

Gli effetti della riforma previdenziale sulle prospettive di lavoro e di vita

Il 9 maggio nella sede del CNEL si è tenuto il seminario “Gli effetti della riforma previdenziale sulle prospettive di lavoro e di vita”, nel quale sono intervenuti esperti di previdenza e rappresentanti delle parti sociali, e che si inserisce nel percorso dell’annuale rapporto sul mercato del lavoro, dedicato ai riflessi della riforma pensionistica sul nostro sistema socio-economico. Il presidente del CNEL, Antonio Marzano, ha introdotto i lavori del seminario. L’invecchiamento demografico e il calo del tasso di natalità creano stress sui sistemi di welfare e implicano la necessità di interventi mirati, come politiche d’integrazione lavorativa. Una società che invecchia pone rilevanti interrogativi in diverse direzioni : dalla preoccupazione in merito alla sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione sociale a quella relativa alle opportunità attivabili a fronte di una aspettativa di vita accresciuta; dai rischi legati alla diffusione di situazioni di emarginazione dovute a situazioni di povertà e precarietà di soggetti non in grado di mantenersi, alla necessità di assistenza e di cura degli anziani non autosufficienti. Con le politiche di *active ageing* si può agire sul sistema economico nel suo complesso, favorendo anche giovani e donne.

Carlo Dell’Aringa, docente di economia politica all’Università Cattolica del Sacro Cuore, ha presentato una simulazione sugli effetti delle recenti riforme, effettuata attraverso un’analisi di tipo quantitativo, fondata su coorti e tempo. Sono state analizzate tre coorti riferite a donne nate nel 1950, 1955 e 1959 simulando gli effetti della riforma con una proiezione dei tassi di attività fino al 2020. L’analisi ha dimostrato che con gli effetti della riforma Monti-Fornero nel 2020 ci saranno 409.016 donne attive in più. Il totale di lavoratori anziani prodotti in più dalla riforma nel 2020 sarà di 889.540.

Camilla Galli da Bino, Research Information Officer del Working Conditions and Industrial Relation EUROFOUND (*Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro*) , ha presentato uno studio sulle politiche adottate per affrontare il fenomeno dell’invecchiamento della popolazione attiva, effettuato su 9 paesi europei. In Belgio, Paesi Bassi, Spagna è stata attuata la gestione e riforma dei sistemi di pensionamento anticipato, inoltre in Belgio e Spagna sono stati introdotti incentivi per favorire l’occupazione dei lavoratori anziani. Gli interventi vanno dal pensionamento part-time progressivo alla formazione continua dei lavoratori anziani; dagli incentivi per protrarre la vita professionale alla revisione dei requisiti di invalidità.

Francesco Marcaletti, del Centro di ricerca WWELL Dipartimento di Sociologia dell’Università Cattolica del Sacro Cuore, ha posto l’accento sul forte ritardo culturale con cui l’Italia comincia appena a parlare, sulla questione dell’invecchiamento, inquadrando il problema in una prospettiva demografica e sociale: occorre superare gli assetti young in / old out e il modello di «ingiunzioni contraddittorie» rivolte al lavoratore anziano, termine introdotto dalla psicologa francese Anne-Marie Guille. “*Negli anni 60, in Italia, nascevano ogni anno quasi un milione di bambini: per loro sono stati costruiti il sistema educativo e il sistema sanitario nazionale. Ma non abbiamo pensato a quando sarebbero andati in pensione!*”. Nei Paesi scandinavi, fin dall’inizio degli anni ’80, si è affrontato il problema dello scarso ricambio tra popolazione giovane e popolazione anziana, seppure in presenza di squilibri meno gravi e posticipati. In Europa ci sono due tipi di approccio al tema :

- **L’età dei lavoratori come problema** - con un approccio all’invecchiamento di matrice curativa che ha dato origine alla medicina del lavoro, fondato sul concetto di «*work ability*», declinato come strumento operativo e costruito su pratiche di *age management* entro una logica «*cost saving*»; approccio adottato dal modello finlandese incentrato sulla «*work ability*».
- **L’età dei lavoratori come risorsa** – che pone al centro la costruzione di ambienti e condizioni di lavoro inclusive per tutti «*senior policy*», come il modello norvegese, attraverso la lotta alle barriere fondate sull’età come «cultura», con un focus sulle pratiche di «*age management*» all’interno delle organizzazioni.

Domenico Noviello, Senior Vice President Legislazione e Contenzioso del Lavoro di ENI, ha illustrato le misure adottate da ENI per affrontare l'invecchiamento della propria popolazione lavorativa, misure realizzate attraverso la concertazione. Il 15/07/2010 le parti sociali hanno sottoscritto un accordo che può essere applicato ai lavoratori al raggiungimento dei requisiti pensionistici di anzianità o vecchiaia entro un limite massimo di 7 anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro. In quest'accordo è stata inserita una clausola di salvaguardia per la quale, in caso di mutamenti del regime pensionistico, ENI si impegna a maggiorare quanto erogato a titolo di incentivo all'esodo.

E' seguito un dibattito a cui hanno partecipato le Parti sociali. **Domenico Proietti**, Segretario confederale UIL, criticando l'operato del governo, ha affermato che il problema degli esodati nasce perché la riforma Fornero è stata fatta senza alcuna concertazione, senza un adeguato collegamento con la riforma del lavoro e senza una visione d'insieme dei problemi. La riforma serve solo per fare cassa ed è sbagliata nella sua impostazione e nella sua genesi, poiché mettendo in discussione la certezza di un diritto per migliaia di lavoratori, ha minato la fiducia dei cittadini nello Stato. "Uno dei problemi del sistema nasce dal nodo della contrattazione: pagare le persone in base alla loro anzianità non funziona più. Gli attuali sistemi produttivi e lavorativi richiedono altre modalità di retribuzione. Certo è difficile trovare un sistema universale, una misurazione oggettiva delle prestazioni valida per tutti: la contrattazione aziendale individuale può essere una soluzione per trovare soluzioni ai casi specifici" ha evidenziato **Giulio De Caprariis**, Vice Direttore Area Fisco, Finanza e Welfare di Confindustria.

A conclusione del dibattito Edoardo Patriarca, Presidente della Commissione speciale dell'Informazione del CNEL e moderatore del seminario, ha auspicato che il governo e le parti sociali possano trovare soluzioni condivise confrontandosi con le diverse esperienze europee, anche prendendo spunto dall'esperienza di Eni e tenendo presente i numerosi fattori che influenzano le dinamiche previdenziali, quali il rapporto con il mercato del lavoro e le tendenze della demografia.

Dal seminario sono scaturiti spunti originali di riflessione, di analisi utili per affrontare l'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni. L'anno che si presenta sarà cruciale per i riflessi che comporterà nelle dinamiche occupazionali e per le trasformazioni che ne scaturiranno in termine di prospettive sociali.

Tutti gli atti del seminario sono pubblicati nel sito
http://www.cnel.it/29?shadow_ultimi_aggiornamenti=3395

di Bianca Cuciniello