

I Diritti dei Lavoratori

Introduzione

I diritti dei lavoratori e il ruolo dei sindacati rappresentano una conquista essenziale per garantire giustizia sociale e tutela della dignità umana. Nel corso della storia, le classi lavoratrici hanno spesso affrontato condizioni di sfruttamento, salari inadeguati e totale assenza di protezione. La nascita dei sindacati ha segnato un punto di svolta, offrendo ai lavoratori strumenti per rivendicare i propri diritti e migliorare le proprie condizioni di vita. Anche la letteratura ha contribuito a denunciare le disparità sociali e le difficoltà del mondo del lavoro. Giovanni Verga, con il suo verismo, offre una rappresentazione autentica della vita dei lavoratori nell'Italia dell'Ottocento. Opere come *Rosso Malpelo* e *I Malavoglia* descrivono un mondo in cui i lavoratori sono schiacciati dalla povertà e dalla mancanza di tutele, evidenziando la dura realtà delle classi subalterne. La condizione dei personaggi verghiani riflette la necessità di strumenti collettivi, come i sindacati, per ribaltare il ciclo di ingiustizia e garantire un futuro più equo.

Attraverso l'analisi della situazione attuale dei lavoratori nel nostro paese, e un approfondimento dei traguardi legislativi raggiunti nel corso del secolo scorso, approfondiamo il cammino verso il riconoscimento dei diritti dei lavoratori.

I Sindacati

I sindacati in Italia hanno origine nella seconda metà dell'Ottocento, in risposta alle difficili condizioni lavorative derivanti dall'industrializzazione. Le prime organizzazioni sindacali nacquero per tutelare i diritti dei lavoratori, promuovendo migliori salari e condizioni di lavoro. La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) fu fondata nel 1906 come Confederazione Generale del Lavoro (CGdL), diventando una delle principali organizzazioni sindacali italiane. Durante il regime fascista, le attività sindacali furono soppresse, ma la CGIL rinacque nel 1944 grazie al Patto di Roma, firmato da rappresentanti dei principali partiti antifascisti. [OBJ]

Tra le vittorie concrete ottenute dai sindacati italiani, e in particolare dalla CGIL, si possono evidenziare:

- **Statuto dei Lavoratori (1970):** Una legge fondamentale che ha introdotto importanti tutele per i lavoratori, come la libertà sindacale nei luoghi di lavoro e la protezione contro i licenziamenti illegittimi.
- **Miglioramenti nelle condizioni lavorative:** Attraverso contrattazioni collettive, i sindacati hanno ottenuto aumenti salariali, riduzioni dell'orario di lavoro e miglioramenti nelle

condizioni di sicurezza sul lavoro.

- Diritti civili e sociali: Negli anni '70, i sindacati hanno sostenuto riforme come la legge sul divorzio (1970) e la legge sull'aborto (1978), contribuendo al progresso dei diritti civili in Italia.

Questi successi hanno avuto un impatto significativo sulla società italiana, migliorando la qualità della vita dei lavoratori e promuovendo l'uguaglianza e la giustizia sociale.

Ma la strada è ancora lunga.

quali sono le effettive condizioni dei lavoratori oggi in Italia?

Le morti e gli infortuni sul lavoro

Spesso nell'analizzare i dati riguardo il mondo del lavoro l'Italia appare sempre come il fanalino di coda tra i 27 paesi membri dell'Unione Europea. Sfortunatamente per noi per quanto riguarda morti e gli infortuni sul lavoro la situazione si ribalta e l'Italia appare come uno dei peggiori paesi per quanto concerne la tutela fisica dei lavoratori.

La situazione italiana

Nel 2022 in Italia si sono verificati 703.000 infortuni sul lavoro, con 1.208 decessi.

Età e genere

La fascia d'età più colpita è quella tra i 50 e i 64 anni, con 227.000 infortuni, seguita dai 35-49 anni. Gli incidenti sono meno frequenti sopra i 65 anni (15.000 casi), ma in questa fascia si registra il tasso di mortalità più alto, con 1,2 morti ogni 10.000 occupati. Gli uomini hanno subito il 59% degli infortuni (415.000) e l'89% dei decessi, mentre le donne, pur rappresentando una quota inferiore, hanno registrato tassi di infortuni simili rispetto al numero di occupati.

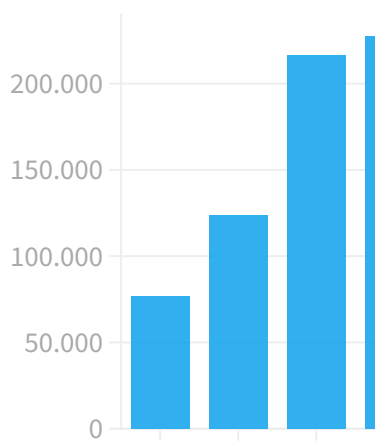
Gli

pagella
politica

infortuni nel 2022 per età

Totale degli infortuni nel 2022 e
incidenza ogni 100 occupati

Totale infortuni



Settori e gravità

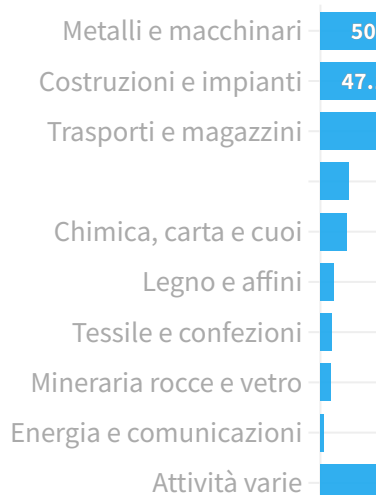
Il settore più pericoloso è quello dei metalli e macchinari, con 51.000 infortuni, seguito da costruzioni (47.000) e trasporti (37.000). I trasporti sono anche il settore con il maggior numero di morti, oltre 100. Gli incidenti legati a mezzi di trasporto rappresentano l'11% degli infortuni totali e il 41% dei decessi.

Gli

pagella
politica

infortuni nel 2022 per settore

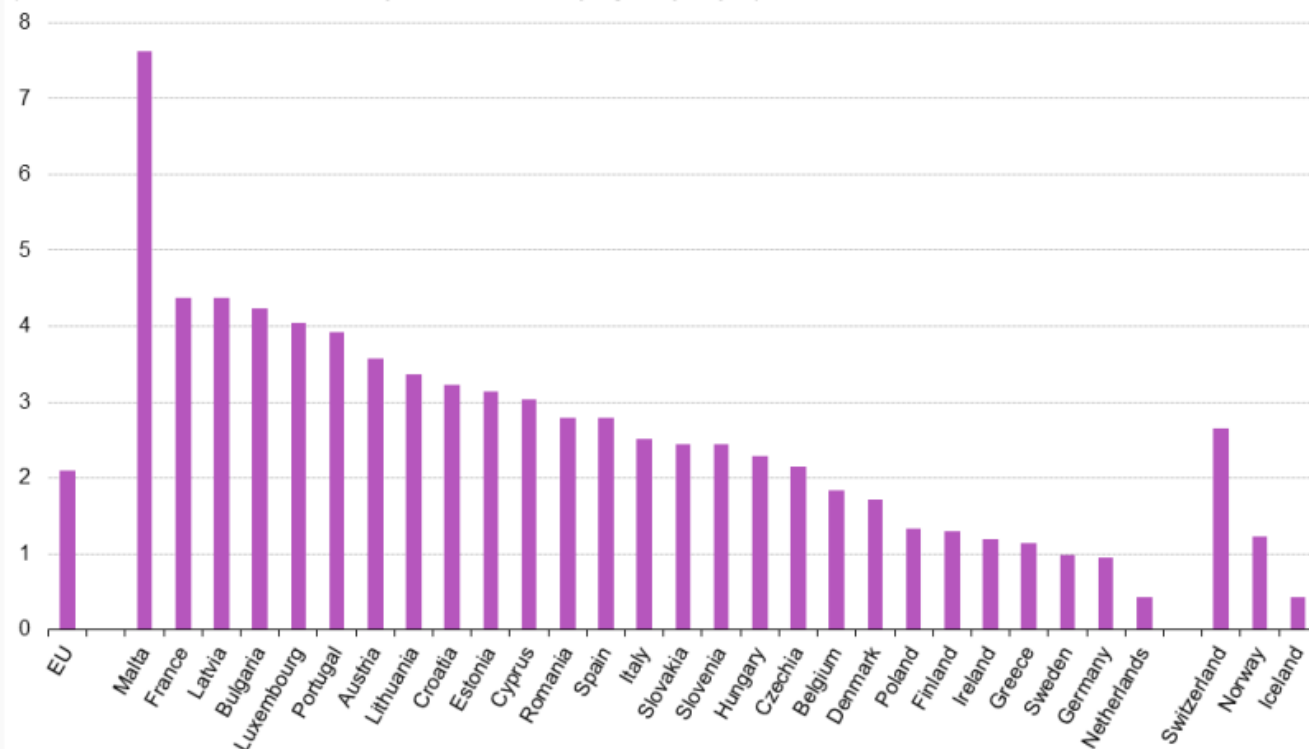
Totale degli infortuni nel 2022



Italia ed europa

Fatal accidents at work, 2022

(standardised incidence rates per 100 000 employed people)



Note: NACE Sections A and C–N.

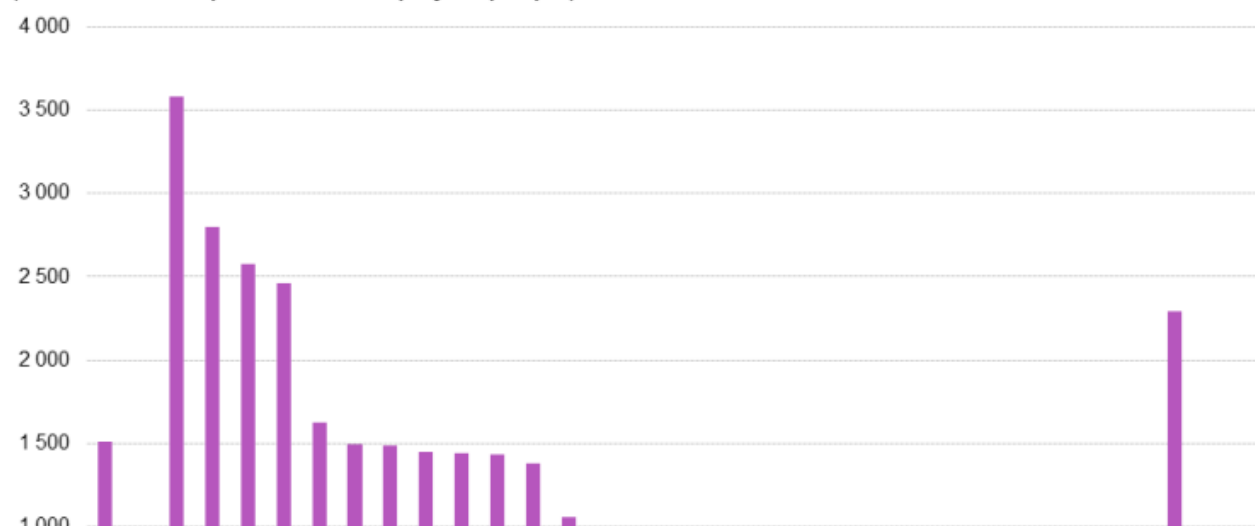
Source: Eurostat (online data code: hsw_mi01)

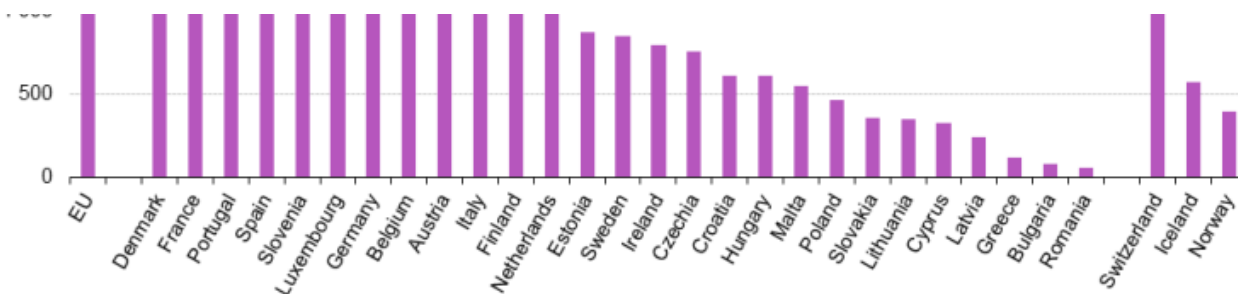
eurostat 

- In Italia, il tasso di incidenti mortali sul lavoro è alto. Tuttavia, in generale, l'Italia si colloca tra i Paesi con un numero consistente di decessi sul lavoro, anche se non è ai livelli estremi di altri Paesi dell'UE come Malta, che ha il più alto tasso di decessi sul lavoro (5,28 per 100.000 lavoratori). Paesi come la Germania, la Svezia e i Paesi Bassi, invece, presentano tassi molto più bassi di incidenti mortali, con meno di 1 decesso per ogni 100.000 lavoratori.

Non-fatal accidents at work, 2022

(incidence rates per 100 000 employed people)





Note: non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least 4 full calendar days of absence from work.

Source: Eurostat (online data code: hsw_n2_01)

eurostat

- L'Italia ha un numero significativo di incidenti non mortali sul lavoro. Tuttavia, per l'intera UE, Paesi come Spagna, Portogallo, Francia e Danimarca presentano tassi di incidenti non mortali più elevati, superiori ai 2.000 per 100.000 lavoratori, mentre l'Italia si posiziona a un livello intermedio, lontano dai picchi di questi Paesi.

diritto europeo e tutela dei lavoratori

Nel paragrafo precedente abbiamo esaminato la situazione europea riguardo gli infortuni sul lavoro dal punto di vista statistico, ora è il momento di vedere cosa l'Unione Europea fa concretamente per garantire la salute dei lavoratori. Più avanti esamineremo invece come si comportano nel concreto gli stati con un numero basso di decessi ed infortuni legati al lavoro per cercare di capire cosa possiamo apprendere da loro.

UE e diritto del lavoro

L'Unione europea ha adottato una legislazione nel campo della sicurezza e della salute dei lavoratori che integra e sostiene le iniziative degli stati membri.

La direttiva sulla promozione e il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante le ore lavorative istituisce dei requisiti minimi, si applica in quasi tutti i settori dell'attività pubblica e privata e definisce gli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Inoltre, ci sono norme precise che riguardano l'esposizione a sostanze tossiche, gruppi di lavoratori (come donne incinta o giovani lavoratori), compiti specifici (come la movimentazione manuale dei carichi) e luoghi di lavoro (come i pescherecci).

La direttiva sulla protezione dei lavoratori dai rischi legati all'esposizione a sostanze cancerogene e mutagene sul lavoro, per esempio, è regolarmente aggiornata con l'introduzione di limiti di esposizione per sostanze specifiche. Nel 2022 gli eurodeputati sono riusciti a far includere le sostanze nocive alla salute riproduttiva nell'ultima revisione della direttiva. Inoltre il Parlamento ha adottato norme specifiche tese a

limitare l'esposizione all'amianto sui luoghi lavoro.

Gli Stati membri hanno la possibilità di introdurre standard più restrittivi nel momento in cui integrano la direttiva europea nella legislazione nazionale.

Con l'invecchiamento della forza lavoro e l'innalzamento dell'età pensionabile, il rischio di sviluppare problemi di salute è aumentato. Nel 2018 il Parlamento europeo ha adottato una relazione che propone misure volte a facilitare il rientro sul posto di lavoro dopo un congedo di malattia di lunga durata e facilitare l'inserimento dei malati cronici e dei disabili nella forza lavoro.

<https://www.europarl.europa.eu/topics/it/article/20190506STO44344/in-che-modo-l-ue-ha-migliorato-condizioni-di-lavoro-e-diritti-dei-lavoratori>

Il diritto del lavoro europeo definisce i diritti e gli obblighi di lavoratori e datori di lavoro, affrontando due aree principali:

1. **Condizioni di lavoro:** Questo include regolamenti su orari di lavoro, lavoro part-time e a tempo determinato, e distacco dei lavoratori.
2. **Informazione e consultazione dei lavoratori:** Riguarda le riduzioni collettive, i trasferimenti aziendali e questioni simili.

Negli ultimi anni, le politiche dell'UE in materia di diritto del lavoro si sono concentrate su:

- Raggiungere un alto livello di occupazione e una forte protezione sociale,
- Migliorare le condizioni di vita e di lavoro,
- Proteggere la coesione sociale.

L'UE stabilisce standard minimi tramite direttive in aree come le condizioni di lavoro e l'informazione dei lavoratori, mentre i singoli paesi possono scegliere di offrire livelli di protezione superiori.

Autorità nazionali e attuazione

L'UE crea direttive che i paesi membri devono incorporare nella legislazione nazionale. Le autorità nazionali, come le ispezioni del lavoro e i tribunali, sono responsabili dell'applicazione di queste regole.

- **Rete europea di diritto del lavoro (ELLN)**

- Dal luglio 2024, l'ELLN assiste la Commissione europea nell'assicurare l'applicazione corretta del diritto del lavoro dell'UE nei paesi membri, monitorando le riforme legali e analizzando l'impatto delle sentenze della Corte di giustizia europea.

- **Il ruolo della Corte di giustizia europea (CGCE)**

- La CGCE aiuta a interpretare il diritto del lavoro dell'UE in caso di dispute sollevate dai tribunali nazionali, garantendo coerenza nell'applicazione del diritto in tutti i paesi membri.

- **Il ruolo della Commissione europea**

- La Commissione monitora l'attuazione delle direttive del diritto del lavoro dell'UE da parte delle autorità nazionali. Se un paese non attua correttamente la legge, la Commissione può avviare procedimenti per inadempimento.

Trattato sul funzionamento dell'UE e diritti dei lavoratori

Il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (derivante dal Trattato di Lisbona) elenca nell'articolo 2 la competenza dell'Unione Europea nel campo del diritto del lavoro. Ciò che è conspicuamente escluso è il licenziamento ingiustificato dei lavoratori, e secondo l'articolo 153 "la retribuzione, il diritto di associazione, il diritto di sciopero o il diritto di imporre lock-out".

"l'Unione sostiene e integra le attività degli Stati membri nei seguenti settori:"

- (a) miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- (b) condizioni di lavoro;
- (c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;
- (d) protezione dei lavoratori nel caso in cui il loro contratto di lavoro venga risolto;
- (e) l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
- (f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, inclusa la codeterminazione, con l'eccezione del paragrafo 5;
- (g) condizioni di lavoro per i cittadini di paesi terzi che risiedono legalmente nel territorio dell'Unione;
- (h) l'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fermo restando l'articolo 166;
- (i) parità tra uomini e donne in relazione alle opportunità nel mercato del lavoro e al trattamento sul posto di lavoro;
- (j) la lotta contro l'esclusione sociale;

(k) la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, fermo restando il punto (c).

La Direttiva sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro del 1989

La Direttiva sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro del 1989 stabilisce requisiti di base per prevenire e tutelare contro i rischi sul posto di lavoro, con la consultazione e partecipazione dei lavoratori, ed è integrata da Direttive specializzate, che vanno dalle attrezzature di lavoro alle industrie pericolose. In quasi tutti i casi, tutti gli Stati membri vanno ben oltre questo minimo. L. È descritta come una "Framework Directive" per la sicurezza e salute sul lavoro dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul Lavoro. La proposta è stata adottata dalla Commissione Europea il 24 febbraio 1988 e approvata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio dell'Unione Europea nel giugno 1989, entrando in vigore il 19 giugno 1989. Gli Stati membri dovevano attuare leggi per rispettare la direttiva entro il 31 dicembre 1992. È stata modificata nel 2003, 2007 e 2008.

La direttiva ha portato all'adozione di 20 direttive individuali su vari temi, come le attrezzature di lavoro, la protezione dei lavoratori dai rischi biologici, l'uso di dispositivi di protezione individuale, e la sicurezza sul lavoro in vari settori, tra cui quello minerario, la protezione delle lavoratrici in gravidanza e le esposizioni ai rischi chimici e fisici (come vibrazioni e rumore). La direttiva è stata considerata una delle dieci più significative in termini di miglioramenti per la vita dei cittadini dell'UE, secondo un sondaggio del 2016.

Olanda : un esempio virtuoso

Responsabilità del Datore di Lavoro nella Legge Olandese sulla Salute e Sicurezza

Uno degli aspetti fondamentali della legge olandese in materia di salute e sicurezza sul lavoro è l'enfasi sulla **responsabilità del datore di lavoro**. Nei Paesi Bassi, la legge stabilisce chiaramente che i datori di lavoro hanno la responsabilità principale di garantire che i loro dipendenti lavorino in un ambiente sicuro. Questa responsabilità non si limita solo all'identificazione dei rischi sul posto di lavoro, ma impone ai datori di lavoro di adottare azioni concrete per mitigare questi rischi in modo efficace. La **Legge sulle Condizioni di Lavoro** (Arbeidsomstandighedenwet) obbliga i datori di lavoro a valutare i potenziali pericoli nell'ambiente di lavoro e ad implementare un piano di prevenzione dei rischi che includa misure appropriate per affrontare tali pericoli.

Questo focus sulla responsabilità del datore di lavoro è ulteriormente rafforzato dall'obbligo legale di **monitoraggio continuo** e **adattamenti**. I datori di lavoro devono valutare costantemente e aggiornare i protocolli di sicurezza per affrontare i rischi emergenti o i cambiamenti nell'ambiente di lavoro. Ad esempio, se viene introdotto un nuovo macchinario

o processo, il datore di lavoro deve valutare se introduce nuovi pericoli per i lavoratori e implementare misure per mitigarli. Ciò garantisce che gli standard di sicurezza non siano statici, ma evolvano in risposta ai cambiamenti nelle condizioni di lavoro.

Inoltre, la **forza di enforcement legale** gioca un ruolo significativo nell'assicurare il rispetto delle normative. Le leggi olandesi in materia di salute e sicurezza sono supportate da **penalità severe** per il non rispetto, rendendo più probabile che i datori di lavoro diano priorità alla sicurezza. Le autorità conducono ispezioni regolari e il mancato rispetto degli standard di sicurezza può comportare multe, obblighi di miglioramento della sicurezza o, nel peggiore dei casi, la chiusura di strutture non sicure. Rispetto all'Italia, dove ci sono leggi simili, la legislazione olandese tende ad essere più rigorosa nell'applicazione, assicurando che le violazioni vengano prese sul serio e che i datori di lavoro non possano facilmente eludere le loro responsabilità.

Un altro aspetto che contribuisce al livello elevato di responsabilità nella legge olandese è il **ruolo dei rappresentanti dei lavoratori**. Nei Paesi Bassi, i dipendenti o i loro rappresentanti sono direttamente coinvolti nelle discussioni sulla salute e sicurezza. Questa collaborazione assicura che le voci dei lavoratori siano ascoltate in questioni che riguardano direttamente il loro benessere, rendendo più difficile per i datori di lavoro trascurare importanti preoccupazioni in materia di sicurezza.

Incentivi per la Sicurezza nei Paesi Bassi

Un'altra caratteristica distintiva della legge olandese sul lavoro è la presenza di **incentivi per le aziende a superare gli standard minimi di sicurezza**. La legge olandese non richiede solo che i datori di lavoro rispettino le normative minime di sicurezza, ma incoraggia anche a fare di più attraverso un sistema di **rinforzo positivo**. Offrendo vari incentivi, il governo olandese motiva le imprese ad adottare le migliori pratiche per la sicurezza dei lavoratori. Questo approccio è visto come un modo proattivo per promuovere una cultura del miglioramento continuo della salute e sicurezza sul lavoro.

Gli incentivi nei Paesi Bassi possono assumere molte forme, come **benefici fiscali**, **riconoscimenti pubblici** e **ispezioni ridotte** per le aziende che mantengono elevati standard di sicurezza. Ad esempio, le aziende che superano costantemente i requisiti di sicurezza possono beneficiare di riduzioni fiscali o sovvenzioni destinate a aiutarle a migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro. Inoltre, le aziende che ottengono **certificazioni per l'eccellenza in materia di sicurezza** o che dimostrano un impegno per la sicurezza nel loro settore possono beneficiare di una maggiore fiducia e reputazione, diventando più attraenti per clienti e consumatori.

Questo sistema si differenzia dalla legge italiana, dove, sebbene esistano penalità per il non rispetto, c'è meno enfasi nel premiare i datori di lavoro che vanno oltre il minimo richiesto

dalla legge. Sebbene anche in Italia ci siano meccanismi per promuovere la sicurezza, come le ispezioni sul posto di lavoro e le sanzioni per le violazioni, l'approccio **olandese** è maggiormente orientato a premiare chi investe attivamente nel miglioramento delle condizioni di lavoro. Promuovendo la sicurezza come un obiettivo positivo per l'azienda, la legge olandese favorisce un ambiente di lavoro più sicuro e più sano, incentivando le aziende a valutare e migliorare continuamente le proprie pratiche di salute e sicurezza.

Salari

Un altro aspetto fondamentale per un lavoratore, dopo la sua sicurezza, è il suo salario. Abbiamo quindi deciso di osservare la situazione europea riguardo questo ambito.

	variazione 1990-2020
Lituania	276,3
Estonia	237,2
Lettonia	200,5
Slovacchia	129,6
Repubblica Ceca	112,4
Polonia	96,5
Irlanda	85,5
Ungheria	72,7
Slovenia	69,3
Svezia	63
Danimarca	38,7
Lussemburgo	38,2
Germania	33,7

	variazione 1990-2020
Finlandia	31,8
Francia	31,1
Grecia	30,5
Belgio	25,5
Austria	24,9
Paesi Bassi	15,5
Portogallo	13,7
Spagna	6,2
Italia	-2,9

Cause

Un articolo de *Il Post* offre una disamina approfondita sulle cause che spiegano perché i salari italiani siano tra i più bassi d'Europa e di altri paesi sviluppati, come gli Stati Uniti, evidenziando che il problema è il risultato di una combinazione di fattori strutturali, economici e culturali che hanno limitato la crescita del paese.

1. La stagnazione economica e la produttività ferma

Dal 1995 l'economia italiana ha smesso di crescere a ritmo sostenuto, contrariamente a quanto accaduto in Germania o Francia. Il PIL italiano è rimasto sostanzialmente stagnante, tranne durante le crisi economiche del 2008-2009 e del 2020. Questo ha avuto un impatto diretto sui salari: negli ultimi vent'anni, la retribuzione media è cresciuta appena dello 0,5%, rispetto al 20,1% in Germania e al 23,9% in Francia. La produttività, cioè la quantità di reddito generato da ogni lavoratore, è rimasta pressoché invariata.

Nel 2020 ogni ora lavorata in Italia produceva 55 dollari di PIL, contro i 67 della Germania e i 73 degli Stati Uniti. La produttività stagnante è attribuita a diversi fattori: la mancata integrazione delle tecnologie innovative, la scarsa formazione dei lavoratori e dei manager, e l'inefficienza nel settore pubblico. Per esempio, mentre altri paesi hanno sfruttato la

rivoluzione informatica degli anni '90 per migliorare la loro competitività, l'Italia non è riuscita a trarre pienamente vantaggio da questa transizione.

Un altro fattore critico è rappresentato dal sistema educativo e formativo, che spesso non prepara né i lavoratori né i manager a rispondere adeguatamente alle esigenze del mercato del lavoro contemporaneo. A ciò si aggiunge una cultura imprenditoriale che non incentiva né richiede un miglioramento delle competenze, generando un circolo vizioso: lavoratori poco formati trovano impieghi meno qualificati, e le aziende non investono in formazione, aggravando il problema.

2. La struttura imprenditoriale e la mancanza di innovazione

La maggior parte delle aziende italiane è composta da imprese di piccole dimensioni e a conduzione familiare. Questo tipo di struttura imprenditoriale, pur avendo storicamente garantito flessibilità, ostacola spesso l'adozione di nuovi modelli di business e tecnologie.

Molte aziende italiane seguono metodi gestionali tradizionali, tramandati di generazione in generazione, e si affidano al motto "si è sempre fatto così". Questo atteggiamento conservatore riduce l'apertura a investimenti in tecnologie avanzate o in modelli di gestione più meritocratici e orientati ai risultati. Di conseguenza, i lavoratori operano in un contesto meno dinamico, dove è più difficile migliorare la produttività individuale e collettiva.

Ad esempio, un'azienda tedesca può produrre 100 unità con 10 lavoratori, mentre una italiana ne richiede 20 per produrre lo stesso output. L'azienda italiana, avendo costi maggiori, non può permettersi di pagare stipendi più alti, il che crea un circolo vizioso che perpetua la bassa produttività.

Le piccole dimensioni delle imprese italiane limitano inoltre la capacità di attrarre talenti specializzati e di competere sui mercati globali. Le imprese più grandi, che in altri paesi guidano l'innovazione, in Italia sono poche, riducendo l'impatto positivo che potrebbero avere sull'economia e sui salari.

3. Il ruolo dei sindacati e la contrattazione collettiva

Il sistema di contrattazione collettiva italiano, che regola quasi tutti i contratti di lavoro, è stato fondamentale per garantire diritti e protezioni ai lavoratori, specialmente quelli meno qualificati. Tuttavia, questa impostazione ha anche avuto effetti collaterali negativi. La contrattazione collettiva spesso non tiene conto delle specificità individuali dei lavoratori, come il livello di istruzione o la specializzazione. Di conseguenza, salari più alti non vengono riconosciuti ai lavoratori più qualificati o giovani, i quali finiscono per percepire retribuzioni più basse rispetto ai colleghi meno istruiti ma con maggiore anzianità.

Questo meccanismo "appiattisce" i salari e riduce gli incentivi per i lavoratori a migliorare le

proprie competenze. Inoltre, scoraggia le aziende a premiare il merito, limitando così la capacità di attrarre e trattenere talenti.

4. La tassazione del lavoro

Un tema spesso citato nel dibattito sui salari in Italia è il cosiddetto cuneo fiscale, ossia la differenza tra quanto un'azienda spende per un lavoratore e quanto quest'ultimo percepisce in busta paga. Tuttavia, contrariamente all'opinione diffusa, le tasse sul lavoro in Italia sono in linea con quelle di altri paesi europei, come Francia e Germania, dove i salari sono significativamente più alti. Questo suggerisce che il problema dei bassi salari non risiede primariamente nella tassazione, ma in fattori strutturali come la produttività e l'inefficienza del sistema economico.

Il futuro delle pensioni

Oggi, in Italia, ci sono circa 23 milioni di lavoratori che finanziano 23 milioni di pensioni. Un equilibrio precario, che evidenzia la fragilità di un sistema costruito su riforme che non hanno tenuto conto dei cambiamenti demografici ed economici. Come si è arrivati a questo punto?

1. La transizione dal sistema a capitalizzazione a quello a ripartizione

- **Il passaggio iniziale (1940-1950):** Il sistema a capitalizzazione, dove le pensioni erano finanziate dagli interessi sui contributi investiti, viene sostituito dal sistema a ripartizione. Questo cambio era giustificato dalla situazione economica disastrosa dell'epoca. Tuttavia, si trattava di una scelta che, pur risolvendo problemi immediati, gettava le basi per difficoltà future.
- **La riforma del 1969:** Il governo di Mariano Rumor elimina del tutto la componente a capitalizzazione. Il sistema si basa completamente sui contributi versati dai lavoratori attivi, senza considerare i rischi legati all'invecchiamento della popolazione, al calo delle nascite e alla futura stagnazione economica.

2. Gli effetti delle riforme degli anni '70

- **Baby pensioni (1973):** Concesse a donne sposate dopo appena 14 anni, 6 mesi e 1 giorno di contributi. Si aggiungono pensioni privilegiate per i militari e la "legge Mosca" (1974) che garantisce pensioni agevolate a sindacalisti e dipendenti di partiti. Queste misure alimentano il debito previdenziale, senza considerare che il rapporto pensionati/lavoratori avrebbe continuato a crescere.
- **Resistenza ai correttivi:** Bettino Craxi prova a limitare i danni delle baby pensioni, ma incontra opposizione politica, specialmente dai democristiani.

3. Gli interventi degli anni '90: Amato e Dini

- **Riforma Amato (1992):** In un contesto di emergenza economica, il governo introduce misure restrittive come l'innalzamento graduale dell'età pensionabile e la riduzione delle pensioni di reversibilità.
- **Riforma Dini (1995):** Passaggio al sistema contributivo per i nuovi lavoratori (dopo il 1996) che lega le pensioni ai contributi effettivamente versati, ma mantiene il sistema a ripartizione. Tuttavia, milioni di pensionati continuano a ricevere assegni calcolati sul vecchio sistema retributivo.

4. Tentativi di mitigazione e nuove concessioni (2000-2020)

- **Riforma Monti-Fornero (2011):** In piena crisi finanziaria, il governo Monti vara la riforma più severa, con l'aumento dell'età pensionabile legato all'aspettativa di vita. Tuttavia, non mancano problematiche come il blocco degli "esodati".
- **Quota 100 (2019):** Permette il pensionamento a 62 anni con 38 di contributi. La misura, voluta dalla Lega, aggrava ulteriormente il debito previdenziale, con un impatto negativo sulla sostenibilità del sistema.

5. La crisi attuale e le prospettive

- **Numeri critici:** Oggi in Italia ci sono circa 23 milioni di lavoratori e altrettante pensioni pagate. Questo equilibrio precario, combinato con un'aspettativa di vita sempre più lunga e un tasso di natalità in calo, rende evidente l'insostenibilità del sistema a ripartizione.
- **Enti previdenziali in difficoltà:** L'Inps ha inglobato diversi enti in crisi, come Inpdap e l'ente dei giornalisti, peggiorando la propria situazione finanziaria.

L'INPS può fallire?

La domanda si fa sempre più concreta a causa dei cambiamenti demografici e delle difficoltà economiche dell'Italia. Già oggi l'INPS non è in grado di coprire il costo delle pensioni utilizzando esclusivamente i contributi versati dai lavoratori. Per il 2024, si prevede un disavanzo di bilancio di 9,2 miliardi di euro, cifra che dovrà essere coperta con risorse statali o tramite l'indebitamento. Questo fa dire che, di fatto, l'INPS abbia già fallito nel suo compito di garantire pensioni congrue rispetto ai contributi raccolti, trasformandosi in una branca dello Stato che distribuisce redditi a popolazione inattiva, utilizzando risorse pubbliche.

I numeri di INPS

- Al 1° gennaio 2023, gestiva 17,7 milioni di pensioni, di cui il 77,2% previdenziali e il 22,8% assistenziali.

- Nel 2024, la spesa previdenziale prevista è di circa 310,8 miliardi di euro, in aumento rispetto all'anno precedente, principalmente per l'adeguamento all'inflazione.

Cambiamenti demografici e impatto sul sistema

L'Italia sta vivendo un forte calo della popolazione, accompagnato da un marcato invecchiamento. Secondo le stime:

- Nel 2050, la popolazione scenderà a 54,4 milioni e gli over 65 rappresenteranno il 34,5% della popolazione.
- Il rapporto tra persone in età lavorativa e non lavorativa passerà da 3:2 nel 2022 a 1:1 nel 2050.
- La crescente quota di anziani soli senza il sostegno economico o pratico dei figli aumenterà la pressione sul sistema previdenziale.

Può l'INPS fallire?

L'INPS non può tecnicamente fallire, a meno di una decisione politica, poiché è sostenuto dallo Stato. Tuttavia, i bilanci dell'istituto peggioreranno inevitabilmente, richiedendo sempre maggiori risorse pubbliche. I governi futuri si troveranno di fronte a una scelta: continuare a finanziare le pensioni con un impatto crescente sui conti pubblici o avviare riforme che le riducano, rischiando gravi conseguenze sociali ed economiche.

Il peso delle scelte politiche

I pensionati rappresentano oggi la maggioranza dell'elettorato, spingendo i governi a evitare riforme incisive che possano ridurre i loro assegni. Le riforme recenti, infatti, hanno avuto un impatto minimo sulle pensioni attuali, mentre i giovani lavoratori di oggi, nonostante paghino contributi elevati, rischiano di ricevere in futuro pensioni molto basse o addirittura nulle.

Un problema complesso

Le pensioni sono una forma di redistribuzione del reddito che contribuisce al PIL, rendendo eventuali tagli profondamente recessivi. Tuttavia, senza riforme significative, il sistema previdenziale italiano rischia di diventare insostenibile, penalizzando le generazioni future. Il problema non ha una soluzione semplice e richiede un delicato bilanciamento tra sostenibilità economica, equità sociale e consenso politico.