

### **3. I “REQUISITI OGGETTIVI” DELLA LEGGE: UNO STUDIO EMPIRICO<sup>22</sup>**

In questo capitolo si cerca di comprendere, attraverso evidenze empiriche su un campione longitudinale, eventuali criticità di accesso al beneficio della legge sui lavori usuranti. In particolare si vuole indagare quali sono gli effetti di selezione dei “requisiti oggettivi” che la legge pone per l'accesso al beneficio. Il campione preso in esame è quello dei lavoratori addetti a lavorazioni in linea catena andati in pensione nel 2004, estrapolato secondo i “requisiti soggettivi ed oggettivi” previsti per legge. Si rimanda dunque al capitolo 2 per maggiori specificazioni legislative che verranno usate anche in questo capitolo.

La scelta dei lavoratori in linea catena è stata possibile perché al momento, secondo i dati a disposizione, è l'unica platea decifrabile dall'archivio Whip. Infatti per le altre mansioni usuranti previste dalla legge, non si riesce al momento a decifrarne - con un coerente grado di precisione - le rispettive carriere lavorative inserite nell'archivio. I lavoratori notturni sono una platea molto vasta presente in molti settori lavorativi. Non si possono individuare attraverso singole variabili usate nel database, perché questa tipologia di lavoro attraversa orizzontalmente tutte le variabili presenti. D'altronde il lavoro notturno non è una mansione specifica, ma una modalità di lavoro che si può ritrovare in diverse mansioni.

Riguardo alle mansioni con maggiore gravità di usura, non si è riuscito ad identificarli in quanto non tutte queste mansioni hanno una specificazione contrattuale da cui è possibile una identificazione in archivio. Inoltre la numerosità di tale platea è molto ridotta e si rischia una perdita di potenza statistica per un'analisi che, come si vede in seguito, prende in considerazione una sola finestra di uscita pensionistica.

Infine per gli autisti si è arrivato ad una identificazione delle possibili variabili contenute in Whip, il problema per questa categoria attiene alla variabile di

---

<sup>22</sup> Per questo capitolo si ringrazia il prof. Roberto Leombruni e il Dott. Michele Mosca (Dipartimento di Economia e Statistica "Cognetti de Martiis" presso l'Università di Torino) per aver permesso l'uso del Whip e l'analisi dei dati.

“inquadramento contrattuale” che contiene secondo contratto anche figure come i capitreno, operatori di gestione ferroviaria, operatore qualificato di manutenzione e altre figure comunque minori in quantità rispetto agli autisti. Per una definizione della mansione di autista bisognerebbe calcolare dunque la loro presenza percentuale, all'interno dell'inquadramento del settore contrattuale preso in considerazione, purtroppo non si possiede ancora una stima percentuale attendibile. Come si vedrà di seguito tale procedura è stata invece usata per i lavoratori in linea catena con una stima attendibile validata dal Ministero del Lavoro.

### 3.1 Il Database in uso

Il database di riferimento per questa analisi è il WHIP (Work Histories Italian Panel), un archivio di microdati longitudinali basati sulla carriera dei lavoratori italiani, osservati dall'ingresso nel mercato del lavoro al pensionamento. Il Whip è costruito a partire dai dati amministrativi dell'Inps ed è sviluppato dal Laboratorio Revelli<sup>23</sup> in collaborazione con l'Università di Torino e il Coordinamento Statistico Attuariale dell'Inps. Il campionamento del Whip è sistematico per quattro date di compleanno, ne risulta dunque un campione di circa 1 lavoratore ogni 90. Utilizzando questa versione di Whip si identificava un numero esiguo di lavoratori esposti al rischio di essere assegnati alla catena di montaggio, e quindi al fine di aumentare la potenza statistica dell'analisi si è deciso di utilizzare la versione prototipo del Whip a 24 date (1 lavoratore ogni 15). Questa versione prototipo dell'archivio segue la carriera di un lavoratore dal 1987 al 2004. Per ogni lavoratore vengono osservati i principali episodi che caratterizzano la singola carriera lavorativa. La lista completa comprende i rapporti di lavoro dipendente, i periodi di lavoro parasubordinato, le attività di lavoro autonomo come artigiano, come commerciante, e per alcune attività da professionista, il pensionamento, nonché periodi nei quali l'individuo ha beneficiato di prestazioni sociali, quali gli assegni di disoccupazione o la

---

23 Ulteriori informazioni si possono trovare sul sito: [www.laboratoriorevelli.it](http://www.laboratoriorevelli.it)

indennità di mobilità. Il Whip non contiene invece i rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici e quelli dei liberi professionisti dotati di una cassa previdenziale autonoma.

La sezione del Whip che riguarda il lavoro dipendente è un Linked Employer-Employee Database, in quanto oltre ai dati sul rapporto di lavoro sono state collegate tramite un record-linkage anche i dati relativi alla impresa presso la quale la persona è impiegata.

Sia il carattere longitudinale, che la presenza di molte variabili inerenti le intersezioni fra la singola persona, il rapporto di lavoro e l'impresa permettono dunque di poter utilizzare il Whip per approfondire la tematica sui lavori usuranti.

### 3.2 L'assegnazione dei casi alla linea catena

L'archivio Whip non offre nell'immediato l'informazione sulla singola mansione in base al rapporto di lavoro. Si è dunque inizialmente lavorato per una identificazione dei rapporti di lavoro, per cui il lavoratore è soggetto al rischio di finire in linea catena. Si tratta di un'assegnazione probabilistica dettata dal fatto che nessuna banca dati di fonte amministrativa (Inps o Inail) detiene un dato così dettagliato. Anche il legislatore ha stimato la platea con questo criterio, lo si vede dalla relazione tecnica che segue lo schema di decreto legislativo ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2 della legge 4 novembre 2010, n.183, frutto della valutazione basata sulla “Scheda tecnica, lavoratori esposti ad attività usurante: definizione della platea e dei pensionandi addetti a linee catena” (Leombruni 2007).

La scheda tecnica sopra citata, contiene nello specifico la valutazione della platea dei lavoratori usurati svolta attraverso l'incrocio dei dati provenienti dagli archivi Inps-Inail, allo scopo di fornire una stima del flusso annuo in uscita con il beneficio. Sempre tale scheda contiene anche uno studio di controllo affidato ad un ente terzo, in questo caso il Whip, al fine di verificare gli scostamenti delle stime calcolate. La differenza tra il flusso stimato dal legislatore e quello stimato

sulla platea del Whip è risultata sufficientemente piccola

Anche se con finalità diverse, questa elaborazione segue pertanto la modalità di assegnazione in catena di montaggio fatta propria anche dal legislatore.

Le variabili discriminanti usate per l'assegnazione dei lavoratori in catena sono:

- il Codice Statistico Contributivo (CSC) in uso all'Inps per identificare l'attività economica delle imprese
- il livello di inquadramento contrattuale (descrive la posizione del lavoratore all'interno del tipo di contratto a cui è soggetto)
- la qualifica (in questo caso operaio)
- il numero medio di dipendenti dell'impresa (calcolato in base alla media annuale del numero di dipendenti mensili)

All'interno del contratto per le diverse attività economiche (metalmecanica, chimica, alimentari, ecc...), esistono uno o più livelli di inquadramento che individuano gli operai addetti alla catena. Ragion per cui “i livelli di inquadramento, compatibili con l'organizzazione delle linee catena, sono stati individuati dal Ministero del Lavoro attraverso i contratti di comparto” (Leombruni 2007).

Nei livelli di inquadramento selezionati sono presenti anche gli operai addetti al rifornimento dei materiali e coloro che si occupano della manutenzione della linea catena, dunque ancora una platea grezza perché presenti mansioni che dovrebbero essere escluse dalla legge. Inoltre “per alcuni comparti, a parità di inquadramento, la presenza di imprese organizzate con linee catena risulta estremamente limitata” (Leombruni 2007).

Una ulteriore scrematura è stata dunque effettuata dal Ministero del Lavoro, che ha validato le percentuali per cui risultava più probabile l'esistenza di linea catena sulle voci tariffarie Inail (come sancito per legge). Una sintesi di questi diversi piani di selezione - attraverso una comparazione dalle voci Inail con le posizioni Inps – si ritrova nella tabella 3.1.

Tabella 3.1 - Criteri di identificazione per i lavoratori in linea catena su posizione Inps

CSC Inps	Descrizione CSC	Inquadramento	Percentuale di operai effettivamente alla linea catena (esclusi rifornimento e manutenzione)
10406	Lavorazione di cacao e produzione di cioccolato, caramelle e confetture in genere	4°, 3° e 3A	15%
10635	Costruzione di macchine per scrivere e da calcolo, registratori di cassa, macchine per la riproduzione di documenti; sistemi per la elaborazione di dati e relative unità periferiche; affrancatrici e altre macchine per ufficio	3°	70%
10641	Costruzione di apparecchi elettrodomestici	3°	90%
10643	Costruzione di apparecchiature elettroniche, apparecchi radio, elettroacustici e televisivi	3°	70%
10663	Costruzione e montaggio di motoveicoli	3°	90%
10664	Costruzione di parti di veicoli a due o tre ruote	3°	90%
10665	Costruzione di autoveicoli e autotelai	3°	90%
10666	Costruzione di carrozzerie e rimorchi per autoveicoli e motoveicoli, vetture filoviarie e autoveicoli speciali	3°	90%
10667	Costruzione di parti e accessori di autoveicoli e rimorchi	3°	90%
10801	Confezione di vestiario in serie	2°	15%
10932	Produzione di articoli di gomma e di rigenerate di gomma	F e G	30%
10936	Produzione di manufatti accessori ed articoli tecnici per prodotti dell'industria manifatturiera di plastica	F e G	30%
11001	Calzaturifici	2°	15%

Fonte: Allegato tabella a scheda tecnica (Leombruni 2007)

Un ultimo vincolo è dettato in base alla variabile del numero dei dipendenti per azienda. Secondo la scheda tecnica si è infatti provveduto “ad escludere dalla valutazione le imprese sotto i 100 addetti in quanto incompatibili con

un'organizzazione aziendale con linea catena” (Leombruni 2007).

Dopo aver descritto la procedura di identificazione, questa viene adesso applicata all'archivio Whip.

L'assegnazione alla catena di montaggio viene effettuata in base ad estrazioni casuali tra gli esposti, rispettando le stime probabilistiche di cui sopra. Si ricorda che l'attuale versione del Whip contiene i rapporti di lavoro dal 1987 al 2004.

Inizialmente, per l'anno 1987, si è proceduto ad estrarre casualmente per tutti gli esposti la relativa assegnazione alla catena di montaggio.

Per gli anni successivi l'assegnazione alla catena di montaggio permane in capo agli stessi individui, a meno che non vi sia un cambiamento di lavoro o un cambiamento di inquadramento che non prevede mansioni di catena.

A fronte di questi eventuali problemi, si procede ad un controllo per ogni anno successivo al fine di mantenere stabili le percentuali di lavoratori indicate nella tabella 3.1.

Se tali percentuali non vengono rispettate si procede ad aggiungere nuovi rapporti di lavoro (di conseguenza nuovi individui) ogni anno, andando ad estrarre tra chi è esposto al rischio di lavorare in linea catena.

Questa procedura fin qui descritta, permette dunque di individuare la percentuale di lavoratori a rischio linea catena in base alle carriere lavorative di ogni singolo individuo. Non potendo rilevare con assoluta certezza le mansioni (ma solo attraverso un criterio probabilistico), questa procedura di assegnazione permette di conseguire delle stime conservative: ovvero i risultati ottenuti ci diranno quanti sono sicuramente esclusi dai benefici pensionistici.

### 3.3 Calcolo dell'eleggibilità

Il secondo step riguarda il calcolo dell'eleggibilità al beneficio, entro il campione probabilistico di lavoratori addetti a linea catena appena sopra descritto.

Questo passaggio ulteriore è utile al fine di identificare i lavoratori in linea catena che possono usufruire del beneficio. Tali criteri sono oggetto di studio in questa analisi. Per questo procedimento si prendono a riferimento i cosiddetti “requisiti

oggettivi” che la legge attuale pone in essere:

- aver lavorato almeno 7 anni negli ultimi 10 anni in mansioni usuranti
- aver lavorato anche l’ultimo anno in mansioni usuranti

Il primo criterio è conteggiabile per legge con l'esclusione dei periodi di contribuzione figurativa, come ad esempio la mobilità e la disoccupazione.

Il secondo criterio non è ben specificato nella legge, non si comprende quanto tempo di lavorazione usurante serve a definire “l'aver lavorato dentro l'arco temporale dell'ultimo anno”. A fronte di questa lacuna, l'interpretazione usata per questa analisi è di avere almeno una settimana di contribuzione da lavoro usurante nell’ultimo anno, corrispondente al periodo temporale minimo in uso nel Whip.

L'arco temporale di osservazione, utilizzato per l'eleggibilità, è quello dei lavoratori in linea catena andati in pensione nel 2004 (ultimo anno disponibile nel Whip). Inoltre per ogni lavoratore si è proceduto a verificare se nei tre anni precedenti (2001, 2002, 2003) avrebbero potuto anticipare il pensionamento grazie ai benefici da lavoro usurante.

Questa modalità di osservazione è basata sulla tipologia di beneficio che prevede l'anticipo pensionistico di 3 anni rispetto all'età di pensionamento comune. Una tipologia prevista sia dalla legge 247/2007<sup>24</sup> che nel Decreto Legge 67/2011, ma non prevista nell'attuale legge. La scelta di non tener conto dell'attuale tipologia di beneficio, è motivata da una ragione sostanziale che attiene la distanza di età della popolazione pensionistica presa in considerazione dall'archivio (fino al 2004) e quella presa in considerazione dalla legge attuale. L'età di pensionamento comune nel 2004 si attestava a 57 anni, mentre quella prevista dall'attuale legge si attesta a 66 anni. Una differenza di quasi 10 anni fra le due età di pensionamento non permette una corretta riflessione. Dentro questo margine di età potrebbero cambiare molto alcuni fattori intervenienti, tali da mutare i parametri di studio. Si ricorda inoltre che l'attuale legge prevede un anticipo

---

<sup>24</sup> Si ricorda che nelle leggi precedenti era prevista una proporzionalità del beneficio in base agli anni lavorati in mansioni usuranti, avendo lavorato almeno un 1 anno.

pensionistico tabellare di 6 anni. Rapportare un anticipo di 6 anni corrispondente ad un'uscita a 60 anni, ad una popolazione in uscita pensionistica nel 2004 a 57 anni avrebbe di certo falsato molto le considerazioni di questo studio.

L'aver preso in considerazione un arco di 3 anni permette dunque di poter capire se il lavoratore può usufruire a ritroso anche di 2 anni o di 1 anno di beneficio, questo perché potrebbe arrivare a maturare i requisiti anche in ritardo, potendo perciò usufruire di una porzione ridotta del beneficio.

Per ognuno dei tre anni precedenti alla pensione si è proceduto a classificare gli individui nel seguente modo:

- può accedere
  
- non può accedere:
  - perché non rispetta il requisito dei 7 su 10
  - perché non ha svolto l'ultimo anno in mansioni usurati
  - perché non rispetta entrambi i requisiti

Per ogni lavoratore possono dunque risultare tre possibili risposte negative per gli anni presi in riferimento (2001, 2002, 2003). Tali risposte si sono riassunte in un'unica tipologia di risposta secondo il seguente algoritmo:

- se almeno in uno dei tre anni può accedere allora classificare come “può accedere”.
  
- altrimenti se almeno in uno dei tre anni “non può perché manca ultimo anno”, allora classificare “manca ultimo anno”.
  
- altrimenti se almeno in uno dei tre anni “non può accedere perché mancano 7 anni su 10”, allora classificare “senza 7 su 10”.
  
- altrimenti “mancano entrambi i requisiti”.

Dopo aver ottenuto i risultati dell'eleggibilità, è stata svolta un'analisi di

sensitività replicando l'intero meccanismo per 100 volte. Questa metodologia permette di avere di volta in volta una nuova assegnazione casuale alla catena di montaggio. Questo aiuta a capire la variazione del dato estratto ai fini della presentazione del risultato, dal dato medio generato dai 100 cicli di replicazione probabilistica.

### 3.4 Risultati e considerazioni

Un elemento di sovrastima è quello derivante dall'impossibilità di considerare eventuali duplicazioni con il lavoro notturno.

È d'altronde anche vero che questo dato può essere sottostimato per quanto riguarda una valutazione dei reali usurati in linea catena, perché si può assistere ad un "effetto lavoratore sano" tale per cui chi ha subito una "usura più accelerata" nel tempo provocando un infortunio grave, invalidità, o una morte prematura non lo si ritrova alla fine della carriera. Tenuto dovutamente conto di queste problematiche, quello che comunque interessa presentare in questi risultati è un eventuale criticità dovuta ai requisiti oggettivi disposti per legge.

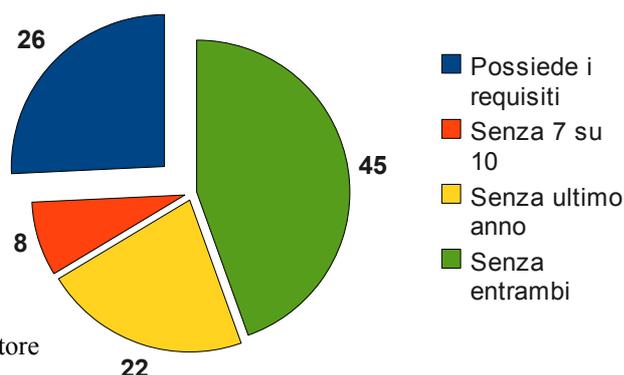
Di seguito si trova la tabella con il totale dei lavoratori a rischio linea catena, pensionati al 2004, distribuiti secondo i requisiti oggettivi.

Tabella 3.2 - Distribuzione dei "requisiti oggettivi" per i lavoratori a rischio catena (caso reale)

<i>Requisiti oggettivi</i>	<i>N° casi</i>	<i>Distr.%</i>	<i>N° casi donne</i>	<i>Salario settimanale medio</i>	<i>N° dipendenti azienda medio</i>
Possiede i requisiti	88	26%	30	412	12.741
Senza 7 su 10	26	8%	10	417	9.581
Senza ultimo anno	74	22%	31	420	19.952
Senza entrambi	155	45%	68	397	5.378
Totale	343	100%	139	407	10.719

Fonte: elaborazione dell'autore

Grafico 3.3 - Esposizione grafica della distribuzione percentuale dei requisiti per i lavoratori a rischio catena (caso reale)



Fonte: elaborazione dell'autore

Data la numerosità del campione i valori della sua distribuzione si trovano dentro intervalli di confidenza, che al 95% delle probabilità, possono in pochi casi raggiungere una certa ampiezza (+/- 10%).

Si riporta anche l'analisi di sensitività, ripetendo 100 volte le procedure di estrazione con le modalità sopra descritte. Questo procedimento è utile per capire qual'è il range probabilistico su cui si situa il campione che si è presenta come caso di studio.

Tabella 3.4 – Analisi di sensitività (100 cicli)

<i>Requisiti oggettivi</i>	<i>N° casi</i>	<i>Err. Std.</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Distr. %</i>	<i>N° casi donne</i>	<i>Salario sett. medio</i>	<i>N° dipendenti azienda medio</i>
Possiede i requisiti	88	2,46	81	93	26%	29	411	12.814
Senza 7 su 10	26	3,40	17	35	8%	9	415	8.951
Senza ultimo anno	76	2,25	70	81	23%	32	416	19.024
Senza entrambi	144	5,09	131	155	43%	62	400	5.835
Totale	334	6,24	319	350	100%	131	408	10.909

Fonte: elaborazione dell'autore

Si mostra adesso la stessa platea di studio presentata nella tabella 3.2, ipotizzando questa volta di includere nel requisito di legge anche gli anni di mobilità lavorativa. Non si può invece tenere conto della disoccupazione di fine carriera appunto perché si tratta di una platea di pensionati, che dunque hanno maturato

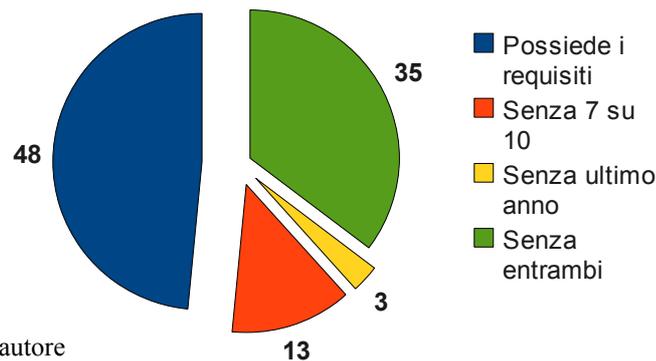
tutta l'anzianità contributiva dovuta.

Tabella 3.5 - Distribuzione dei requisiti oggettivi per i lavoratori a rischio catena inclusa la mobilità lavorativa (caso ipotetico)

<i>Requisiti oggettivi</i>	<i>N° casi</i>	<i>Distr.%</i>	<i>N° casi donne</i>	<i>Salario settimanale medio</i>	<i>N° dipendenti azienda medio</i>
Possiede i requisiti	166	48%	60	414	16.209
Senza 7 su 10	46	13%	25	399	6.105
Senza ultimo anno	10	3%	2	410	13.277
Senza entrambi	121	35%	52	402	4.726
Totale	343	100%	139	407	10.719

Fonte: elaborazione dell'autore

Grafico 3.6 - Esposizione grafica della distribuzione percentuale dei requisiti oggettivi per i lavoratori a rischio catena inclusa la mobilità lavorativa (caso ipotetico)



Fonte: elaborazione dell'autore

Come si nota dalla tabella 3.2 solo il 25% dei lavoratori con esperienza in linea catena, pensionandi al 2004, sarebbe potuto accedere al beneficio della legge.

Attraverso il solo conteggio degli anni di mobilità essi arrivano fino al 50%.

Questo è di per se un dato eloquente di come requisiti così stringenti escludano di fatto più dei tre/quarti dei lavoratori aventi diritto.

Entrando nello specifico della illustrazione dei risultati, si nota fin da subito che la maggior parte degli esclusi rientra nella categoria dei “senza entrambi i requisiti”. Mentre il 22% non matura l'ultimo anno di carriera in questa mansione e solo l'8% rientra nella categoria “senza 7 su 10”.

Per comprendere meglio la distribuzione di queste categoria si è suddiviso il

campione in 4 classi temporali in base alla carriera, mantenendo le stesse variabili di studio:

- meno di 1 anno di carriera in lavoro di linea catena
- da 1 anno a 10 anni di carriera in lavoro di linea catena
- da 10 a 15 anni di carriera in lavoro di linea catena
- oltre i 15 anni di carriera in lavoro di linea catena

Entrando nel dettaglio si analizza adesso la categoria dei “senza entrambi i requisiti”.

A questo livello di analisi, come si vede dalla tabella 3.7, si registra come 145 dei 155 casi non hanno maturato 10 anni di lavoro in linea catena e non abbiano lavorato in questa mansione negli ultimi anni di carriera (questo spiega anche la mancanza del requisito dell'ultimo anno).

Tabella 3.7 - Distribuzione all'interno delle classi temporali della categoria “senza entrambi” i requisiti

<i>Classe temporale</i>	<i>Requisiti oggettivi</i>	<i>N° casi</i>	<i>Distr.% all'interno della classe temporale</i>	<i>N° casi donne</i>	<i>Salario settimanale medio</i>	<i>N° dipendenti azienda medio</i>
Meno di un anno	Senza entrambi	25	96%	15	332	4.443
Da 1 a 10 anni	Senza entrambi	120	71%	52	411	4.834
Da 10 a 15 anni	Senza entrambi	10	12%	1	404	14.095

Fonte: elaborazione dell'autore

A parte l'ultima classe temporale, si tratta di operai che hanno lavorato in aziende di circa 4.000 dipendenti, la media di aziende più piccole che si registra dai dati elaborati con la suddivisione per classi temporali. Inoltre dei 155 lavoratori in questione circa 68 sono donne, corrispondente alla concentrazione più alta di lavoratrici fra la distribuzione studiata. Queste informazioni fanno dunque ipotizzare che si possa trattare di carriere di certo brevi, ma anche spezzettate

(possibile lavoro intermittente) o di una possibile uscita anticipata dal mondo del lavoro, con la prima classe temporale che registra salari nettamente inferiori alla media. Sopra la classe successiva, cioè da 10 anni in su, non si registrano distribuzioni significative segno del fatto che le carriere in linea catena sono lunghe e longeve. Al di sotto del solo anno di carriera si trovano solo 25 operai. Questo dato è anche indicatore di come il requisito di ingresso al beneficio previsto dalle leggi precedenti al 2007, fosse inclusivo di quasi la totalità dei lavoratori in linea catena.

Se a questi lavoratori si applica il beneficio ipotizzando di includere a monte dei requisiti anche anche la mobilità lavorativa, si nota come 34 dei 155 lavoratori transitano fra i soggetti possessori dei requisiti per poter accedere al prepensionamento.

Non è immediatamente detto che tutti i 34 lavoratori hanno maturato i requisiti se non avessero avuto mobilità nella loro carriera. 22 di questi sono collocati nella classe temporale sotto i 10 anni di carriera, quindi è probabile che transitino alla categoria “senza 7 su 10” perché hanno subito la mobilità solo nell'ultimo anno. D'altronde, come si vede nella tabella 3.5, la mancanza di mobilità come criterio fa aumentare il requisito dei “senza 7 su 10” di 24 individui (in cui potrebbero rientrare anche i 4 che hanno svolto meno di un anno di carriera).

Per 8 invece è quasi certo che siano stati penalizzati totalmente dalla mobilità negli ultimi anni, infatti si trovano nella classe da 10 a 15 anni di carriera in lavoro a linea catena. Questi operai possono essere i cosiddetti lavoratori a “mobilità lunga”, che probabilmente hanno avuto lunghi periodi di mobilità a fine carriera (poi direttamente agganciati alla pensione) tali da non cumulare entrambi i requisiti di 7 anni negli ultimi 10 lavorati e l'ultimo anno di lavoro. Passando così da eleggibili a non eleggibili senza entrambi i requisiti.

Si segue lo stesso ragionamento per la categoria dei “senza ultimo anno” di carriera. I 74 lavoratori che si trovano nella tabella 3.2, sono distribuiti all'interno delle classi temporali di carriera come descritto nella tabella 3.8.

Tabella 3.8 - Distribuzione all'interno delle classi temporali della categoria “ultimo anno” di carriera

<i>Classe temporale</i>	<i>Requisiti oggettivi</i>	<i>N° casi</i>	<i>Distr.% all'interno della classe temporale</i>	<i>N° casi donne</i>	<i>Salario settimanale medio</i>	<i>N° dipendenti azienda medio</i>
Da 1 a 10 anni	Senza ultimo anno	15	9%	6	417	23.405
Da 10 a 15 anni	Senza ultimo anno	38	46%	16	417	17.044
Oltre i 15 anni	Senza ultimo anno	21	32%	9	428	22.610

Fonte: elaborazione dell'autore

Inversamente dal requisito esposto appena sopra, la distribuzione di questo criterio pesa maggiormente sulle classi temporali più longeve. Segnale già dell'unica lettura esplicativa, che imputa alla mobilità lavorativa la responsabilità determinante dell'esclusione di lavoratori aventi diritto dalla possibilità di usufruire del beneficio. Il requisito dell'aver effettuato anche l'ultimo anno di lavoro appare quello più penalizzante in termini quantitativi. Si transita infatti da 74 a solo 10 lavoratori ancora esclusi considerando la mobilità, come si evince dalla tabella 3.5. Come si nota questo avviene in grandi aziende, con lavoratori con salari alti da fine carriera, segnale che fa pensare chiaramente ad un uso sbagliato ed improprio della mobilità lavorativa, come accennato anche nei capitoli precedenti.

Riguardo ai 10 lavoratori ancora esclusi si può dire che 6 di loro hanno cambiato inquadramento contrattuale nell'ultimo anno, gli altri 4 si suddividono fra chi ha cambiato lavoro o chi ha cambiato presumibilmente mansione nell'ultimo anno.

Infine si indaga la distribuzione della categoria dei senza “7 anni su 10”. Si nota immediatamente come 24 dei 26 individui di questa categoria si situano nella classe temporale con meno di 10 anni in linea catena (Tabella 3.9). A differenza dei soggetti precedenti questi hanno maturato l'ultimo anno di carriera in linea catena, ma non hanno raggiunto 7 anni di lavoro in questa mansione.

Tabella 3.9 - Distribuzione all'interno delle classi temporali della categoria “senza 7 su 10”

<i>Classe temporale</i>	<i>Requisiti oggettivi</i>	<i>N° casi</i>	<i>Distr.% all'interno della classe temporale</i>	<i>N° casi donne</i>	<i>Salario settimanale medio</i>	<i>N° dipendenti azienda medio</i>
Da 1 a 10 anni	Senza 7 su 10	24	14%	10	420	10.114
Da 1 a 10 anni <b>con mobilità</b>	Senza 7 su 10	40	24%	22	404	6.739

Fonte: elaborazione dell'autore

Quasi la metà di questi lavoratori sono donne e registrano una media di dipendenti di circa 10.000 unità. Questo significa che tali lavoratori sono entrati in questa mansione negli ultimi anni di lavoro, un evento non consueto per un lavoro così pesante. Ad una attenta osservazione emerge che 9 lavoratori cambiano spesso lavoro nel periodo osservato (o l'azienda ha cambiato settore produttivo o dimensione). 17 mantengono invece sempre lo stesso rapporto di lavoro e di questi solo per 11 si può dire realmente che sono entrati in questa mansione solo negli ultimi anni di lavoro. Infatti per loro si registra in archivio un cambio del settore produttivo dell'azienda ma non un cambio di inquadramento, questo per le grandi aziende fa presumere un cambio reparto per il lavoratore, che si ritrova a fine carriera in una linea catena.

Si può ipotizzare che una percentuale di questi lavoratori si situi in settori a linea catena “relativamente più leggeri” (a percentuale ridotta nella tabella 3.1) come quello dell'industria alimentare o del vestiario che vedono fra l'altro una grossa presenza femminile e un numero di addetti medio conforme con quello rilevato.

Questa ipotesi può essere supportata anche dal fatto che in presenza di mobilità il dato si gonfia sempre nella classe temporale da 1 a 10 anni di carriera (come visto nella tabella 3.9) e contemporaneamente si abbassa sia il dato medio di salario, che il numero medio di dipendenti per azienda, alzandosi invece il dato della componente femminile.

Si fa notare come, a differenza delle altre categorie prese in esame, quella dei “senza 7 su 10” è in controtendenza quando si conteggiano gli anni di mobilità,

infatti il dato si gonfia passando da 26 in assenza di mobilità a 46 lavoratori con la mobilità inclusa. Questo tipo di transito spiega il passaggio di lavoratori che normalmente sono inclusi nella categoria “senza entrambi i requisiti” a quella “senza 7 su 10”. Si tratta di lavoratori con carriere simili a quelle appena descritte ma con solo l'ultimo anno in mobilità, segnale ulteriore di come il requisito dell'ultimo anno di lavoro sia ancora ulteriormente penalizzante. Il fatto che siano comunque pochi i lavoratori che rimangono penalizzati dal requisito dei “senza 7 su 10”, è segnale del fatto che il lavoro in linea catena sia un lavoro che intrappoli e produce carriere particolarmente lunghe. Questa opinione è supportata anche dal fatto che sia il requisito dell'ultimo anno a penalizzare maggiormente questa categoria. È consuetudine nota registrare la sostituzione dei lavoratori anziani con forme anticipate di fuoriuscita dal lavoro che le aziende usano impropriamente come la cassa integrazione o la mobilità.

Si può concludere questo capitolo affermando, con forza maggiore di quella usata nei capitoli precedenti, che l'attuale legge non tutela neanche le categorie che si prepone di tutelare. Dal 2007 in poi la legge sui lavori usuranti ha sancito dei requisiti così stringenti da vanificare lo spirito stesso della legge. Verificare che soltanto un quarto degli aventi diritto usufruisce del beneficio è di per se un'affermazione che non ha bisogno di ulteriore commenti. Sancire l'ultimo anno di età come requisito e contemporaneamente non tenere conto dei contributi figurativi come la mobilità - che non è certo una decisione presa autonomamente dal lavoratore - diventa un elemento determinante di una ingiustizia quasi coscientemente perpetrata dal legislatore contro i lavoratori usurati. Come si è visto si penalizzano lavoratori con carriere longeve in linea catena, che magari subiscono una mobilità a fine carriera e per questo non viene loro riconosciuta l'usura da lavoro. Come si è visto sopra solo il conteggio della mobilità negli ultimi anni di carriera permette di coprire fino a circa il 50% degli aventi diritto. Dato comunque ancora deludente. Non si vede infatti nessuna giustificazione nell'aver sancito tale sistematicità di criteri, in parte avvolti nelle maglie della legge, come quello di non tener conto degli anni coperti da contribuzione figurativa.