con un lieve incremento rispetto all’anno precedente). Eurostat considera solo i morti in occasione di lavoro e non i caduti “fuori dall’azienda”. Secondo questa statistica, l’Italia si colloca sensibilmente al di sopra della media europea: da noi infatti si registrano 2,1 morti ogni 100mila occupati, contro gli 1,7 morti del resto dell’Unione. Bisogna riconoscere che la Francia fa decisamente peggio con 3,5 decessi ogni 100 mila occupati, e purtroppo segna il dato più alto. Tra gli altri grandi Stati, invece, la Spagna è poco al di sopra della media (1,8), mentre la Germania fa segnare uno dei risultati migliori, “appena” 0,8 decessi ogni 100mila occupati. Si tratta comunque di dati da prendere con una certa cautela, quelli particolarmente bassi si teme possano essere dovuti a fenomeni di sotto-denuncia. In ogni caso, questa classifica evidenzia che il nostro Paese sta lavorando alacremente per ridurre le morti sul lavoro, anche se molto c’è ancora da fare. Ma anche se l’Italia stacca altri Paesi, c’è sempre la sensazione che molti incidenti siano dovuti a una scarsa cultura della prevenzione e della sicurezza, e che potrebbero essere evitati. Anche facilmente.



Focalizzando l’attenzione sulla realtà italiana, le denunce per infortunio giunte all’INAIL dal 2016 al 2020 sono state circa 630mila ogni anno. Nel 15% dei casi l’evento infausto è avvenuto in itinere (cioè mentre il lavoratore si stava recando al lavoro o stava tornando a casa), mentre l’85% degli infortuni è avvenuto sui luoghi di lavoro. Della totalità di denunce, dal 2016 al 2020, circa lo 0,2% ha avuto un esito mortale. Gli episodi legati ad incidenti sul lavoro riguardano in prevalenza l’industria metalmeccanica, l’edilizia e il settore dei trasporti e magazzinaggio. Gli ultimi dati INAIL del 2020 hanno evidenziato una importante riduzione degli infortuni fatali dell’11,4% rispetto all’anno precedente, mentre sono cresciuti del 27,6% gli infortuni fatali.

A volte basterebbero pochi semplici accorgimenti per evitare situazioni drammatiche come quelle documentate dalla cronaca quotidiana. Ad esempio sarebbe sempre opportuno che ogni azienda chiarisse i ruoli e le responsabilità del personale nell’attività lavorativa. Ogni compagnia deve avere un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, mentre i lavoratori hanno facoltà di eleggere o nominare un proprio Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Spesso il personale non viene adeguatamente formato sulla normativa e sui rischi che possono incontrare durante lo svolgimento delle loro mansioni, e non sa cosa fare in caso di emergenza. La prevenzione deve sempre partire dalla formazione, che spesso viene trascurata dalle aziende.

Le stesse aziende dovrebbero capire che investire in sicurezza può rappresentare un vantaggio anche dal punto di vista dei costi. Per una piccola impresa, ad esempio, un infortunio può significare un disastro finanziario. L’azienda perde produzione, paga salari per un lavoro che non viene svolto e si vede aumentare i costi assicurativi per la compensazione dei lavoratori. Ma un incidente può anche comportare danni ad apparecchiature o macchinari, senza dimenticare che occorre anche formare e assumere nuovi dipendenti. E soprattutto, infortuni e incidenti hanno un impatto pesante sul morale degli altri lavoratori. Tutte situazioni che possono causare un vero e proprio tracollo finanziario per una piccola realtà imprenditoriale. Ecco perché, investire in sicurezza è anche investire sul futuro e sulla prosperità di un’azienda.



Sicurezza sul lavoro, per ogni euro investito in prevenzione se ne guadagnano 4 in salute

Non esiste un lavoro dignitoso senza la sicurezza e senza la tutela della vita, bisogna far ripartire l'Italia in sicurezza mettendo al centro il valore sociale del lavoro, la sua qualità e la tutela della dignità della persona. Quella attuale è una situazione inaccettabile che offende i valori della Costituzione, non esiste settore al di fuori di questa strage silenziosa: dall'edilizia, all'agricoltura, dalle fabbriche ai trasporti e i nuovi settori. Le difficoltà causate dalla crisi non diventino una scusa per abbassare i controlli e non applicare le norme sulla sicurezza. Bisogna far capire che la sicurezza non è un costo, ma un investimento. È necessario rendere stabili i controlli assumendo nuovi ispettori e medici del lavoro, dando piena attuazione al Testo Unico del 2008 e avviando una campagna di sensibilizzazione a ogni livello partendo anche dalle scuole. In più vanno migliorate le sinergie fra le istituzioni che partecipano alla filiera della sicurezza, andando a superare le insopportabili inefficienze nel coordinamento fra Governo, Regioni ed enti locali. Poi dovremo bloccare le deregulation sugli appalti e piuttosto adottare una "patente a punti" per le imprese, con meccanismi di premio e sanzione. In più servirà garantire finanziamenti che siano mirati a modernizzare gli ecosistemi lavorativi e a introdurre tecnologie innovative nelle Piccole e Medie Imprese italiane, tutto questo va fatto subito. E se vogliamo parlare del lavoro digitale, serve tutela anche in questo, si tratta di un universo che è molto più ampio di quello dei riders e che coinvolge più di un milione di lavoratori in tanti settori dei servizi. Ciò che serve è una strategia nazionale, che fino ad adesso è mancata. Gli infortuni sul posto di lavoro pesano fino al 3% sul Prodotto Interno Lordo perché gravano sul sistema sanitario, su quello previdenziale, su quello assicurativo, su quello amministrativo e persino su quello giudiziario. E in questi modo finiscono con l'intaccare il sistema dell'economia sana e lo stato sociale. Il fenomeno inoltre è connesso alla legalità: gli infortuni si moltiplicano quando ci sono pochi controlli, maglie larghe nel campo della contrattualistica e un'inadatta rappresentanza di lavoratori e lavoratrici. C'è bisogno di abolire la politica dei tagli e fare più investimenti nel campo della prevenzione grazie a una corretta informazione, una buona formazione e un'assistenza e una vigilanza adatti. Per ogni euro investito in prevenzione, se ne guadagnano quattro in salute.



Raggi, per evitare gli incidenti sul lavoro occorre investire in formazione



A volte le misure di prevenzione sembrano fini a sé stesse. Ma le imprese hanno margini troppo ridotti per investire sulla sicurezza

L'Italia da tempo ha un problema fortissimo di incidenti e morti sul lavoro, di anno in anno i dati sono in costante crescita, e il 2022 sembra destinato a segnare un nuovo tragico primato. Tanto che viene da pensare che ci stiamo pericolosamente abituando a questo fenomeno, che stiamo pian piano accettando il concetto che di lavoro si può anche morire. E questo anche se la maggior parte degli incidenti di cui leggiamo ogni giorno non sono semplici fatalità, sarebbe bastata qualche accortezza - magari anche banale – per evitarla. Secondo Alberto Raggi – vice-segretario generale confederale della Confael – tutto parte dalla corsa al ribasso che la globalizzazione ha innescato: "Le imprese rinunciano a una serie di investimenti non per scelta, ma perché non hanno i margini necessari" dice. Ma c'è anche un problema di formazione, e di scarsa consapevolezza, da parte dei lavoratori.



Le aziende italiane dovrebbero considerare la spesa in prevenzione come un investimento, perché è così difficile far passare questo concetto?

Probabilmente perché è tutto legato a una matrice economico finanziaria. La diminuzione dei margini di guadagno non consente alle nostre aziende di fare investimenti in molti dei settori che sarebbero necessari per migliorare la vita dell'azienda stessa. È quello che avviene ad esempio anche nel caso dell'ambiente: molto spesso le aziende non riescono a rispettare le politiche ambientali - sulle dotazioni, sulla sostituzione dei filtri, sullo spurgo delle acque reflue… - non perché non vogliano farlo, ma perché non hanno i margini necessari. Ci sono tutta una serie di investimenti che vengono lasciati indietro, e purtroppo la sicurezza sul lavoro è uno di questi...

Così sembra quasi impossibile invertire la tendenza. Quali sono i primi passi?

La Confael - che ha l'obiettivo di creare una contrattazione europea e un salario minimo a livello comunitario - deve agire in favore di un mercato concorrenziale. E si deve battere perché vengano create delle riserve economiche che permettano a tutte le aziende di investire anche sulla sicurezza. Ma probabilmente va fatta anche della formazione. Basta pensare a quelle aziende artigiane che rimuovono le protezioni dei macchinari per velocizzare la produzione. Ma anche qui il problema sono i margini ridotti.

La marginalità ridotta è una conseguenza della competitività del mercato. Ma bisogna anche considerare che questo fenomeno va a favore del consumatore, perché garantisce prezzi più bassi...

Però ha completamente eroso la dignità salariale. Se avessimo ancora dei salari adeguati, non ci sarebbe tutta questa necessità di spendere il meno possibile per acquistare un prodotto. Venti o trent'anni fa si riusciva a mantenere dignitosamente una famiglia con un salario. Oggi, invece, a causa della globalizzazione si acquistano prodotti assemblati in Cina e India, e le nostre aziende si trovano a competere con mercati che non rispettano nessuna norma.

Non siamo però l'unico Paese a soffrire la globalizzazione, anzi... Concretamente cosa suggerirebbe di fare?

Va attivato un meccanismo di attenzione rispetto ai settori più colpiti, una soluzione potrebbe essere di adottare interventi extra-nazionali - come dei dazi - per colpire quei prodotti che non rispettano i nostri standard e che quindi pregiudicano la concorrenza. Pensiamo a quelle merci che vengono prodotte sfruttando il lavoro minorile: è sbagliato a prescindere importarle, ma se proprio non si può evitare, allora adottiamo almeno dei meccanismi per salvare la competitività delle aziende italiane. E magari a quel punto quelle produzioni si esauriscono da sole.

Prima ha accennato al fatto che la questione della sicurezza è legata anche alla formazione insufficiente dei lavoratori. Che intende esattamente?

Molto spesso in Italia complichiamo inutilmente degli adempimenti che magari sono fini a sé stessi. A volte viene da pensare che questi accorgimenti servano semplicemente a dire che c'è una presunta attenzione verso la sicurezza. Invece, dovremmo investire in formazione, insegnare a ciascun lavoratore a lavorare in sicurezza.

Lei sembra molto scettico sui corsi di formazione che vengono fatti oggi, perché?

Mi è capitato di assistere a dei corsi di formazione svolti da remoto, con l'insegnante che viene ripreso a chilometri di distanza mentre spiega le misure di sicurezza, e i lavoratori che non seguono. Ma così questi corsi sono fini a sé stessi, autoreferenziali. È vero che l'azienda sta rispettando le prescrizioni di legge, ma di certo non sta garantendo la sicurezza sul lavoro. I corsi devono essere fisici, e bisogna far vedere sul campo quali sono i rischi reali che si corrono. Basterebbe usare dei manichini - come nei corsi di pronto soccorso – per far veramente capire quali sono le conseguenze di un comportamento sbagliato.

È un problema che va affrontato a tutti i livelli, quindi...

Nella formazione non è importante solo il concetto che trasmetti, ma anche la percezione che ne ricava lo spettatore.

Ma qual è l'atteggiamento dei lavoratori? Perché dovrebbero essere i primi a pensare alla propria sicurezza, e invece leggiamo in continuazione di incidenti inaccettabili come gli operai che cadono nel vuoto. E se lo leggiamo ogni giorno, non sono delle tragiche fatalità.

Anche qui – torno a dire – il problema è che si inseguono dei profitti marginali. E questo vale anche per i lavoratori. Il problema delle barriere nei cantieri ad esempio è che rallentano la produttività: se vengono piazzate in tutti i posti in cui sono necessarie, non consentono di spostare velocemente i materiali ingombranti.



A proposito di percezione, abbiamo tre morti al giorno. Un caso a settimana ha maggiore risalto, gli altri sono numeri. Ormai è passato il concetto che di lavoro si può morire?

Sicuramente – ma questo vale in generale - la diffusione di notizie sulla perdita di vite ha anestetizzato tutti noi. Nel caso del lavoro, questi incidenti non dovrebbero avvenire, o comunque dovrebbero essere ridotti al minimo. Tre morti al giorno sono assolutamente troppe e non possiamo accettare questo dato. La morte deve tornare a essere la perdita di una vita, deve tornare a essere una coppia che non esiste più, una famiglia che perde un genitore o un figlio.

In questo scenario, le malattie professionali spesso passano in secondo piano, ma anche qui si registra un aumento elevato. Come si interviene?

Serve un'attenzione maggiore alla medicina del lavoro, per studiare dei meccanismi di prevenzione. Bisogna però anche fare attenzione all'igiene sui luoghi di lavoro, torniamo sempre al discorso sui margini, le aziende italiane hanno le risorse necessarie per garantire anche questo aspetto? Lo Stato deve creare dei meccanismi per supportare le aziende sotto questo profilo. Anche perché la spesa per la sanità pubblica in media assorbe l'80% dei bilanci delle Regioni: se risparmiassimo sulle spese che comporta curare le malattie professionali, avremmo le risorse da investire per prevenzione. Anche perché la prevenzione costa meno delle cure.

La Confael ha chiesto di costituire un tavolo permanente sulla sicurezza, cosa dovrebbe fare?

Dal confronto nascono sempre delle soluzioni, questo vale in tutti gli ambiti. Sicuramente un'azienda può indicare meglio di chiunque altro quali siano le criticità legate alla mancanza di sicurezza, o su quali aspetti ha maggiori difficoltà a intervenire. Mentre i sindacati, che rappresentano i lavoratori, possono spiegare qual è la percezione della sicurezza e della formazione, e degli interventi attutati per garantirle. Il confronto serve a superare le problematiche e apportare i correttivi necessari.

Il Consiglio Direttivo Nazionale propone di istituire un osservatorio permanente sulla sicurezza sul lavoro

Composto da rappresentanti del Ministero lavoro, Inail, Inps, sindacati e imprese dovrebbe avere l'obiettivo di monitorare il fenomeno degli infortuni e delle morti bianche e porre i necessari correttivi





Un osservatorio permanente che si riunisca una volta la settimana, composto da rappresentanti dell'Inail, dell'Inps, del Ministero del Lavoro, dei sindacati e delle imprese per far fronte e prevenire il grave problema degli infortuni sui luoghi di lavoro. Il Consiglio Direttivo Nazionale Confael, al termine della tre giorni di Roma del 16, 17 e 18 maggio, nel documento finale affronta con decisione l'annoso problema delle morti bianche e degli infortuni sul lavoro e lo fa avanzato una precisa richiesta alle istituzioni per predisporre un organo di rappresentanza che monitori la situazione, analizzi i problemi e formuli le soluzioni più idonee.

Una iniziativa che il Direttivo chiarisce nel documento finale e nel quale tiene a precisare che "l'obiettivo dell'osservatorio è proprio quello di capire e di monitorare analiticamente il fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle 'morti bianche', e porre in essere i necessari correttivi per evitare al massimo i lutti che colpiscono, purtroppo, tante famiglie italiane".

Centrando la discussione sul tema della riunione: "Dignità e Sicurezza sul luogo di lavoro" i delegati del Direttivo Confael hanno manifestato la necessità di una maggiore presenza delle Direzioni Territoriali del Lavoro per un più incisivo controllo di tutti i cantieri ricorrendo all'uso della digitalizzazione e della necessità di assumere e aumentare l'organico degli ispettori, attualmente molto carente.

Inoltre l'assise ha rimarcato la differenza, in termini di dignità, tra uomini e donne che in alcuni settori lavorativi segna ancora una forbice retributiva e uno sviluppo delle stesse carriere di lavoro, molto ampia. La parità salariale e l'opportunità di poter arrivare ad una parità di carriera in tutti i settori occupazionali molto spesso risulta ancora un'utopia.

Il Consiglio Direttivo Nazionale d'intesa con la Segreteria Confederale ha quindi deciso di impegnare il Segretario Generale, Domenico Marrella a rappresentare presso il Governo le preoccupazioni e le istanze della Confederazione. L'obiettivo è ottenere risposte immediate e l'inserire nell'agenda politica di governo la questione della sicurezza nei luoghi di lavoro e le altre istanze emerse nel corso del dibattito, nonché il salario minimo e la riforma degli ammortizzatori sociali.



Italia ancora indietro sul salario minimo

Dall’Europa arrivano indicazioni che potrebbero sbloccare la situazione anche nel nostro Paese

L'Italia è uno dei pochi Stati europei, al pari di Svezia, Finlandia, Danimarca, Cipro e Austria, che non ha ancora adottato una legge sul salario minimo. La maggior parte degli altri Paesi UE è intervenuta da tempo, e ormai il salario minimo è una realtà in 21 Paesi, il quadro tuttavia è molto frastagliato: si va dai 332 euro mensili in Bulgaria ai 2.257 euro in Lussemburgo. In Germania, a inizio giugno il Bundestag ha rimesso mano alla misura, e ha previsto un aumento in due trances: già a luglio passerà da 9,82 a 10,45 euro l'ora, poi a ottobre raggiungerà i 12 euro l'ora. Degli aumenti beneficeranno 6,2 milioni di lavoratori che complessivamente guadagneranno 4,8 miliardi di euro in più.

In Italia, in realtà, il dibattito va avanti da tempo, ma finora non è stata mai raggiunta un'intesa. Tra i favorevoli c'è chi si spinge a proporre una retribuzione lorda minima di 10 euro l'ora, ma la cifra più accreditata è di 9 euro l'ora. A conti fatti, questa somma si traduce in una busta paga di poco superiore ai 1.000 euro netti al mese. Anche se in media è il salario di partenza che viene già riconosciuto ai lavoratori italiani, questa soglia avrebbe comunque ripercussioni su una platea piuttosto ampia di addetti.

Secondo le stime effettuate dall'Inps, i dipendenti che oggi guadagnano meno di 9 euro l'ora sono 4,6 milioni, il 30% del totale. Nel settore privato, non raggiunge quella soglia oltre un quarto degli addetti. In particolare, più di un terzo degli operai agricoli e il 90% dei lavoratori domestici percepiscono buste paga più magre. Fissare il salario minimo a 9 euro l'ora vorrebbe dire mettere nelle tasche di questi lavoratori 8,4 miliardi di euro in più, al netto delle maggiori entrate per lo Stato.

Su come attuare concretamente l'intervento, le soluzioni più accreditare sono due: da un lato c'è chi vuole introdurre semplicemente un minimo legale, dall'altro chi preferisce applicare a tutti i lavoratori di un comparto i contratti di riferimento.

La politica si confronta da tempo su queste ipotesi, tanto che in Parlamento sono stati presentati diversi disegni di legge. Il confronto insomma è quantomai acceso, e ci sono posizioni nettamente opposte anche tra le stesse forze che compongono la maggioranza. L'aumento degli stipendi, secondo il Ministro del Lavoro Andrea Orlando, aiuterebbe le famiglie a basso reddito a fronteggiare la corsa dell'inflazione. Nettamente contrario, invece, il Ministro della Pubblica Amministrazione Renato Brunetta, secondo cui il salario minimo sarebbe addirittura "Contro la storia culturale di relazioni industriali del nostro Paese". Brunetta ha invece rivendicato il nesso tra salario e produttività.

Anche se il centro-destra è tradizionalmente contrario, ci sono delle eccezioni. Moderatamente favorevole ad esempio Giancarlo Giorgetti, figura di spicco della Lega, nonché Ministro per lo Sviluppo Economico. Secondo Giorgetti tuttavia occorre evitare che la misura gravi le imprese di ulteriori costi. In questo senso, l'unica via da percorrere, sarebbe quella di diminuire le tasse sul lavoro facendo gravare l'aumento dei salari interamente sulle casse dello Stato. Nel dibattito è intervenuto anche Ignazio Visco, Governatore di Banca d'Italia, che ha dato un sostanziale via libera, purché l'adeguamento dei salari venga architettato bene, evitando gli automatismi al fine di non disincentivare le assunzioni.



L'attuale Governo insomma deve fare i conti con una maggioranza composita e sempre più litigiosa. L'assenza di una politica dei salari adeguata e l'aumento corposo dell'inflazione che stiamo vivendo in questi mesi rischiano tuttavia di diventare gli ingredienti di una tempesta perfetta che potrebbe mettere a rischio la tenuta sociale del Paese. L'autunno si preannuncia molto caldo, e una grossa mobilitazione nazionale appare quantomai probabile. Le parti sociali inoltre spingono perché con l'occasione venga varata una mini-riforma del lavoro, e in particolare chiedono che il pacchetto di interventi contenga non solo il salario minimo, ma anche una nuova normativa sulla rappresentanza e la democrazia sindacale che garantisca diritti sindacali e potere di contrattazione a tutte quelle organizzazioni che in azienda, in un territorio o in un settore, rappresentano un numero congruo di lavoratori.

Nel bel mezzo della contesa tra destra e sinistra in Italia, è giunta la notizia dell'accordo tra Parlamento e Consiglio europeo sulla proposta di Direttiva per «un equo salario minimo» che di fatto però non obbliga i Paesi membri a adottare la retribuzione garantita, anche perché i Trattati escludono che l'UE abbia potere decisionale sulle politiche del lavoro delle singole nazioni.



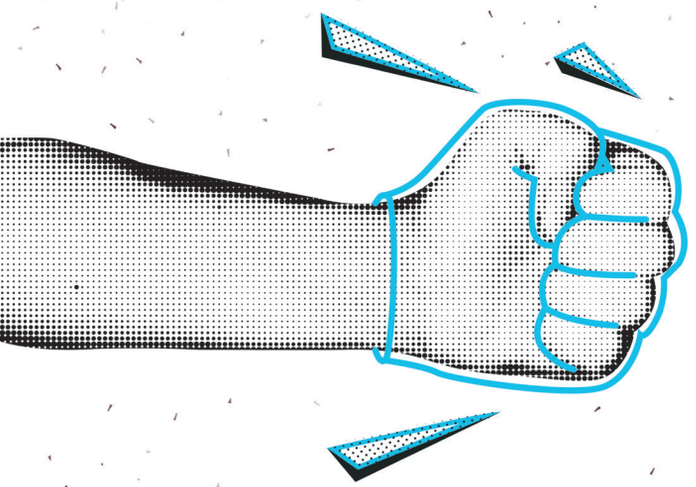
L’accordo raggiunto dai negoziatori europei non mira affatto ad avvicinare i livelli salariali tra i Paesi, ma si pone l’obiettivo virtuoso di armonizzare i criteri di definizione dei salari minimi per far sì che gli stessi siano adeguati realmente alle condizioni socio-economiche garantendo un’esistenza dignitosa ai lavoratori. Inoltre, l’altro obiettivo auspicato nell’accordo, sarebbe quello di incrementare i tassi di copertura della contrattazione collettiva imponendo agli Stati di coprire almeno l’80% degli occupati.

In Italia almeno questo problema non si pone, visto che il tasso di copertura della contrattazione collettiva supera abbondantemente la soglia dell’80%. Ma non è una grande consolazione, però, visto che proprio quella contrattazione collettiva sta condannando milioni di lavoratori italiani a percepire una retribuzione sotto i 9 euro lordi l’ora.

La stampa nazionale in ogni caso ha dato enorme risalto all’accordo raggiunto dalle istituzioni comunitarie, anche se poi il rischio che in Italia non cambi nulla è molto elevato. Oltretutto, i tempi sono lunghi: i Paesi membri avranno due anni per recepire la nuova direttiva. L’unica spinta per accelerare l’iter potrebbero imprimerla i lavoratori e le lavoratrici, con una mobilitazione su vasta scala.

Ma per questo, è necessario creare una rete internazionale dei sindacati di lotta e solidarietà, che si trasformi in un ulteriore volano verso una nuova politica dei salari a livello europeo. In questo modo si potrebbe raggiungere anche quella convergenza tra i Paesi membri che finora è stata solo auspicata ma mai concretizzata. Al momento si tratta di mere ipotesi, ma di certo in questi mesi il problema della perdita di potere d’acquisto dei salari, dopo essere stata accantonata per decenni, è tornata in maniera preponderante al centro del dibattito politico di ogni Paese. E non è detto che anche a livello europeo, non possa diventare già dal prossimo autunno il terreno di scontro che faccia scricchiolare blocchi di potere consolidati. Ecco perché il recepimento della direttiva già da subito con l’obiettivo di alzare i salari potrebbe aumentare il potere d’acquisto dei lavoratori italiani e assestare una netta spinta per l’aumento dei consumi e l’incremento del Pil.





COVID-19

L'ITALIA È più POVERA, da ben PRIMA della PANDEMIA

Un recente sondaggio di fine maggio ha certificato che mezza Italia si sente più povera e un cittadino su tre teme che manchi il pane. Certo, molti pensano che sia stata la pandemia e i suoi effetti disastrosi sul sistema non solo sanitario, ma economico e sociale. Adesso poi si è aggiunta la guerra. Ma non è così. In Italia esiste eccome la povertà. Torniamo indietro al 2019, un anno prima dell'esplosione del virus Covid 19. Se nel 2019 avessimo voluto riunire le persone più ricche d'Italia, sarebbe bastato organizzare una cena. Sarebbe stato sufficiente infatti invitare 21 commensali, anche se questi fortunati avrebbero potuto contare su una ricchezza di circa 107 miliardi di euro, pari a quella del 20 per cento più povero della popolazione.
Se gli italiani che vivono in una situazione di povertà assoluta avessero voluto fare lo stesso, l'operazione sarebbe stata un po' più complicata. Le persone che non riescono a permettersi un'alimentazione adeguata, una casa riscaldata e il minimo necessario per vestirsi o curarsi sono attualmente sei milioni e mezzo. È come se gli abitanti di Roma, Milano, Bologna e Napoli dovessero trovare una città in grado di ospitarli tutti, o se i residenti in Sicilia decidessero di spostarsi in massa verso un altro luogo.



"La profonda disuguaglianza ha un pedigree estremamente lungo", scrive lo storico Walter Scheidel, che nel libro "La grande livellatrice" ripercorre l'intreccio tra disuguaglianza e violenza dalla preistoria a oggi. "Duemila anni fa, nell'Impero Romano le maggiori fortune private equivalevano a circa 1,5 milioni di volte il reddito annuo pro capite medio, all'incirca lo stesso rapporto che intercorre oggi tra Bill Gates e l'americano medio".
A metà del 2021 il 20 per cento più ricco degli italiani possedeva circa il 72 per cento della ricchezza nazionale. E nelle mani del 5 per cento più ricco c'era la stessa quota di ricchezza del 90 per cento più povero. Oltretutto questo divario si è ampliato nell'arco degli ultimi 14 anni a causa della crisi economica cominciata nel 2008. La ricchezza dell'1 per cento degli italiani più ricchi ha continuato a crescere – l'unico calo si è registrato tra il 2016 e il 2017 – mentre le persone in difficoltà sono aumentate.

Negli ultimi anni sono aumentati anche i minori che vivono in situazioni di povertà. Save the Children ha calcolato che il loro numero è triplicato: "Nel 2008 appena un minore su 25 (il 3,7 per cento) era in povertà assoluta, quattordici anni dopo si trova in questa condizione ben 1 su 8 (12,5 per cento). Sono numeri che spaventano: nel 2007 i minori in povertà assoluta erano circa mezzo milione, oggi sono 1,4 milioni".
A chi pensa che questa situazione sia circoscritta, l'Oxfam ricorda che in Italia una persona su quattro è a rischio povertà. Il confine tra chi ce la fa e chi non ce la fa è molto più sottile di quanto si creda. Le statistiche aiutano a scattarne una fotografia, ma da sole non bastano a misurarlo, a coglierne le sfumature, a capire cosa significa scivolare, o precipitare, da una parte all'altra. Le storie di chi è stato in difficoltà, o lo è ancora, aiutano a farlo.
Nei loro racconti ci sono sempre dei momenti in cui si sente un rumore, come di qualcosa che va in frantumi: un lavoro, una famiglia, una speranza. Spesso le persone sono lasciate sole a raccogliere i cocci, qualche volta trovano un aiuto che riesce a farle rimettere in piedi. Il reddito di cittadinanza ha restituito a tanti un po' di ossigeno, ma non ha abolito la povertà, come prevedeva con enfasi il governo italiano nel 2018.

Riequilibrio

delle retribuzioni, legge su salario minimo



e regolamentazione enti e sindacati: per Massai sono misure necessarie

Maggiore flessibilità dell'orario di lavoro invece di puntare ad una riduzione della giornata lavorativa

Consiglio e Parlamento Europei hanno raggiunto un accordo sulla direttiva comunitaria per il salario minimo, e adesso anche il nostro Paese sembra più vicino a una svolta. L'Italia infatti discute da anni sull'opportunità di fissare un salario minimo, alla Camera e al Senato sono stati presentati diversi disegni di legge, alcuni risalgono addirittura all'inizio della Legislatura, il dibattito tuttavia sembrava essersi arenato. Adesso, oltretutto, la decisione non è più rinviabile. Non solo per le maggiori preoccupazioni sullo stato precario di molti lavoratori, ma anche perché si sta delineando un quadro piuttosto allarmante a causa della corsa dell'inflazione, della stagnazione dell'economia e di un mercato del lavoro ormai al collasso. E questo nonostante i dati della disoccupazione siano piuttosto incoraggianti, l'Italia non ha mai raggiunto livelli così bassi dagli anni '70 Europa Lavoro ne discute con Massimo Massai, Segretario Nazionale del Comparto Assistenti Familiari.

Dottor Massai, oltre che per il salario minimo, la Confael si batte fin dalla sua nascita per uniformare le retribuzioni in tutti i Paesi dell'UE. Chiede in sostanza che i lavoratori italiani percepiscano gli stessi stipendi dei colleghi di Germania, Francia, Paesi Bassi. Secondo lei, si potrebbe ridurre invece l'orario di lavoro come hanno fatto ad esempio Berlino e Madrid?

Il tema relativo all'orario di lavoro ha bisogno di approfondimenti e anche di una maggiore chiarezza. È importante non rischiare di togliere potere d'acquisto, diminuendo gli stipendi, anche di poco, ad una categoria come quella degli operai che risulta essere una delle più sottopagate d'Europa. Piuttosto che di una riduzione io sarei più propenso a parlare di flessibilità dell'orario lavorativo.

In termini concreti, cosa intende?

Ad esempio con una maggiore elasticità per quanto riguarda l'ingresso e l'uscita dagli uffici e dalle fabbriche. Questo avrebbe anche altri vantaggi, ad esempio migliorerebbe la viabilità. Oppure il ripristino dello smart working come alternativa lavorativa, dove vi sia una reale possibilità. Decisioni, queste, già adottate sotto il periodo di pandemia con un riscontro positivo da ambo le parti. Tutto ciò, ovviamente, deve avvenire su una base volontaria e potrà essere cambiato quando si presenteranno necessità diverse.

Sempre sul salario minimo secondo le stime del presidente dell'INPS Pasquale Tridico, una soglia legale a 9 euro lordi comporterebbe aumenti retributivi per quattro milioni di lavoratori. Non pensa che la politica si concentri troppo su questo obiettivo invece di equiparare i salari dei lavoratori italiani con quelli degli altri Paesi europei?

Anche il discorso dell'equiparazione dei salari è molto vasto e complesso e la politica non sembra interessarsi alla questione. Come ho già affermato, gli stipendi in Italia sono ancora troppo bassi. La Confael, che si batte ormai da anni per questa giusta causa, ha trovato sempre porte chiuse da parte delle Istituzioni. Di fondo esiste anche una autonomia normativa e decisionale che ogni Stato Europeo possiede, fatta di propri ordinamenti e di proprie trattenute previdenziali. Con lo scoppio del conflitto russo-ucraino, inoltre, ci siamo resi sempre più conto di quanto l'Europa non sia coesa. Prima di risolvere questioni così delicate, andrebbe trovata questa giusta intesa e coesione a livello europeo.

Che ne pensa della proposta che il presidente Bonomi ha fatto ai sindacati di andare a colpire i contratti pirata, che vengono fatti da chi non ha rappresentanza e fa dumping salariale?

Premetto sin da subito che il dumping salariale è un sistema che va assolutamente bloccato, perché innesca una spirale negativa che mette sotto pressione imprese, posti di lavoro e salari. Ne consegue che le imprese oneste si ritrovano a dover tagliare posti, ridurre la formazione e abbassare i salari. Detto ciò mi aspetto che Bonomi chiarisca questo concetto della non rappresentanza sindacale e che non la leghi indissolubilmente alla questione del dumping. In merito alla rappresentanza sindacale posso aggiungere che anche i sindacati autonomi, come la Confael, a pari delle altre forze sindacali, possono garantire lo stesso impegno attivo a tutela dei diritti dei lavoratori.



Il segretario della CISL Sbarra ha detto invece che il salario minimo darebbe la stura a tantissime aziende di uscire dai contratti e peggiorare la vita di milioni di lavoratori, cosa replica?

Anche qui, bisognerebbe capire cosa intenda esattamente Sbarra quando parla di dare la stura. Sono del parere che applicando una giusta regolamentazione, è difficile che si rischi questa fuoriuscita dai contratti delle aziende. Sfatiamo il mito della conflittualità tra sindacati aziendali e dirigenze. La marcia dei 40mila colletti bianchi della Fiat è una cosa vecchia e superata. Molto spesso, i rapporti tra le due parti in realtà mirano verso gli stessi obiettivi. Perché migliorare la vita dei lavoratori, far star bene l'operaio, significa anche assicurare una maggiore produttività e quindi maggiori profitti per le aziende.

Qual è attualmente la situazione in Italia riguardo i patronati e le norme che lo disciplinano?

Sono entrato come direttore di patronato nel 1980 e non ho mai visto il legislatore mettere un ente patronale nella giusta condizione di poter lavorare ed operare. Non si dava nemmeno piena fiducia alle forze sindacali come invece traspare oggi. Gli enti vanno regolamentati, è chiaro, ma non sono d'accordo sulla decisione di equipararli a degli studi professionali e quindi prevedere che vengano retribuiti dal cittadino che chiede il servizio. Non lo ritengo giusto perché l'utenza principale di un sindacato e di un patronato è rappresentata dalle persone con maggiori difficoltà, come possono essere gli anziani, i precari e i pensionati. Il costo di una pratica va introdotto ma deve essere simbolico e non professionale. Non tutti possono permetterselo.

Un segnale senza dubbio importante, sicuramente un attestato di stima verso patronati, sindacati, e tutti gli altri soggetti che quotidianamente cercano di dare risposte in ambito sociale, è stato fatto dal Papa, lo scorso anno, in occasione della giornata internazionale sul lavoro. Secondo lei, quanto influisce la politica su questo istituto?

Le rispondo in maniera netta e senza girarci troppo intorno. La politica, su questo istituto, influisce veramente poco. Ringrazio il Santo Padre per l'interesse dimostrato, ma sinceramente avrei preferito che lo stesso attestato di stima fosse arrivato dal Presidente della Repubblica e da quello del Consiglio. Ci vorrebbe una maggiore attenzione da parte di tutte le forze istituzionali.



Epifanio, la riforma delle pensioni da sola non basta

Per mettere l'INPS in sicurezza, si deve intervenire anche sul mercato del lavoro. E bisogna trovare un'età pensionabile che rispetti chi ha lavorato per una vita

Anche il Governo Draghi ha annunciato una riforma delle pensioni, e da mesi è al lavoro per dare equilibrio e sostenibilità all'impianto. C'è il problema di garantire degli assegni adeguati, districandosi tra sistema retributivo e sistema contributivo, ma come evidenzia Daniele Epifanio, Segretario Provinciale Confael di Roma, ogni volta che si mette mano alle pensioni, è necessario intervenire su tutta una serie di altri fattori. Alla fine la riforma delle pensioni per forza di cose ha delle ripercussioni enormi sul mercato del lavoro. Perché, determinare l'età pensionabile non vuol dire solamente salvaguardare la solidità dell'INPS, ma anche facilitare l'ingresso dei più giovani nel mercato del lavoro. E individuare degli strumenti - come finora hanno fatto l'APE Sociale e Opzione Donna - che garantiscano una certa flessibilità in uscita. Ma vuol dire anche riordinare la giungla delle categorie contrattuali e contrastare il lavoro nero e grigio. E ancora, vuol dire studiare una soluzione per gli esodati, visto che il numero sta salendo vertiginosamente.

Il sistema pensionistico viene rivisto in continuazione, e anche l'attuale Governo sta lavorando da mesi a una riforma. Cosa chiede di fare la Confael?

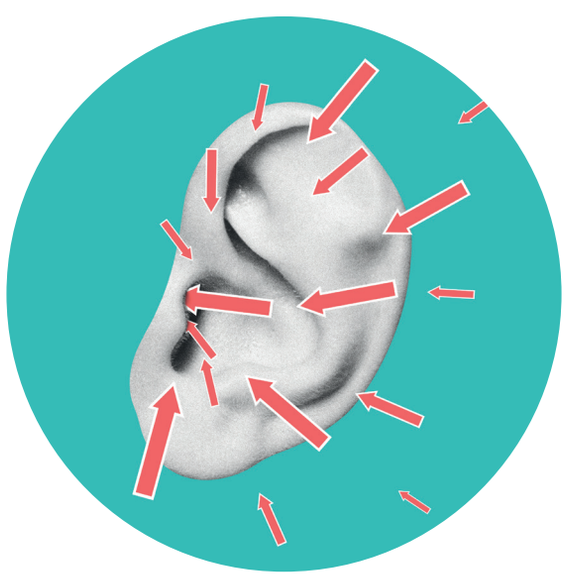
Va revisionata tutta la situazione pensionistica, sia perché le uscite sono sempre più lontane, sia perché occorre prorogare la possibilità di usufruire delle pensioni anticipate: Quota 102, APE sociale, Opzione Donna. Inoltre, occorre creare anche delle uscite per quelle persone che hanno perso il lavoro in età avanzata e non riescono a reinserirsi.

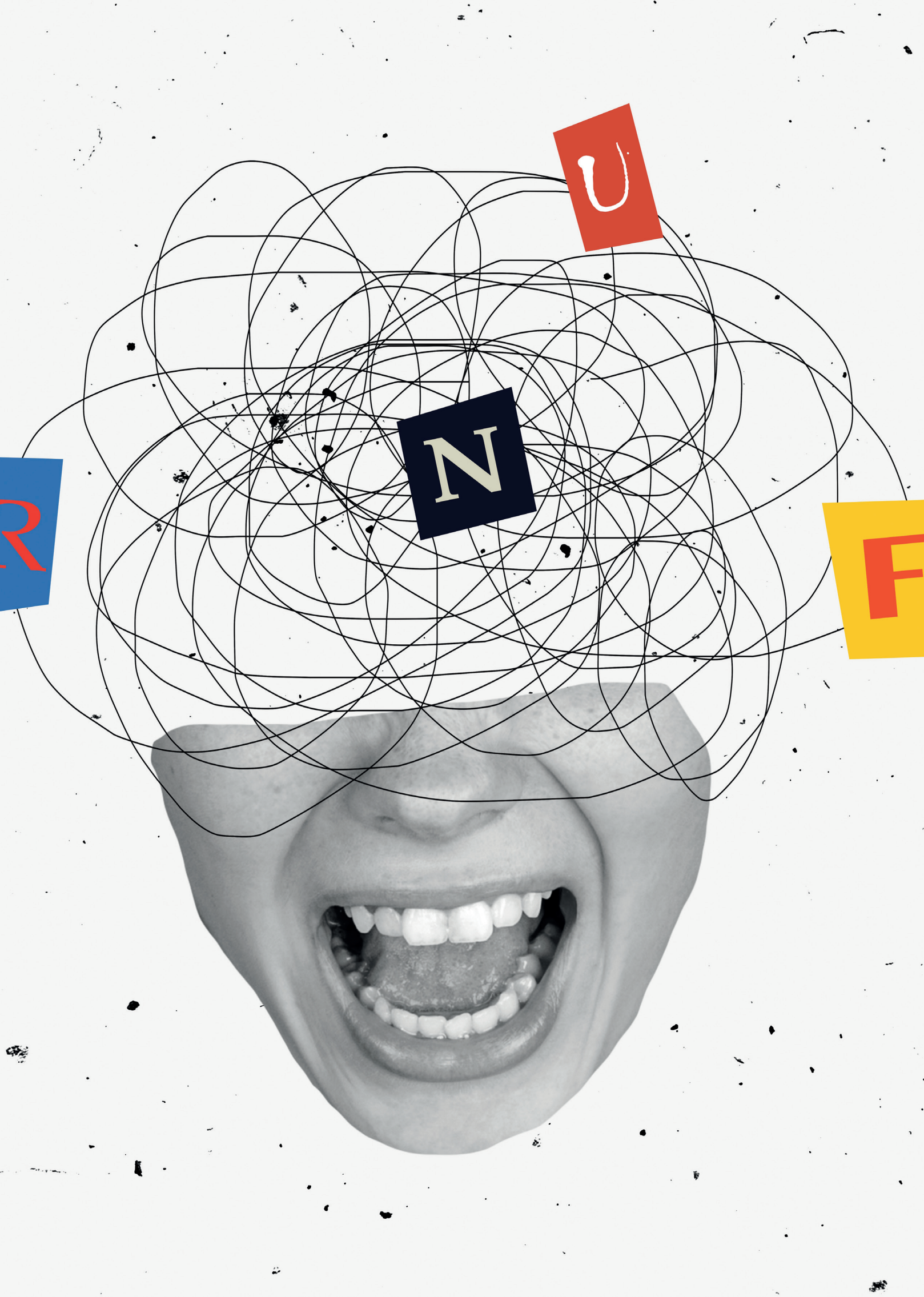
Il Governo però ha anticipato che se non si troverà un'intesa sul nuovo sistema, si potrebbe tornare ai requisiti della legge Fornero. Quali sono?

Quella riforma fissa a 67 anni l'età di uscita dal lavoro, ma il limite viene man mano aumentato in base alle aspettative di vita. Il traguardo che oggi viene fissato a 67 anni, tra due anni magari potrebbe arrivare a 67 anni e 6 mesi. Ma così, è una rincorsa continua alla pensione. Oltretutto, una persona che esce dal lavoro a 67-68 anni deve confrontarsi non solo con l'età, ma anche con qualche acciacco fisico. Insomma, in questo modo non si permette alle persone che hanno lavorato una vita di godersi gli anni della pensione. Senza contare che anticipare l'età pensionabile di qualche anno aiuterebbe anche a far entrare nel mercato del lavoro dei giovani, invece di ricorrere a strumenti come il reddito di cittadinanza che - come abbiamo visto - crea non pochi problemi.

Chi va in pensione oggi, quale formula sceglie?

Quota 102. È sicuramente l'opzione che viene applicata maggiormente in questo periodo, visto che moltissimi lavoratori hanno maturato quei requisiti. Le richieste per la pensione di anzianità, quella con 42 anni e 10 mesi di contributi, invece scarseggiano sempre di più. Ma anche perché chi sceglie Quota 102 non ha una vera e propria penalizzazione. O meglio, è vero che rispetto all'anticipata riceverà un assegno inferiore, ma perché esce con 38 anni di contributi, quindi con 4 anni e 10 mesi in meno, percependo comunque quanto realmente maturato. Anche per questo la soluzione per il futuro è prorogare Quota 102.




U
N
R
F

Il Governo però sembra avere altri piani. Quota 102 dovrebbe scomparire a fine anno insieme all'APE sociale e a Opzione Donna...

Sì, dovevano cessare nel 2021, ma sono state prorogate di un ulteriore anno. Non si tratta quindi di una proroga duratura, di un altro triennio, il 2022 è una sorta di anno di transizione. Servirà a capire quali sono i dati, poi nel 2023 dovrebbe entrare in vigore la nuova riforma che coprirà un periodo di almeno 3 anni.

Opzione Donna e APE Sociale invece che successo hanno avuto?

Opzione Donna è uno strumento che potrebbe avere molto successo, il problema è che il criterio di calcolo è meramente contributivo. Bisogna considerare che anche questa formula richiede un minimo di 35 anni di contributi, e quindi riguarda necessariamente delle donne che hanno iniziato a lavorare prima del 1995. Di conseguenza, si tratta di lavoratrici che hanno accantonato contributi anche con il sistema retributivo, ma poi si devono accontentare di una pensione calcolata esclusivamente su base contributiva. Ai fatti, la decurtazione può arrivare anche al 20-30%, chi avrebbe diritto a mille euro di pensione, ne incasserà 700-800. Non è una condizione che viene accettata facilmente, conviene solamente a quelle lavoratrici che hanno una quota retributiva bassa.

Alcune donne comunque la scelgono…

Sì, ad esempio ci sono alcune donne "stanche" di lavorare che accettano la decurtazione, ma soprattutto delle donne che per vari motivi non hanno più una situazione lavorativa stabile e avendo raggiunto i requisiti accettano il compromesso.

L'APE Sociale invece come va?

Funziona sicuramente meglio. Riguarda chi svolge un lavoro usurante, chi è invalido, chi si occupa di una persona invalida, chi è disoccupato. Quest'ultimo caso ha evidenziato una maggior platea di beneficiari, ma raggiungere i requisiti contributivi a volte non è semplice poiché occorre un'anzianità di 30 anni.

Quindi non funziona molto nel caso degli esodati a cui faceva riferimento prima...

Degli esodati se ne discuteva già ai tempi della Ministra Fornero, ma da quello che ho modo di osservare è un problema che si sta ripresentando anche in questo periodo. Il nodo sono proprio gli anni di contributi, perché ci sono tantissimi lavoratori che oggi perdono il posto quando hanno poco più di 50 anni e sono difficilmente ricollocabili. Eppure devono arrivare in qualche modo all'età pensionabile, visto che nessun anticipo consente di ritirarsi così presto.

Eppure è un problema sempre più reale, anche perché un lavoratore di 50 anni si trova a competere con dei ragazzi – che magari sono alla prima esperienza – ma hanno tutta una serie di competenze in più...

Sì, il problema delle competenze è innegabile: quelle più ricercate oggi riguardano la predisposizione all'utilizzo di strumenti digitali e tecnologici, e questo lascia un po' indietro un soggetto over. Ma poi ci sono agevolazioni fiscali di maggior rilevanza nell'assunzione degli under 30. Sicuramente un'ottima manovra per l'inserimento lavorativo dei giovani, ma è ovvio che un'azienda, a parità di agevolazioni, è orientata ad assumere chi potrebbe avere una vita lavorativa più lunga, una mente più libera e garantire meno malattia o congedi in modo da produrre di più.

Come si potrebbe intervenire?

L'ideale sarebbe dare un'opportunità di uscita pensionistica a 63 anni per chi risulta essere inoccupato con almeno 20 anni di contributi, prevedendo una decurtazione della pensione, ma permettendo al soggetto di poter contare su un'entrata mensile.

Passiamo alla riforma su cui sta lavorando il Governo, quali sono i nodi maggiori da sciogliere?

Il problema è soprattutto quello di trovare un sistema di calcolo. Oggi abbiamo un sistema misto, una quota viene calcolata con il sistema contributivo e un'altra con quello retributivo. Ovviamente per chi va in pensione oggi, o ci andrà nei prossimi anni, la quota retributiva è sempre più bassa. E di conseguenza anche l'importo della pensione è sempre più basso. Questo è un aspetto su cui bisogna assolutamente intervenire, anche per mantenere il sistema economico vivo.

C’è un problema di sostenibilità, però. L’INPS da anni lancia allarmi sul fatto che il numero di lavoratori sia troppo basso rispetto a quello dei pensionati...

In questo caso, in Italia c’è anche un altro problema annoso, quello di far entrare nel mondo del lavoro i più giovani. Nonostante nell’ultimo anno il dato stia crescendo, l’ingresso è tuttora molto difficile. Se non si coinvolgono i giovani in questo processo, le casse dell’INPS si impoveriranno sempre di più: il numero delle pensioni sociali, di anzianità, di invalidità sarà superiore ai contributi versati da chi lavora. Oltretutto, un lavoratore di 60 anni sarà più soggetto a malattie e infortuni, e quindi comporterà un onere maggiore. Anche per questo è importante trovare uno strumento per favorire l’uscita dei lavoratori più anziani. Ma allo stesso tempo, questo strumento deve consentire l’ingresso dei giovani.

Quali altri interventi servono?

Il sistema va riformato, perché in Italia ci sono troppi settori di contratti. All’estero bastano due tipi di contratto per racchiudere una categoria di lavoratori. In Italia magari ce ne sono 20, ma questo penalizza anche le retribuzioni: quella di partenza viene ridotta all’osso, altrimenti quella del livello più alto sarebbe strapagata.

C’è anche il problema del lavoro nero o grigio. Soprattutto nel caso delle micro e delle piccole imprese, per un lavoratore è molto difficile ottenere l’inquadramento per cui viene assunto, senza contare il fenomeno delle false partite IVA...

Serve una riforma del lavoro per incentivare le aziende che sono in difficoltà nell’assumere persone. Oggi le tasse che un’azienda versa su un dipendente equivalgono all’importo dello stipendio. Se il lavoratore guadagna 1.000 euro netti, l’azienda ne paga 2.000.

C’è bisogno di tasse maggiori per sostenere il sistema pensionistico, ma allo stesso tempo le nostre imprese non sono in grado di reggere un simile prelievo. Come si fa?

È un cane che si morde la coda. Il primo passo è contrastare tutte le forme di evasione: l’operaio che viene assunto part-time e poi viene pagato per il resto della giornata in nero. Perché chiaramente questi fenomeni non aiutano a mantenere il nostro sistema in equilibrio. Ma poi su questo profilo è molto utile la battaglia che la Confael sta conducendo da tempo, per equiparare gli stipendi dei lavoratori italiani a quelli dei colleghi degli altri Paesi UE.

Quello degli stipendi è un problema enorme, l’Italia è l’unico Paese dell’OCSE in cui i salari sono addirittura calati negli ultimi 30 anni…

Nel nostro Paese stiamo vivendo un’inversione sproporzionata tra i salari minimi e il costo della vita, il primo dato rimane sempre fermo o addirittura è in ribasso mentre il secondo è in continuo aumento, basti pensare alle bollette luce e gas che stiamo ricevendo nel 2022. È normale che chi 10 anni fa con uno stipendio di 1.200 euro poteva permettersi anche qualche agio, oggi arriva con difficoltà a fine mese. È una battaglia che l’Italia non riesce a fronteggiare da quando, nel 2001, con l’entrata dell’Euro stipendi e pensioni sono semplicemente stati convertiti seguendo il tasso di cambio, mentre la maggior parte dei prodotti e dei servizi hanno subito un netto aumento. Quello che costava 5.000 lire è semplicemente passato a 5 euro. Anche per questo, c’è la necessità, dopo aver creato la moneta unica, di equiparare gli stipendi e nel mercato europeo.



Bifulco, nuove finanze per il sistema sanitario nazionale o sarà crisi senza precedenti

Negli ultimi 20 anni più di 300 ospedali chiusi e 50 mila unità di personale in meno

Il collasso dei pronto soccorso è solo l'ultimo dei problemi che attanaglia il Servizio Sanitario Nazionale. I continui tagli finanziari cui è soggetto il sistema hanno portato negli ultimi 20 anni a più di 300 ospedali chiusi e a 50mila unità di personale in meno. Le crisi economiche che si sono succedute a partire dalla metà anni '90 hanno segnato l'inizio di quel lento e inesorabile processo di riduzione dei finanziamenti della sanità pubblica. L'emergenza degli ospedali è anche il frutto di una politica medica territoriale assente e spesso inefficiente. La fuga di medici e infermieri dai Pronto soccorso è inarrestabile e i concorsi per assumerne di nuovi vanno deserti. In questo quadro drammatico le Regioni e il Ministero aprono tavoli di lavoro, insediano commissioni, esprimono solidarietà, ma - come evidenzia Franco Bifulco, Segretario Nazionale Confael Medici - non producono alcun progetto di ampio respiro che possa risolvere la situazione.

Dottor Bifulco, la situazione di tutti i Pronto Soccorso si è ulteriormente aggravata, proprio quando si stava allentando la pressione del Covid sugli ospedali. Anche il 118 è in condizioni di estrema criticità. Quale può essere secondo la Confael una soluzione che riporti alla normalità il servizio di medicina di urgenza?

È necessario fare una piccola premessa: il Servizio Sanitario Nazionale è sotto finanziato di almeno 3 punti percentuale rispetto alla media europea. Un dato, questo, che fa emergere tutta la drammaticità della situazione attuale. Questa criticità strutturale e finanziaria si è aggravata per varie ragioni: da una parte perché il numero di medici e infermieri che si licenziano o vanno in pensione è nettamente superiore alle nuove assunzioni. Basti pensare che il rapporto tra uscite ed entrate è di 10 a 1. Dall'altra, soprattutto nelle Regioni sottoposte a risanamento finanziario, c'è la questione del taglio imponente delle risorse. Se si è intenzionati a risollevare la situazione, l'unica soluzione possibile è quella di maggiori finanziamenti.

Alcuni giorni fa, ha destato molto clamore l'appello lanciato da un paese del Veneto che era rimasto senza nessun medico di base. È stato necessario "arruolare" un professionista di Roma. E stiamo parlando del Veneto, tra i modelli sanitari italiani per eccellenza. Ma si tratta di un caso isolato, o lo stesso problema potrebbe verificarsi anche altrove?

Nel corso degli ultimi anni, anche come conseguenza dell'incontrollato fenomeno del sovraffollamento degli ospedali, è emerso il problema della carenza dei medici d'emergenza, particolarmente sentito nelle province e nei piccoli pronto soccorso, mettendo a soqquadro la medicina territoriale. Ormai c'è una carenza strutturale che è sempre più evidente. Ed è colpa della mancanza di borse di studio, e della chiusura di molte scuole di specializzazione a livello sanitario. Tutto ciò ha portato ad un evidente scollamento tra la domanda e l'offerta e quindi ad una frattura maggiore tra il sistema sanitario e il sistema sociale. Si sono scoperte in tutta Italia, specie in alcune zone, situazioni paradossali che avrebbero dovuto invece far da filtro alla situazione di sovraffollamento ospedaliero.

La pandemia ha "distratto" in buona parte tutto il sistema sanitario nazionale mettendo in secondo piano altre patologie importanti come le cure oncologiche: si può attendere fino a 8 mesi per ricevere una visita. Secondo lei, come si può recuperare questo gap?

Difficile trovare una risposta, è più facile dire cosa non ha funzionato. Dobbiamo premettere che l'Italia, già nel periodo pandemico, era in un profondo ritardo organizzativo. Nonostante la situazione nei reparti sia nettamente migliorata, grazie anche al decorso pandemico che comporta ogni virus, ci sono alcune questioni, a mio avviso importanti, da dover risolvere: in primis restituire agli ospedali e ai loro reparti l'assetto organizzativo che hanno in un periodo normale – non di emergenza - in modo che nessuno venga escluso o messo in secondo piano; riqualificare la medicina territoriale e quindi riconsegnare ai territori ciò che è di loro competenza; e per ultimo, ma non per importanza, investire urgentemente sulle risorse da inserire. I precari del periodo pandemico sono stati sanati, ma non sono sufficienti a coprire la mole di lavoro richiesta. Serve personale.

Riguardo ciò che ha appena detto, nella giornata internazionale dell'infermiere, UNEBA ha lanciato l'allarme sulla carenza di infermieri in Italia. Ma poi negli ultimi due anni le Università hanno respinto molte domande d'iscrizione per mancanza di corsi. Per quale motivo secondo lei?

Tutto ciò è sempre la conseguenza di un sistema sotto-finanziato: se non ci sono fondi è difficile dar vita a nuovi corsi. Si parla tanto di PNRR, senza conoscere veramente il suo reale meccanismo. Il PNRR finanzia le strutture, ma non può essere utilizzato per l'assunzione del personale, né tanto meno per la loro formazione. La questione è molto più complessa di quanto appaia. È necessario porre fine a questo blocco strutturale e organizzativo o veramente si corre il rischio di una disfatta senza precedenti del sistema sanitario.

La stessa UNEBA si è rivolta al mercato internazionale, assumendo infermieri provenienti principalmente dal Sud America. Questa professione, a quanto pare, è ambita da personale estero che però non sempre ha una formazione adeguata. Lei che ne pensa?

Premetto che non vedo nulla di sbagliato nell'assunzione di personale estero, anzi, ben vengano aiuti concreti e uno scambio a livello culturale che ritengo possa essere un valore aggiunto per i nostri reparti. Il problema è che spesso l'intera unità lavorativa è fatta di personale estero, e ciò crea precarietà ai nostri connazionali, muniti tra l'altro di un alto livello formativo. Un altro problema che può presentarsi è a livello linguistico; immaginiamo un paziente ricoverato che tenta di spiegare i propri sintomi a un medico straniero che non capisce l'italiano. Va bene assumere personale straniero, ma ciò implica necessariamente una formazione adeguata, una formazione in questo caso linguistica.

Secondo lei, quanto la politica prende veramente in considerazione i problemi della Sanità?

È evidente che la politica non abbia trovato contromisure alle trasformazioni sociali in atto. Al di là degli slogan e di proposte che sfiorano il surreale, la riorganizzazione del sistema sanitario non viene affrontata seriamente né a livello nazionale, né a livello regionale. Nessuno sembra avere idea di come si farà a uscire dalla profonda crisi attuale e su quale sarà il futuro della sanità nazionale.

Nel settore sanità la Confael sta registrando sempre più iscritti tra i lavoratori, sottraendoli agli altri sindacati. Cosa offre di più la Confederazione rispetto alle altre sigle?

La Confael fa il sindacato, gli altri sindacati storici non fanno il sindacato. Tutte le forze sindacali hanno da sempre scelto di percorrere la strada della concertazione, agendo in maniera giusta e democratica. Con il passare degli anni, tuttavia, le difficoltà sono aumentate sempre di più, ma era inevitabile visto che è cresciuto il numero degli iscritti. Per portare avanti un confronto e raggiungere un accordo i sindacati devono saper usare gli strumenti giusti, altrimenti si rimane sul piano delle false promesse. Quando un sindacato non riesce più a tutelare i propri iscritti e i loro diritti non sta più svolgendo la sua funzione e le persone hanno tutto il diritto di farsi rappresentare da un'altra sigla.

Quotes

La citazione del Mese.





