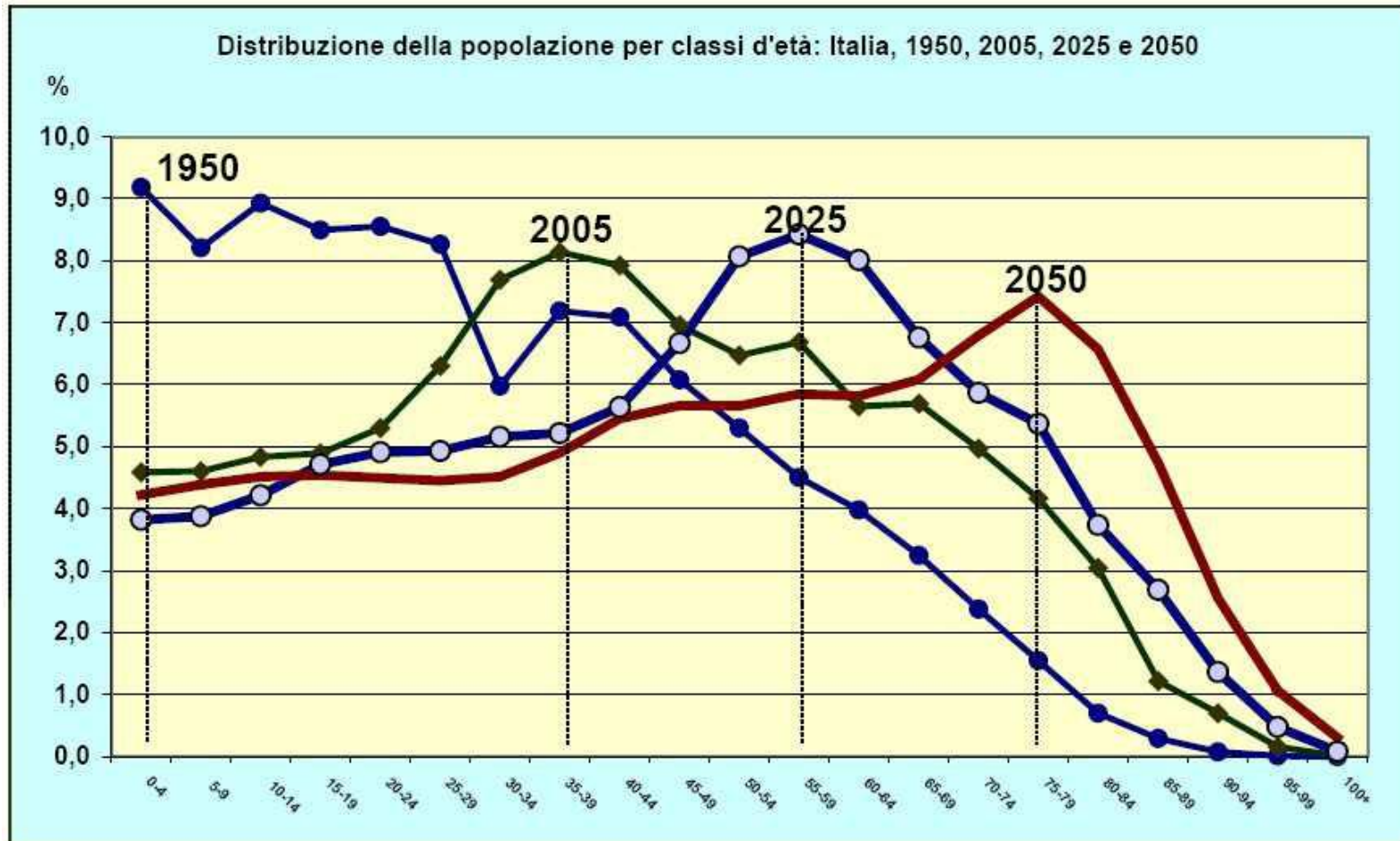


ACTIVE AGEING E SOLIDARIETÀ TRA LE GENERAZIONI

*Relazione al convegno promosso
dall'Associazione ex-Parlamentari della Repubblica
Milano, 10 dicembre 2012*

La situazione demografica italiana dal dopoguerra al 2050



Togliere lavoro ai vecchi per darlo ai giovani?

Sul piano macro non funziona così

- Occupati**

	tra i 55 e i 64	tra i 15 e i 24 anni
in Italia:	1 su 3	1 su 3
in Germania:	1 su 2	1 su 2
Regno Unito:	1 su 2	1 su 2
Olanda:	2 su 3	2 su 3
Danimarca:	2 su 3	2 su 3

Perché in Italia sono così pochi i 50enni e i 60enni che lavorano

- Ancora nel 2011 due terzi dei collocati in quiescenza erano *pensionati di anzianità...*
- ... e l'età media dei pensionamenti di anzianità è stata di **58 anni e 3 mesi**
- Era normale risolvere le crisi occupazionali aziendali creando uno “scivolo” per i cinquantenni verso la pensione di anzianità

La pratica insostenibile dello “scivolo” verso la pensione di anzianità

- Il caso classico: 52enne con **30 anni di contribuzione effettiva**, poi **5 anni di figurativa** tra cassa integrazione (o “fondo di solidarietà”) e tratt. di “mobilità”, per arrivare alla pensione di anzianità
- ma a 57 anni l’attesa media di vita è di altri 26 anni per gli uomini, 27 per le donne
- dunque: 30 anni di contribuzione effettiva, per **30 o più anni di pensione** o “pre-pensione”

Quando l'aumento della disoccupazione non è cosa cattiva

- Per aumentare il tasso di occupazione occorre più domanda, ma anche **più offerta di manodopera**...
- ... che si ottiene smettendo di pagare le persone perché escano dal mercato del lavoro
- nella transizione questo determina **aumento della disoccupazione**, pur a parità di tasso di occupazione (esattamente quel che sta accadendo oggi in Italia)
- per questo, però, occorre in questo settore un forte **stimolo alla domanda di lavoro** e **un sostegno del reddito diverso dalla Cig**, che incentivi il lavoro

Il disegno di legge n. 3515/2012

- **Art. 1:** favorire la permanenza al lavoro favorendo la riduzione a *part-time* senza perdita di pensione
- **Art. 2:** età del **pensionamento flessibile**, con incentivo al suo spostamento in avanti
- **Art. 3:** riduzione a *part-time* del lavoro del 60enne collegato all'**assunzione di un apprendista**
- **Art. 4:** attivazione di **domanda di lavoro per servizi** alla famiglia e comunità locali in forme flessibili
- **Art. 5:** possibilità di **periodi sabbatici** per gli over45 con contribuzione a carico dell'impresa e/o del lavoratore
- **Art. 6:** tratt. di **disoccupazione al 70%** per chi resta senza pensione e lavoro, condizionato a disponibilità al lavoro

L'accordo lombardo per il “ponte generazionale”

Gli accordi firmati il 4 e 11 dicembre 2012 da Cgil, Cisl, Uil, Assolombarda, Reg. Lombardia e Inps prevedono:

- la possibilità di riduzione volontaria dell'orario *da full time a part-time* per lavoratori a cui manchino 36 mesi al pensionamento...
- ... con contestuale **assunzione di un apprendista**...
- ... e **copertura contributiva** corrispondente alla differenza di orario, per evitare riduzioni del trattamento pensionistico, con contributo regionale

Gli *skill shortages* e lo spreco delle competenze degli anziani

LA STAMPA
MARTEDÌ 13 MARZO 2012

Primo Piano | 7

Il paradosso del Made in Italy: le aziende cercano personale ma il mercato non ha risposte

I cinquantenni esperti sono stati "rottamati" per risparmiare
Per i giovani invece mancano formazione e orientamento

Valorizzare l'esperienza: si può

“Noi richiamiamo i pensionati”

Bottega Veneta: così salviamo un'arte unica

neta, riconverte personale da altri comparti, come l'orafo, e si prepara a richiamare in azienda i maestri artigiani pensionati per non disperdere know how, affidando loro il ruolo di consulenti e tutor per le nuove leve.

Come? Nell'ottobre 2006, l'azienda che dal 2001 è passata al Gruppo Gucci oggi parte della multinazionale francese PPR, ha creato una scuola interna, in collaborazione con la Scuola d'Arte e Mestieri di Vicenza che vanta radici nel XVI secolo. La formazione è gratuita per tutti gli studenti e i nuovi assunti, perché sostenuta dal gruppo. I «professori» sono esperti artigiani

con almeno 35 anni di esperienza.

Dopo un primo corso di tre anni avviato nel 2006, un mese fa ne è partito un altro, in collaborazione con l'Università Iuav di Venezia e con la Fondazione Giacomo Rumor - Centro Produttività Veneto: sono stati coinvolti 15 studenti, italiani e stranieri, che stanno imparando tutti gli aspetti tecnici e creativi legati all'ideazione, progettazione e costruzione della borsa. «Bottega Veneta è profondamente impegnata nel coltivare il talento dei giovani - conferma il presidente e ad, Marco Bizzarri - Crediamo che questa sia una grande opportunità per



Le difficoltà

L'intreccio che ha fatto la storia di Bottega Veneta e altre lavorazioni tipiche della filiera della pelle vicentina sono a rischio: nel 50% dei casi le aziende sono tuttora gestite dai fondatori

consentire a questi giovani la possibilità di acquisire competenze preziose e indissolubili».

Tutto il distretto guarda con interesse a questa iniziativa. «Non tutti si possono organizzare come Bottega Veneta ma il tema della formazione è fondamentale - spiega Michele Bocheese, presidente del Sistema moda di Confindustria Veneto - stiamo iniziando a ragionare su come formare le risorse in un modo più specialistico di quanto non avviene nelle scuole. Per-

ché le aziende hanno bisogno di tecnici altamente qualificati». Lo conferma anche Ferdinando Tomasin, responsabile commerciale dell'omonimo maglificio che produce a Treviso per griffe dell'alta moda: «Ogni giovane in azienda è affiancato da un maestro artigiano che supera i 50 anni d'età. La specializzazione è altissima e servono decenni di esperienza. Il nuovo sistema pensionistico è ora un vantaggio, perché ci permette di trattenere risorse fondamentali per la produzione».

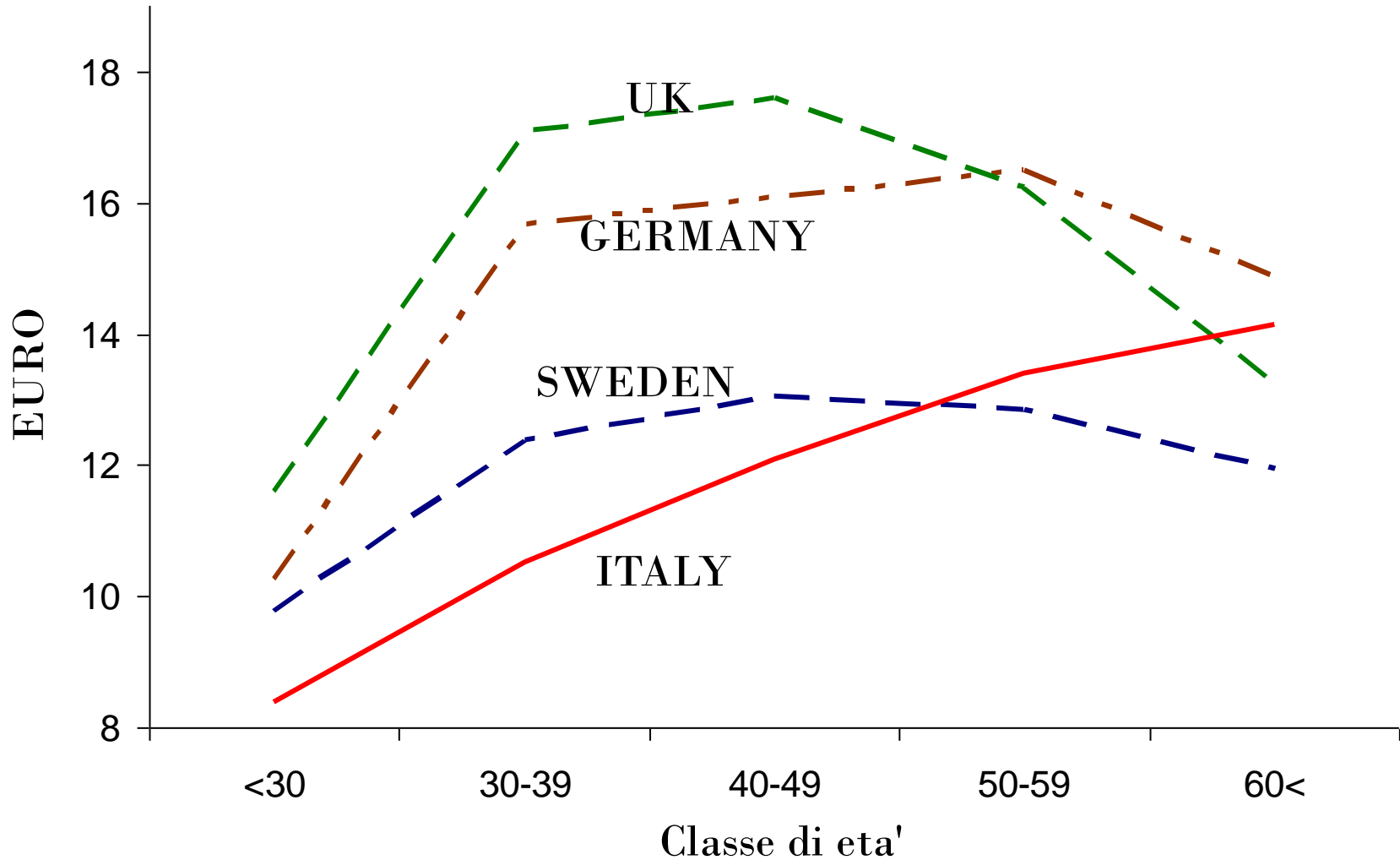
Ma la dinamica salariale automatica si ritorce contro i lavoratori maturi

- 12 scatti di anzianità al 5% producono un **raddoppio della retribuzione** in 24 anni, a parità di qualità della prestazione
- Il lavoratore 40enne o 50enne che perde il lavoro con uno stipendio di **3.000 euro**, lo cerca a parità di retribuzione. E non lo trova perché **il minimo tabellare è di 1.500 euro**

Il premio per l'anzianità

Salario orario per età (a parità potere acquisto)

Labor Force Survey, EUROSTAT, 2002



E la rendita dei regimi pensionistici “retributivi” penalizza la mobilità

- L’eredità previdenziale del passato, con i molti ordinamenti diversi da settore a settore, ha prodotto un potente **disincentivo alla mobilità**, tanto maggiore quanto più vicina è la pensione
- Il problema della **ricongiunzione onerosa** e le possibili soluzioni
- Utilità del passaggio a un sistema universale **“contributivo”** di calcolo della pensione

La rendita indebita del vecchio regime pensionistico

Quanti euro
in pensione
ogni 100 di
contributi

INPS-FPLD

INPDAP

**INPS -
Lavoratori
autonomi***

Regime

Uomini

Donne

Uomini

Donne

Uomini

Donne

ante 1992

162

188

268

249

346

368

contributivo

97

102

97

101

97

102

Present Value Ratio - Simulazioni CeRP, valori medi

Per concludere

Una strategia efficace di promozione dell'invecchiamento attivo richiede:

- **flessibilizzazione** del regime pensionistico...
- ... con **incentivo a lavorare più a lungo**
- possibilità di **riduzione graduale** del carico di lavoro
- forme di lavoro molto flessibili per gli anziani nei **servizi locali e alle famiglie**
- **eliminare gli ostacoli** che si annidano nei sistemi retrib. e previdenziali alla ricollocazione degli over 45
- sostegno del reddito ai disoccupati che **incentivi a rimanere** nel mercato del lavoro

Grazie per l'attenzione

*Queste slides e il testo del disegno di legge
10 ottobre 2012 n. 3515
sono disponibili sul sito www.pietroichino.it*