



UNICOBAS INTERCATEGORIE

lombardia, piemonte, veneto, lazio, emilia romagna

Sede regionale Via Mariani 16 – Cinisello Balsamo 20092 (MI)
telefono 02 89059529 fax 0289059587 unicobaslomb@libero.it

Numero 5 anno II – febbraio 2007

Cosa significa Mobbing?

Rosalba Gerli

Nei vari incontri coi delegati sindacali che si sono svolti in quest'ultimo anno, così come nelle occasioni di incontro con gruppi di lavoratori o con le persone che si sono rivolte al gruppo di ricerca sul disagio lavorativo e al CPS (Centro Psico Sociale)® ho potuto riscontrare la poca informazione che esiste sul fenomeno mobbing. Pertanto ritengo sia necessario fare un po' di chiarezza su cosa si intende per disagio lavorativo partendo dal mobbing per arrivare poi a distinguerlo da altre forme di disagio psicologico sul lavoro. Ovviamente questo richiede tempo e spazio, pertanto ho pensato di effettuare questo percorso attraverso più numeri del giornale e se vorrete alla fine mi renderò disponibile, insieme ai miei

colleghi del gruppo di ricerca a organizzare un incontro riepilogativo in cui potremo rispondere anche a tutte le vostre domande. In questo numero cominceremo a capire: "Cosa significa mobbing?" La parola mobbing deriva dal verbo inglese "To mob" che trae origine da un'espressione latina: "Mobile vulgus", ossia gentaglia, gruppi di persone meritevoli di disprezzo, l'orda minacciosa della plebe. Dalla dizione latina è derivato anche il sostantivo "The mob" che originariamente è stato utilizzato come insulto verso la popolazione povera e ignorante, ma in seguito ha acquisito un'accezione neutra per indicare un gruppo di persone che si raccoglie non necessariamente per compiere

Continua a pagina 2

Speciale Previdenza "Giù le mani dalle pensioni"

Roberto De Maria

1 – Pensione: problema dei vecchi o dei giovani?

L'entrata e la permanenza nel mercato del lavoro sono per molti di noi un salto nel buio. La pressione padronale esercitata nei luoghi di lavoro e la scarsa conoscenza da parte dei lavoratori delle leggi e delle contrattazioni che regolano il rapporto di lavoro, spesso ci inducono a pensare che l'unica cosa importante sia avere un lavoro, trascurando del tutto o quasi le

condizioni economiche e i diritti minimi ai quali un lavoratore deve ambire se non vuole trovarsi catapultato nel medioevo. Si è anche indotti a credere che il prezzo del proprio lavoro, il salario, sia determinato quasi esclusivamente dalle proprie capacità e dall'impegno profuso sul posto di lavoro, per cui la sola contrattazione individuale sarebbe sufficiente per assicurarsi una buona e magari ottima qualità della vita. In realtà questo è vero solo

Continua a pagina 3

Notizie di rilievo:

- Cosa significa Mobbing?
- Giù le mani dalle pensioni

Sommario:



Cosa significa Mobbing?	2
Giù le mani dalle pensioni	3
Tesseramento 2007	4
Notizie in pillole	5
Lavoratori Over 40	6

Intercategorie di Roberto

azioni negative. Successivamente però l'accezione positiva è andata scemando lasciando in uso solo l'accezione originaria secondo la quale questo gruppo di persone appare come informale, spontaneo, che incute timore, minaccia, soggezione (Ranieri, 2003). Nell'800 lo stesso termine è stato utilizzato dai biologi inglesi per indicare il comportamento degli uccelli che difendono il proprio nido dai rapaci. Lo stesso termine è poi ripreso dall'austriaco Korand Lorenz, padre dell'etologia, la scienza che studia il comportamento animale, che nel suo libro "L'aggressività" (1963) lo usa per descrivere "un comportamento di minaccia aggressiva (mobbing behaviour) da parte di un gruppo di animali di taglia inferiore nei confronti di un animale estraneo, generalmente di taglia superiore, giudicato potenzialmente "nemico" (Guarino, 2001). Negli anni ottanta lo psicologo del lavoro tedesco Heinz Leymann applicò per la prima volta il termine mobbing all'ambito lavorativo, dopo aver osservato operai e impiegati che erano stati perseguitati psicologicamente sul luogo di lavoro (Favretto, 2005). In particolare Leymann e Gustavsson (1984) si riferivano al mobbing come ad una vessazione di natura psicologica che era perpetuata nei luoghi di lavoro, ripetuta e prolungata nel tempo. Da quel momento in poi con la parola mobbing s'indicherà una situazione di disagio lavorativo in grado di provocare dei problemi psicologici, psicosomatici e sociali. La ricerca di Leymann si svolse in Svezia negli anni 80. Prima di lui la ricercatrice americana Carrol Brodsky pubblicò un libro dal titolo "The Harassed Worked" (1976) in cui era descritto il fenomeno di "Harassment" (molestia), ripetuto tentativo di reprimere e frustrare un collega sul luogo di lavoro. L'autrice si riferiva ai primi casi di quello che in seguito sarebbe stato chiamato "mobbing" e alle molestie di tipo sessuale e razziale sui luoghi di lavoro, definiti anche col termine di "Work Abuse" (Ranieri, 2003), ma poneva anche un'attenzione specifica sulle condizioni di lavoro particolarmente frustranti in cui si proponeva un'attività ripetitiva, monotona e stressante, che non lasciava spazio a grandi obiettivi (Marrone, 2004). Negli anni 70 il medico svedese Peter-Paul Heinemann (1972) e poi il norvegese Dan Oleweus (1978), coniarono il

termine "Bullying" per indicare un tipo di comportamento aggressivo e distruttivo, legato per lo più al mondo giovanile. In alcuni paesi come quelli di cultura anglosassone, in Norvegia e in Giappone, questo termine è utilizzato anche per indicare le violenze di tipo psicologico perpetuate sul luogo di lavoro, ma in linea di massima a questi fenomeni si attribuisce più propriamente il nome di mobbing o bossing. Il mobbing, infatti, a differenza del bullying, raramente contempla la violenza fisica, anche se non la esclude (vedi Ege, 2001), ma si caratterizza per comportamenti più sofisticati, che talvolta sono fatti apparire come casuali. Per questo Leymann optò per il termine mobbing e ne diede una definizione che nel 1996 fu considerata quella ufficiale: "Comunicazione ostile e non etica perpetrata in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e li costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (definizione statistica: almeno una volta la settimana) e per un periodo di tempo (definizione statistica: una durata di almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il mobbing crea seri disagi psicologici, psicosomatici, sociali (H. Leymann 1996; trad. di G. Favretto, 2005, p.17). Leymann descriverà inoltre le caratteristiche del mobbing e fornirà un modello teorico che ne illustra le varie fasi in cui si realizza. Ma a introdurre lo studio del fenomeno mobbing in Italia è stato lo psicologo del lavoro Harald Ege, che ha costruito un modello teorico adatto alla realtà culturale italiana, molto diversa da quella nord europea. Nel 1996 Ege ha fondato a Bologna l'Associazione "PRIMA" finalizzata a sviluppare la ricerca contro il mobbing. Egli definisce il mobbing come una forma di terrorismo psicologico sul luogo di lavoro (Ege, 1996). In seguito nel 2001, nel testo "Mobbing, conoscerlo per vincerlo" egli ne dà una nuova definizione: "Il mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite la violenza psicologica, fisica

e/o morale, una o più vittime del mobbing vengono costrette a esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psicofisiche di un tale comportamento aggressivo risultano inevitabili per il mobbizzato" (Ege, 2001, p.33). Nel prossimo numero del giornale vedremo quali sono gli elementi che caratterizzano il mobbing e che ci permettono di riconoscerlo. Successivamente vedremo come nasce e come si sviluppa attraverso il modello a fasi di Ege, quali sono le cause e quali le conseguenze. Mi soffermerò in particolare poi sulle dinamiche di gruppo che agiscono nel mobbing, dove l'attore principale è proprio il gruppo, senza la cui complicità esplicita o implicita le azioni mobbizzanti e il loro scopo fallirebbero. Quindi analizzeremo il fenomeno mobbing sullo sfondo del contesto storico contemporaneo e dell'attuale mondo del lavoro e per finire illustreremo brevemente le altre forme del disagio lavorativo (per es. il burn-out e lo straining).

Per info: rosalba_gerli@tiscali.it

© Mi riferisco al CPS di Via Settembrini 32, a Milano, dove un'equipe di psicologi segue un progetto sul mobbing per l'Azienda Ospedaliera Fatebenefratelli.



1992 intervento contro la chiusura dell'Ansaldo di Sesto S. Giovanni

Dalla prima... "Giù le mani dalle pensioni"

per alcune, poche, figure professionali. Per ragioni che non possiamo in questa sede approfondire, all'interno dei sistemi capitalisti il numero di uomini e di donne che chiedono di poter lavorare è di solito maggiore della disponibilità di posti da ricoprire. Da ciò scaturisce una competizione al ribasso tra lavoratori per ottenere l'ambito posto di lavoro, una guerra tra poveri o qualcosa di simile, con il conseguente rafforzamento della struttura piramidale di questa società, dove chi sta sopra domina chi sta sotto. In questa fase, dopo l'entrata in vigore della legge finanziaria per il 2007, l'attacco al sistema previdenziale rappresenta il terreno principale dello scontro di classe, nel quale **i giovani e i lavoratori attivi sono i soggetti più presi di mira**. Gli studenti, insieme ai lavoratori e alle lavoratrici più giovani (s'intende quelli oggi meno vicini al momento del pensionamento) sono i più colpiti perché sono soprattutto loro che avranno una pensione calcolata con il metodo contributivo, una pensione che non sarà proporzionata al reddito percepito durante la vita lavorativa come previsto in un sistema retributivo, ma una pensione pagata con la massa di contributi versati negli anni di vita lavorativa e derivante dalla rendita finanziaria che questa forma di risparmio obbligatorio avrà prodotto nei decenni di lavoro e contribuzione.

2 - I sistemi pensionistici: il metodo retributivo e il metodo contributivo. Nei moderni sistemi economici capitalisti la **distribuzione del reddito** – risultante prevalentemente dai rapporti di forza tra *lavoro e capitale*, dai processi di trasmissione ereditaria della ricchezza accumulata e dal funzionamento del mercato dei beni di consumo – è modificata, oltre che con il sistema tributario anche con **le prestazioni di protezione sociale**. Le prestazioni sociali sono trasferimenti in denaro o in natura corrisposti agli individui e alle famiglie, al cui finanziamento sono destinati tipicamente i **contributi sociali**, costituiti da tutti i versamenti che i lavoratori e i padroni effettuano agli organismi che erogano le prestazioni sociali. **La pensione è una particolare prestazione sociale, avente lo scopo di garantire un reddito e un'esistenza dignitosa al termine della storia lavorativa di ogni lavoratore e di ogni lavoratrice quando questi hanno superato una determinata soglia di età e un certo numero di anni di contribuzione**. Per quanto riguarda l'importo della pensione, esso varia in base al metodo di calcolo con il quale la pensione viene quantificata. Nei diversi assetti di un sistema previdenziale, se ne possono riconoscere due differenti tra loro:

il retributivo e il contributivo. Il sistema **retributivo** rappresenta una sorta di *patto sociale*, cioè un patto tra classi sociali e contemporaneamente un *patto generazionale* tra chi lavora e chi nel frattempo è in pensione. Un patto secondo cui chi lavora paga dei contributi sulla base delle proprie capacità economiche e chi è in pensione gode di un reddito un po' più basso di quello che aveva nel corso della vita lavorativa. Tale sistema soddisfa il *principio di equità previdenziale*, poiché garantisce a tutti, a parità di durata della vita lavorativa, una soddisfacente percentuale della media delle ultime retribuzioni. D'altro canto presta il fianco al cosiddetto *rischio demografico*, nel senso che gli effetti dell'invecchiamento della popolazione possono essere sopportati solo se accollati ai lavoratori attivi con maggiori contributi oppure ai pensionati con pensioni più basse oppure all'intervento pubblico con appositi stanziamenti nel bilancio statale e attuando la separazione, nelle casse dell'INPS, dei saldi del settore della previdenza dai saldi del settore dell'assistenza. In un sistema **contributivo**, al contrario, non esistono patti sociali né generazionali: *ciascuna generazione, ciascuna classe sociale e ciascun singolo individuo finanzia la sua pensione*. Alla semplicità contrattuale corrisponde il problema del *rischio di pensioni troppo basse (rischio di inadeguatezza dei rendimenti)*, accollato oggi alle lavoratrici e ai lavoratori attivi. Tale rischio può manifestarsi sia sotto forma di insufficiente rendimento dei contributi versati sia di possibili perdite in conto capitale dovute alla diminuzione del valore di mercato delle attività finanziarie nelle quali i contributi sono stati investiti negli anni. In periodi di turbolenza dei mercati, oggi fortemente globalizzati, e di impunità sostanziale rispetto ai reati contabili e finanziari, la probabilità di incorrere in perdite in conto capitale non è per niente trascurabile (si pensi al ruolo della grande speculazione nelle borse valori e ai casi Enron negli USA, Cirio e Parmalat in Italia). In secondo luogo il sistema contributivo scarica sui pensionati il *rischio di inflazione*: non esiste infatti alcun meccanismo che consenta di mantenere invariato nel tempo il valore reale della pensione in tutti i casi in cui si manifestano fenomeni non previsti al momento del pensionamento. Analogamente, non c'è alcun collegamento tra pensione ed evoluzione salariale corrente, con la conseguenza che l'andamento del rapporto tra pensione e salari correnti non è in alcun modo vincolato. L'unico vantaggio del sistema contributivo è che questo soddisfa il *principio di equilibrio finanziario*, nel senso che le entrate contributive sono

tendenzialmente uguali alle pensioni erogate, in quanto a tutti i lavoratori e le lavoratrici che hanno superato una certa età è garantita una piccola pensione costruita con il montante dei contributi versati.

3 - Il sistema pensionistico italiano. All'origine il nostro sistema pensionistico era a capitalizzazione. Poi l'inflazione rese necessario il ricorso a un contributo statale, creando un sistema misto rimasto in vigore fino al 1970, quando il **sistema a capitalizzazione fu abbandonato e fu adottato un sistema a ripartizione con metodo retributivo**. Prima della riforma Amato, cioè fino all'anno 1992, l'adozione del metodo retributivo portava alla definizione di una pensione pari alla media dei salari degli ultimi 5 anni, rivalutati in base all'aumento del costo della vita. Il coefficiente di rendimento del 2% per ogni anno di vita lavorativa, moltiplicato per il massimo degli anni contributivi (40), garantiva una pensione pari all'80% del salario. La **riforma Amato** (Dlgs 503/1992 e Dlgs 124/1993) pur continuando a adottare il metodo retributivo e lasciando invariato il coefficiente del 2% per ogni anno di contribuzione, ha esteso il periodo di riferimento portando la pensione alla media dei salari degli ultimi 10 anni di lavoro. La **riforma Dini** (Legge 335/1995), allora sostenuta da Cgil, Cisl e Uil, **ha abbandonato il metodo di calcolo retributivo per adottare il sistema contributivo**, oltre a estendere il periodo retributivo di riferimento da 10 anni all'intera vita lavorativa. In pratica tutti i lavoratori assunti a partire dall'1/1/1996 avranno una pensione non più rapportata agli ultimi stipendi ma calcolata sulla quantità di denaro versato con i contributi durante la vita lavorativa. Coloro che prima del 1996 avevano versato meno di 18 anni di contributi avranno una pensione calcolata con un sistema misto: retributivo fino al 1996, contributivo dopo il 1996. Solamente i lavoratori che alla data del 1/1/1996 avevano già un'anzianità contributiva maggiore di 18 anni, hanno potuto conservare il metodo di calcolo retributivo. È stato stimato che in questo modo le pensioni saranno ridotte fino a raggiungere il 50% e anche meno del salario. Per finire, nel terzo millennio si abbatte sulla nostra pensione la **contro riforma Maroni** (Legge 243/2004 e Dlgs 252/2005) con la quale il governo Berlusconi ha accentuato ulteriormente il carattere privatistico e mercantile del sistema previdenziale italiano, già traghettato dal retributivo al contributivo dalla riforma Dini del 1995, unitamente alla liberalizzazione, barbaramente capziosa, del mercato del lavoro. Consideriamo infatti che il mercato del

Continua a pagina 4

Dalla pagina precedente... "Giù le mani dalle pensioni"

Consideriamo infatti che il mercato del lavoro ha subito, a partire dalla fine degli anni '90, grandi modificazioni. Dapprima con il cosiddetto "pacchetto Treu" (1997), poi con la legge n. 30 del 2003, meglio conosciuta con come *legge Biagi*. Così che la maggioranza dei giovani passano diversi anni in stato di **precarietà** lavorativa, intervallando periodi di inattività a periodi di attività contributiva piena. Contemporaneamente anche i lavoratori meno giovani, già inseriti nel mercato del lavoro da tempo, spesso vivono una vita lavorativa caratterizzata da una certa nuova **discontinuità**. Per non parlare dei lavoratori over 45 che, una volta espulsi dalle imprese con operazioni di riorganizzazione aziendale finalizzate a ridurre i costi e aumentare lo sfruttamento, assai più spesso rispetto a prima, si trovano definitivamente estromessi da un mercato preso dalle mani di avidi mercanti. In questo contesto i contributi che i lavoratori riescono a versare per la pensione sono irrisori e inadeguati a soddisfare l'esigenza di una pensione dignitosa, con l'inevitabile conseguenza del ricorso alla previdenza complementare, la cosiddetta **pensione integrativa**, pagandola di tasca propria con il salario e con il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), cioè la liquidazione.

4 - Il nostro ruolo di Sindacato dei lavoratori e delle lavoratrici. In principio, l'adesione alle forme di previdenza complementare da parte delle lavoratrici e dei lavoratori avveniva per via facoltativa e in forma volontaria. Oggi, al contrario, avviene per via forzata e in forma obbligatoria, per merito della riforma Maroni e della legge finanziaria per il 2007 redatta dal governo Prodi. Inoltre ancora si parla e si discute di tagli alle pensioni, di memorandum d'intesa tra governo e sindacati confederali, di sacrifici ancora da fare da parte dei lavoratori, di riduzione del fardello previdenziale per il sistema produttivo nazionale ecc. ecc. A questo neoliberalismo sfrenato, che svuota di senso le norme di tutela sociale promulgate in Italia nella seconda metà del '900, occorre porre un freno. Sanità, scuola e pensioni sono i pilastri su cui si regge una società che vuole garantire la *giustizia sociale*, colonne già erose e smagrite sulle quali chi governa continua a picchiare colpi senza ritegno. Per questo ci auspichiamo che studenti e lavoratori, giovani e meno giovani, si organizzino per non perdere definitivamente tutti i diritti per cui tanto sangue, e non è un modo di dire, è stato versato. La qualità della vita di noi lavoratori e lavoratrici non può prescindere da **un'azione collettiva**, fare gli struzzi non serve e poi, perché arrendersi prima ancora di cominciare?

UNICOBAS INTERCATEGORIE

CINISELLO BALSAMO - MI

Tesseramento 2007

"Quando il gioco si fa duro, i duri cominciano a giocare"



NO AL PRECARIATO, SI AL LAVORO STABILE
NO ALLO SCIPPO DEL TFR
SI A UNA PENSIONE DIGNITOSA

DIFENDI IL TUO SALARIO E I TUOI DIRITTI
ISCRIVITI ALL'UNICOBAS INTERCATEGORIE

Notizie in pillole

UNICOBAS INTERCATEGORIE BIELLA

Abbiamo aperto l'intervento sindacale a Biella e Provincia. E' stato eletto, come Segretario Provinciale, il Sig.r Roberto Scaglione. A tutti i nuovi iscritti, un caloroso benvenuto.

ACCORDO CON ASPECTA

UNICOBAS INTERCATEGORIE ha stipulato un accordo con la società di Assicurazioni tedesca ASPECTA sul TFR e altri prodotti assicurativi. La pubblicazione del suddetto accordo avverrà nel prossimo numero. Qui di seguito riassumiamo i punti principali:

- Rendita maggiore del TFR trasferito INPS.
- Possibilità di prendere la liquidità a fine rapporto e non la rendita.
- Possibilità di avere il proprio TFR per spese mediche e Mutui per la casa.

Per qualunque informazione contattare Studio Pegaso – cell. 348 0730127 fisso 039 5962506 .

Dal 5 febbraio 2007, dalle ore 9.00 alle ore 12.00 e per tutti i lunedì successivi un'agente ASPECTA sarà a disposizione in sede sindacale, per tutte le problematiche sul TFR.

UNICOBAS INTERCATEGORIE MODENA E BOLOGNA

Il Sig.r Andrea Carpita è stato nominato conciliatore per le Controversie del lavoro, in base all' art. 411 C.P.C., per le province di Modena e Bologna.

IL TUO 730 CON UNICOBAS INTERCATEGORIE

CAF ASSOCONTRIBUENTI ASSOPENSIONATI: modello 730 gratuito per gli iscritti, 25 euro per i non iscritti.

Publicità

 <p>BIOH SRL Via Pagano 31 20092 Cinisello Balsamo (Mi) 0266409001</p> <p>FILTRIAMO ACQUA DA ACQUA</p>	<p>AGENZIA del LAVORO</p> <p>Aut. n° 13/I/0001943</p>  <p>Sede Legale: Biella – Viale Macallè 41/43 Sede Amministrativa/Operativa: Cerrione (BI) – Via Europa 2 015/8493950 8 linee r.a. – Fax 015/8492906</p>	 <p>Produzioni cinematografiche teatrali televisive e radiofoniche</p> <p>DE. CA via Folgarella 56 Ciampino 00043 Roma 3334364234</p>
---	--	--

Lavoratori over 40: troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare

Armando Rinaldi

Si apre in questi giorni il confronto nel Governo e nel centro sinistra su temi importanti quali il lavoro, lo stato sociale, la previdenza: temi che impattano direttamente sulle condizioni di vita e sul futuro di tanti lavoratori, di tanti disoccupati e di tanti precari. Atdal-over40 (Associazione no-profit per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) da 5 anni è impegnata nel dare voce e tutelare i diritti di chi viene espulso in età matura dal ciclo produttivo. Coloro ai quali ci rivolgiamo sono lavoratori tra i 40 e i 60 anni, che perdono il posto a livello individuale, spesso perché impiegati nell'indotto di grandi aziende che delocalizzano o ristrutturano o, ancor più spesso, allontanati da medie e grandi imprese con incentivi alle dimissioni o con il ricorso alla famigerata pratica del mobbing, il cui scopo è quello di ottenere le cosiddette dimissioni volontarie. Impossibilitati a ricollocarsi esclusivamente in ragione del discrimine che le imprese operano sull'età (sopra i 40 anni sei un indesiderabile) molti di questi disoccupati sono costretti a vivere nell'indigenza, privi di ogni forma di sostegno al reddito. **Considerati troppo giovani per la pensione ma troppo vecchi per lavorare** questi disoccupati non sono oggetto di particolare interesse da parte di chi progetta nuovi interventi di riforma del mercato del lavoro e dello stato sociale. Basti pensare che cosa significa allontanare ulteriormente nel tempo l'età pensionabile per un 53enne disoccupato con 32-33 anni di contributi versati che, già oggi, stante l'attuale situazione, vedrà la sua pensione solo al compimento dei 65 anni. Qualcuno di loro, i più fortunati, riesce a trovare un lavoro precario, spesso in nero, e va a ingrossare le file di un popolo di senza diritti che non è più solo costituito da giovani. Noi crediamo che un vero programma di riforme non possa basarsi su interventi limitati ad alcuni specifici settori, siano essi quelli della previdenza o della precarietà, ma debba prevedere un disegno articolato che tocchi il rilancio dell'occupazione, il recupero del ruolo sociale delle imprese, una politica coerente e continuativa che miri al recupero dell'evasione fiscale e contributiva, la realizzazione di un vero sistema di welfare universale, la tutela dei diritti di chi lavora e dei più deboli in generale.

Ma, limitandoci al nodo del sistema previdenziale, dobbiamo denunciare il fatto che da troppi anni si spacciano con il nome di riforme interventi il cui unico scopo è quello di allontanare nel tempo l'età pensionabile e ridurre il valore della rendita per chi riuscirà ad arrivarvi. Il termine riforma ha, di norma, contenuti e significati ben più ampi e, nello specifico, una vera riforma del sistema previdenziale dovrebbe affrontare aspetti quali l'omogeneità nei trattamenti, l'abolizione dei privilegi, la chiarezza interpretativa, la pulizia e l'uniformità nell'applicazione delle norme. Nessuno parla della necessità di una profonda rivisitazione del labirinto dei trattamenti, anche attraverso l'accorpamento delle decine di enti previdenziali esistenti, e mettendo fine all'assurda complessità di un sistema che, nell'eterno conflitto tra circolari interpretative del Ministero e degli Enti previdenziali, si traduce quasi sempre in un danno per il cittadino. Sarebbe di fondamentale importanza riconoscere, ai fini della maturazione del diritto, senza alcun limite temporale, tutti i periodi versati nelle più disparate casse che compongono l'universo del nostro sistema pensionistico. Sarebbe auspicabile e non più eludibile un intervento diretto a risolvere la condizione di chi ha perso il lavoro in età matura e che, privo di occupazione e quindi di reddito, è costretto, pur avendo versato per anni i propri contributi, a una lunghissima attesa per poter accedere alla pensione. Sarebbe infine necessario che le tante chiacchiere spese nell'ultimo decennio sul tema degli ammortizzatori sociali si traducessero finalmente in provvedimenti di sostegno al reddito in linea con tanti altri paesi europei. Ma, ancora una volta, ciò che si prospetta all'orizzonte non è questo. Di nuovo nel mirino vi sono le pensioni di anzianità, il valore della rendita e il rilancio di quei fondi previdenziali integrativi che i lavoratori, per necessità o per diffidenza, continuano a snobbare. L'impressione è che si continui ad annaspere nella ricerca di qualche cerotto da applicare sulle falle di un sistema che ha bisogno invece di una riforma complessa, che deve arrivare in profondità, evitando ancora una volta che a pagarne il prezzo siano i soliti noti.

Proprietà: UNICOBAS Intercategorie nella persona del segretario Francesco Casarolli
Autorizzazione Tribunale di Monza del 08/06/06 n° 1859
Direttore Responsabile: Stefano Apuzzo
In Redazione: Silvia Casarolli, Gianni Stefan, Andrea Carpitta, Roberta Boccacci, Roberto Reyes, Francesco Casarolli, Rosalba Gerli, Roberto De Maria.
Per Informazioni: giornaleunicobas@yahoo.it
Tel: +39 02 89059529
Fax: +39 02 89059587
Visitate il nostro sito www.unicobaslombardia.it

