

## Il lavoro e la previdenza pubblica e privata

di Marina Canavesio

Non si può parlare di lavoro senza collegarsi al concetto di occupazione. Dagli ultimi dati diffusi dal CENSIS nel rapporto annuale sulla società italiana a fine anno 2010 emerge che più della metà degli italiani pensa che i giovani non trovino lavoro perché non vogliono accettare occupazioni faticose o di scarso prestigio. Potrebbe sembrare una valutazione poco generosa, ma la realtà è che ad esserne più convinti sono i giovani stessi, tra i quali la percentuale sale al 57,8%. Infatti i numeri dicono che ci sono 2,3 milioni di giovani con età compresa fra i 15 e i 34 anni che non studiano, non lavorano, né cercano impiego in quanto non solo sono poco fiduciosi nella possibilità di trovare un'occupazione, ma anche poco disponibili a trovarne una a qualsiasi condizione. Un pessimismo alimentato dal clima negativo della crisi economica che ha allungato il suo raggio d'azione fino ad arrivare ai più giovani, incidendo sulle loro ambizioni e sui loro sogni. Se è vero che, da un lato, la crisi economica ha bruciato moltissimi posti di lavoro è altrettanto vero, dall'altro, che la congiuntura economica negativa ha imposto una riflessione su tutti i modelli produttivi, come evidenziato dal sistema di monitoraggio Unioncamere Excelsior, il quale rileva la necessità di maggiore specializzazione. In molti casi le nuove opportunità che si sono create non sono state colte, sia per la naturale resistenza al nuovo, ma anche per la mancanza di un sistema di conversione delle professionalità che ha reso la ripresa economica in Italia più lenta che in altri paesi a noi vicini.

Passando al settore specifico delle professioni intellettuali, emerge un settore occupazionale che, nel suo complesso, non conosce crisi. Tra il 1998 e il 2010 il numero degli iscritti agli Ordini regolamentati è passato da 1.150.000 a oltre 2.000.000, con aumento di oltre il 70%, come emerge dal censimento del CRESME. Se è vero che alcune professioni "storiche" come l'architetto, il veterinario, l'avvocato, lo psicologo cominciano a riscontrare un livello di offerta superiore al reale fabbisogno della società, è altrettanto vero che molte figure hanno un tasso di disoccupazione molto basso se non pari a 0 e che sono in grado di offrire ancora molte opportunità. Come nel caso dei consulenti del lavoro. Il semplice fatto che il 99,9% del tessuto imprenditoriale italiano sia costituito da piccole e medie imprese, con una capacità occupazionale complessiva pari all'80%, dimostra quale contributo possano portare alla crescita del PIL del paese le professioni economico-contabili anche in considerazione delle competenze trasversali proprie (materia fiscale e tributaria, revisione contabile, finanza d'impresa e incarichi per la Pubblica Amministrazione). Nello specifico, i Consulenti del Lavoro hanno vissuto negli ultimi anni una forte evoluzione passando da una funzione amministrativa legata alla gestione del personale alla gestione di tutte le dinamiche aziendali che ruotano attorno al capitale umano d'impresa. Snodo fondamentale di questo sviluppo la legge Biagi del 2003 che ha assegnato alla professione importanti funzioni pubblicistiche, quali la certificazione dei contratti di lavoro e l'arbitrato in caso di contenzioso o ancora l'intermediazione nella ricerca e selezione del personale. Pertanto, il mercato di riferimento del Consulente del Lavoro ha avuto un notevole allargamento con promettenti prospettive per il futuro.

Restando in ambito di assistenza di tipo più strettamente contabile e fiscale, alle imprese e alle famiglie, i COMMERCIALISTI stanno conoscendo un periodo di notevole sviluppo grazie anche all'unificazione nel 2008 degli Albi dei Ragionieri e dei Dottori Commercialisti. La crescita economica degli ultimi anni ha avuto notevoli riscontri anche nel settore FINANZIARIO e

ASSICURATIVO, favorendo l'affermazione della professione di ATTUARIO. Il ridottissimo numero di abilitati (meno di 1000) ne ha fatto una delle professioni più richieste sul mercato, garantendo un rapido inserimento lavorativo e una ottima remunerazione. Le prospettive per il futuro sono inoltre molto promettenti perché oltre ai settori tradizionali, previdenziale, assicurativo, bancario, sta crescendo il settore legato alla valutazione del rischio d'impresa.

Grandi opportunità si aprono per la figura dello SPEDIZIONIERE DOGANALE, in una economia sempre più globalizzata, che diventa intermediario qualificato dell'impresa e contemporaneamente partner affidabile delle dogane, contribuendo al regolare scorrimento dei traffici senza oneri e costi aggiuntivi per la Pubblica Amministrazione.

Passando al settore agricolo, negli ultimi anni il tema della sicurezza alimentare è diventato sempre più centrale intrecciandosi strettamente con le problematiche ambientali, energetiche e dello sviluppo sostenibile. In questo scenario l'AGRONOMO, l'AGROTECNICA e il PERITO AGRARIO stanno vivendo una notevole rivalutazione del loro ruolo, riscuotendo crescente interesse. Si sono infatti creati nuovi spazi di mercato nell'ambito della pianificazione territoriale, nel collaudo di opere, nel settore energetico compresa la progettazione di interventi per l'ottenimento di contributi comunitari. Anche il GEOLOGO sta vivendo una forte fase espansiva legata alla crescente attenzione per il rischio sismico ed idrogeologico. Si sperimentano nuove metodologie di monitoraggio ambientale e rilevazione dei movimenti del suolo e del sottosuolo ponendo anche particolare attenzione al settore delle energie rinnovabili, occupandosi inoltre di modelli tridimensionali del suolo e del sottosuolo e di sviluppo software. In termini economici il settore innovativo più promettente risulta essere lo stoccaggio di rifiuti speciali. Eccezionale incremento hanno avuto le professioni di INGEGNERI, ARCHITETTI e GEOMETRI, legato al boom edilizio di questi ultimi anni. A causa della crisi di mercato e della frenata della domanda, si sono aperti per gli INGEGNERI nuovi spazi legati all'attenzione alla riduzione dell'impatto aziendale delle attività umane e agli sprechi in ogni campo, dall'energia ai residui di produzione e al riciclo dei prodotti utilizzati. Agli ARCHITETTI sarà richiesta maggiore qualità della progettazione, cura nei particolari e nell'uso dei materiali. Le migliori opportunità si vedono nel settore del risparmio energetico, nella riqualificazione residenziale e urbana e nella tecnologia. Il GEOMETRA invece, ricoprendo una vasta gamma di competenze tecniche, diventa figura di supporto alle attività quotidiane della famiglia e della piccola e media impresa (frazionamento, accatastamento, successione ereditaria ecc).

I CHIMICI si trovano invece in presenza di una domanda notevolmente superiore al numero dei laureati e per loro, si delineano prospettive di mercato molto favorevoli. Le loro opportunità vanno dalla tutela ambientale allo smaltimento dei rifiuti, dal settore energetico fino alla ricerca anti-doping. Infine non si può non parlare del settore della salute che, considerando le prospettive demografiche e la crescente quota di popolazione anziana, sarà oggetto a breve di una profonda riorganizzazione. Se si considera l'età dei medici in esercizio, presto sarà necessario sostituire il gran numero di essi che hanno iniziato ad esercitare tra gli anni 70 e 80. Il progressivo contenimento delle iscrizioni e l'alta mortalità universitaria creeranno sempre maggiori difficoltà di organico aprendo le porte ai giovani abilitati. In notevole crescita è la domanda di INFERMIERI e TECNICI di RADIOLOGIA MEDICA, professioni che già oggi vivono una condizione di affaticamento a causa di un notevole sottodimensionamento rispetto alle esigenze del mercato, e sulle quali bisognerà investire maggiormente in futuro.

Le donne stanno contribuendo in questi anni a femminilizzare il mondo libero-professionale. Oggi il tema del reddito e della tenuta dei sistemi contributivi è una questione centrale su cui si confronteranno le politiche degli ordini e delle rispettive casse di previdenza nell'immediato futuro. Già oggi le donne rappresentano il 45% degli iscritti tra le professioni di area economico-sociale e giuridica. I livelli massimi si hanno nelle professioni storicamente femminili, come gli ASSISTENTI SOCIALI (93%) o, professioni come i CONSULENTI DEL LAVORO, in cui le caratteristiche della professione (conciliazione, mediazione) si coniugano con facilità a quelle femminili (56% degli iscritti). La percentuale relativa a COMMERCIALISTI e NOTAI si aggira

intorno al 30% con una stima in aumento, tenuto conto che tra i vincitori degli ultimi concorsi le donne sono quasi il 50%. La quota di donne fra MEDICI CHIRURGHI e VETERINARI oggi è intorno al 38% ed è in crescita progressiva in quanto tra i nuovi iscritti la percentuale femminile è del 65% e si stima che nel giro di 10-15 anni le donne arriveranno a rappresentare la metà degli iscritti. Per i VETERINARI si rileva invece che l'80% degli attuali iscritti sono donne. Tuttavia, le libere professioniste ancora oggi hanno più difficoltà a farsi un nome sul mercato in cui operano e quando ciò accade, comunque guadagnano meno, in media, degli uomini. Per non parlare della circostanza che nell'arco della vita professionale sia necessario assentarsi per maternità. In questo caso, le professioniste, oltre a non godere di alcuna copertura assistenziale (cosa che invece hanno le lavoratrici dipendenti), sono fortemente ostacolate nel rapporto di fidelizzazione professionale. proprio per questo, le donne devono essere aiutate con politiche mirate che permettano la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia. Un aspetto critico delle pari opportunità si registra nei consigli nazionali e provinciali degli ordini professionali. Le categorie non possono permettersi di escludere ancora a lungo le donne dagli organi dirigenziali pena, fra 10 anni, l'assenza di ricambio ai vertici.

Nel lavoro bisogna offrire alle donne le stesse opportunità offerte agli uomini, potenziando ulteriormente la flessibilità ed i congedi parentali. Se oltre il 50 delle lavoratrici è costretto a lasciare i figli ai nonni o a familiari, vuol dire che nel circuito dell'assistenza bisogna adottare misure a politiche più adeguate alle nuove esigenze. Ma le misure di flessibilità dell'orario devono essere accompagnate da misure di welfare che permettano una reale conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le recenti riforme del mercato del lavoro e la legge Biagi in particolare hanno contribuito a un significativo radicamento anche in Italia del lavoro a tempo parziale: una tipologia contrattuale che ha mostrato di poter fornire occasioni di lavoro, non precarie ma adattabili, a persone altrimenti escluse dal mercato e alle donne in particolare, coerentemente con gli orientamenti comunitari in materia di occupazione e pari opportunità. Sempre la legge Biagi ha introdotto nuove tipologie di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile in funzione di contrasto al lavoro nero e di incremento dei tassi di occupazione femminile. Si registra infatti un significativo incremento del lavoro a chiamata o intermittente. L'intervento di questi strumenti è evidente. Piccoli, ma significativi aggiustamenti nel rigido orario di lavoro possono consentire a molti la conciliazione tra tempi lavorativi e familiari senza compromettere la possibilità di carriera.

Alla consigliera nazionale di parità spetta il compito fondamentale di monitoraggio di quanto si registra nei nostri mercati del lavoro e nelle singole unità produttive, attraverso la costituzione di un osservatorio sul lavoro part-time e sulle forme di lavoro ridotto, modulato e flessibile, che avrà il compito di raccogliere e divulgare buone pratiche. Per il rilancio delle politiche di conciliazione, particolare rilievo può assumere l'evoluzione della contrattazione collettiva e della prassi aziendale con riferimento alla flessibile modulazione dell'orario di lavoro oggi consentita dal cambiamento dei tradizionali modelli produttivi seriali e dalla trasformazione terziaria. Accrescere la diffusione della cultura di genere e contrastare le forme di misconoscimento, sopraffazione e violenza, con particolare attenzione alle molestie sessuali, deve essere impegno di tutti. In questo contesto i consulenti del lavoro si sono impegnati, con un apposito protocollo d'intesa siglato con la consigliera di parità del ministero del lavoro, a promuovere presso le aziende da loro assistite parità di salario, educazione ai diritti, promozione della solidarietà generazionale, conciliazione tra vita professionale e privata, ponendola massima attenzione alla mutazione demografica che contribuisce al cambiamento e allo sviluppo del futuro sul piano dell'economia e delle politiche sociali. Parlando di pari opportunità e di concrete possibilità di coniugare vita familiare e lavoro, la situazione lungo la penisola, però, non è uniforme, a causa della forte segmentazione del mercato del lavoro legata a profonde differenze territoriali. Se è vero che una delle ragioni principali di abbandono del lavoro è legata alla cura dei figli, è anche vero che sono molti i casi di donne espulse dal mercato del lavoro. La temporaneità delle forme contrattuali è più evidente in quelle aree in cui il sistema di welfare si delinea come "fragile/familista". Allo stesso tempo va sottolineato che laddove il welfare è ben strutturato e l'offerta adeguata, risulta minore la quota di donne che decide di dedicarsi

esclusivamente ai figli e abbandona il lavoro. Anche considerando la fecondità in Italia, risulta verificata l'esistenza di un legame con la struttura di welfare e la situazione lavorativa. La probabilità di avere figli è maggiore quando si ha alle spalle una struttura familiare che sostiene la maternità o quando si hanno a disposizione servizi per l'infanzia. La fecondità aumenta inoltre se la donna è occupata e in possesso di un livello di istruzione universitario o ha un contratto non di natura temporanea. L'ampliamento di servizi di asili nido risulta una variabile su cui investire perché può influenzare l'occupazione femminile favorendo la conciliabilità fra maternità e lavoro.

### **Previdenza pubblica e privata**

I giovani sanno poco del funzionamento del sistema previdenziale e non conoscono gli strumenti con cui potrebbero programmare adeguatamente il proprio percorso pensionistico e previdenziale. E saranno proprio loro, se non si attrezzeranno in tempo, a subire gli effetti di una situazione su cui pesano le sollecitazioni di un mondo del lavoro in continua evoluzione, una crescita demografica stagnante e un sistema finanziario ancora debole.

È vero che le riforme messe in campo dall'Italia hanno modernizzato il sistema pensionistico, puntando a renderlo autosufficiente a limitare la spesa pubblica. Ma è altrettanto vero che nessun intervento potrà garantire alle nuove generazioni un rapporto tra ultimo stipendio e pensione, confrontabile con quelli di ieri e di oggi. Si rende quindi necessario costruire una cultura del welfare avvicinando i giovani ai temi previdenziali, in modo da supportarli nel compiere scelte consapevoli.

### **FUTURO DEL WELFARE TRA PUBBLICO E PRIVATO**

Le condizioni macroeconomiche che nel secondo dopoguerra hanno favorito la costruzione di sistemi di welfare europei, caratterizzati da una sostenuta crescita del PIL e da una relativamente bassa incidenza sul debito pubblico, sono venute meno dagli anni 80. La crisi economica in atto peggiora ulteriormente le prospettive: perdite di prodotto, di occupazione, di investimento e aumento dei debiti pubblici. I fattori negativi di lungo periodo, all'opera già prima della crisi si riscontrano nei profondi cambiamenti tecnologici, nell'emergere di nuovi competitori globali (Cina, India, Brasile), nell'invecchiamento della popolazione e nei processi migratori. I nuovi punti di sofferenza sociale sono:

- la tensione tra la flessibilità del lavoro richiesta dalle imprese e la domanda di prospettive stabili di reddito e occupazione che proviene dalle persone;
- la precarietà del lavoro per i giovani e la obsolescenza delle qualifiche per i lavoratori anziani;
- la polarizzazione nella distribuzione del reddito e il fenomeno dei lavoratori poveri;
- il crescente peso che ricade sulla famiglia come ammortizzatore delle cadute di reddito dei suoi componenti;
- la difficoltà per i giovani nel formare nuove famiglie;
- lo stress finanziario sui sistemi pensionistici e sanitari derivante dai processi di invecchiamento;
- le problematiche della non autosufficienza che, con l'invecchiamento investono una quota crescente della popolazione;
- i nuovi rischi di povertà che derivano dai fenomeni indicati;
- il problema di governare i processi di immigrazione, integrando gli immigrati di 1<sup>a</sup> generazione a quelli di 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> generazione.

Tra i paesi europei esistono importanti differenze in termini di regole e istituzioni del welfare, ma una caratteristica comune molto importante: l'impegno a combattere la povertà e la disuguaglianza sociale, migliorando la qualità della vita per le classi medie. Così si configura il cosiddetto modello sociale europeo che diventa uno strumento decisivo per affrontare le nuove sfide che sono di fronte

all'Europa. tuttavia esistono alcuni punti di debolezza nei welfare europei che ne ostacolano la capacità di risposta ai nuovi problemi sociali:

- istituti di sicurezza sociale basati tradizionalmente sullo status lavorativo presente o passato e debolezza di istituti di tipo universalistico;
- un ruolo prevalentemente risarcitorio più che promozionale del sistema di welfare;
- autoreferenzialità dei soggetti che erogano i servizi organizzati secondo procedure burocratiche invece che in base alla valutazione dei risultati.

in Italia, emergono le seguenti debolezze:

- elevato debito pubblico e composizione della spesa sociale;
- inefficienza della burocrazia pubblica, specie nel mezzogiorno;
- patto implicito con il lavoro autonomo: evasione fiscale ma in compenso minor copertura via welfare;
- le pesanti conseguenze sulla famiglia.

Per pensare ad un nuovo e più efficace sistema di welfare diventa fondamentale il “fattore umano” con il cittadino al centro del sistema. Il capitale umano è il fattore chiave di competitività per i paesi avanzati.

Un sistema educativo di alta qualità e una rete omogenea di sicurezza sociale sono essenziali per mettere in grado i lavoratori di attuare adattabilità e flessibilità. Quindi ammortizzatori sociali efficienti e una rete di relazioni sociali di elevata qualità; quindi un insieme di servizi e prestazioni capaci di produrre esternalità diffuse e pervasive.

Il cittadino che si pone al centro del sistema di welfare necessita di un nuovo equilibrio tra universalismo e assicurazioni sociali basate sulla condizione lavorativa. È necessario quindi:

- promuovere l'uguaglianza delle opportunità per tutte le persone;
- realizzare politiche a sostegno della autodeterminazione dei cittadini;
- rafforzare il potere di scelta del cittadino per migliorare l'aderenza dei servizi ai bisogni.

Tutte le componenti che costituiscono il sistema di welfare – ammortizzatori sociali, pensioni, sanità, assistenza, sistema educativo – interagiscono le une con le altre nel formare l'insieme di servizi e prestazioni che devono dare corpo alla rete di relazioni sociali in grado di elevare la qualità della vita dei cittadini e diffondere le esternalità positive di cui l'economia ha bisogno. Pertanto, gli interventi di riforma in ognuno dei settori del welfare devono essere costruiti tenendo conto della loro ricaduta sugli altri settori.

## **PROPOSTE E SUGGERIMENTI PER LA RIFORMA:**

- migliorare il sistema di imposta personale e sostegno alle famiglie al fine di sostenere i redditi medi e bassi, (progressività) incentivare la partecipazione al mercato del lavoro (specialmente per giovani e donne), sostenere le famiglie con figli
- rendere il sistema degli ammortizzatori sociali una forma di assicurazione adeguata e omogenea per tutti i lavoratori e disegnarne le regole in modo da combinarli con processi di riqualificazione e ricollocamento
- migliorare equità e sostenibilità del sistema pensionistico rafforzando la coerenza del sistema contributivo e, al tempo stesso, offrendo contributi integrativi a carico del bilancio pubblico per i periodi di disoccupazione e ulteriori integrazioni pensionistiche in funzione dell'anzianità lavorativa conseguita; il posponimento dell'età di pensionamento necessario per costruire pensioni più elevate, va accompagnato con la possibilità di optare per il pensionamento graduale (lavoro part-time integrato con pensione parziale)
- sviluppare la rete dei servizi per i cittadini, a cominciare da quelli per i bambini e per gli anziani; in particolare, fornire una rete diffusa di nidi e di servizi di assistenza a casa per i bambini e organizzare la rete dell'assistenza domiciliare integrata per gli anziani

- confermare l'accesso al sistema sanitario e migliorare qualità ed efficienza ottimizzando la rete ospedaliera, sperimentando forme di concorrenza amministrata tra erogatori basate sulla valutazione dei risultati
- promuovere l'accesso degli immigrati su basi di uguaglianza a tutti i servizi e le prestazioni di welfare come fattore chiave per la loro integrazione sociale.

*Marina Canavesio*

Consulente del lavoro di Taranto

Coordinatrice della Commissione Pari opportunità e delegato ENPACL