



Ilo: quasi metà degli anziani nel mondo non ha una pensione

Nel mondo, quasi la metà delle persone in età pensionabile non riceve una pensione e per molti tra quelli che la ricevono non è sufficiente. È quanto afferma un nuovo rapporto dell'Ilo, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro. La conseguenza è che la maggior parte delle donne e uomini in età avanzata non ha un reddito sicuro, né la possibilità di andare in pensione e continuare a lavorare ad oltranza, spesso in condizioni di precarietà e con salari minimi. Il documento dell'Ilo "Social Protection for older persons: Key policy trends and statistics" (Protezione sociale per le persone anziane: tendenze e statistiche) indica una rapida estensione negli ultimi anni della copertura pensionistica nei Paesi a medio e basso reddito grazie ad una combinazione di pensioni sociali finanziate dalle imposte, contributive e non contributive. Il rapporto analizza i sistemi pensionistici di 178 paesi. Più di 45 Paesi hanno una copertura del 90 per cento e oltre 20 Paesi in via di sviluppo hanno raggiunto o quasi una copertu-

ra universale.

"Molti Paesi in via di sviluppo stanno espandendo la copertura dei loro sistemi pensionistici, si tratta di una tendenza molto positiva", ha dichiarato Isabel Ortiz, Direttore del Dipartimento Ilo per la protezione sociale. "Ma altrettanto importante è garantire delle pensioni adeguate. Le persone anziane hanno il diritto di andare in pensione con dignità, senza correre il rischio di finire in povertà. Questo è un problema che riguarda tutti i paesi del mondo". In un solo decennio paesi come Cina, Lesotho, Thailandia, Timor Est e Tunisia hanno registrato "miglioramenti straordinari nella copertura pensionistica, passando dal 25 al 70 per cento della popolazione. Le pensioni finanziate dalle imposte hanno un ruolo importante nell'estensione della copertura in quanto assicurano un livello base di protezione per le persone che non ricevono una pensione contributiva.



Così in Europa

Cosa succede nei principali paesi Ue in caso di licenziamento illegittimo

FRANCIA
Non esiste reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo (salvo i casi di discriminazione o molestie). Si ha diritto a un risarcimento pari a 6 mesi di retribuzione più una quota delle retribuzione per ogni anno di anzianità aziendale

REGNO UNITO
Il licenziamento è sanzionato solo con un'indennità di natura risarcitoria, che varia in funzione delle situazioni

GERMANIA
Il reintegro è previsto, ma il giudice su richiesta delle parti può non disporlo. Per le imprese con più di 10 dipendenti sono previsti obblighi di consultazione aziendale

SPAGNA
Non esiste il reintegro nel posto di lavoro mentre è prevista una quota di risarcimento sulla retribuzione legata agli anni di anzianità fino a un tetto massimo

SVEZIA
Il licenziamento illegittimo può essere sospeso dal giudice. In alternativa alla sospensione c'è un risarcimento variabile tra 16 e 32 mesi di retribuzione

ANSA centimetri

Art.18, Europa delle flessibilità

Bruelles (nostro servizio) - Eppure licenziano. Nel silenzio-assenso delle grandi centrali sovranazionali (Ue, Fmi e Bce), che guardano (ammirate) e lasciano fare. L'importante è che tutto sia all'insegna della *flexicurity* che nessuno sa poi bene che cosa significa. O magari si: flessibilità in uscita e in entrata si vedrà. Intanto si licenzia. Merito della crisi, il pretesto migliore per fare ciò che in tempi normali è difficile fare. Ognuno con le sue regole. Le nuove polemiche *made in Italy* sull'articolo 18 impongono un giro d'orizzonte nel resto d'Europa. Va detto subito che "il reintegro nel posto di lavoro come rimedio normale ed esclusivo in caso di licenziamento valutato come illegittimo dal giudice esiste, nell'Unione europea, oltre che in Italia solo in Austria e in Portogallo", scrivono Franco Toffoletto ed Emanuela Nespoli nel loro *I licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione europea*. Tutto il resto è giungla. In Germania è prevista una distinzione fra piccole aziende e imprese di dimensioni maggiori. Sotto la soglia di 10 dipendenti, il licenziamento è più facile, mentre per le imprese di dimensioni maggiori è necessario una consultazione con il Comitato d'impresa. Il dipendente resta al suo posto per tutta la durata del negoziato. Se il Comitato d'impresa ritiene illegittimo il licenziamento, si ricorre al giudice. Quest'ultimo può disporre il reintegro, oppure un indennizzo economico. Il licenziamento, tranne quello per giusta causa, deve sempre prevedere un preavviso. Gli ammortizzatori prevedono un sussidio di disoccupazione per un anno, pari a circa il 67 per cento dell'ultimo stipendio netto. Dopo questi 12 mesi, subentrano altre forme di sussidio. In caso di licenziamento ingiustificato, la compensazione, tuttavia, dipende dell'anzianità: per i lavo-

ratore con 20 anni di rapporto è prevista un'indennità di 18 mesi. Il lavoratore riceve poi altri benefici: 680 euro per un appartamento e l'assicurazione sanitaria. Di fatto, il reintegro è teoricamente previsto ma il giudice su richiesta delle parti può non disporlo ed è raramente applicato. In Francia il licenziamento individuale è molto più facile che in Italia. Non è previsto reintegro in caso di licenziamento illegittimo, reintegro che si applica solo nella fattispecie del licenziamento discriminatorio. Si ha diritto a un risarcimento del danno pari a un minimo 6 mesi di retribuzione più una quota delle retribuzione per ogni anno di anzianità aziendale. Il lavoratore licenziato senza giusta causa può rivolgersi al Concilio degli arbitri, una sorta di tribunale formato da sindacalisti e datori, ai quali è affidata una mediazione. "Il risarcimento del danno può essere superiore a 6 mesi in caso di chiusura, trasformazione dell'attività, fallimento o ristrutturazione. In questi casi, il datore di lavoro ha l'obbligo di presentare il piano di ristrutturazione o riqualificazione prima del licenziamento. In Spagna non c'è alcun problema a licenziare per motivi economici e non è contemplato il reintegro nel posto di lavoro, anche se il lavoratore ha il diritto di chiederlo. Previsto il pagamento di un risarcimento che la recente riforma ha abbassato a 20 giorni per ogni anno di lavoro (prima erano 45) più gli arretrati, per un massimo di 12 anni per le imprese in difficoltà (crisi aziendale), e a 33 giorni, per un massimo di 24 anni per le aziende non in crisi. In Gran Bretagna i contratti di lavoro si dividono in due categorie: *employment* (contratto da dipendente) e *services* (una prestazione ad esempio di un libero professionista). Sono vietati solo i licenziamenti discriminatori, per i quali può scattare il reintegro. Per gli

altri casi di licenziamento, il reintegro esiste in teoria. La pratica prevede un risarcimento per un massimo di 90 mila euro. Il dipendente ha diritto a chiedere al datore di lavoro di mettere per iscritto il licenziamento, che altrimenti può essere anche comunicato a voce. I lavoratori occupati per almeno due anni sono tutelati dalla legge. Sono considerati licenziamenti illegittimi quelli dovuti al periodo di maternità, iscrizione a un sindacato, motivi di salute e sicurezza, rifiuto di lavorare in negozi di scommesse e lotterie la domenica. In Svezia, sia il lavoratore licenziato ingiustamente sia il sindacato di riferimento possono impugnare la decisione: in questo modo il licenziamento illegittimo può essere sospeso dal giudice. Ma in alternativa c'è il risarcimento: dai 16 ai 32 mesi di retribuzione, che varia tra i 24 e 48 se il lavoratore ha 60 anni o più. Anche in Danimarca il reintegro è cosa rarissima, pur essendo previsto dalla legge. Sono previsti licenziamenti per motivi economici o legati alle competenze del lavoratore, ma non quelli discriminatori. La compravendita dell'azienda non può essere considerato motivo di licenziamenti. Il lavoratore che perde il lavoro percepirà il 90 per cento della retribuzione per il primo anno, l'80 per il secondo, il 70 per il terzo e il 60 per il quarto. Il sussidio è a carico dell'azienda, che deve anche aiutare il lavoratore nella formazione e aggiornamento professionale e nella ricerca di un nuovo impiego. Il lavoratore può chiedere i motivi del suo licenziamento, se ha almeno 9 mesi di anzianità in azienda. In Olanda, un licenziamento individuale deve essere motivato al Distretto del lavoro, deve indicare i motivi e deve ottenere il sì del consiglio di fabbrica. Se la decisione è considerata ingiusta, il lavoratore ha diritto a risarcimento e reintegrazione e la facoltà

di trattare direttamente sulla cifra. Le ragioni del licenziamento devono essere specificate per iscritto e devono essere suffragate da validi elementi. Il licenziamento potrà essere considerato valido quando è fondato su un'eccedenza di personale, sulla condotta non conforme del lavoratore e sull'incapacità del lavoratore di attendere alle proprie mansioni. Sono previste restrizioni alla possibilità di licenziare, per esempio per quei lavoratori assenti per malattia, purché non si protraggano da oltre 2 anni, le lavoratrici in gravidanza e nelle sei settimane successive, i lavoratori impegnati nel servizio militare, membri del consiglio di fabbrica e che abbiamo presentato un reclamo lamentando discriminazioni sul luogo di lavoro. Le stesse disposizioni si applicano anche ai lavoratori chiamati a occuparsi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: supervisori, medici e membri dei comitati di salute e sicurezza. In Austria, la legge distingue fra il licenziamento sommario, che interrompe immediatamente il rapporto senza neanche il preavviso, e il licenziamento ordinario che ha effetto alla scadenza del termine di preavviso. Il licenziamento sommario si giustifica con queste ipotesi: incapacità di attendere alle proprie mansioni, inganno da parte del lavoratore al momento di stipulare il contratto, ubriachezza nonostante ripetuti avvertimenti, rivelazione di segreti professionali e alcuni comportamenti criminali, persistente trascuratezza dei doveri e uscite dal lavoro senza permesso. Il licenziamento ordinario, non richiede nessuna prova, ma può essere impugnato se si fonda su determinate attività del lavoratore come ad esempio: appartenenza al sindacato, svolgimento di attività come rappresentante in materia di salute e sicurezza, richiamo al servizio militare o a un servizio alter-

nativo nel caso di obiettori di coscienza, pretese del lavoratore chiaramente legittime derivanti dal contratto ma contestate dal datore. Una particolare protezione è accordata ad alcune categorie di lavoratori protetti: si tratta di rappresentanti sindacali, persone disabili, donne in stato di gravidanza e lavoratori richiamati al servizio militare, che hanno diritto che il preavviso sia dato soltanto dopo l'autorizzazione del giudice o dell'autorità amministrativa. In Belgio dal 1 aprile scorso, sono cambiate molte cose. Non si licenzierà più uno stato motivo, sia nel privato che nel pubblico. Uno Statuto unico che vale dunque per operai colletti bianchi. Se l'imprenditore non comunica i motivi concreti della sua decisione, dovrà pagare una multa pari a due settimane di stipendio, che sarà cumulabile con l'indennità per licenziamento senza giusta causa. Solo il lavoratore licenziato nei suoi primi 6 mesi di lavoro non potrà beneficiare delle nuove regole, che non si applicano neanche agli interinali e agli studenti o in caso licenziamenti collettivi e di cessazione di attività. Con il nuovo Statuto, il datore non deve comunicare spontaneamente le ragioni del licenziamento, ma deve farlo solo quando è il lavoratore a chiedere spiegazioni, con lettera raccomandata nei due mesi successivi all'interruzione del rapporto di lavoro. Un licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato è considerato ingiustificato se non ha nulla a che fare con la condotta o la capacità del lavoratore o con il funzionamento dell'azienda. Se il licenziamento viene ritenuto illegittimo, il tribunale del lavoro può imporre al datore il pagamento di un'indennità che copra da un minimo di 3 a un massimo di 17 settimane di stipendio.

Pierpaolo Arzillo

Rapporto Euti sollecita le organizzazioni dei lavoratori a ripensare strategie e forme di azione per rispondere ai nuovi bisogni

Il sindacato e la lezione della crisi

Bruelles (nostro servizio) - Così come lo è stata per chi non vedeva l'ora di fare il lavoro sporco (leggi macelleria sociale) con la scusa di evitare il default, la crisi può essere un'occasione anche per ridare vigore all'iniziativa sindacale. Quella stessa iniziativa che proprio la crisi, i suoi effetti e i suoi burattinai, hanno fortemente indebolito e in certi casi colpito a morte. Sindacati di tutta Europa unitevi, tuona uno studio dell'Istituto sindacale europeo (Euti), presentato in un recente convegno organizzato dalla Ces. A patto che le centrali sindacali badino "meno alla tattica e più alla strategia". A cominciare da una "seria svolta organizzativa", spiegano gli autori della ricerca, Magdalena Bernaciak, Rebecca Gumbrell-McCormick e Richard Hyman, che significa in sostanza "ripensare finalità e obiettivi del sindacalismo, capire quali categorie rappresentare, le forme di azione e la natura del processo democratico interno". Una delle ragioni che spiega le rare innovazioni di strategia all'interno del sindacato, sostiene l'Euti, è dettata dalle delicate questioni politiche che esse comportano. "La forte inerzia organizzativa", si afferma, spesso si giustifica con "rapporti consolidati di potere interno" che ogni tipo di cambiamento potrebbe rimettere in discussione, mentre "un'eventuale redistribuzione delle risorse, nell'ottica delle nuove priorità sindacali, creerebbe una

logica da vittorie vinte, ed è per questo che spesso i veti incrociati impediscono il cambiamento". Intanto, però, il neo liberalismo aggressivo, e il suo "commonsense", avanza e lascia sempre più persone dietro di sé. Agire sulla strategia, nota l'Euti, significa per i sindacati chiamati a rispondere all'effetto della svalutazione interna e all'austerità come male necessario, attrezzarsi per sovvertire il "pensiero dominante", trasformando e riorganizzando la "narrativa sindacale" nel perseguimento della giustizia sociale, nella lotta per la democrazia economica e industriale, nella difesa della persona e della sua autonomia contro il precariato e lo stress nei luoghi di lavoro. Insomma, si tratta di "difendere i diritti umani contro l'imperativo disumanizzante del profitto". E se proprio bisogna scimmiettare qualche buona pratica, osserva l'Euti, meglio orientare la bussola a nord. Due le esperienze che l'istituto sindacale europeo consiglia a chi vuole rifarsi una verginità. Per esempio, la dichiarazione dei valori fondamentali adottata dal sindacato danese LO nel suo congresso del 2003, quando si decise di recidere i legami con i partiti di riferimento. "La solidarietà crea opportunità", è divenuta la sua stella polare, grazie a cinque tesi fondamentali. Primo: "anche se possiamo ottenere i nostri obiettivi individualmente, insieme possiamo avere di più". Secondo: "ogni

persona umana è diversa ma deve avere pari diritti e pari opportunità"; dunque, il mercato del lavoro deve essere aperto e inclusivo e il movimento sindacale stesso deve essere esso stesso una comunità inclusiva aperta alle differenze. Terzo: "tutti hanno diritto a un lavoro in cui la partecipazione dei lavoratori e lo sviluppo delle capacità e delle competenze procedano assieme a salari e condizioni di lavoro dignitosi"; il sindacato dunque deve promuovere luoghi di lavoro che considerino il lavoratore come la risorsa più preziosa e che diano inoltre spazio ai lavoratori più marginalizzati. Quarto: il sindacato deve lottare per uno stato sociale inclusivo e redistributivo. Quinto: la solidarietà è globale. In questo senso si inserisce il contributo del LO per lo sviluppo dei diritti dei lavoratori nel mondo, che dichiara di accettare "la responsabilità dei Paesi ricchi di aiutare e sostenere chi vive in condizioni di povertà e indigenza". Il secondo esempio, fa sapere l'Euti, evidenzia interessi paralleli pur "da tradizioni ideologiche molto diverse". Il riferimento è alle tesi congressuali 2010. "Costruiamo insieme il futuro" - del sindacato belga d'ispirazione cristiana ACV/CSC, la cui discussione e analisi era cominciata addirittura con un anno d'anticipo. Il futuro da costruire insieme tiene conto di quattro grandi direttrici: invecchiamento della popolazione, disoccupazione giovanile e

differenze crescenti della forza lavoro, rapido aumento della globalizzazione economica e finanziaria senza corrispondenti forme di regolazione sociale, impatto dei cambiamenti climatici. Su questa analisi, l'azione sindacale, secondo la Ces, deve fondarsi sulla necessità di rimettere l'economia al servizio della persona, la finanza al servizio dell'economia, di rispondere alla crisi con soluzioni più strutturali e meno cicliche e con uno sviluppo più sostenibile. E al sindacato stesso, spetta il compito fondamentale di sviluppare idee innovative nel lungo termine e al contempo cercare alleanze con quei corpi sociali che non condividono obiettivi e valori. L'Euti non sottovaluta il problema/risorsa della comunicazione, citando un articolo del '94 di Hans-Jürgen Arlt, in cui l'ex dirigente della Dgb scriveva che "la forza collettiva o viene dalla comunicazione o si appassisce". E la comunicazione deve necessariamente sviluppare una dimensione interna ed esterna. Per un sindacato che vuole creare una genuina identità collettiva, un vivace scambio di opinioni e informazioni "è cruciale", con dibattiti e confronti su argomenti e posizioni "per sviluppare interessi e obiettivi comuni". La comunicazione esterna "non meno importante", specialmente, ricorda l'Euti, in un momento in cui il mainstream mediatico, probabilmente "ispirato" anche dalla politica, "è tutto tranne che in empatia con il movimento sindacale". In molti Paesi, osserva la ricerca, i sindacati sono diventati negli ultimi decenni molto più professionali nella presentazione pubblica delle loro iniziative e delle loro politiche. "La comunicazione è un settore in cui lo scambio transnazionale di buone pratiche ed esperienze può essere particolarmente prezioso".

Pi.Ar.

CURIOSAMENTE IL BLOG DEL DIRETTORE

Ostaggi della finanza o di chi?

Per quanto si volesse tenere riservata, la notizia che al Four Seasons di Milano si servisse l'argenteria italiana è balzata alle cronache. Organizzato dall'americana J. P. Morgan (un gruppo il cui bilancio è quasi pari al debito pubblico della Repubblica italiana) per circa 130 invitati, l'incontro sarebbe servito a creare contatti tra una trentina di imprese italiane ed alcuni degli hedge fund e fondi istituzionali più ricchi e di successo al mondo, come quello di John Paulson, il newyorkese che ha segnato record nei guadagni della storia dell'umanità scommettendo sul crollo dei mutui americani. E vallo a spiegare alle famiglie Usa, che solo ora stanno cominciando a rendersi conto del flusso di falsi allarmi che da tanto in quando Washington lancia con abilità propagandistica per indurla ad appoggiare la sua agenda segreta. Paul Craig Roberts, assistente segretario del Tesoro sotto la presidenza di Ronald Rea-

gan, ci va giù duro: "Le agende segrete, come quelle dei fratelli Dulles, contano sul non-dire e sulla manipolazione e, di conseguenza, creano sfiducia nella popolazione. Ma se gli americani hanno subito un lavaggio del cervello troppo prolungato per accorgersene, speriamo che ci siano molti cittadini stranieri che ne abbiano subito meno". Gli europei studino, dunque. Non è questa la sede per citare il libro "The Brothers" di Stephen Kinzer, la storia del lungo ruolo svolto da John Foster e Allen Dulles dietro le quinte del Dipartimento di Stato e la Cia. Di sicuro, qualcosa si capirebbe di più di alcuni avvenimenti, ma teniamoci al fatto che, malgrado dubbi e perplessità, sia la popolazione che i suoi rappresentanti al Congresso appoggiano intanto ogni nuova avventura militare che ravvivi l'economia depressa. Gli Usa fanno shopping in Italia. O meglio, il mondo anglosassone, in un Outlet Italia senza pre-



cedenti. Qualche commentatore si è spinto a paragonare l'evento al Four Season addirittura a quello avvenuto il 2 giugno 1992 sul panfilo Britannia, di proprietà della Corona inglese, che in quella data ospitò un convegno sulle prospettive delle privatizzazioni in Italia. Rievocando i fatti, li ritroviamo anche il discorso introduttivo dell'allora direttore generale del Tesoro, Mario Draghi. E qualcosa vorrà pur dire. Oggi del Britannia si parla come di un evento fumoso, dai tratti più o meno complottistici. Resta tuttavia, con ogni probabilità, il momento in cui i fondi internazionali si accorderono per comprare a prezzi di saldo il patrimonio pubblico.

Il made in Italy è sempre piaciuto. Ai fondi e ai derivati. Questi ultimi, oggi ammontano ad una cifra enorme: 710 mila miliardi di dollari, 10 volte il Pil di tutto il mondo in mano a una quarantina di banche. Un mondo derivato o un mondo alla deriva? Difficile ormai scorgerne i confini. Di certo i veri poteri forti si fre-

gheranno le mani. Quelli veri, come quel Bill Gross, vera e propria star dei gestori obbligazionari, soprannominato il "re dei bond", che venerdì ha lasciato il fondo Pimco per passare a Janus Capital, e che controlla fondi d'investimento superiori a tutto il Pil della Germania. La dittatura del debito crea ogni giorno nuovi schiavi. E a chi sostiene che le banche centrali ci stanno salvando con un oceano di liquidità, forse occorrerebbe ricordare che per ora l'oceano serve solo per tenere a galla i loro azionisti. E che tra qualche anno potremmo pentirci di avere ingozzato e poi farci un delizioso foie gras capitalistico con un'altra bolla. Spinti dall'attivismo della Bce, i centotrenta del Four Seasons si sono apparecchiati alla parte produttiva del Paese. Però, almeno per ora, non per investire ma per comprare. I tempi, del resto, ispirano precauzioni, lungimiranza e scatti felini. Il mondo, del resto, parla la lingua dei dromi, dei raid e delle forze speciali. Ma siamo anche nel mezzo di una guerra commerciale

r.vitulano@cis.it