

**Imponenti cambiamenti demografici hanno portato ad un mercato squilibrio tra popolazione attiva e popolazione inattiva:** le persone vivono più a lungo e meglio e tutto questo impatta sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulla sostenibilità dei sistemi di welfare. La reazione a questi squilibri è consistita, fino ad oggi, nell'innalzamento dell'età pensionabile che ha portato le persone a lavorare più a lungo rispetto al passato.

**Una cosa, tuttavia, è porre rimedio ai precari equilibri dei bilanci pubblici del welfare; altra cosa, invece, rendere compatibile la permanenza nel mercato del lavoro con età avanzate** che rendono necessari aggiustamenti nel modo di produrre e organizzare il lavoro.

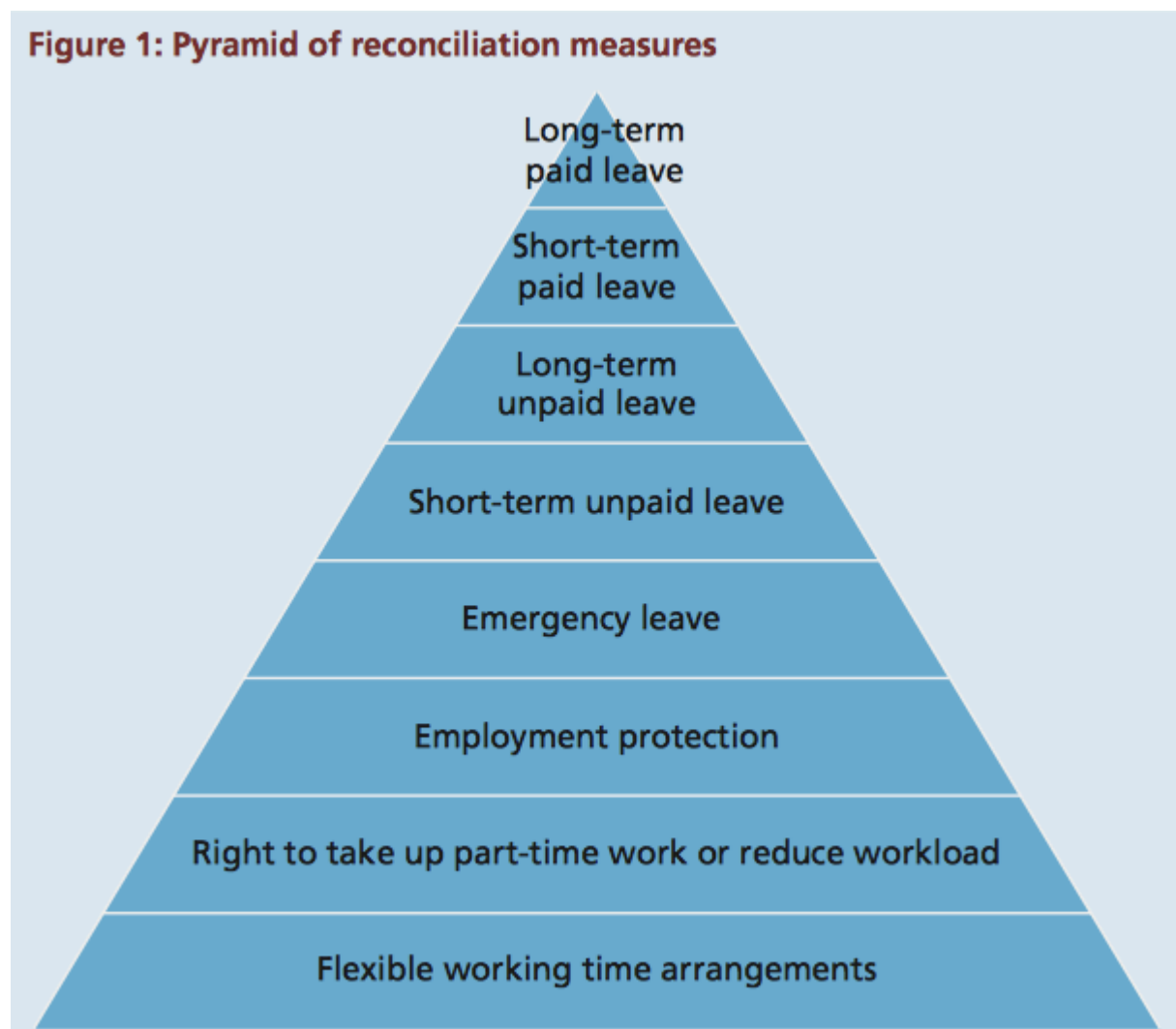
È questo il tema affrontato dal recente Foundation Focus dell'Eurofound **Sustainable work: toward better and longer working lives**, che individua le due dimensioni principali della sostenibilità del lavoro: (1) incremento dei tassi di occupazione, specie per i Paesi del Sud Europa, e (2) maggiore adattabilità del lavoro in ragione delle diverse età del lavoro.

### **(1) Work-life balance: i “working carers” e la piramide delle misure di conciliazione**

L'Eurofound sottolinea l'esigenza che le politiche attive comprendano strategie occupazionali in favore dei cosiddetti **“working carers”** ossia coloro che lavorano svolgendo al contempo un ruolo di cura verso figli, genitori anziani, persone malate, disabili etc. Trattasi di un gruppo che rappresenterebbe circa il 16% della popolazione europea in età lavorativa (Sondaggio Eurobarometer 2011).

La domanda dei servizi di cura aumenterà indiscutibilmente in futuro a causa dell'invecchiamento demografico. **Si prevede, infatti, che il numero di persone bisognose di assistenza a lungo termine nell'Unione europea sarà quasi il doppio entro il 2060:** da circa 11 milioni attuali ad oltre 20 milioni.

L'Eurofound ha elaborato una **piramide delle misure di conciliazione** tra lavoro e vita privata in favore dei *working carers*, in base alla rilevanza delle diverse misure introdotte dagli Stati membri.



(Fonte: Eurofound, *Sustainable work Toward better and longer working lives*, Dicembre 2014)

Il livello più basso della piramide è rappresentato da misure riguardanti:

la flessibilità degli orari di entrata e uscita dal lavoro;  
la possibilità di lavorare meno ore in alcuni giorni e più ore in altri;  
la riduzione del carico di lavoro o di responsabilità, per un determinato periodo di tempo.

Più in alto nella scala gerarchica vi sono i meccanismi di protezione volti a garantire la sicurezza del posto di lavoro, come ad esempio la garanzia che i lavoratori possano tornare allo stesso posto di lavoro dopo un congedo.

Ad un livello ancora più alto sono previsti:

la possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di emergenza o per cause di forza maggiore (per un massimo di una settimana);

congedi non retribuiti di breve durata (in genere fino a 6 mesi);  
congedi non retribuiti di lunga durata (un anno o più).

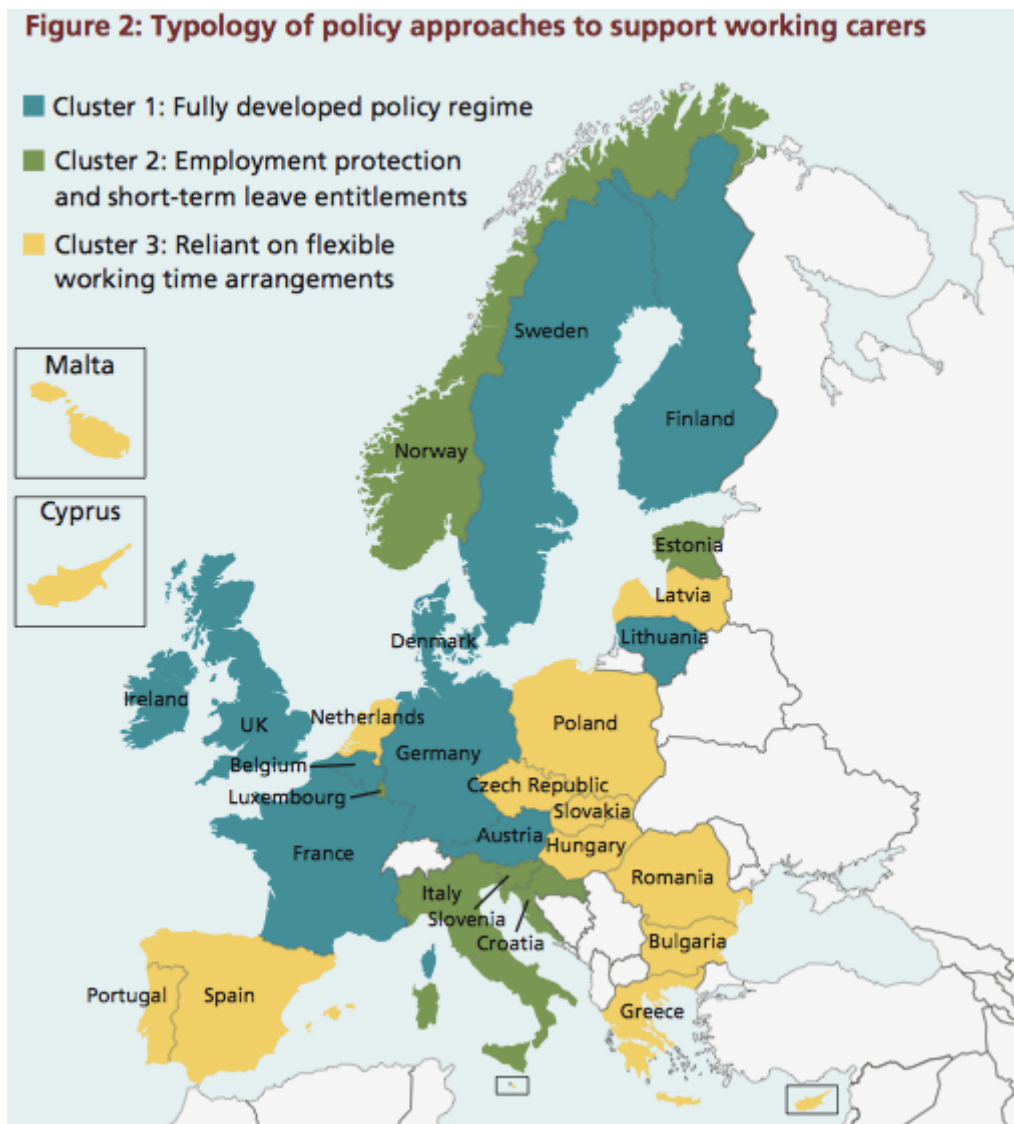
Al vertice della gerarchia piramidale sono, infine, collocati:

i congedi retribuiti di breve durata;  
i congedi retribuiti di lunga durata.

In questi ultimi due casi, di solito, il reddito non è coperto dal datore di lavoro ma dall'assicurazione, fornita dagli enti locali o dal governo. Nei Paesi nordici, i "working carers" solitamente hanno il diritto di tornare al loro posto di lavoro dopo un congedo, richiesto per fornire

assistenza a qualcuno, e per tutta la durata dello stesso sono assicurati dall'ente locale di competenza. Anche se il pagamento corrisponde raramente ad un salario pieno, è molto più generoso rispetto a quello previsto nella maggior parte dei Paesi europei. Nel Regno Unito è previsto un diritto simile, ma una serie di condizioni (ivi compresi i mezzi di prova, la riduzione dell'orario di lavoro e la valutazione del livello di necessità di assistenza) generalmente ne scoraggiano l'adozione.

**(2) Le diverse misure di sostegno negli Stati membri in favore dei “working carers”**



(Fonte: Eurofound, *Sustainable work Toward better and longer working lives*, Dicembre 2014)

**In base alla piramide delle misure di conciliazione l’Eurofound ha diviso gli Stati europei in tre gruppi. Il primo gruppo comprende i Paesi che hanno un regime di sostegno in favore dei “working carers” pienamente sviluppato, consentendo la conciliazione tra lavoro e vita familiare. In questi Paesi sono previsti ampi diritti per i “working carers”, in particolare il**

congedo per situazioni di emergenza e di breve durata, e quello di lunga durata (in entrambi i casi con sostituzione del reddito). Inoltre, nella maggior parte di questi Paesi è possibile usufruire di un buon livello di flessibilità dell'orario di lavoro. Rientrano in tale gruppo: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Lituania, Regno Unito e Svezia.

**Il secondo gruppo comprende i Paesi che dedicano una particolare attenzione ai congedi (retribuiti e non) di breve durata, e alla sicurezza del posto di lavoro in favore dei “working carers”.** In questo caso, tali lavoratori possono godere di una limitata flessibilità dell'orario di lavoro e di pochi permessi per situazioni di emergenza. Rientrano in questo gruppo: Croazia, Estonia, Italia, Norvegia e Slovenia.

**Il terzo gruppo di Paesi prevede, in generale, orari di lavoro flessibili per i “working carers”.** In nessuno di questi Paesi è previsto il diritto a congedi di lunga durata, e gli altri diritti, se esercitabili, sono abbastanza limitati. Anche la tutela del posto di lavoro per i “working carers” è poco sviluppata. Gli Stati che rientrano in questo gruppo sono: Bulgaria, Cipro, Grecia, Lettonia, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Spagna, Ungheria.<sup>[1]</sup>

### **(3) Job quality: l'impatto complessivo della scarsa qualità del lavoro sulla sua sostenibilità**

Gli indici della qualità del lavoro sviluppati dall'Eurofound forniscono un quadro di riferimento per comprendere gli aspetti del lavoro che sono associati alla salute e al benessere dei lavoratori. Sono state individuate quattro dimensioni per valutare la qualità di un lavoro:

reddito;  
prospettive lavorative e sicurezza del posto di lavoro;  
qualità intrinseca del lavoro, con riferimento all'ambiente fisico e sociale;  
qualità dell'orario lavorativo.

Coloro che svolgono lavori caratterizzati da un punteggio basso in tutte le quattro dimensioni hanno un maggior rischio di sviluppare problemi di salute.

#### **(4) Lavoro e malattia cronica**

È importante che coloro che sono affetti da una malattia cronica possano entrare o rimanere nel mercato del lavoro per evitare conseguenze significative sia a livello macroeconomico che microeconomico. A tal proposito l'Euroworking Conditions Survey avverte che la mancata partecipazione dei malati cronici nel mercato del lavoro riduce, a livello macroeconomico la capacità produttiva, e questo, insieme ai crescenti costi sanitari connessi, può avere un grave impatto sull'economia di un paese. A livello microeconomico, invece, le malattie croniche, se non adeguatamente gestite, possono avere un impatto negativo sulle imprese, attraverso la perdita di produttività e maggiori carichi di lavoro per i colleghi.

#### **(5) Age management: valorizzare le abilità e le competenze dei lavoratori più anziani**

La capacità dei lavoratori più anziani di continuare a lavorare, dipende molto dalle condizioni lavorative alle quali questi sono soggetti. Affinché il lavoro sia sostenibile anche per tale gruppo di lavoratori, le situazioni di stress fisico e mentale devono essere evitate o, comunque, limitate.

**L'analisi dei dati provenienti dall'Euroworking Conditions Survey (EWCS) indica che i lavoratori anziani sono sempre più esposti a condizioni di lavoro gravose.**

L'adattamento delle condizioni di lavoro per sostenere la salute e minimizzare il rischio è un elemento chiave per rendere il lavoro sostenibile in relazione all'invecchiamento attivo; fondamentale è anche la creazione di condizioni lavorative che consentano ai lavoratori di sviluppare le loro capacità e competenze durante tutto l'arco della carriera. La mancanza di politiche di *age management*, che forniscano un'adeguata formazione e continue opportunità di

apprendimento nel corso della vita, può privare i lavoratori delle competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo efficace. **In generale, vi è un deficit sostanziale nell'accesso ad un sistema di formazione continua (long-life learning) sia all'interno che all'esterno dell'ambiente lavorativo.**

Anche per quel che riguarda il **caso italiano**, secondo i dati forniti dall'Osservatorio permanente di Randstad sull'Active Ageing, **i lavoratori over 50 sono aumentati di 1,6 milioni tra il 2004 e il 2012.** Per giungere ad una maggiore sostenibilità nel mercato del lavoro in Italia, soprattutto in relazione all'invecchiamento attivo, è auspicabile un maggior grado di coordinamento tra:

**legislazione, sotto il profilo della flessibilità del lavoro;  
pratiche aziendali, con lo sviluppo di più percorsi mirati all'adattamento del  
posto di lavoro**

e a programmi di formazione e aggiornamento continui;

**contrattazione collettiva, attraverso il superamento degli ormai "obsoleti"  
sistemi di**

classificazione del personale contenuti nei CCNL.

In conclusione, lo sviluppo di un mercato del lavoro sostenibile è un obiettivo fondamentale non soltanto per il benessere dei singoli lavoratori e delle aziende ma per quello della società nel suo complesso ed è, pertanto, una sfida che l'Europa non può permettersi di perdere. Per il raggiungimento di tale obiettivo, divenuto non a caso di grande rilievo nell'agenda politica dell'Unione Europea, occorrerebbe ripensare il concetto di "presenza al lavoro" modificando i modelli di organizzazione tradizionali in favore di una prestazione lavorativa maggiormente orientata al risultato, meno standardizzata e più flessibile.

**Federica Romano**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro



ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@89fede\_romano

Scarica il pdf 