

INDIA, SCIOPERO GENERALE CONTRO PRECARIATO E PREZZI

Uno sciopero generale di 24 ore per chiedere al governo indiano l'implementazione delle leggi sul lavoro e l'aumento del salario minimo per contrastare un'inflazione galoppante che continua ad erodere il potere d'acquisto delle famiglie. Milioni di lavoratori hanno dunque incrociato le braccia, in quella che è considerata la democrazia più popolosa del mondo, rispondendo alla chiamata di undici centrali sindacali, fra cui quella più grande e solitamente anche più vicina al partito del Congresso guidato da Sonia Gandhi: la **Aituc** (All India Trade Union Congress). L'iniziativa unitaria dei sindacati indiani ha dunque una rilevanza storica, considerando che è la prima volta dall'indipendenza che un numero così elevato di centrali si compatta per dare un altolà alle politiche di matrice neoliberista promosse dal primo ministro **Manmohan Singh**. Fra le richieste dei sindacati vi è proprio una revisione dell'intero approccio del governo di Nuova Delhi alle questioni dell'economia, a partire dai processi di privatizzazione delle compagnie pubbliche. I sindacati chiedono, al contempo, una maggiore sicurezza sociale e un netto argine al fenomeno del precariato in continua crescita. Sarebbero oltre 50 milioni, denunciano i sindacati, i lavoratori a

contratto che continuano a lavorare senza le adeguate garanzie e senza alcuna prospettiva di stabilizzazione. L'altra grande questione sollevata dalle associazioni dei lavoratori, è quella relativa all'inflazione, che a gennaio si è attestata sopra il 7%, a fronte di un'economia che ormai da tre anni cresce a ritmi più lenti del previsto, lontana dal 9% che rappresenta l'obiettivo dichiarato del governo: "Le nostre principali richieste - ha spiegato **G. Sanjeeva Reddy**, presidente dell'**Aituc** - riguardano l'abolizione dei contratti di lavoro precari e un maggior controllo sull'aumento dei prezzi". La decisione di proclamare lo sciopero, sottolineano i sindacati, è stata presa in seguito della riluttanza del governo ad aprire un tavolo. A niente è servito un incontro organizzato in extremis dal premier per cercare di scongiurare la protesta. Un confronto aspro, dunque, che promette di avere ripercussioni a livello politico, specialmente in un momento in cui vari Stati del paese sono in piena campagna elettorale. Le ripercussioni dello scio-



Ad incrociare le braccia soprattutto gli impiegati del settore pubblico, i lavoratori dei servizi, dei trasporti e di molti esercizi commerciali. La risposta è stata però diversa nei tantissimi Stati che compongono l'enorme mosaico indiano, dove circa il 90% del lavoro è ancora da considerarsi informale

pero si faranno sentire però anche a livello economico, così come denuncia l'associazione degli industriali **Assocham**, secondo la quale le perdite causate dalla protesta si aggirerebbero intorno ai due miliardi di dollari.

Lo sciopero ha interessato complessivamente, secondo le stime dei sindacati, circa cento milioni di lavoratori. Ad incrociare le braccia soprattutto gli impiegati del settore pubblico, i lavoratori del settore dei servizi, dei trasporti

e di molti esercizi commerciali. La risposta è stata però diversa nei tantissimi Stati che compongono l'enorme mosaico dell'India, dove circa il 90% del lavoro è ancora da considerarsi informale. Fra gli Stati in cui lo sciopero

ha avuto più effetto quelli con una più alta tradizione di lotte a carattere sociale, come il Kerela e il Bengala dove numerose manifestazioni hanno paralizzato le strade delle principali città. In particolare Calcutta, città dalla forte tradizione sindacale, è risultata paralizzato mentre i contraccolpi della protesta sono stati meno evidenti nel cuore finanziario del paese, Mumbai, e nella capitale, Nuova Delhi, dove le attività non hanno subito particolari rallentamenti. Lo sciopero ha comun-

que raggiunto il suo obiettivo riportando l'attenzione nazionale e internazionale sulla situazione dei lavoratori indiani che troppo spesso sembrano pagare di tasca propria gli ambiziosi progetti di crescita della superpotenza asiatica. Il confronto fra governo e sindacati non finisce dunque qui, come conferma **Reddy**: "Attendiamo la reazione del governo - ha spiegato il leader dell'**Aituc** - prima di decidere se intraprendere nuove azioni di protesta".

Manlio Masucci

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi/202

La riforma delle pensioni nel Regno Unito

Secondo le previsioni dell'Oecd le persone che si ritireranno dal lavoro nei prossimi decenni non saranno integralmente sostituite da nuovi lavoratori, con evidenti impatti sulla tenuta dei sistemi di welfare dei singoli paesi. Tutto ciò ha imposto l'avvio di significative modifiche dei sistemi pensionistici dei paesi membri della Ue. Tra questi è da segnalare il Regno Unito che, grazie alla assenza di pressioni derivanti da esigenze di stabilità immediata (come ad esempio l'Italia) e ad una sapiente programmazione, sta gestendo le necessarie innovazioni al Pension Act del 1995 in modo ponderato e condiviso, attraverso il Pension Act 2011. Punto di particolare interesse della riforma è dato dalla abolizione del Default Retirement Age (DRA), introdotta con l'Employment Equality (Age) Regulations del 2006: tale disciplina prevedeva che, una volta compiuto

dal lavoratore il 65° anno d'età, il datore di lavoro potesse legittimamente recedere dal rapporto, senza che tale decisione fosse in alcun modo contestabile. Il lavoratore aveva unicamente la facoltà di informare il datore di lavoro della propria intenzione di proseguire nella vita attiva, senza che da tale manifestazione di volontà derivasse alcun vero e proprio obbligo in capo al datore di lavoro. L'effetto tipico del DRA era, pertanto, l'uscita dal mondo del lavoro con il raggiungimento del 65° anno d'età. In luogo del DRA è stata introdotta la c.d. Normal Retirement Age (NRA), cioè quell'età in cui lavoratore e datore di lavoro possono concordare la cessazione del rapporto. Ulteriore modifica delle previsioni del Pension Act 1995 è stata l'elevazione a 66 anni, sia gli per uomini che per le donne, del NRA: secondo il progetto originario la piena equiparazio-

ne tra uomini e donne sarebbe avvenuto solo dal 2020.

Pertanto, a far data dal 6 aprile 2011, con il compimento dei 66 anni (NRA) del lavoratore il datore di lavoro o ha ottenuto il consenso del prestatore per la definitiva interruzione del contratto o può far ricorso ad una ipotesi per cui la cessazione è oggettivamente giustificabile (ad esempio per la carenza di indispensabili requisiti fisici o psichici: c.d. Employer Justified Retirement Age (EJRA)) oppure deve proseguire nel rapporto.

I datori di lavoro, al fine di evitare atti discriminatori in ragione dell'età, devono così avviare una gestione programmata e condivisa con il lavoratore della sua uscita dal mondo del lavoro, tenuto conto sia delle capacità di quest'ultimo, sia della sua volontà di rimanere nella vita attiva e, soprattutto, del tipo di piano pensionistico adottato e del tipo di trattamento spettante all'atto della maturazione del NRA.

Quali i punti qualificanti del Pension Act 2011? La ponderazione sugli effetti della riforma e l'attenuazione dell'impatto negativo nella prima fase di sua applicazione attraverso la creazione di una serie di buone prassi. L'avvio della riforma è stato, infatti, preceduto da un Call for Evidence nel mese di giugno 2010, volto a valuta-

re gli effetti dell'ipotizzato incremento dell'età di pensionamento da 65 a 66 anni ed è stato seguito dalla pubblicazione, nel novembre 2010, di un Libro Bianco con il quale venivano indicate le strategie e le modalità con cui poter contenere il più possibile gli effetti negativi di tale scelta.

Uno degli effetti auspicati della riforma è che il datore di lavoro ed il lavoratore optino per la prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il 66° anno di età. Al fine di agevolare tali scelte sono state indicate una serie di linee guida, di carattere eminentemente pratico, per un nuovo approccio nella gestione del personale maturo: si tratta, in particolare, di indicazioni volte ad un maggior coinvolgimento di tali soggetti nelle politiche di aggiornamento professionale, di un maggior utilizzo di strumenti di flessibilità (quali il part-time e il job sharing, home working) e di un loro utilizzo quali tutor per l'ingresso di nuova forza lavoro e per un graduale passaggio delle consegne.

Gian Paolo Valcavi

Approfondimenti

Per approfondimenti è possibile consultare il Bollettino Ordinario Adapt su [http://www.adapt.it]www.adapt.it, dove è possibile scaricare i materiali citati.