

Voucher: "buoni" per oscurare lavoro e tutele



il Patronato della CGIL

Voucher: "buoni" per oscurare lavoro e tutele

Mentre nel resto dell'Europa, i lavori "accessori" sono ben circoscritti ad attività autenticamente occasionali, soprattutto svolte da studenti e pensionati, la cui tracciabilità è stata sin dall'inizio un elemento caratterizzante, in Italia l'esplosione dei voucher rivela tutt'altra realtà, che incide pesantemente sul mercato del lavoro introducendo elementi distorsivi, i cui effetti ricadranno pesantemente, come cerchiamo di dimostrare in questo dossier, anche sulle posizioni assicurative previdenziali dei lavoratori e sugli importi delle loro pensioni.



Con l'estensione a tutte le tipologie di lavoro, introdotta con il governo Monti, si è aperta la strada ad ogni tipo di abuso dei voucher, fino a soppiantare altre forme contrattuali. L'esplosione delle vendite dei cosiddetti buoni lavoro sono la logica conseguenza di questa scelta. E il decreto sulla tracciabilità del ministro Poletti non è bastato a frenarne lo sviluppo. La precarietà indotta da questi comportamenti investe non soltanto i settori

dei servizi, ma anche quelli manifatturieri e del settore agricolo. Gli ultimi dati Inps rilevano che nel 2016, sono stati venduti 133,8 milioni di voucher, con un incremento rispetto al 2015 del 23,9%.

Ancora più preoccupante è l'analisi dei dati relativi al 2015, quando la differenza tra i voucher acquistati (115 milioni) e quelli effettivamente riscossi (88 milioni) era di 27 milioni. Sempre secondo l'Inps, in quell'anno, la platea dei voucheristi era di 1.380.000 lavoratori, considerando anche quelli che ne hanno percepito almeno uno in un anno (di 7,50 euro, al netto degli oneri contributivi e della quota di servizio a beneficio dell'Inps), mentre i committenti erano 473 mila. Ogni lavoratore ha percepito in media un compenso annuo di 478,5 euro, pari a un numero di buoni di 63,8 voucher.

Una tendenza che non è stata ancora smentita neppure dalle statistiche del 2016, secondo le quali solo un terzo dei buoni lavoro è stato utilizzato dalle famiglie, mentre i due terzi da imprese, a dimostrazione di come ci si sia allontanati dallo scopo originario per cui erano stati istituiti.

I dati sono ancor più sconcertanti se si estende l'analisi dell'andamento all'inizio della grave crisi economica e occupazionale. Nel 2008, anno in cui l'uso del voucher era espressamente previsto dalla legge di riforma Biagi del 2003 (decreto legge n. 276) per remunerare soltanto piccoli lavoretti occasionali, se ne sono venduti mezzo milione e i percettori erano poco meno di 25 mila, con un'età media di 60 anni. Dopo la cancellazione di ogni limite di applicazione (attuata prima, con la riforma Fornero e la legge n. 134 del 2012 e poi con la conversione in legge del decreto legge n. 76/2013 che ha definitivamente cassato la definizione legislativa del "lavoro accessorio eliminando l'accezione di "natura meramente occasionale"), l'età dei cosiddetti "voucheristi" si è abbassata a 36 anni, con una affermazione preoccupante della presenza di donne (il 52%).

Questi sono i fatti!

In questo contesto, è difficile non vedere come i voucher abbiano soppiantato altre forme di lavoro, che nulla hanno a che vedere con quelle chiaramente "accessorie". E non basta certo qualche ritocco legislativo per riportare all'originario scopo per cui i voucher sono stati istituiti. A subirne le conseguenze saranno soprattutto i giovani che, oltre ad essere interessati da un tasso di disoccupazione ancora altissimo (quasi il 40%), si vedranno comprimere ancora di più i loro diritti previdenziali.

Il magro bottino delle tutele previdenziali

Confronto tra voucheristi, titolari di Partita Iva, collaboratori, a part time e agricoltori

Cinque esempi valgono più di mille argomenti. Gli esperti dell'Area previdenza di Inca hanno realizzato alcune proiezioni, basandosi sull'attuale normativa che regola l'uso dei voucher, per calcolare le differenze di trattamento e far emergere la grave "povertà di tutele" previdenziali che investono in modo drammatico i lavoratori percettori di voucher.

Per rendere ancor più macroscopiche le gravi conseguenze previdenziali e socio assistenziali, il trattamento dei voucheristi è stato confrontato con quello riservato a quattro tipologie diverse di lavoratori: agricoltori stagionali, dipendenti a part time, con contratto di collaborazione e a partita Iva; scelte non perché siano da considerare più fortunati o per stilare una graduatoria dei meno tutelati, ma perché ben rappresentano la frammentarietà e la diffusa precarietà del mercato del lavoro, per le quali la povertà dei diritti resta, pur con tutte le differenze, un comune denominatore.



Modalità operative applicate

PERCETTORI DI VOUCHER

I parametri usati da Inca per realizzare le proiezioni fanno riferimento alle attuali regole normative sui voucher:

- **Il valore nominale di ciascun voucher di 10 euro è una cifra lorda:** 7,50 vanno al lavoratore, 1,80 euro vanno all'INPS (di cui 1,30 ai fini pensionistici e 0,50 per il servizio), il restante 0,70 va all'INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni;
- **limite massimo del compenso che il lavoratore può percepire**, sotto forma di voucher, pari a 7.000 euro in un anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), tenendo conto che ciascun committente può usarne soltanto per un valore massimo 2.000 euro;
- **imponibile contributivo lordo annuo pari a 9.333 euro;**
- **accredito di un mese di contribuzione nella gestione separata dell'Inps, pari a 1.295,67 euro** di reddito. Considerando l'imponibile massimo di 9.333 annuo, ad ogni anno di lavoro pagato con i voucher corrisponde l'accredito di soli 7 mesi di contribuzione;
- **aliquota del 13%** per la determinazione del montante contributivo.

Considerazioni preliminari sulle prestazioni pensionistiche

Come già sottolineato in premessa, le cinque categorie messe a confronto non godono certamente di privilegi, ma rappresentano bene come nel sistema pensionistico complessivo ci siano delle profonde iniquità e incongruenze, tali da generare trattamenti molto diversi sotto il profilo delle tutele previdenziali e socio assistenziali per ciascuna tipologia di lavoratori analizzata.



Fatta questa premessa, prima di analizzare i casi singoli, si consideri che, stante l'attuale normativa, per quanto riguarda il diritto alla pensione di vecchiaia, il percettore di voucher, il titolare di partita IVA, il collaboratore e il dipendente part time, non riescono a perfezionare il diritto prima dei 70 anni di età a causa del mancato raggiungimento dell'importo minimo previsto (2,8 volte, ovvero 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale, rispettivamente al compimento - nel 2017/2018 - dei 63 anni e 7 mesi o dei 66 anni e 7 mesi di età).

Fa eccezione solo il lavoratore agricolo a tempo determinato, che matura il diritto alla pensione di vecchiaia all'età pensionabile (attualmente a 66 anni e 7 mesi) perfezionando sia i 20 anni di contributi sia l'importo minimo di 1,5 volte l'assegno sociale (672 euro circa). Già a 67 anni di età, perciò, matura una pensione di oltre 911 euro mensili.

Le seguenti proiezioni sono state realizzate a parametri fermi (senza rivalutazioni) sulla base della retribuzione/reddito di 9.333 euro annui e degli attuali coefficienti di trasformazione del montante contributivo.



Percettori di voucher e titolari di Partita Iva. "Sfortunato tra gli sfortunati"

Per maturare il requisito minimo di 20 anni di anzianità contributiva il percettore di voucher e il titolare di partita IVA devono lavorare per almeno 35 anni. Infatti, con un reddito di 9.333 euro annui entrambi "coprono" solo 7 mesi annui di contribuzione. In tutti e due i casi, non potranno andare in pensione prima dei 70 e comunque le loro pensioni, assai magre, sono diverse.



Trattandosi di lavoratore "para-autonomo" la contribuzione, del 25%, è totalmente a carico del titolare di partita IVA.

Pensioni da fame per entrambi, ma il percettore di voucher è ancora più "sfortunato tra gli sfortunati":

- per il percettore di voucher l'assegno è pari a **208,35 euro al mese**;
- per il titolare di Partita Iva, più fortunato (se così si può definire), la pensione raddoppia a **402,51 euro mensili**.

NESSUNA PRESTAZIONE DI INVALIDITÀ

In entrambi i casi, non riescono neppure a perfezionare il requisito minimo per il diritto alle prestazioni di invalidità poiché, maturando solo 7 mesi di contributi all'anno, non raggiungono il requisito minimo richiesto che è di almeno 5 anni di contributi, di cui 3, ovvero 36 mesi, nel quinquennio precedente la domanda.

LA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ DIVENTA UNA CHIMERA

Anche per le pensioni di reversibilità (dovute agli eredi in caso di decesso del lavoratore), le cose non si mettono meglio, per entrambi, poiché i requisiti contributivi richiesti sono 15 anni di anzianità, oppure almeno 5 anni di cui almeno 3 anni nei 5 anni precedenti la morte del lavoratore.

- Per maturare 5 anni di contribuzione, entrambi dovranno lavorare 9 anni.
- Per maturarne 15 entrambi dovranno lavorare almeno 26 anni.

DIFFERENZE DI TRATTAMENTO PER LE ALTRE TUTELE PREVIDENZIALI

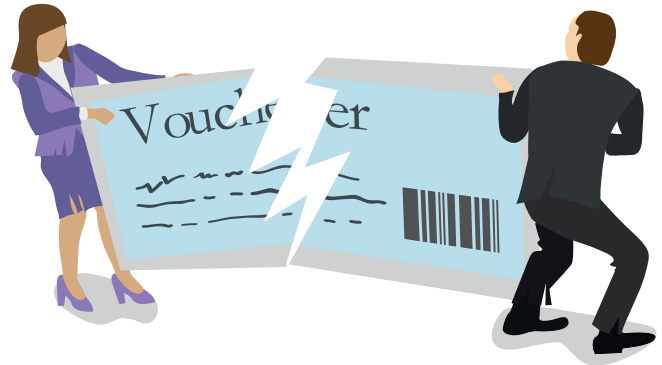
Ancora più sfortunato tra gli sfortunati è il voucherista per quanto riguarda le altre tutele previdenziali: i titolari di partita IVA ed i collaboratori iscritti in modo esclusivo alla gestione separata e non pensionati hanno diritto al congedo obbligatorio per maternità (della durata di 5 mesi) e al congedo parentale di 3 mesi (in alternativa al voucher baby sitting); per i percettori di voucher, invece, non è prevista alcun'altra tutela.

Percettori di voucher e collaboratori.

“Mal comune mezzo gaudio?”

Anche in questo caso, per maturare il requisito minimo di 20 anni di anzianità contributiva il percettore di voucher e il collaboratore devono lavorare per almeno 35 anni. Infatti, con un reddito di 9.333 euro annui entrambi “coprono” solo 7 mesi annui di contribuzione. In tutti e due i casi, non potranno andare in pensione prima dei 70 e comunque le loro pensioni, assai magre, sono diverse.

Rispetto al titolare di partita IVA il collaboratore versa una aliquota contributiva maggiore - dal 2018 è pari al 33% - la stessa prevista per i dipendenti e l'onere è ripartito nella misura di 1/3 a carico del collaboratore e di 2/3 a carico del committente.



Pensioni da fame per entrambi, ma **il percettore di voucher resta “ultimo tra gli ultimi”:**

- per il percettore di voucher l’assegno è pari a **208,35 euro al mese;**
- per il collaboratore, dietro cui si cela un vero e proprio dipendente, la pensione, anche se povera, è più che doppia, **526,15 euro mensili.**

NESSUNA PRESTAZIONE DI INVALIDITÀ

Anche in questo terzo caso di lavoratore iscritto alla gestione separata Inps, non si riesce a perfezionare il requisito minimo per il diritto alle prestazioni di invalidità poiché, maturando solo 7 mesi di contributi all’anno, non si raggiunge il requisito minimo richiesto che è di almeno 5 anni di contributi, di cui 3, ovvero 36 mesi, nel quinquennio precedente la domanda.

NESSUNA PRESTAZIONE DI REVERSIBILITÀ

Anche per il collaboratore valgono le considerazioni del titolare di partita IVA:

- per maturare 5 anni di contribuzione, entrambi dovranno lavorare 9 anni;
- per maturarne 15 entrambi dovranno lavorare almeno 26 anni.

DIFFERENZE DI TRATTAMENTO PER LE ALTRE TUTELE PREVIDENZIALI

Per quanto riguarda le altre tutele previdenziali: anche i collaboratori, come i titolari di partita IVA iscritti in modo esclusivo alla gestione separata e non pensionati, hanno diritto al congedo obbligatorio per maternità e al congedo parentale. Per i percettori di voucher nemmeno questo!

Percettori di voucher e dipendenti part time.

“Le differenze si sentono di più”

In questo caso le differenze tra voucheristi e lavoratori con contratto part time cominciano a pesare in modo consistente.



DIRITTO A PENSIONE

Il lavoratore dipendente a part time con 9.333 euro annui matura, ai fini del diritto alla pensione, quasi 11 mesi di contributi annui (47 settimane), con una differenza sostanziale rispetto ai voucheristi, per i quali un anno di lavoro pagato con i voucher corrisponde all'accredito di 7 mesi di contribuzione.

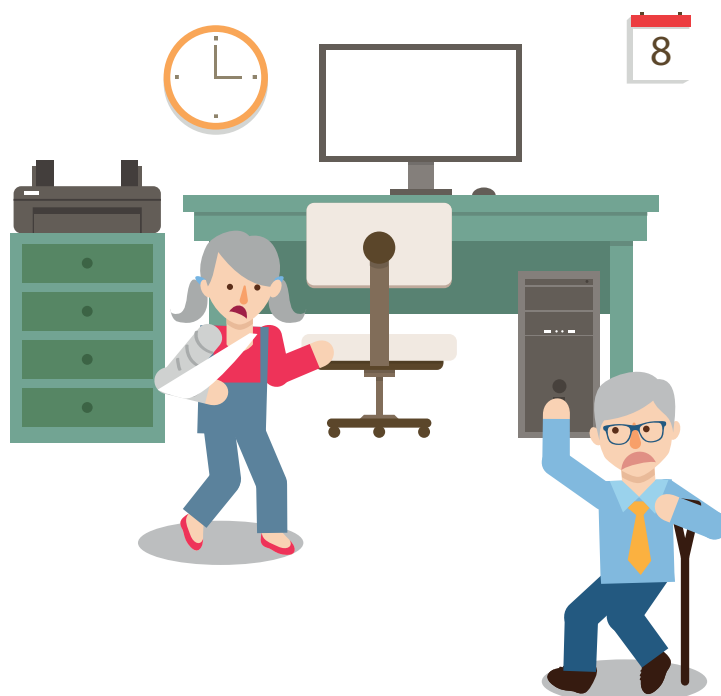
Le conseguenze sugli importi dell'assegno mensili non possono che essere rilevanti:

- per il dipendente part time la pensione mensile a 70 anni sarà di **528,89 euro mensili**;
- per il percettore di voucher l'assegno resta inchiodato a **208,35 euro mensili**.

La differenza è pari a 320,54 in meno per il voucherista

PRESTAZIONI DI INVALIDITÀ E PENSIONI DI REVERSIBILITÀ

Il dipendente part time riesce a maturare sia i requisiti per le prestazioni di invalidità sia quelli per la reversibilità dopo circa 5 anni e 6 mesi di lavoro continuativo e gli sono assicurate tutte le altre tutele previdenziali, previste per i lavoratori dipendenti (cig, naspi, maternità, malattia). Per il percettore di voucher nulla di tutto questo.



Percettori di voucher e lavoratori agricoli.

“Le distanze parlano da sole”

Date le caratteristiche stagionali del lavoro in agricoltura, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione previdenziale complessiva (effettiva e figurativa) di 17.998,20 euro annua (9.333 + 8.665,20).

Per raggiungere la retribuzione imponibile annua, presa a base per tutte e quattro le categorie di lavoratori (9.333 euro), un bracciante con una retribuzione giornaliera di 66,66 euro deve lavorare circa 140 giornate, con le quali matura altre 130 giornate di contribuzione figurativa per disoccupazione agricola. Il che gli fa maturare un totale di 270 giornate, cui corrisponde un anno pieno di contribuzione.



DIRITTO A PENSIONE

Sotto il profilo della contribuzione accreditabile a 35 anni di lavoro corrispondono 35 anni di contributi; quindi, i braccianti hanno una copertura piena. Per effetto della contribuzione obbligatoria e per quella figurativa il lavoratore agricolo può andare in pensione, a differenza delle altre tipologie di lavoratori, ben prima dei 70 anni di età.

Già all'età di 67 anni può contare su un assegno di 911,49 euro mensili, avendo superato il minimo richiesto di 1,5 volte l'assegno sociale (672,10 euro). Strada non percorribile per il voucherista che a 67 anni matura solo 186,19 euro mensili.

A 70 anni la differenza dell'importo della pensione aumenta: per il lavoratore agricolo, l'assegno è di **1.019,98 euro mensili, con una differenza di 811,63 euro rispetto ai percettori di voucher.**



PRESTAZIONI PREVIDENZIALI: INVALIDITÀ, VECCHIAIA REVERSIBILITÀ

Le conseguenze si fanno sentire anche su tutte le altre tutele previdenziali, invalidità, reversibilità, vecchiaia, per le quali il lavoratore agricolo matura i requisiti richiesti dalla normativa; compreso il diritto all'indennità per disoccupazione, per maternità e per malattia. Nulla di tutto questo spetta al lavoratore agricolo retribuito con i voucher, per il quale valgono le limitazioni fin qui segnalate.

Importi pensionistici a confronto a 70 anni, con 35 anni di anzianità contributiva

*Percettori di voucher, Titolari di Partita Iva, collaboratori,
lavoratori a Part time, Agricoli*

Per le simulazioni non si sono ipotizzate variazioni del PIL (dal 2015 al 2049) e sono state applicate le aliquote contributive e i coefficienti di trasformazione attualmente in vigore per ciascuna categoria; vale a dire:

- Percettori di voucher (13%);
- Titolari di Partita Iva (27% per il 2015 e 2016 e il 25% per gli anni successivi)
- Collaboratori iscritti alla gestione separata Inps (30% nel 2015, 31% nel 2016, 32% nel 2017 e 33% dal 2018)
- Lavoratori Part time (33%)
- Agricoli (33%)

	<i>Montante contributivo a 70 anni (in euro)</i>	<i>Importo pensione mensile (in euro)</i>	<i>Differenza importo pensione (in euro)</i>
Percettore di voucher	42.465,15	208,35	--
Lavoratore a Partita Iva	82.037,07	402,52	194,16
Collaboratore	107.236,17	526,15	317,79
Lavoratore Part time	107.796,15	528,89	320,54
Agricolo	207.886,14	1.019,98	811,63

Tutela Inail contro infortuni e malattie professionali

“Buone intenzioni e cattive pratiche”

Formalmente il lavoratore pagato con voucher è coperto dal rischio infortuni. Perciò, ad ogni evento scatta l'assicurazione Inail che gli garantisce 32,38 euro dal 4° al 90° giorno di assenza dal lavoro e di 40,48 euro, dal 91° giorno fino alla guarigione. Importi che vengono calcolati sulla base di minimali retributivi convenzionali. Stante così le cose, il voucherista può dirsi quasi “fortunato”, perché quando si fa male a causa del lavoro, paradossalmente, riceverebbe più di quanto guadagna in un anno, considerando che il reddito pro capite medio è di circa 450 euro (60 voucher), pari a 50 euro mensili e a 2,27 euro al giorno.

Ma così non è. Di fatto, le imprese non denunciano gli infortuni e corrono ai ripari solo quando l'incidente è grave e, dunque, non camuffabile con una semplice malattia (per la quale non c'è tutela alcuna). Una “cattiva pratica”, già ampiamente sedimentata tra molte aziende, che però nella specificità dei percettori di voucher è una “regola generale”, in mancanza di qualsiasi vincolo contrattuale.

Sul piano dei dati statistici, nonostante la scarsa incidenza del fenomeno degli infortuni sul lavoro, che investe i percettori di voucher, va segnalato comunque che solo un anno fa, nell'aprile 2016, l'Inail ha lanciato un allarme sottolineando come quasi sempre il pagamento del voucher coincida, con il giorno della denuncia di infortunio da parte dell'impresa e non è preceduto da alcun tipo di rapporto di lavoro. Il meccanismo è semplice: il lavoratore in nero si fa male gravemente. L'azienda è costretta a tirar fuori dal cassetto il ticket di 10 euro per la copertura assicurativa, precedentemente acquistato e non utilizzato, e dimostra, in questo modo, di essere in regola con la legge.

Un prezzo minimo da pagare, per il massimo guadagno. Il datore di lavoro non deve rispettare alcun vincolo; né dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro diverso, visto che è solo “occasionale”, potendo in questo modo continuare all'infinito a utilizzare manodopera in “nero”, senza rischi. E se arriva qualche visita indesiderata di ispettori o carabinieri, ripete la stessa sceneggiata. A tal proposito, si consideri anche che nell'attività ispettiva dell'Istituto svolta nel 2016 su 20.876 aziende, sono stati “scovati” 5.007 lavoratori totalmente in nero, per lo più nei settori terziario (3.151) e nelle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (1.220), dove, non a caso, si concentra il maggior utilizzo dei voucher e dove è stato rilevato oltre l'80 per cento delle denunce di infortunio.

L'Inail stesso, nel corso di una audizione presso la Commissione Lavoro della Camera (7 febbraio), ha segnalato un preoccupante aumento degli eventi infortunistici, che investe i percettori di voucher: tra il 2012 e 2015 sono passate da 422 a 1.701; una crescita marcata e in controtendenza, ha sottolineato l'Istituto,



considerando “l’andamento decrescente degli infortuni, nello stesso periodo, registrato per il complesso delle categorie di lavoratori, pari a -14,6%”. Il che fa supporre come l’andamento delle denunce abbia accompagnato l’estensione senza limiti dell’utilizzo dei voucher e come il fenomeno infortunistico sia ancora in larga parte un terreno inesplorato, che sfugge più facilmente alle statistiche ufficiali.

Analogo ragionamento vale se si prendono in considerazione i dati relativi ai decessi sul lavoro: nel periodo 2012-2015 sono deceduti 23 lavoratori, con una media di 6 persone ogni anno; due nel 2013, sei nel 2014, quindici, nel 2015. Il maggior numero di morti (11 in tutto) è stato rilevato, in particolare, nel 2014. Tra questi, spicca il fatto che 16 decessi hanno riguardato lavoratori impiegati nel settore industria e servizi e 6 in agricoltura.

Per quanto riguarda il 2016, l’andamento crescente non è smentito: anche se si tratta di dati ancora provvisori (rilevati al 31 dicembre 2016 e, quindi, non ancora consolidati), l’Inail indica comunque una tendenza ad un incremento sia per le denunce in complesso (1.817 casi) sia per gli eventi mortali (7 decessi).

Se per gli incidenti sul lavoro, l’andazzo è questo, per le malattie professionali potremmo parlare addirittura di totale inesistenza, considerando il gran numero di datori di lavoro in capo a ciascun voucherista. In questo caso, le possibilità di un riconoscimento da parte di Inail sono pari a zero. Il lavoratore per una qualsiasi patologia correlata al lavoro, prestando la sua opera in diverse aziende, non ha nessuna possibilità che gli venga riconosciuta. L’anamnesi lavorativa, necessaria per ricostruire le cause della malattia, si rivela un percorso impossibile da seguire perché “l’occasionalità” della prestazione cancella ogni traccia del suo passato.

Conclusioni

Come emerge dai dati sin qui illustrati, i lavoratori pagati con voucher hanno meno tutele previdenziali e nessuna garanzia di un posto di lavoro stabile. Trattandosi solo “nominalmente” di attività accessorie, sono esposti alla cosiddetta “occasionalità” di lavoro che si traduce, nell’attualità dei fatti, nella totale “discrezionalità” dell’azienda di utilizzarli in qualsiasi momento e senza alcun vincolo contrattuale, neppure di durata. Anche il provvedimento sulla cosiddetta tracciabilità non cambia il profilo precario di questi lavoratori che molto spesso lavorano più ore rispetto a quanto percepito (in termini di numero di voucher). Perciò, il presunto valore nominale orario di ciascun ‘buono’ viene completamente oscurato.

I numerosi casi denunciati dalla Cgil fanno emergere, infatti, come la retribuzione di una intera giornata di lavoro non è corrispondente al numero dei ‘voucher’ effettivamente riscossi da ciascun lavoratore “occasionale”.

Un bel risparmio per il sistema imprese, ma anche un’occasione ghiotta per Inps e Inail di incamerare somme di denaro, sotto forma di contributi obbligatori previdenziali, assicurativi contro gli infortuni e di gestione del servizio, che il lavoratore dovrà pagare, senza ricevere in cambio alcuna prestazione. Un contributo che se raffrontato al valore nominale di ciascun voucher (10 euro) è drammaticamente più pesante di quello previsto per i dipendenti contrattualizzati.

Si consideri, infatti, che per ogni “buono”, il lavoratore percepisce al netto degli oneri 7,5 euro e lascia a Inps e a Inail 2,5 euro, di cui 50 centesimi per il “servizio” reso dall’Istituto previdenziale, pari al 5%. Un aggio che potrebbe essere quasi paragonato a quello applicato da Equitalia e tanto giustamente contestato per la riscossione dei tributi evasi. **Considerando il numero complessivo delle vendite del 2016 (133.800.000), l’Inps solo per la gestione del servizio ha incamerato quasi 67 milioni di euro in un anno.** Cosa effettivamente paghi il percettore di voucher non è dato sapere, visto che la cosiddetta quota di servizio non è prevista, almeno al momento, per nessun’altra prestazione previdenziale. Forse la stampa del buono lavoro? Troppo caro gli costa, potremmo dire, considerando anche gli enormi ritardi con cui l’Inps provvede ad accreditare, nella gestione separata, i contributi previdenziali effettivamente versati da ciascun voucherista.

Insomma, il meccanismo dei voucher suona come un vero e proprio inganno, a cui si aggiunge la “beffa” del futuro pensionistico di questi lavoratori. Le previsioni parlano chiaro. Allo stato attuale, come abbiamo dimostrato in questo dossier, al voucherista è preclusa ogni strada per arrivare a maturare almeno un assegno dignitoso.

Ancor di più se volesse per assurdo rispettare le regole pensionistiche previste per la generalità degli altri lavoratori. Infatti, per raggiungere il requisito contributivo per la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi, per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini nel 2017) dovrebbe lavorare oltre 73 anni, se donna o 74, se uomo e rincorrere anche lui (inutilmente, potremmo aggiungere), al pari degli altri l’indice della speranza di vita, cui è legato l’adeguamento progressivo dell’anzianità contributiva. Una situazione tanto paradossale, quanto umanamente e drammaticamente impossibile da raggiungere.



il Patronato della CGIL

www.inca.it