

Libro verde

Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai problemi demografici

Le osservazioni della CIDA

La CIDA sottolinea positivamente la volontà della Commissione di avviare, attraverso la presentazione del Libro Verde un dibattito tra i diversi attori sociali europei sulle profonde ripercussioni che gli attuali cambiamenti demografici senza precedenti determineranno sull'intera società.

Fra le diverse problematiche, tutte certamente meritevoli di attenzione, evidenziate nel Libro Verde, la CIDA si è concentrata in particolare **sul fenomeno dell'espulsione dal lavoro di soggetti appartenenti alla fascia di età 45 - 55 anni e di conseguenza sui temi della mobilità e delle nuove forme di sostegno al reddito** che a suo parere meritano l'adozione prioritaria di misure adeguate.

La ristrutturazione, la riorganizzazione e la conversione di imprese europee ha comportato un ridimensionamento della forza lavoro occupata, che ha avuto momenti alterni ma che, comunque, ha indotto molti Stati nazionali ad emanare norme intese a rendere meno traumatico l'impatto sulla condizione di lavoratori (loro espulsione dall'attività lavorativa), mediante istituti quali l'indennità di disoccupazione, il prepensionamento ovvero, la messa in mobilità.

Questi processi hanno inciso a lungo su lavoratori quasi sempre in possesso di qualifiche operaie o impiegatizie.

Nella situazione attuale, è facilmente rilevabile che il collocamento in mobilità (che presuppone il licenziamento) ed i licenziamenti collettivi - seppure incentivati - stanno investendo sempre più le qualifiche medio-alte per le quali, in Europa, non sono previste garanzie di ordine economico adeguate.

Né è da dimenticare che non è infrequente la chiusura totale di imprese o di intere unità produttive: per cui è giocoforza non distinguere la tipologia dei lavoratori espulsi e la loro qualifica: dirigenti e categorie assimilate o assimilabili seguono la sorte di tutti i lavoratori.

Da qui il bisogno non più procrastinabile di predisporre un sistema ad hoc, finalizzato appunto ad incentivare, con metodologie diverse, processi di mobilità a livello europeo anche per queste categorie.

A tal fine si propone di costituire un organismo che recepisca le esigenze del personale ad alta professionalità (categoria più portata di altre alla mobilità transfrontaliera) e delle aziende attraverso una "Banca Dati" per promuovere l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro a livello di singolo datore di lavoro e di singolo lavoratore, i quali, successivamente, nell'ambito della loro autonomia individuale, possano procedere alla stipula di un contratto di lavoro, osservando le esistenti disposizioni vigenti nei diversi Paesi membri.

In particolare l'Organismo per la mobilità da costituire con finanziamenti UE dovrebbe svolgere le seguenti funzioni:

- raccolta dei curricula di tutti i manager in mobilità interessati, creazione di una "Banca Dati" europea, alla quale potranno accedere sia le imprese disposte ad assumere personale sia quelle che necessitano comunque di una attività di consulenza altamente qualificata: La "Banca Dati" dovrà consentire di disporre di informazioni complete ed aggiornate sui fenomeni oggetto della rilevazione;
- attività promozionale e diffusione capillare del contenuto e delle finalità della banca dati e delle iniziative collaterali tra le categorie ad alta professionalità interessate;
- corsi di formazione sull'uso delle più avanzate tecnologie multimediali;
- monitoraggio di tutte le attività formative svolte in Europa e fornitura delle relative informazioni agli operatori che ne faranno richiesta;
- studi comparativi sull'impatto della globalizzazione e delle trasformazioni industriali, sul mercato del lavoro manageriale e sui modelli di gestione aziendale ed individuazione delle figure professionali emergenti e dei fabbisogni formativi;
- individuazione dei fabbisogni a livello nazionale e settoriale di risorse manageriali adeguate a promuovere e a sostenere lo sviluppo delle imprese anche attraverso indagini ad hoc sull'evoluzione del mercato del lavoro delle alte professionalità;
- studi di fattibilità sull'applicazione del telelavoro ed avvio di progetti pilota.

Accanto a questa misura occorre anche prevedere forme di sostegno al reddito adeguato per le alte professionalità che perdono il lavoro. Tali forme di sostegno dovrebbero essere calcolate in percentuale sull'ultimo stipendio percepito ed essere collegate alla frequenza per un anno di corsi di formazione finalizzati alla ricollocazione.

Su un piano più generale la CIDA condivide la necessità di mettere a punto un quadro di riferimento normativo a livello europeo per realizzare e rafforzare la coesione sociale attraverso la definizione di politiche attive finalizzate a favorire la natalità.

Lo snodo di queste politiche è sicuramente la famiglia in tutte le sue manifestazioni, che svolge una funzione di intermediazione tra i singoli individui e il sistema economico nel suo complesso, in essa infatti si svolge un'azione di perequazione del processo distributivo delle risorse economiche a favore di quei componenti (donne, giovani e anziani) generalmente svantaggiati nel rapporto tra reddito individuale e standard di vita.

I mutamenti demografici, peraltro, come l'invecchiamento della popolazione, la crescita delle famiglie con le donne capofamiglia (famiglie unipersonali e monoparentali), l'aumento della disoccupazione e la minore possibilità di raggiungere i livelli più elevati della carriera professionale sono tutti fattori che comportano delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito tra uomini e donne.

Lo stato sociale e i livelli della spesa sociale dovrebbero essere utilizzati, quindi, anche per contenere l'incremento potenziale delle disuguaglianze oltre che ad assicurare i livelli minimi di assistenza.

In altri termini, occorre pensare a delle politiche espressamente mirate a dare risposte adeguate a bisogni diversi: dalle

pure e semplici misure di sussistenza, ad interventi per la rimozione degli ostacoli alla carriera o all'accesso al lavoro qualificato da parte di soggetti quali donne e giovani che partono oggi svantaggiati.

Sostegno alle famiglie

La CIDA auspica l'introduzione di adeguate facilitazioni per l'acquisto della prima casa da parte delle giovani coppie e la possibilità per le donne di seguire corsi di formazione o riqualificazione professionale dopo una pausa per maternità (questo sarebbe un primo passo significativo per attenuare lo svantaggio in termini di progressione di carriera che le donne subiscono in relazione all'evento maternità).

Ulteriori incentivi andrebbero previsti per facilitare le lavoratrici che chiedono di trasformare il loro rapporto di lavoro. Andrebbe anche prevista l'adozione di misure simili a quella della banca del tempo per dare alle lavoratrici la possibilità di conciliare meglio le esigenze del lavoro con quelle familiari. Accanto a queste misure si sollecita l'implementazione delle politiche fiscali volte al pieno riconoscimento del valore sociale della maternità. Più in generale, la politica fiscale dei paesi UE andrebbe improntata alla dimensione del nucleo familiare prescindendo dal suo reddito complessivo anche per superare una visione della politica per la famiglia di tipo assistenziale.

Infanzia e giovani

Da parte della UE dovrebbero essere riconosciuti meccanismi premianti per le aziende che istituiranno asili aziendali o altre forme di agevolazioni per la lavoratrice madre.

Per quanto riguarda i giovani vanno attuate quelle forme di coordinamento tra scuola e mondo del lavoro per fornire ai soggetti interessati maggiore conoscenza sulla evoluzione delle professionalità più richieste dalle imprese non solo nelle Nazioni di appartenenza ma anche di quelle degli altri paesi dell'Unione.

Invecchiamento attivo

I pensionati costituiscono un serbatoio di esperienze da valorizzare. Si tratta di una componente della popolazione che nel passato è stata considerata come un insieme indifferenziato e ricondotta alla "categoria pensionati".

Essa invece è molto articolata al suo interno: vi sono anziani che lavorano e, anziani con interessi, attività e relazioni e anziani che vivono soli, emarginati e non autosufficienti.

Occorre pertanto affrontare la problematica tenendo conto delle diverse realtà sempre nell'ottica di perseguire la linea strategica, indicata in occasione dell'anno internazionale degli anziani (1999), dell'invecchiamento attivo e della partecipazione. Si tratta di adottare strategie, politiche ed interventi che consentano la promozione di iniziative intese a favorire l'aumento del tasso di partecipazione alla vita associativa e sociale, le attività di socializzazione. Si tratta di offrire ai pensionati una rete di supporto per il mantenimento della loro partecipazione attiva alla vita della comunità.

Persone anziane e persone disabili

Occorre tener conto delle differenze di reddito della famiglia nelle diverse fasi del suo ciclo vitale. Il reddito familiare scende all'arrivo dei primi figli, per poi risalire quando questi ultimi entrano nel mondo del lavoro rimanendo all'interno del nucleo familiare. Il reddito scende nuovamente quando le nuove generazioni abbandonano la famiglia di origine per crearne una nuova, lasciando i genitori nella condizione di pensionati. Il fenomeno è ancora più grave se viene a crearsi in tal modo un nucleo unipersonale.

Spesso il pensionato finisce per avere esigenze maggiori in coincidenza del peggioramento delle sue condizioni di salute, o, ancor peggio, in caso di invalidità. Tutto ciò premesso, gli interventi devono concentrarsi ovviamente nei momenti di maggior disagio sociale.

Simili situazioni, infatti, non possono essere affrontate, nella loro gravità, dalla famiglia ma vanno supportate dalla solidarietà sociale o di categoria. Sono ad esempio da incentivare le iniziative finalizzate attraverso polizze a fornire sostegni economici adeguati alle famiglie nelle quali vi sia un non-autosufficiente.

Coesione sociale e volontariato

Vanno potenziati gli incentivi a tutte quelle iniziative non profit aventi un evidente carattere sociale. In questo quadro vanno in particolare introdotte maggiori agevolazioni per le forme di previdenza e assistenza integrative.

Vanno infine anche incentivate quelle iniziative volte alla valorizzazione dei lavoratori anziani ed in particolare di quelle figure dei senior manager, ovvero di quei dirigenti, portatori di esperienze preziose, attorno ai quali non sarà difficile costruire interessanti opportunità di passaggi di consegne generazionali, per cogestire progetti di grande valore, anche sociale.

Luglio 2005