

Vent'anni di lavoro atipico in Europa

Lavoratori discriminati tre volte: hanno redditi bassi e precari, sono scarsamente coperti dai sistemi di sicurezza sociale se restano disoccupati, perdono diritti quando si spostano in un altro stato Ue. Lo studio Accessor promosso da Inca Cgil



L'esplosione dei contratti a tempo determinato, part-time, interinali, parasubordinati, falsi lavori autonomi, a chiamata, ecc., ha radicalmente cambiato in pochi decenni le prospettive d'ingresso sul mercato del lavoro soprattutto delle nuove generazioni, oggi designate come "generazione precaria". L'argomento principale per giustificare l'uso esteso di queste forme di contratti è stato l'occupabilità e la creazione di nuovi posti di lavoro, che facessero da ponte verso occupazioni più stabili o "standard". Quest'argomento non deve trarre in inganno. Come i giovani, anche molti lavoratori più anziani sono costretti oggi ad accettare lavori atipici e precari, a causa della crisi finanziaria, delle grandi ristrutturazioni aziendali e della chiusura di molti stabilimenti.

Parallelamente alla crescente frammentazione dei mercati del lavoro nazionali, nuove forme di mobilità sono emerse negli ultimi anni in Europa. È mutata così anche la natura dei fenomeni migratori, e i lavoratori mobili devono oggi sapere interagire nel corso della loro vita con molteplici e differenti sistemi nazionali di sicurezza sociale, ciascuno con la propria regolamentazione.

Che succede se il lavoratore mobile europeo è occupato con forme contrattuali atipiche? Quale protezione gli viene garantita dalla legislazione europea nel momento in cui si reca in un altro paese europeo alla ricerca di migliori condizioni di vita e di lavoro?

Il progetto ACCESSOR (acronimo di Atypical Contracts and Crossborder European Social Security Obligations and Rights), promosso dall'Inca (il patronato della Cgil), insieme a Cgil, Ces (Europa), Tuc (Regno Unito), Fgtb (Belgio), Dgb (Germania) e Ccoo (Spagna), traccia un quadro sulle nuove forme di contratto atipico che si sono sviluppate in 8 paesi europei: Regno Unito (capofila), Germania, Svezia, Spagna, Italia, Belgio, Slovenia e Francia. I primi risultati sono stati presentati oggi a Londra nel corso di un'iniziativa alla presenza di, fra gli altri, Susanna Camusso, Morena Piccinini, presidente Inca Cgil, e Fulvio Fammoni, presidente Associazione B.Trentin.

Il progetto ACCESSOR fa emergere le incongruenze che scaturiscono nell'applicazione dei regolamenti europei e mostra come, avendo l'Europa rinunciato a qualsiasi forma di armonizzazione sociale, i principi e le regole che dovrebbero garantire la protezione sociale e la libera circolazione sono oggi, di fatto, impraticabili a una schiera crescente di lavoratori atipici e precari, di cui governi e istituzioni nazionali e europee non conoscono le dimensioni, le caratteristiche e i bisogni.

Cosa s'intende esattamente per "lavoro atipico"?

La nozione di "lavoro atipico" si contrappone in genere a quella di "lavoro standard", dove per standard s'intende il lavoro socialmente sicuro, a tempo pieno e a durata illimitata, in grado di garantire un reddito regolare, protetto dal sistema nazionale di sicurezza sociale, soprattutto per quanto riguarda le pensioni e la protezione contro malattia, infortuni e disoccupazione. Il lavoro atipico comprende quindi qualsiasi lavoro non esercitato a tempo pieno ed in maniera permanente, con minori protezioni sociali: il lavoro a tempo parziale involontario, il lavoro serale, durante il fine settimana, a tempo determinato involontario, il telelavoro ed il lavoro a domicilio, in somministrazione, con più datori di lavoro, appaltato, autonomo dipendente (finto autonomo), a chiamata, a zero ore, senza contratto scritto, eccetera.

In tutti gli otto paesi i contratti di lavoro atipico sono aumentati di numero negli ultimi vent'anni.

In Italia, quasi due contratti su tre stipulati negli ultimi anni sono stati per lavori a tempo determinato. In Svezia, il rapporto è di uno su sei (pari al 15 per cento dell'occupazione totale), al punto che il contratto a tempo determinato è considerato quasi la regola. In Francia dagli anni '80 i contratti a tempo determinato sono sestuplicati, i contratti tramite terzi e i tirocini sono quadruplicati. In Germania un giovane lavoratore qualificato su cinque ha svolto almeno un tirocinio, nella metà dei casi senza remunerazione, nell'altra metà per un compenso che non garantiva la sussistenza. Sempre in Germania, circa nove milioni di lavoratori e lavoratrici sono occupati con contratti atipici. In Belgio ha avuto un'esplosione il lavoro domestico ad ore retribuito attraverso i cosiddetti "titres service", in vigore dal 2004. Ufficialmente, tale sistema è stato creato per riportare all'interno di un quadro di legalità tutta una serie di lavori non dichiarati inerenti all'aiuto domestico, nei fatti, sta creando un ghetto nel mercato del lavoro, riservato soltanto alle donne immigrate. In Svezia, i contratti di lavoro a chiamata (behovsanställningar) e i contratti ad ore (timanställningar) non sono coperti dagli accordi collettivi, non seguono uno schema di lavoro, non danno la possibilità di pianificare la propria settimana e spesso neanche la propria giornata e non portano praticamente mai ad un impiego a tempo indeterminato. Molto usati nel settore dei servizi e del commercio, la chiamata può avvenire tramite sms e il lavoratore deve essere sempre pronto ad essere chiamato.

Quanti sono i contratti atipici.

Non vi sono dati definitivi sulla misura della varietà delle forme di contratti atipici. Il rapporto nazionale italiano indica un numero compreso tra 19 e 46, a seconda di quale organizzazione esegua il calcolo. Il rapporto nazionale francese e quello britannico elencano nove forme di contratto, ulteriormente suddivise in base alla natura del rapporto di lavoro. Il rapporto nazionale belga e quello sloveno ne elencano sette tipi principali. Secondo i dati di Eurofound, già nel 2005 un lavoratore su quattro era impiegato con un contratto di lavoro atipico o molto atipico, o semplicemente senza contratto. E diversi studi, anche della Commissione europea, concordano sul fatto che durante la crisi questa dimensione del lavoro non abbia fatto che aumentare (European Commission, 2013), e che quindi l'occupazione sia complessivamente più precaria oggi che nel 2005 o nel 2007 (Working Lives Research Institute, 2012). Secondo Eurostat, 9 milioni di lavoratori e lavoratrici hanno un contratto di durata inferiore a 6 mesi, e l'80 per cento di questi ha meno di 40 anni. L'indagine Eurobarometro del 2009 indica che circa il cinque per cento dei lavoratori nell'Europa a 27 ha svolto almeno un lavoro informale nel corso dell'ultimo anno. La *European Labour Force Survey* del 2012 ha riscontrato che la proporzione dei lavoratori part-time sotto-occupati, ossia che vorrebbero lavorare a tempo pieno, è aumentata fino a raggiungere il 21,4 per cento, superando i nove milioni di lavoratori. Ne consegue uno spreco di potenziale produttivo del lavoro e il fenomeno continua a crescere. In Spagna, la percentuale di lavoratori part-time che vorrebbero incrementare l'orario di lavoro è ormai del 54%.

L'occupazione atipica di genere

Nei rapporti nazionali ACCESSOR stilati dai singoli paesi, il lavoro atipico è sinonimo di precarietà, di basse retribuzioni, di scarse coperture sociali ed è spesso associato all'occupazione femminile. Tuttavia, anche se il lavoro atipico femminile è prevalente in tutti i paesi, l'indagine denuncia una crescita del lavoro atipico anche maschile. In Belgio, per esempio, la proporzione degli uomini con contratto part-time, pur rappresentando meno di un decimo di tutti i lavoratori a tempo parziale, è quasi raddoppiata tra il 1999 e il 2010. In Germania, il numero di impieghi a salario basso è cresciuto dal 17,7 per cento nel 1995 al 23,1 per cento nel 2010, ovvero una crescita del 30 per cento. In tutti i paesi e tipologie di contratti atipici sono associate anche ai giovani lavoratori praticamente in tutti gli otto paesi oggetto dello studio, ma ne sono sempre più spesso vittime anche i lavoratori ultracinquantenni.

Forme di atipico in Europa

Il lavoro interinale Uno studio della *European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions* del 2007 ha stimato che nell'Unione Europea 3 milioni di lavoratori non hanno un contratto con un vero 'datore di lavoro', ma con una o più agenzie interinali. La Confederazione Europea delle Agenzie Private per il lavoro (Eurociett) sostiene che vi siano circa 33.000 agenzie per l'impiego private operanti in Europa (Eurociett, 2012), mentre erano soltanto 6000 nel 2005 (stessa fonte).

Sono i giovani ad occupare la maggior parte dei lavori interinali. Il 57 per cento dei lavoratori interinali in Europa ha infatti meno di 30 anni (Eurociett, 2012). Il 31% della forza lavoro interinale in Germania è costituito da giovani sotto i 25 anni; 34% in Spagna, 31% in Francia; 27% in Italia; 46% in Svezia (meno di 31 anni); e 51% nel Regno Unito (meno di 30 anni).

I lavoratori interinali, in teoria, hanno una certa protezione sul lavoro, in conformità alla Direttiva 2008/104/EC, ma nella realtà questi diritti sono stati spesso assottigliati con le legislazioni nazionali. Nonostante la Direttiva, i lavoratori interinali spesso non godono di tutti i diritti di chi ha un contratto tipico o non hanno la capacità di accedervi. Nell'ultimo decennio, l'uso di lavoro interinale è aumentato notevolmente nella maggior parte dei paesi ACCESSOR. Fino al 1993, il lavoro interinale era proibito in Svezia, per l'opposizione dei sindacati che lo consideravano un modo per abbassare gli stipendi. Di recente, tuttavia, è stato siglato un accordo collettivo con i datori di lavoro interinali. Anche in Germania il lavoro interinale generalmente è poco retribuito, e gli stipendi nel settore hanno registrato un calo vertiginoso negli ultimi dieci anni. Anche i periodi di impiego sono molto brevi: nel 2010, solo la metà di tutti i contratti interinali aveva una durata superiore a tre mesi.

Anche se il lavoro interinale rappresenta solo l'1,5% di tutti gli impieghi, questa proporzione si è quasi triplicata negli ultimi vent'anni.

I dati del sindacato TUC mostrano che, in proporzione a tutto il lavoro temporaneo, il lavoro interinale rappresenta nel Regno Unito oltre il 17% di tutto il lavoro temporaneo, a confronto con il 13% nel 1997. In Germania il numero di operatori del reclutamento è aumentato, passando da 6.910 nel 1994 a 16.600 nel 2010. Anche in questo paese il lavoro interinale è cresciuto, passando da 170.000 lavoratori nel 1996 a quasi 900.000 nel 2011. In Slovenia si stima che vi siano più di 160 agenzie registrate, con circa 6.500 lavoratori iscritti.

Finto lavoro autonomo

Si ritrova in tutti i paesi europei, e comprende tutte le prestazioni di lavoro fittiziamente autonomo, in cui il rapporto di lavoro si basa sulla dipendenza ed è autonomo soltanto nominalmente, con l'obiettivo di evadere tasse e contributi sociali. In Spagna i sindacati hanno sfidato questa forma di pseudo-lavoro autonomo, con oltre 3.000 richieste di risarcimento ogni anno, ma questa 'potrebbe essere solo la punta dell'iceberg'.

Contratti a “zero ore”

Si tratta di contratti senza orari specifici, in cui i dipendenti lavorano solo se richiesto dal datore di lavoro e che non garantiscono una quantità minima di lavoro e quindi di reddito. In Italia tali contratti possono includere anche i lavoratori occasionali, i quali, sulla base di un emendamento di legge del 2012, possono essere pagati in natura se il compenso non supera i 5.000€ l'anno. In Svezia, per il lavoro a zero ore e a chiamata non vi è copertura garantita dai contratti collettivi, non vi sono i classici diritti associati a forme più standard di occupazione e i lavoratori possono essere chiamati via sms e devono rispondere alla chiamata. La maggior parte di questi sono giovani lavoratori, il 53 per cento di tutti i lavoratori in queste condizioni ha tra i 16 e i 24 anni, e soprattutto donne. Nel Regno Unito, il cinque per cento dei posti di lavoro è con contratti a zero ore e alcune stime parlano di un milione di lavoratori con contratti a zero ore. I contratti a zero ore sono legati ai livelli più bassi di contributi di assicurazione sociale e questo è uno dei fattori che rende questo tipo di contratto allettante per i datori di lavoro, secondo il rapporto sloveno.

Contratti con orario molto ridotto

Il caso più noto è quello dei mini-job tedeschi (*Geringfügige Beschäftigung*). Questo tipo di contratti, originariamente concepito per dare una qualche copertura legale ai lavori occasionali degli studenti e delle donne non occupate o ai piccoli secondi lavori degli occupati già coperti da un'assicurazione sociale, è diventato in Germania un fenomeno di massa, soprattutto per le donne. In Germania una persona che lavora non più di 20 ore la settimana, per una retribuzione lorda non superiore a 450 euro mensili è assicurata soltanto contro gli infortuni sul lavoro, mentre è esentata dal versamento dei contributi assicurativi per tutte le altre branche della sicurezza sociale. È ovvio che ai sensi dei regolamenti europei sul coordinamento della sicurezza sociale qualunque periodo lavorativo non suffragato da contributi assicurativi non dà diritto a totalizzazione con periodi lavorativi (assicurativi) svolti in altri stati membri. Il caso tedesco è più noto, ma situazioni analoghe si hanno anche in altri paesi. Nel Regno Unito le retribuzioni d'importo inferiore a 109 sterline a settimana, in pratica circa 550 euro al mese, sono come in Germania esonerate dai contributi previdenziali (Small Earnings Exception), e di conseguenza escluse da ogni prestazione di tipo assicurativo. In Slovenia la stessa regola dei mini-job si applica alle prestazioni di lavoro temporanee e a tempo parziale (*malo delo*), i cui limiti massimi sono orario di lavoro di 60 ore mensili e reddito di 6300 euro l'anno lordi. In alcuni paesi questi sono conosciuti anche come mini-job. Secondo i dati della Federazione tedesca dei sindacati (DGB), i mini-jobs sono 7,5 milioni (un posto di lavoro su cinque), oltre il 63% dei quali sono occupati da donne. Circa 2,5 milioni di questi lavoratori hanno anche altre fonti di reddito, ma per almeno 5 milioni di loro un mini-job è l'unica fonte di reddito da lavoro (IAQ, Institut Arbeit und Qualifikation). Nel Regno Unito, circa l'otto per cento della forza lavoro britannica lavora meno di dieci ore a settimana, più di 2 milioni di persone.

Formazione/lavoro

Entriamo qui in una vera e propria giungla assicurativa. Anche se giuridicamente non possono essere considerati strettamente "contratti di lavoro", nella pratica una grossa fetta dell'occupazione europea, soprattutto per i più giovani, è ormai regolata dai vari regimi nazionali di transizione tra scuola e lavoro (apprendistato, tirocinio, stage, eccetera), la cui copertura assicurativa può essere piena in alcuni paesi, parziale in altri, e semplicemente nulla in altri ancora. In Slovenia, ad esempio, gli apprendisti (*vajeniska pogodba*) sono soggetti ad un obbligo contributivo ridotto (un anno = 6 mesi contributivi), che dà diritto soltanto all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. In Belgio invece, i contratti degli apprendisti (*conventions d'immersion professionnelle / Beroepsinlevingsovereenkomst*) sono coperti da un regime di sicurezza sociale che varia in funzione dell'età: fino ai 18 anni vi è copertura obbligatoria soltanto per i regimi delle vacanze annuali retribuite, infortuni sul lavoro e malattie professionali; oltre i 18 anni anche gli apprendisti sono assoggettati al regime generale di sicurezza sociale dei lavoratori dipendenti (con l'esonero di alcuni contributi sociali complementari normalmente obbligatori, come quelli per le pensioni del secondo pilastro, per le politiche attive del lavoro e per la formazione). In Francia, per fare un altro esempio, gli apprendisti (*contrats d'apprentissage*) godono della stessa protezione sociale dei lavoratori salariati.

Corsa ad ostacoli per le tutele Pur nella loro varietà, i contratti atipici in vigore nei diversi paesi europei hanno molte cose in comune: minore sicurezza del posto di lavoro, stipendi più bassi e discontinui, meno opportunità di formazione e di carriera, condizioni di salute peggiori, minori diritti sindacali. E per quanto riguarda la sicurezza sociale: scarsa copertura, soprattutto per quanto riguarda le indennità di disoccupazione, e forti difficoltà a costruire una pensione di vecchiaia decente. In poche parole, impossibilità di fare progetti di vita. Ma i rapporti nazionali ACCESSOR mettono in luce anche un altro aspetto del problema, quasi sempre ignorato dagli studiosi come dai decisori politici: i lavoratori atipici, sempre più mobili, si trovano a dover interagire nel corso della loro vita con molteplici e differenti sistemi nazionali di sicurezza sociale, ciascuno con le proprie regole di apertura dei diritti, spesso anch'esse per così dire atipiche e flessibili. I problemi si pongono a diversi livelli, che possono così essere sintetizzati sulla base dei dati raccolti dagli otto rapporti nazionali:

1. Mancanza di copertura assicurativa. È il problema soprattutto dei contratti tipo mini-job, ossia senza obbligo contributivo o con coperture assicurative soltanto per alcune branche della sicurezza sociale. Questi contratti rendono ovviamente impossibile la totalizzazione dei periodi lavorativi in caso di esercizio della libera circolazione.

ESEMPIO *In Germania il lavoratore (la maggior parte delle volte donna) che lavora non più di 20 ore la settimana, per una retribuzione lorda non superiore a 450 euro mensili (fino al 2012 il tetto era di 400 euro al mese) è assicurato soltanto contro gli infortuni sul lavoro, mentre è esentato dal versamento dei contributi assicurativi per tutte le altre branche della sicurezza sociale. È ovvio che ai sensi dei regolamenti europei sul coordinamento della sicurezza sociale qualunque periodo lavorativo non suffragato da contributi assicurativi non dà diritto a totalizzazione con periodi lavorativi (assicurativi) svolti in altri stati membri.*

ESEMPIO *Un lavoratore che effettua un periodo di tirocinio in Belgio o in Francia, all'età poniamo di 19 anni, potrà quindi spostarsi in un altro paese e totalizzare in seguito quel periodo lavorativo ai fini sia della disoccupazione sia della pensione. Lo stesso diritto non spetterà per esempio al coetaneo sloveno che abbia svolto il proprio tirocinio nel paese d'origine, o spetterà in misura ridotta agli apprendisti in Spagna.*

2. Totalizzazione impossibile anche in presenza di contributi assicurativi. Il problema si manifesta quando i periodi di assicurazione maturati in uno stato membro non trovano corrispondenza nel regime assicurativo dell'altro stato membro, a causa di limiti speciali stabiliti dall'ordinamento nazionale di uno dei due stati. È il caso, soprattutto, di quei rapporti di lavoro la cui natura sia intermedia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

ESEMPIO *Una donna di 32 anni, di origine italiana, si stabilisce in Belgio a gennaio del 2012 alla ricerca di un'occupazione. Nel suo primo anno e mezzo di residenza in Belgio lavora a più riprese, e per diversi datori, sempre con contratti interinali, l'ultimo dei quali si conclude a giugno 2013. Il 1 luglio 2013 introduce domanda di disoccupazione in Belgio, dove ormai risiede e dove ha effettuato l'ultima prestazione di lavoro. Per avere diritto al sussidio sono richiesti almeno 312 giorni lavorativi negli ultimi 21 mesi, requisito che potrebbe effettivamente dimostrare sommando i periodi assicurativi in Belgio (310 giorni) con quelli effettuati in Italia tra ottobre e dicembre 2011 con contratto di collaborazione a progetto (3 mesi). L'ONEM, l'Ufficio nazionale per l'impiego belga, respinge però la sua domanda poiché i contratti di collaborazione a progetto italiani sono assimilati in Belgio al lavoro autonomo, per il quale non è prevista alcuna indennità di disoccupazione.*

ESEMPIO *Una ricercatrice belga, di 31 anni, nel 2012 si è stabilita in Italia, dove per 6 mesi ha lavorato per un solo committente (un ente pubblico di ricerca italiano) con un contratto a progetto. In quel periodo ha guadagnato 18000 euro ed ha versato i contributi previdenziali di legge nel regime speciale italiano a gestione separata. Nel 2013 ha ottenuto un contratto a tempo determinato in un'università di Bruxelles ed è tornata in Belgio. Dopo 8 mesi il suo progetto di ricerca viene interrotto e la lavoratrice resta disoccupata. Avendo versato contributi per più di 312 giorni negli ultimi 18 mesi, la ricercatrice avrebbe diritto all'indennità di disoccupazione belga. I contributi versati in Italia, però, risultano come periodo assicurativo di lavoro autonomo, e questo non apre il diritto alla disoccupazione in Belgio. Se fosse rimasta in Italia avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione italiana "una tantum" con ancora soltanto un mese di collaborazione a progetto. Essendosi invece stabilita in Belgio, dove ha versato contributi assicurativi per ulteriori 8 mesi, la ricercatrice non ha i requisiti né per la prestazione belga, né per quella italiana.*

ESEMPIO *Tornando al caso precedente, se a parità delle altre condizioni la ricercatrice belga avesse effettuato il suo periodo di lavoro all'estero in Spagna anziché in Italia, al suo rientro in Belgio avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione totalizzando i suoi 6 mesi di lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna con gli 8 mesi di lavoro salariato in Belgio.*

3. Impossibilità a esportare prestazioni di disoccupazione. È conseguenza della tendenza, sempre più frequente, a proteggere i lavoratori con contratti atipici attraverso misure parziali e speciali, non contributive. Oltre alla oggettiva pauperizzazione che queste misure comportano, il problema si pone al momento in cui il lavoratore disoccupato, titolare di una prestazione di tipo non contributivo, volesse cercare un'occupazione in un altro stato membro.

ESEMPIO È il caso, ad esempio, dell'Income based jobseeker's allowance del Regno Unito, che interviene come sostituto dell'assegno di disoccupazione su base contributiva, la cui erogazione può durare massimo 6 mesi. In pratica, il lavoratore disoccupato passa da prestazioni che riflettono l'ammontare dei contributi da lui versati e la sua ultima retribuzione, a pagamenti forfettari, non legati al salario precedente. Sul piano della libera circolazione ciò impedisce al lavoratore in questione di esercitare il proprio diritto alla mobilità, e quindi di recarsi a cercare lavoro in un altro paese mantenendo il beneficio della prestazione per un periodo che potrebbe essere altrimenti di 3-6 mesi (articolo 64 del reg. 883/2004).

4. Mancanza dei requisiti assicurativi minimi. Un altro ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori atipici deriva dalla varietà dei requisiti assicurativi minimi per l'apertura del diritto a talune prestazioni. In alcuni paesi tali requisiti sono relativamente bassi, in altri sono elevati e complessi, e quindi difficilmente raggiungibili per coloro che hanno lavorato in diversi paesi, con carriere parziali e frammentate.

ESEMPIO Un cameriere di nazionalità spagnola, di 42 anni, ha lavorato in Spagna, Italia e Francia, sempre con contratti stagionali di breve durata. A ottobre del 2012 si è trasferito in Belgio, anche qui per lavorare come cameriere, ed a marzo del 2013 è restato disoccupato. Secondo la legge belga, per ottenere un sussidio di disoccupazione deve poter dimostrare: 468 giornate lavorative negli ultimi 33 mesi (l'interessato ne può provare 412) o in alternativa, 624 giorni negli ultimi 42 mesi (ne può provare 580) o ancora, 5 anni di lavoro, ossia 1560 giorni, negli ultimi 10 anni (ne può dimostrare soltanto 1470). Anche sommando tutti i periodi lavorativi, l'interessato non ha diritto ad alcun sussidio di disoccupazione in Belgio.

5. Metodi di calcolo delle prestazioni. In alcuni casi, infine, è il metodo stesso di calcolo delle prestazioni a svantaggiare le persone con periodi assicurativi (o di residenza) brevi, o per così dire incompleti, maturati in più paesi.

ESEMPIO Il rapporto nazionale del Regno Unito riporta il caso di una cittadina dei Paesi Bassi stabilitasi nel Regno Unito con i suoi due bambini a gennaio del 2005. Qui ha lavorato a tempo parziale, 13 ore a settimana per 5 sterline l'ora, guadagnando così solo 65 sterline a settimana. Ha inoltre ricevuto assegni familiari di 28,40 sterline a settimana e ha beneficiato di un credito d'imposta per figli a carico pari a 72,38 sterline a settimana. Dopo aver vissuto per qualche tempo a con amici, a luglio del 2006 lei e i suoi bambini si sono trasferiti in un appartamento in affitto e lei inoltrato la domanda di sussidi per l'alloggio, una prestazione di sicurezza sociale cui un cittadino del Regno Unito, nella sua stessa posizione, avrebbe avuto diritto. L'ente locale ha sostenuto che il lavoro a tempo parziale svolto dall'interessata non poteva qualificarsi come 'reale ed effettivo (effective and genuine) ai sensi del diritto comunitario. Il tribunale (Administrative Appeals Chamber), ha invece accolto la sua richiesta sulla base del fatto che la persona è comunque una lavoratrice, anche se ha richiesto aiuto all'assistenza sociale.

ESEMPIO La signora Salgado González ha versato contributi previdenziali in Spagna al regime assicurativo speciale per i lavoratori autonomi (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) per un periodo totale di 3711 giorni, dal 1 febbraio 1989 al 31 marzo 1999, e in Portogallo per un periodo totale di 2 100 giorni, tra il 1 marzo 2000 ed il 31 dicembre 2005. Al momento di calcolare la pensione l'ente spagnolo, applicando la norma nazionale, aveva calcolato la prestazione su base della contribuzione versata durante un periodo di 15 anni, considerando soltanto i 10 anni di contributi effettivamente versati in Spagna, e completando il periodo di calcolo con 5 anni a un valore figurativo, che nel caso di un autonomo è pari a zero. In questo modo, come fa notare la Corte, si crea un'evidente discriminazione tra il lavoratore che ha lavorato in più di un paese e un altro che abbia contribuito, per lo stesso periodo, in un solo paese.

ESEMPIO Il rapporto nazionale svedese riporta un un esempio che riassume bene l'insieme delle difficoltà e ostacoli fin qui esaminati separatamente. È il caso specifico di un cameriere, età 65 anni, che ha alternato nella sua vita diversi brevi periodi lavorativi, in Italia e in Svezia. Dall'età di 25 anni ha lavorato in Italia con contratti di formazione e tirocinio, i quali non hanno portato ad alcuna contribuzione. All'età di 35 anni si è trasferito in Svezia, dove risiede tuttora. Durante i primi 10 di residenza in Svezia ha studiato e fatto dei corsi per l'inserimento al lavoro, senza reddito. Nei successivi 20 anni ha lavorato saltuariamente ad ore come cameriere in ristoranti e pizzerie, e durante 8 anni della sua residenza in Svezia è tornato in Italia 3 mesi ogni estate per lavorare come stagionale ad ore (quindi 24 mesi in totale).

In Italia, avendo soltanto 48 settimane di contributi, non perfeziona il requisito minimo delle 52 settimane e non ha quindi diritto a ricevere la pensione. In Svezia, durante tutti questi anni, solo 12 (gli anni in cui ha lavorato in Svezia senza svolgere lavoro stagionale in Italia) ha maturato un reddito annuo superiore al 42,30% del reddito di base e ha quindi prodotto contribuzione valida ai fini pensionistici. In Svezia riceverà quindi una pensione molto bassa la quale gli verrebbe aumentata tramite l'aggiunta della "pensione garantita" (garantipension) se avesse 40 anni di residenza in Svezia. Tale prestazione gli viene invece calcolata solo su 28 anni di residenza (30 meno 2 anni complessivi in cui è stato in Italia). Riceverà quindi 28/40esimi della pensione garantita (l'importo pieno sarebbe di 7046 corone svedesi per coniugati o conviventi con figli e 7899 negli altri casi). La persona si troverà allora a non raggiungere il requisito per la pensione italiana e ad avere una pensione svedese molto bassa. Se la persona avesse risieduto tutto il tempo in Svezia, anche solo con contratti atipici, l'importo della sua pensione sarebbe oggi considerevolmente più elevato.

Per concludere...

È un gatto che si morde la coda. Da un lato, le lavoratrici e i lavoratori con contratti atipici sono più degli altri spinti a migrare alla ricerca di migliori condizioni economiche e sociali in altri paesi; dall'altro, è proprio tra gli immigrati (comunitari e cittadini di paesi terzi) che le condizioni di lavoro atipico si presentano più frequentemente come unica opportunità di occupazione. L'asimmetria che si è così generata tra lavoratori standard e lavoratori atipici fa sì che questi lavoratori e lavoratrici siano discriminati, non una, ma tre volte: hanno redditi bassi e precari quando lavorano, sono scarsamente coperti dai sistemi di sicurezza sociale quando restano disoccupati, perdono una parte dei loro diritti quando si spostano in un altro stato Ue.

Tali misure si pongono spesso fuori, o comunque ai limiti, degli schemi attorno a cui era stato costruito e strutturato il sistema europeo del coordinamento. Il risultato paradossale è che avendo rinunciato, in nome del coordinamento, a qualsiasi forma di armonizzazione sociale dei sistemi nazionali di welfare, gli stessi principi del coordinamento oggi sono, di fatto, impraticabili a una schiera crescente di lavoratori atipici e precari, di cui non si conoscono esattamente dimensioni, caratteristiche e bisogni. E anche la terza generazione di regolamenti sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale entrata in vigore nel 2010 (in nome della semplificazione e della modernizzazione) non ha scalfito da questo punto di vista il problema, nonostante un periodo d'incubazione durato più di 7 anni.