



*Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per il coordinamento
delle Politiche Comunitarie*

*Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali*

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

**Libro verde: "Una nuova solidarietà tra le generazioni di
fronte ai cambiamenti demografici"**

ITALIA

Ottobre 2005

Premessa

Il documento elaborato dall'Italia in risposta alla Comunicazione della Commissione UE "Libro Verde sulle trasformazioni demografiche" è stato elaborato dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento per il coordinamento delle Politiche Comunitarie e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il contributo attivo dei Dipartimenti per le Pari Opportunità e della Funzione Pubblica, di numerosi esperti, rappresentanti di formazioni sociali, delle parti sociali ed altre istituzioni competenti nelle materie trattate.

Il documento tiene conto dei recenti sviluppi del dibattito sviluppatosi a livello europeo in relazione ad una serie di aspetti in esso evidenziati (invecchiamento della popolazione, politiche di contrasto alla denatalità, pari opportunità, conciliazione dei tempi, sviluppo del mercato del lavoro, politiche per l'immigrazione) ed è incentrato su alcune priorità che sono state individuate in questi anni dalle istituzioni italiane, in cooperazione con le formazioni sociali ed il settore produttivo, e che hanno rappresentato le linee conduttrici dell'azione dei livelli di governo nel Paese.

Nel quadro della rinnovata compagine istituzionale basata fortemente sul principio di sussidiarietà verticale, le linee direttrici dell'azione di governo sono rappresentate da:

- a. una nuova definizione delle politiche in favore delle famiglie, riconosciuta come soggetto sociale, strumento cruciale per favorire il rilancio della natalità, l'inclusione di tutti i cittadini, e particolarmente di quelli che vivono in condizioni di svantaggio, nonché attore di una nuova solidarietà tra le generazioni;
- b. la riforma del mercato del lavoro, per modernizzare il sistema di matching tra domanda ed offerta di lavoro, favorire un efficace utilizzo del capitale umano (con particolare attenzione all'occupazione femminile, al prolungamento della vita attiva) e introdurre nuove forme contrattuali più flessibili per incontrare le esigenze del mondo produttivo e dei lavoratori;
- c. le correlate riforme del sistema scolastico e del sistema previdenziale per assicurare nuovi percorsi educativi e formativi per i giovani da un lato, ed un sistema pensionistico compatibile con i nuovi trend demografici;
- d. le politiche per l'immigrazione fondate sul contrasto ai fenomeni di illegalità e sulla integrazione dei cittadini non comunitari e partire dall'integrazione nel settore produttivo.

Il documento si compone di un elaborato contenente le risposte, e di due allegati rispettivamente contenenti:

- o i principali indicatori demografici (allegato A)
- o i contributi pervenuti a seguito della consultazione effettuata (allegato B).

PREMESSE

DOMANDA

Ritenete che il livello europeo sia adeguato per avviare una riflessione sui cambiamenti demografici e sulla gestione delle loro conseguenze?

In caso affermativo quali potrebbero essere gli obiettivi e i campi d'intervento politico più pertinenti?

RISPOSTA

L'analisi e lo studio che l'Unione Europea da tempo ha avviato sulle trasformazioni demografiche e le ricadute sul tessuto sociale, sullo sviluppo economico, sulla tenuta del sistema di protezione e inclusione sociale, rappresenta una grande opportunità per gli SM per intensificare una riflessione sul futuro e per favorire lo sviluppo di pari opportunità dei cittadini di tutte le età

In particolare si rivela di particolare utilità il confronto tra i trend in corso nei diversi paesi, tenuto conto che alcuni si trovano in questi anni a fronteggiare il problema del declino della natalità (vedi Spagna, Italia, i nuovi paesi), processo questo che altri paesi, quali la Francia, i Paesi scandinavi hanno nei decenni precedenti fatto registrare e sui quali sono stati attivati programmi articolati di gestione e rilancio. L'individuazione di obiettivi comuni e campi di intervento può supportare quindi i governi nazionali nella definizione di Piani e programmi nazionali volti a definire nuove misure di contrasto alla denatalità, per il rafforzamento della coesione sociale, attraverso un nuovo equilibrio tra le generazioni, per il prolungamento della vita attiva e la definizione di un sistema di protezione sociale maggiormente coerente con la nuova morfologia sociale, nonché di un moderno assetto del mercato del lavoro, dinamico e competitivo, nel quale percorsi di inserimento per le nuove generazioni e permanenza nell'occupazione delle generazioni più mature possano trovare modalità di armoniosa coesistenza. Per tutti questi motivi, e tenuto conto di alcune competenze che le istituzioni europee hanno nelle materie suddette, ovvero dei processi che hanno avviato attraverso il Metodo di coordinamento aperto per definire una politica comune in ambiti quali la protezione sociale, l'inclusione, le cure sanitarie, ecc., si ritiene che lo spostamento della riflessione e della individuazione di obiettivi ed azioni comuni non possa che ritenersi quanto mai opportuna.

Quanto agli obiettivi e i campi si ritiene che occorra senz'altro tenere presente il nuovo quadro delineato con la Nuova strategia di Lisbona, proseguendo e quando necessario rafforzando quei processi già in corso: assicurare una crescita più stabile e duratura e creare nuovi e migliori posti di lavoro. Il Consiglio Europeo del 22-23 marzo 2005 nelle sue Conclusioni ha tra l'altro sollecitato l'impegno dei governi verso la "crescita e l'occupazione al servizio della coesione sociale". Nell'esprimere apprezzamento per la revisione della Agenda sociale che rafforza il modello sociale europeo basato sulla ricerca della piena occupazione e una maggiore coesione sociale contribuendo così alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona, il Consiglio indica tra le priorità il valore strategico dell'aumento dei tassi di occupazione e il prolungamento della durata della vita lavorativa, combinati con la riforma dei sistemi di protezione sociale, quali strumenti ottimali per mantenere l'attuale livello della protezione sociale.

In tutti i recenti documenti della Commissione e delle altre istituzioni europee, (quali le Linee Guida Integrate per la Crescita e l'Occupazione, la Comunicazione "Azioni comuni per la crescita e l'occupazione - Il programma comunitario di Lisbona" del 20 luglio scorso, particolare enfasi

è data ai temi dell'invecchiamento della popolazione ed ai nodi critici che il processo demografico sta generando nei MS, e individuano nell'ambito della rinnovata Strategia di Lisbona, quelle azioni prioritarie, necessarie a mantenere saldo il modello sociale europeo. In particolare nel documento del 20 luglio, sono richiamati ancora una volta i dati notevolmente critici legati al "notevole restringimento della popolazione in età lavorativa" ed all'aumento della quota di pensionati. La Commissione così si esprime al riguardo: "Se la diminuzione della quantità di forza lavoro non sarà compensata da aumenti nella produttività del lavoro, entro il 2040 il potenziale di crescita subirà un crollo drammatico fino a circa l'1%, ovvero la metà del livello attuale. Un simile declino nella performance economica, insieme ad un aumento delle spese legate all'anzianità, sottoporrebbe il modello sociale europeo a fortissime pressioni". L'obiettivo prioritario individuato nel partenariato di Lisbona per la crescita e l'occupazione è quello di modernizzare l'economia dei Paesi UE, per garantire la sopravvivenza del nostro modello sociale unico in tempi di crescente globalizzazione dei mercati, mutamenti tecnologici, pressioni sull'ambiente e invecchiamento demografico. L'Europa sottolinea la Commissione nella recente comunicazione – deve investire di più nei propri giovani, nell'istruzione, nella ricerca e nell'innovazione, in modo da dotare la nostra società degli strumenti e delle prospettive necessarie per creare ricchezza e assicurare sicurezza a tutti i cittadini.

Nell'ambito del rinnovato quadro, e per raggiungere gli obiettivi disegnati, occorre sempre più, prestare attenzione sul piano europeo a quelle aree che più direttamente possono incidere sugli andamenti demografici, quali ad esempio le politiche familiari ed in particolare il potenziamento delle misure volte al sostegno al reddito, alla conciliazione, all'accesso ed ampliamento dei servizi; alle politiche in favore dell'infanzia, con particolare riguardo alle misure di contrasto alla povertà, emarginazione, disagio, al rafforzamento dei percorsi di apprendimento, e di collegamento tra istruzione e lavoro; alle politiche per i giovani, con particolare riguardo alle misure per favorire la vita indipendente, l'accesso alla professione, all'abitazione ed infine alle politiche in favore degli anziani, con particolare riguardo –oltre che alle misure per la permanenza al lavoro, a quelle volte a contrastare l'emarginazione e la solitudine degli anziani, la gestione della non autosufficienza, il lavoro di cura, i servizi. E soprattutto il nuovo patto tra le generazioni, attraverso una nuova solidarietà. Il rischio di un conflitto tra la generazione anziana e quella più giovane è concreto soprattutto in termini di tenuta del sistema di welfare nel suo complesso, e di competizione nel mercato del lavoro. Inoltre, aspetto a cui raramente si guarda la generazione di mezzo rischia di rimanere compressa tra le fasce alte e basse della popolazione, con impegni crescenti per la cura soprattutto degli anziani ed il rischio di veder mortificate quindi le aspirazioni di realizzazione familiare e professionali. Ciò è tanto più vero in relazione agli impegni delle donne, sulle quali grava tuttora, nonostante il costante impegno profuso dalla comunità europea per favorire le pari opportunità, l'onere maggiore in questo ambito.

1. LE SFIDE DELLA DEMOGRAFIA EUROPEA

DOMANDA:

L'Unione europea è da tempo impegnata attivamente nel conseguimento della parità tra uomini e donne. Essa promuove inoltre il coordinamento delle politiche nazionali di protezione sociale.

Come favorire la risoluzione dei problemi legati all'invecchiamento demografico con una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata? Come promuovere una ripartizione più equilibrata delle responsabilità domestiche e familiari tra uomini e donne?

Occorre subordinare la concessione di alcuni vantaggi o prestazioni sociali (congedi...) a un'equa ripartizione tra i due sessi? Come remunerare adeguatamente entrambi i genitori che ricorrono a congedi parentali?

Come stimolare maggiormente l'offerta di strutture di custodia dei bambini (asili nido, scuole materne, ecc.) e di assistenza alle persone anziane da parte delle amministrazioni pubbliche e delle imprese?

Applicare una riduzione del tasso dell'IVA ai servizi di custodia per i bambini e di assistenza per le persone anziane può contribuire al loro sviluppo?

Come consentire ai genitori, soprattutto alle giovani coppie, di accedere al mercato del lavoro di assecondare le loro esigenze di carriera e di avere il numero di figli desiderato?

RISPOSTA

Ai fini del rilancio della natalità è dimostrato che occorre avviare un articolato processo nel quale siano promosse molteplici azioni in grado di incidere sui diversi profili del problema: il mercato del lavoro, la normativa in materia di conciliazione, lo sviluppo dei servizi di supporto (per i minori, per gli anziani, per prevenire i disagi famigliari, ecc.), i trasferimenti monetari, un sistema fiscale che tenga conto dei costi sostenuti per i figli, ma anche per le persone a carico non autosufficienti, misure per il riconoscimento del lavoro di cura, soprattutto quando usurante (come nel caso di figli con disabilità). Ma tuttavia c'è un aspetto che raramente viene ben esplicitato e riguarda proprio la consapevolezza e la diffusione di una differente cultura in questo ambito. Molti studi dimostrano che al di là di tutti gli impegni statali, i livelli di natalità mantengono standard mediamente adeguati laddove la società nel suo complesso, dimostra di aver raggiunto un grado di consapevolezza elevata sul valore "sociale" della famiglia. Laddove insomma si è consolidata una società *Family friendly*. Che vuol dire non soltanto uno sviluppo adeguato di tutte le misure in alto ricordate, ma una visione positiva del "fare famiglia". Il valore sociale del fare figli è un concetto complesso perché soprattutto nella storia di alcuni paesi evoca misure statali. Pur tuttavia, fermo restando il rispetto della libera scelta delle coppie di avere o di non avere figli, va rafforzato prima di tutto culturalmente l'approccio positivo al 'fare famiglia'. Questo aspetto non sempre messo in sufficiente evidenza, è particolarmente importante quando si affronta il tema dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro, particolarmente per le donne. Il mondo datoriale è ancora poco "*family friendly*. Guarda ancora sfavorevolmente le esigenze che possono derivare dagli impegni familiari, soprattutto di una donna che lavora, con il risultato spesso evidente che ben poco si tiene conto nell'organizzazione del lavoro, degli impegni familiari dei lavoratori soprattutto in caso di livelli superiori di professionalità. Negativamente è inoltre guardato l'uomo che responsabilmente intende condividere le responsabilità famigliari, utilizzando

quegli strumenti tipici della conciliazione, vedi i congedi parentali, poiché in molti casi, soprattutto per uomini che ricoprono incarichi di responsabilità, le misure di conciliazione sono considerate un handicap per l'avanzamento di carriera.

L'occupazione delle donne deve essere sostenuta e favorita con la creazione di una rete territoriale e aziendale di servizi, potenziando anche il diritto alla progressione di carriera. Ciò può rappresentare un segno evidente di cambiamento culturale che ha favorito una percezione diversa del valore sociale del concetto di maternità e paternità nonché di una crescente responsabilizzazione della società civile nei confronti delle attività domestiche.

L'Italia ha riconosciuto forse prima di altri paesi la rilevanza dei problemi connessi alle trasformazioni demografiche e l'esigenza di definire una strategia ben articolata per individuare risposte adeguate ed innovative ai molteplici aspetti che tali processi toccano.

Il Libro Bianco sul Welfare, presentato nel febbraio 2003, ha rappresentato per il Governo lo strumento di lettura dei processi che investono il nostro Paese. Obiettivo prioritario è proprio quello di capire di più e meglio le tendenze principali, i collegamenti e le opportunità ai fini di una approfondita riflessione sulle risposte più coerenti da individuare. Il documento sollecita un approccio diverso alle politiche di welfare: un paese può fronteggiare i ritmi incalzanti della sfida mondiale soltanto se dispone di un tessuto sociale coeso e reattivo, nel quale l'investimento nel settore sociale, al di là dall'essere un diritto, rappresenta una necessità e nel quale la lotta all'esclusione sociale, in favore di una piena soggettività di individui e famiglie non costituisce solo un impegno etico ma è un requisito essenziale per lo sviluppo del nostro Paese nel contesto della crescente competitività internazionale.

In particolare, il documento evidenzia il contributo cruciale che la famiglia può assicurare per affrontare efficacemente le principali cause delle trasformazioni sociali: la transizione demografica e le sue ricadute sulle relazioni tra le generazioni. Giocando questo ruolo, la famiglia deve essere considerata un interlocutore nel contesto del dialogo sociale, un attore nella programmazione e nella definizione dei piani di intervento. Questo vuol dire per noi, attuare concretamente il principio di sussidiarietà orizzontale. Il sostegno alle responsabilità familiari non può più essere considerato come una semplice "politica di settore" ma piuttosto il risultato di una molteplicità di interventi che ne riconoscono il ruolo di vero e proprio "attore di sistema".

Così, il rilancio del tasso di natalità, un migliore equilibrio tra gli impegni professionali e familiari, i percorsi di rafforzamento e progettazione della solidarietà, le relazioni intergenerazionali, i processi per migliorare e favorire l'entrata dei giovani nella vita e nella professione: tutti questi aspetti sono approfonditamente analizzati con l'obiettivo di delineare proposte moderne ed innovative. Con particolare attenzione al nuovo ruolo della famiglia, ai modelli di solidarietà intergenerazionali, ai processi di coordinamento delle iniziative tra i livelli istituzionali e del dialogo con tutti gli attori, nonché in relazione al miglioramento della qualità dei servizi – soprattutto in termini di opportunità di accesso e di efficienza degli stessi - di percorsi di inclusione dei gruppi vulnerabili.

In tema di rilancio del **tasso di natalità** il documento italiano esamina in maniera approfondita quelle che possono essere la causa di tali declino: esso infatti va considerato come un effetto e non una causa, che ha origine da molteplici fattori che devono essere ben individuati per essere gestiti in maniera appropriata.

La scelta di procreare - e' evidenziato nel Libro Bianco - è condizionata dalla percezione del proprio benessere personale, oltre che dal sostegno su cui la famiglia può contare per svolgere il suo ruolo fondamentale nel ricambio inter-generazionale. Recenti ricerche mostrano che benessere personale e dimensione familiare sono strettamente collegati. Anche le scelte dei giovani in questo campo possono essere fortemente influenzate dall'esperienza di vita nelle famiglie di origine.

L'ingresso nella vita adulta, l'inserimento nel mondo del lavoro, l'acquisizione di piena autonomia (da soli oppure in coppia), il diventare genitori, hanno un impatto importante sui tempi della procreazione. Il ritardo italiano nel succedersi di queste fasi, ad esempio, si traduce in una contrazione del tempo utile per la procreazione rispetto a quello che si registra in altri paesi europei.

In Italia sembra essere entrato in crisi il modello reale e non quello ideale di famiglia. I giovani italiani pensano come i giovani europei di voler avere una famiglia con due figli. Poi nei fatti cio' avviene sempre meno. La situazione economica, l'esistenza o meno di servizi sociali, i tempi della vita familiare e di quella professionale, la qualità del sistema educativo, la disponibilità di alloggi adeguati ai livelli di reddito delle giovani generazioni sono tutti aspetti che condizionano la scelta personale dell'individuo. Ed e' evidentemente su questi fattori che le istituzioni, centrali, regionali e locali, insieme al settore privato, produttivo e non profit devono apportare significativi cambiamenti di approccio e individuare nuove forme di organizzazione del lavoro, dei servizi, ecc.

Il Libro Bianco analizzando approfonditamente il quadro della situazione giunge alla conclusione che la limitata offerta di servizi, l'esistenza di una forte domanda di interventi, a causa della carenza di opportunità in alcune realtà locali finisce per scaricarsi totalmente sulle famiglie. Con il rischio concreto di mettere in crisi la struttura stessa del sistema di welfare italiano e con il risultato, come evidenziano i dati, che i giovani posticipano oramai verso i 30 anni il momento della creazione della propria famiglia. Esiste quindi una domanda forte di nuovi modelli di welfare, con servizi di qualità, personalizzati e relazionali. E' necessario inoltre, affrontare concretamente – come peraltro avviene già in alcune realtà locali, il problema degli alloggi, aspetto questo che incide fortemente sull'inserimento delle giovani generazioni nella società e nella vita lavorativa

Il documento mette così in evidenza, le molteplici esigenze cui la società deve rispondere per governare i processi di trasformazione demografica puntando sulla diffusione di un approccio culturale diverso al "fare famiglia", e sullo sviluppo di forti misure di sostegno alla famiglia: a cominciare proprio dal momento di passaggio dei giovani all'età adulta momento cruciale per lo sviluppo demografico di un paese.

Occorre inoltre incidere sul mercato del lavoro, perchè sia reso sempre più accessibile ai giovani grazie ad una armonizzazione coerente tra le fasi di apprendimento scolastico e la formazione professionale. Occorre contestualmente indicare come priorità l'aumento di offerta di alloggi, attraverso l'erogazione di fondi agevolati per l'acquisto, nonché attraverso misure di deduzione fiscali per affitti e acquisto di prima casa. Occorre diffondere maggiormente, soprattutto in Paesi quali l'Italia,

l'accesso ai prestiti d'onore, o a strumenti di finanziamento per i giovani da parte delle banche attraverso procedure snelle, sia per l'avvio di attività professionali, sia per l'acquisto di beni necessari all'avvio della vita familiare.

Occorre inoltre aumentare l'offerta di servizi per la prima infanzia, e diversificarne le tipologie. Molto importanti in tal senso risultano essere i servizi per l'infanzia realizzati nei luoghi di lavoro, perchè possono rispondere meglio alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, caratterizzandosi per una certa flessibilità adeguata all'organizzazione del lavoro stessa. Per favorire lo sviluppo di tali servizi, può essere efficace la messa a disposizione di risorse finanziarie pubbliche, anche sotto forma di finanziamenti in parte a fondo perduto in parte da restituire con tassi agevolati nonchè la defiscalizzazione degli oneri per i datori di lavoro ed i lavoratori dei costi sostenuti per il servizio.

Attenzione va riservata inoltre a tutti quei servizi, che in Italia vengono comunemente definiti integrativi o innovativi tra i quali si ricordano i nidi condominiali, familiari, che si caratterizzano per essere servizi a tempo parziale, dove i bambini possono trascorrere alcune ore al giorno e che pertanto, non necessitando del rispetto di tutti i parametri fissati per i servizi ordinari, possono essere realizzati in maniera più tempestiva, ed essere gestiti anche con la partecipazione diretta delle famiglie. Sono servizi peraltro che ben si conciliano con misure di flessibilità professionale, quali ad esempio il lavoro part time dei genitori.

Quanto alla gestione delle responsabilità familiari, e al diffondersi di una cultura differente nella gestione dei tempi di cura e professionali, nonchè in relazione alla consapevolezza del valore sociale della famiglia, e' indispensabile che da parte delle istituzioni, d'intesa con le associazioni familiari e il settore produttivo siano realizzate campagne, azioni informative, seminari ecc. finalizzati alla modificazione dell'atteggiamento ancora troppo negativo del settore produttivo verso le esigenze familiari dei lavoratori. Questo significa far comprendere ai datori di lavoro l'importanza di sostenere i lavoratori nelle loro responsabilità familiari e non far vivere loro come un senso di colpa l'esigenza di dedicare parte del loro tempo alla cura dei figli, di familiari disabili o anziani. Ciò è possibile utilizzando maggiormente tutti quegli strumenti già messi a punto nei vari paesi, anche grazie all'impegno forte della Comunità Europea, relativi ai congedi parentali. Certamente un meccanismo premiale, come quello previsto dalla normativa italiana che aumenta di un mese la durata del congedo se ad utilizzarlo e' il padre, può rappresentare un incentivo maggiore verso un maggiore impegno da parte del genitore padre. Un piccolo ma efficace segnale e' rappresentato inoltre sempre in termini premiali dall'introduzione di un congedo speciale per i padri per la nascita di ogni figlio, analogo a quello che viene concesso per il matrimonio. Esso consente ad esempio ai padri di vivere pienamente l'ingresso nella propria casa del nuovo nato.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha attuato nell'ambito del quinto Programma di azione Comunitario il progetto P.A.R.I. (padri attivi nella responsabilità interna alla famiglia) Certamente la possibilità che i congedi parentali siano di durata lunga fino a due anni e coperti da indennità più consistenti può favorirne un più largo utilizzo. Ma è la questione del **“tempo”** che nella cultura di impresa risulta essere ancora un tema negletto. I manager ancora oggi considerano il tempo passato in ufficio un segno tangibile dell'impegno professionale. E gli studi dimostrano che *la long hours culture* è uno dei problemi prevalenti per la

conciliazione. Ancora troppo spesso nelle organizzazioni aziendali si guarda più alla presenza che alla performance. Nella logica della conciliazione questo approccio diviene particolarmente negativo, soprattutto per le donne.

Occorre favorire una maggiore flessibilità nei tempi di lavoro, conciliando, ad esempio, l'orario di lavoro con il calendario scolastico.

Ma, come evidenziato anche nella Conferenza europea di Dublino dedicata alla famiglia nel maggio 2004, sarebbe opportuno studiare l'armonizzazione di forme diverse di conciliazione, che non tengano troppo lontano dal lavoro il lavoratore, in particolare le donne. In tal senso le aziende, d'accordo con le associazioni di rappresentanza dei lavoratori, possono elaborare un'articolazione degli orari di lavoro, attraverso la turnazione, o le altre forme di lavoro flessibile, quali ad es. lo *job sharing*, il telelavoro, più rispondenti ai principi di conciliazione. In tal senso utile potrebbe rivelarsi come avviene in Italia, l'erogazione di finanziamenti alle aziende che sviluppano progetti innovativi in tal senso. E particolarmente opportuno si rivela lo scambio di buone pratiche in questo ambito. E' noto infatti che in molti luoghi di lavoro nei diversi paesi, si sperimentano forme innovative di organizzazione del lavoro. Esse dovrebbero adeguatamente essere messe a conoscenza di tutti. Efficace può essere, come avviene in Italia, il finanziamento da parte dello Stato di progetti promossi dalle aziende (vedi l. 53/00, art. 9) che comportano l'applicazione di accordi contrattuali finalizzati ad azioni positive per la flessibilità, e quindi ad es. per favorire il reinserimento delle donne dopo un periodo di congedo

Infine, per far sì che le generazioni di mezzo, e soprattutto le donne, non rimangano schiacciate tra la cura ai figli e il problema crescente della cura verso i famigliari anziani non autosufficienti, occorre porre a quest'ultimo aspetto una attenzione nuova. L'incremento di persone molto anziane in fase degenerativa aumenta in maniera esponenziale nei Paesi della UE, accanto ad un generale allungamento della vita in buone condizioni di salute. Ciò pone sempre più l'esigenza di studiare nuovi modelli organizzativi di intervento per la presa in carico dell'anziano non autosufficiente, con progetti personalizzati finalizzati alla permanenza dell'anziano nel proprio contesto abituale. Attraverso il progetto personalizzato e' possibile definire un servizio domiciliare socio/sanitario integrato, che assicuri all'assistito quei servizi di cui ha bisogno, scaricando la famiglia da una serie di compiti gravosi che per ora su di lei ricadono. Sebbene come già realizzato da altri Paesi, il fondo per la non autosufficienza sia uno strumento di finanziamento dei servizi e delle prestazioni necessario, e' pur vero che deve essere rinnovato il sistema di integrazione socio-sanitaria per ridurre l'ospedalizzazione degli anziani (che come noto ha costi elevatissimi) e ampliare l'offerta di servizi domiciliari che comportano un contenimento notevole delle spese. Tale sistema ovviamente va sviluppato con una estesa partecipazione del privato profit e non profit.

Nei casi di istituzionalizzazione occorre prevedere modalità di ricovero flessibili per periodi di media/lunga degenza in strutture che possano rappresentare una valida alternativa all'ospedale; quali i centri diurni integrati o le strutture polifunzionali a valenza socio-sanitaria.

L'impegno degli individui sempre più orientato al mondo professionale, soprattutto per quanto attiene alle donne, richiede inoltre un'attenzione specifica al lavoro di cura formale. Il ruolo del *care giver*, deve essere quindi maggiormente riconosciuto, professionalizzato. Tenuto conto che sempre di

più tale impegno viene svolto dai cittadini non comunitari, è importante sviluppare maggiormente l'azione formativa nei loro confronti e favorire le condizioni di ingresso nel Paese per tali motivi di lavoro. In Italia, ad esempio, i provvedimenti emanati nel 2004 e 2005 per la definizione di flussi migratori per motivi di lavoro, hanno previsto quote specifiche per l'ingresso di stranieri per motivi di assistenza domestica (badanti). In particolare il decreto per il 2005 ha autorizzato l'ingresso di 15mila extracomunitari per lavoro domestico e assistenza alla persona.

Inoltre, le Regioni, le Province e i Comuni anche in collaborazione con associazioni ed enti di formazione, attivano corsi di formazione per "badanti". In Veneto, Friuli, Lombardia Liguria, Toscana, Lazio e Umbria c'è la più alta offerta formativa, il Friuli-Venezia Giulia ha approvato una legge nel 2005 una legge finalizzata alla qualificazione della formazione delle badanti, nonché per favorire l'incontro tra domanda e offerta e ad aiutare economicamente le famiglie che assumono un'assistente familiare.

Progetti sono inoltre realizzati per favorire l'inserimento lavorativo nel settore dell'assistenza familiare di cittadini extracomunitari. Alcuni sono stati organizzati nei paesi di origine (ad es. Tunisia, Sri Lanka) promossi nel quadro di accordi bilaterali. Ad esempio **100 lavoratori dello Sri Lanka**, appositamente selezionati, hanno seguito corsi di italiano e di formazione professionale ad hoc, propedeutica all'ingresso in Toscana per l'inserimento lavorativo nel settore dell'assistenza familiare. La Regione Toscana infatti, nelle sue rilevazioni sul fabbisogno, ha riscontrato che molte famiglie hanno bisogno di badanti.

Misure di alleggerimento fiscale sono state inoltre introdotte con la legge Finanziaria per il 2005 che ha previsto tra l'altro, la possibilità di deduzione dal reddito di un importo fino a € 1.860,00 per i costi sostenuti annualmente per il lavoro di cura svolto da persone esterne alla famiglia.

E' particolarmente importante che l'Unione Europea attraverso il metodo di coordinamento aperto, abbia richiesto ai Partners di presentare un report sugli aspetti delle long term care. Tale esercizio non deve essere utilizzato unicamente ai fini della verifica della spesa nazionale in tale settore, ma anche per favorire la conoscenza reciproca sui sistemi di presa in carico dell'anziano non autosufficiente.

Ma, come sottolineato anche nel corso della Conferenza di Dublino del 2004 dedicato ai temi della famiglia, occorre riconoscere il valore del tempo: del tempo retribuito e del tempo "donato" dai componenti della famiglia agli altri. In questo senso molto si può ancora fare per riconsiderare il valore del tempo della persona e di dare un differente riconoscimento a chi sceglie di dedicare il proprio tempo esclusivamente alla cura dei propri familiari.

In proposito si potrebbe favorire una ripartizione più equa tra donne e uomini nel lavoro di cura, potenziando anche servizi e strutture di supporto, sia pubblici che privati, offrendo maggiori possibilità di integrazione e formazione nel mondo lavorativo, soprattutto delle donne, che a causa del tempo dedicato alla cura dei loro familiari, sono state costrette a interrompere l'attività lavorativa.

1.2. Il possibile contributo dell'immigrazione

DOMANDA:

Nel giugno 2003 il Consiglio europeo di Salonicco ha sottolineato che “una politica di integrazione [degli immigrati] a livello di UE dovrebbe contribuire ad affrontare le nuove sfide demografiche ed economiche che incombono attualmente sull'UE”. A questo dibattito si ricollega il libro verde adottato lo scorso gennaio.

In che misura l'immigrazione può compensare alcuni effetti negativi dell'invecchiamento demografico?

Quali politiche vanno attuate per integrare questi migranti, in particolare i giovani?

Quale contributo possono apportare gli strumenti comunitari, in particolare il quadro legislativo contro le discriminazioni, i fondi strutturali e la strategia per l'occupazione?

RIAPOSTA

In relazione alla riduzione della quota di popolazione attiva, l'immigrazione può fornire un contributo nel contrastare la scarsità di lavoratori, sia in settori più qualificati, come quello infermieristico, che in settori a più bassa qualifica, dai servizi alla persona al lavoro nell'edilizia e nell'industria o lavori stagionali nel settore turistico-alberghiero e agricolo.

Tale apporto positivo avviene a condizione di pianificare quote annuali di ingressi per motivi di lavoro coerenti con le capacità territoriali di accoglienza ed integrazione e con la disponibilità di manodopera nei paesi di origine.

Tale programmazione deve tenere conto della situazione del mercato del lavoro italiano e deve essere affiancata da politiche attive del lavoro destinate a tutti i cittadini, sia ad autoctoni che non comunitari. A tal fine, l'Italia predispone annualmente un decreto di programmazione dei flussi che stabilisce il numero di cittadini extracomunitari che possono entrare in Italia per motivi di lavoro. La determinazione di tale fabbisogno avviene attraverso un metodo di concertazione partecipata che vede il coinvolgimento delle Parti Sociali, nonché di Regioni ed Enti Locali, ed è preceduta da un'analisi del contesto locale che tiene conto di due criteri fondamentali: la funzionalità economica e la capacità di assorbimento sociale.

Al fine di meglio rilevare il reale fabbisogno, l'Amministrazione centrale si è recentemente dotata di un sistema informatizzato che consente di conoscere l'andamento della domanda di manodopera nelle diverse realtà territoriali: non solo quella che trova soddisfazione nel rilascio dei nulla osta all'assunzione, ma anche (per la prima volta) quella che rimane insoddisfatta per mancanza

di quote. Si tratta di un dato importante che potrà costituire una base di partenza per un ragionamento sulle successive programmazioni da condurre insieme agli altri soggetti coinvolti.

In seguito al processo di allargamento dell'Unione ai nuovi Stati membri, va considerato che nuovi lavoratori hanno libero accesso e diritto di circolazione all'interno del territorio. Tali lavoratori devono rientrare attualmente nell'ambito di quote di accesso al mercato del lavoro (al 6 ottobre 2005, circa 50.000 cittadini neocomunitari hanno usufruito delle quote messe a disposizione nell'ultimo decreto flussi), ma al termine del periodo transitorio saranno presenti nel mercato del lavoro italiano senza più passare per le quote loro riservate.

Al fine di introdurre elementi di maggiore flessibilità in questo sistema, è prevista la possibilità di una redistribuzione delle quote in corso d'opera e, soprattutto, di una quota riservata - ed eventualmente superabile - per i lavoratori formati all'estero che godono del diritto di prelazione.

Sotto questo profilo, al fine di favorire una gestione ordinata dei flussi migratori e il pieno utilizzo di queste quote e di implementare il meccanismo previsto dalla legge in materia di selezione e formazione dei lavoratori nei propri paesi di origine, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha realizzato accordi quadro sui temi del lavoro e progetti pilota con alcuni Paesi (Tunisia, Marocco, Egitto, Moldavia, Romania, Sri Lanka). Gli accordi quadro stabiliscono regole e principi generali, mentre i progetti pilota sperimentano sul campo l'operatività delle norme.

Tali progetti pilota di selezione e formazione all'estero soddisfano l'interesse di entrambe le parti: i paesi di origine sono garantiti sotto il profilo della serietà dell'offerta lavorativa, mentre il paese di destinazione può contare su una selezione accurata sia sotto il profilo professionale che della sicurezza; tali progetti hanno altresì un impatto positivo anche come misura di accompagnamento e facilitazione all'integrazione nel tessuto sociale del paese.

Il meccanismo della selezione all'estero non esaurisce le modalità di ingresso regolare nel mercato del lavoro, ma sicuramente rappresenta un elemento qualificante dell'immigrazione per motivi di lavoro, tanto più che, come precedentemente detto, coloro che partecipano a tali progetti beneficiano per legge di una corsia privilegiata di ingresso, che rappresenta un vantaggio anche per le imprese italiane.

Da un punto di vista generale, va rilevato in ogni caso che il lavoro degli immigrati dà un apporto al sistema di prestazioni sociali in presenza di una duplice condizione: la regolarità della presenza e la regolarità del lavoro svolto, senza cui non vi sono contributi sociali versati.

Il recente processo di regolarizzazione intrapreso dall'Italia con l'obiettivo di far emergere dal lavoro irregolare lavoratori stranieri "invisibili", impegnati in attività svolte in violazione della disciplina vigente e privi di tutele contrattuali e copertura assicurativa, ha infatti fatto emergere 641.638 lavoratori (dati del Ministero dell'Interno al 02-06-2004), facendo aumentare i contributi versati nelle casse dello Stato. Attraverso questo processo, che ha rafforzato il collegamento tra occupazione e permesso di soggiorno, si è garantita a tutti gli immigrati regolarizzati la tutela dei diritti già disponibili per i loro connazionali regolari, creando le precondizioni per una loro reale integrazione nel nostro paese.

Nell'ambito della famiglia immigrata, un aspetto che dovrebbe cominciare ad essere monitorato con maggiore sistematicità è rappresentato dalle relazioni intergenerazionali tra genitori e figli e dalle caratteristiche del processo di integrazione delle seconde generazioni.

La dimensione strutturale dell'immigrazione in Italia comporta la necessità di sviluppare misure volte a favorire i processi di integrazione sociale delle giovani generazioni.

Da un punto di vista della normativa, l'Italia ha recepito le recenti direttive della Commissione europea, anche in materia di discriminazione.

La Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, è stata infatti recepita dal Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215.

La Legge Bossi Fini (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" integrato con le modifiche della legge 30.7.2002, n.189) contiene le medesime disposizioni relative alla definizione di discriminazione (diretta ed indiretta) e all'azione civile contro la discriminazione.

Per quanto riguarda l'utilizzo dei Fondi strutturali, l'Italia ha utilizzato le risorse stanziare dal Fondo europeo di sviluppo regionale per attuare numerose iniziative e attività per contrastare fenomeni di discriminazione e razzismo. Nell'ambito del Programma Operativo Sicurezza per lo Sviluppo del Mezzogiorno d'Italia 2000-2006, è stato istituito il Polo contro la discriminazione, con sede a Napoli, realizzato, insieme ad una serie di interventi finalizzati a sostenere i processi di integrazione nel territorio italiano della popolazione immigrata, a rafforzare la conoscenza dei fenomeni migratori e a sviluppare una adeguata attività di servizi specifici di accoglienza favorendo anche la lotta alle discriminazioni sociali. L'obiettivo del Polo è infatti di svolgere azioni di studio, prevenzione e contrasto delle forme di discriminazione nei confronti dei cittadini immigrati nelle regioni del sud sulla base di un'analisi del fenomeno e promuovere efficaci politiche di lotta alla discriminazione. Il Polo si avvale del supporto per l'attività di ricerca di mediatori culturali in qualità di rilevatori di dati sul campo. Le attività di mediazione culturale sono tese prioritariamente a consentire una conoscenza maggiore del fenomeno dell'immigrazione ed a ridurre le distanze fra istituzioni del Paese ospitante e la popolazione immigrata, interagendo con essi.

➤ Nell'ambito della programmazione 2000-2006, l'Italia ha utilizzato le risorse dell'Iniziativa Comunitaria *Equal* che rappresenta, a livello comunitario, il principale strumento per promuovere nuove pratiche di lotta ad ogni forma di discriminazione e disuguaglianza nel mercato del lavoro e creare un mercato del lavoro realmente aperto a tutti.

➤ In ambito nazionale, EQUAL si inserisce nel quadro delle misure volte a contrastare l'esclusione sociale dei gruppi maggiormente esposti a discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro, sperimentando strategie di intervento estremamente diversificate e innovative che puntano su:

- cooperazione attiva degli attori coinvolti (partnership), prestando particolare attenzione alla definizione congiunta di obiettivi comuni, ruoli e responsabilità di ciascun partner;
- cooperazione transnazionale;
- approccio di mainstreaming come obiettivo ultimo dei progetti volti ad innovare le politiche di riferimento.

Nel quadro della lotta all'esclusione una particolare rilevanza viene data da EQUAL all'integrazione dei soggetti immigrati, che rappresentano una categoria di destinatari trasversale agli Assi di intervento dell'Iniziativa:

- Asse Occupabilità, volto a migliorare la capacità di inserimento professionale delle fasce deboli, contribuendo a rimuovere gli ostacoli ad una loro piena integrazione sociale e lavorativa;

- Asse Imprenditorialità volto a rafforzare ed innovare l'economia sociale;
- Asse Adattabilità per combattere i rischi di discriminazione e di emarginazione di quanti già operano sul mercato del lavoro ma rischiano di esserne esclusi;
 - Asse Pari Opportunità finalizzato alla promozione delle parità tra le donne e gli uomini.
 - Asse Richiedenti Asilo espressamente rivolto alle problematiche d'integrazione di questi destinatari.

Nel corso della II fase di EQUAL, (avviata con il bando del 2004), l'attenzione della Commissione europea e degli Stati membri verso le problematiche legate all'immigrazione si è rafforzata. Questo maggiore interesse si è riflesso in un notevole aumento dei progetti rivolti a immigrati finanziati.

L'Italia ha inoltre beneficiato per due anni consecutivi delle risorse del *Programma di azione comunitario di lotta alla discriminazione 2001-2006* dell'Unione europea.

Il progetto del 2005, in via di conclusione, "Promuovere Best Practices per l'accesso alla casa per gli immigrati" ha previsto una ricerca e un monitoraggio delle politiche abitative per gli immigrati regolari presenti in Italia, che ha evidenziato una mappa delle *best practices* realizzate a livello locale dalle Regioni e dagli Enti locali, anche con il supporto del Terzo settore, nonché quattro casi studio analizzati in profondità che saranno discussi ed approfonditi nell'ambito di un seminario internazionale che si terrà a dicembre prossimo.

2. una nuova solidarietà tra le generazioni

2.1. Giovani generazioni meglio integrate

DOMANDA:

Sono stati fissati obiettivi europei in tema di prevenzione della disoccupazione di lunga durata dei giovani, di lotta contro gli insuccessi scolastici e d'innalzamento del livello della formazione iniziale. I fondi strutturali contribuiscono concretamente al loro conseguimento.

Come accrescere il contributo delle politiche comunitarie alla lotta contro la povertà dei bambini e delle famiglie monoparentali nonché alla riduzione del rischio di povertà e di esclusione dei giovani? Come migliorare la qualità dei sistemi di formazione iniziale e di formazione degli adulti? Quale può essere il contributo dell'apprendimento non formale e delle attività di volontariato? Quale può essere il contributo dei fondi strutturali e degli strumenti volti a consentire un accesso migliore alla società della conoscenza?

Come migliorare la transizione dalla scuola alla vita professionale e la qualità del lavoro dei giovani? Che ruolo dovrebbe svolgere il dialogo sociale? Che contributo può apportare il dialogo con la società civile, in particolare con le organizzazioni giovanili?

Quali forme di solidarietà possono svilupparsi tra giovani e persone anziane?

RISPOSTA

La condizione della componente giovanile della popolazione nel mercato del lavoro e, in particolare, la quota di popolazione giovanile occupata, è indubbiamente il risultato di una serie di fattori che operano in modo strutturale nel lungo periodo, fattori che riguardano sia il profilo dell'offerta di lavoro (formazione, istruzione, condizioni familiari, tendenza alla migrazione interna), che le caratteristiche e i comportamenti della domanda (reazione al differenziale del costo del lavoro tra giovani e anziani, investimento in formazione, introduzione di nuove tecnologie nei processi di produzione, composizione settoriale del tessuto produttivo). Tuttavia è innegabile che la componente giovanile appare quella

maggiormente esposta alla congiuntura economica, specie in un mercato del lavoro che presenta elementi di rigidità in uscita. La componente giovanile presenta quindi elementi di criticità di natura strutturale che possono rendere, in particolari momenti storici, la condizione dei giovani nel mercato del lavoro particolarmente sfavorevole. Inoltre la maggiore esposizione dei giovani alla congiuntura rischia di avere, come accennato, ricadute sensibili sull'intero sistema di welfare, qui inteso sia come sostenibilità alla crescita del prodotto nazionale, che come finanziamento contributivo al sistema previdenziale. L'osservazione dei dati recenti conferma che la componente giovanile della popolazione attraversa un momento di difficoltà; tali difficoltà hanno necessariamente ricadute non indifferenti sull'intero sistema economico e produttivo, specialmente in una prospettiva di lungo periodo, alla luce degli scenari futuri circa l'invecchiamento della popolazione in atto nel nostro Paese. Tra gli aspetti rilevanti delle difficoltà che i giovani si trovano oggi ad affrontare v'è quello della maggiore flessibilità in ingresso del mercato del lavoro.

Se si vuole intervenire su di un livello ancora così elevato della disoccupazione giovanile, occorre intervenire con un investimento massiccio per incrementare l'istruzione, la formazione continua, la mobilità e l'inclusione sociale dei giovani. Infatti, una delle ragioni di un così elevato tasso di disoccupazione è sicuramente da individuarsi nel fatto che le "competenze" acquisite tramite il sistema scolastico, non sono ancora in linea con quanto richiesto dal mercato del lavoro della "società della conoscenza". Non è possibile quindi prescindere da una ricomposizione coerente di tutte le azioni giacché le politiche intersettoriali volte a migliorare e a sviluppare le condizioni di vita e la partecipazione dei giovani, inglobando l'insieme dei temi sociali, culturali e politici che li riguardano, incarnano il paradigma operativo più efficace.

In merito alla qualità del lavoro dei giovani occorre rimuovere un pregiudizio discriminatorio sui giovani stessi, dovuto a paure di insuccessi: vanno fatte incontrare le generazioni sul luogo di lavoro per riconquistare una reciproca fiducia. Il problema dell'inserimento lavorativo dei giovani travalica i confini nazionali. In tutti i principali paesi europei, infatti, i giovani sono meno occupati e più disoccupati degli adulti. In ogni modo, le difficoltà di accesso al mercato del lavoro sono differenti da paese a paese e dipendono in buona parte dal contesto sociale, dall'assetto normativo e regolamentare, dal sistema di istruzione e dal suo collegamento col mondo della produzione di beni e servizi. Come emerge dall'analisi seguente, in cui si confronta la situazione italiana con quella complessiva dell'Unione europea e dei principali paesi che ne fanno parte, i giovani italiani presentano tassi di partecipazione al mercato del lavoro e di occupazione più bassi e tassi di disoccupazione più

elevati rispetto alla media europea. Tutti i principali paesi europei presentano salti molto accentuati tra la classe 15-24 anni e quella 25-34 anni sia nei tassi di attività sia in quelli di occupazione.

L'Italia presenta il più basso tasso di partecipazione al mercato del lavoro e il più basso tasso di occupazione tra i principali paesi europei. pari al 23,5 per cento, Per entrambi gli indicatori, lo svantaggio rispetto alla media dell'UE a 15 riguarda tutte le fasce di età ma è particolarmente rilevante per la classe giovanile Il dialogo sociale può risultare molto utile.

I giovani costituiscono la risorsa del “futuro” per la ricerca, l'innovazione e imprenditorialità.

Ma questi obiettivi possono essere conseguiti solo se, i giovani possono raggiungere elevati livelli di conoscenza, abilità e competenza, attraverso un efficiente sistema di istruzione e formazione. La necessità d'investire nel miglioramento della qualità della formazione e dell'istruzione formale prolungando la permanenza dei soggetti nei sistemi educativi, Il mondo delle imprese deve al contempo dotarsi di know-how sufficienti a rendere i beni e servizi prodotti sempre più competitivi e tecnologicamente avanzati.

In Italia la recente legislazione (D. Lgs. 276/2003) ha introdotto il nuovo strumento del contratto di inserimento e riformato l'istituto dell'apprendistato. È stato in particolare quest'ultimo a generare i maggiori successi nelle politiche occupazionali recenti. Anche la riforma del sistema scolastico (alternanza scuola-lavoro) e il diritto-dovere possono diventare utili strumenti di lotta alla disoccupazione giovanile.

Nel percorso di formazione iniziale debbono essere poste le basi per effettuare una scelta di orientamento professionale adeguata e consapevole. A questa fase deve seguire l'avvio di una formazione specifica, fino a giungere alla fase finale di scelta professionale corrispondente alla attività lavorativa. In questa ultima fase teoria e pratica debbono potersi integrare per poter giungere al risultato di un facile ingresso nel mondo del lavoro.

Occorre trovare strategie per rafforzare i percorsi di apprendimento e di collegamento tra istruzione e lavoro. In Italia queste tra le principali linee d'intervento futuro:

- La strutturazione integrata dell'intera gamma di offerta formativa per garantire l'apprendimento permanente, mettendo in sinergia i diversi percorsi per l'acquisizione di competenze di base di giovani e adulti, curando il raccordo e la ricaduta sul sistema produttivo di tale offerta formativa, agevolando anche la creazione di network, specialmente in tema di innovazione e di ricerca.
 - Lo sviluppo di interventi a sostegno della qualità e dell'efficacia (orientamento, certificazione, ecc.) e azioni di accompagnamento e supporto.
- L'implementazione delle politiche di conciliazione (intese come politiche di sviluppo) come politiche trasversali finalizzate a facilitare sia l'accesso e la permanenza sul mercato del lavoro, sia l'accesso alla formazione/istruzione.
- La promozione di interventi dal lato della domanda, finalizzati alla valorizzazione del capitale umano con riferimento ai distretti produttivi/tecnologici, alla creazione di nuove forme di patti, partenariati e programmazione negoziata per lo sviluppo locale soprattutto nelle aree di crisi, alla promozione di nuove relazioni università/impresa.

Occorre inoltre:

- ▶ istituire all'interno delle scuole uno sportello attivo per informare e guidare i giovani
- ▶ indirizzare i giovani verso dei titoli di studio spendibili sul mercato del lavoro
- ▶ valorizzare l'apprendistato professionalizzante, stages, esperienze scuola-lavoro, ecc..
- ▶ attivare delle forme di coordinamento tra mondo del lavoro e la scuola per una maggiore conoscenza sulla evoluzione delle professionalità richieste.
- ▶ promuovere la consapevolezza nei giovani di un lavoro qualificato e di alta professionalità
- ▶ riconoscere i lavori e i servizi prestati come volontari
- ▶ valore aggiunto con stage all'estero e nelle aziende durante la formazione universitaria
- ▶ la scuola e l'università devono indirizzare i giovani verso le professioni del futuro

Bisogna investire prioritariamente nell'istruzione dei giovani, sviluppando l'economia della conoscenza e sostenendo l'istruzione universitaria con prestiti agevolati.

Occorre potenziare il servizio civile riconoscendo ai giovani un minimo di trattamento economico e considerando la partecipazione un titolo preferenziale per l'accesso ai concorsi pubblici e agli esami professionali.

La formazione degli adulti non può che essere parallela allo sviluppo dei sistemi produttivi, delle nuove tecnologie e conoscenze: va quindi orientata a livello di impresa con il sostegno di un adeguato programma pubblico di studio-ricerca-formazione.

Il cosiddetto apprendimento non formale, come quello che svolgono le università popolari o della terza età o altri soggetti associativi o istituzionali debbono svilupparsi in ragione del fatto che essi possono corrispondere a desideri ed aspettative di conoscenze e competenze che migliorano la qualità generale della vita delle persone, consentendo loro di riorientarsi anche nel mercato del lavoro e delle relazioni sociali e personali.

I fondi europei possono aiutare tali processi consentendo l'incontro delle migliori esperienze in corso nel Long Life Learning.

Un esempio riguarda una delle iniziative di maggior rilevanza di politica attiva del lavoro è stato il programma di alfabetizzazione informatica e lingua inglese, promosso dal Ministero del Lavoro e realizzato da Italia Lavoro, rivolto a 60 mila giovani disoccupati tra i 16 ed i 32 anni con basso livello di istruzione residenti nelle aree Obiettivo 1. Il programma, realizzato tra il 2001 ed il 2003, ha visto la collaborazione di Regioni, Province e servizi per l'impiego ed ha rappresentato una delle prime iniziative di politica attiva del lavoro che prevedeva interventi integrati dall'orientamento alla formazione a distanza. Il Programma IN si proponeva di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani offrendo loro l'opportunità di acquisire una conoscenza di base dell'informatica e della lingua inglese, competenze ormai essenziali per entrare con successo nel mondo del lavoro

Le analisi di contesto e l'approfondimento dei dati disponibili dimostrano infatti che la scelta dei percorsi scolastici e universitari, relativamente sia al livello di istruzione raggiunto sia alle tipologie dei corsi seguiti, sono fortemente legati al sostegno fornito dalla famiglia tanto in termini economici quanto sotto forma di modelli di riferimento.

Inoltre, il sostegno familiare assume grande rilevanza nel determinare i tempi e le modalità di accesso al lavoro, determinando la possibilità o meno di "attendere" un lavoro adeguato alle proprie aspettative in base all'urgenza di dover percepire un reddito. Dalle analisi condotte si rileva innanzitutto che l'influenza del contesto familiare appare evidente in relazione alla scelta tra studio e

lavoro. I dati suggeriscono inoltre l'importanza della presenza di fratelli all'interno del nucleo familiare, che possono fungere da stimolo per lo studio. Infatti nelle famiglie composte da tre persone, in genere coppie con figli unici, l'incidenza degli studenti è leggermente inferiore alla media. Sulla scelta tra studio e lavoro il livello sociale esercita un'influenza rilevante, al pari della numerosità e della struttura familiare. Tale influenza deriva in primo luogo dalla capacità di reddito e dalla disponibilità finanziaria che generalmente si associano ai diversi livelli sociali. Il livello sociale incide anche attraverso l'esempio dei genitori, che i giovani tendono a seguire. Dall'analisi delle caratteristiche che tradizionalmente vengono considerate quali indicatori del livello sociale, il titolo di studio e il livello professionale del capofamiglia, emerge infatti un forte legame di tale livello con lo svolgimento esclusivo di attività di studio da un lato e con la partecipazione al mercato del lavoro dall'altro. La maggiore numerosità familiare sembra dunque costituire un handicap sul mercato del lavoro. Considerando le diverse tipologie familiari, i giovani che vivono in famiglie monogenitore sembrano particolarmente svantaggiati. Nonostante l'elevato tasso di partecipazione, sostanzialmente in linea con quello delle coppie senza figli, questo gruppo presenta infatti tassi di occupazione relativamente bassi e tassi di disoccupazione decisamente elevati. In base ai risultati della Rilevazione sulle forze di lavoro, i giovani che non studiano e non partecipano al mercato del lavoro sono nel 2004 1 milione 302 mila, il 12,8 per cento dei 15- 29enni. Di questi, circa la metà ha un'età compresa tra 25 e 29 anni; poco più di un terzo ha tra i 20 e i 24 anni; i rimanenti appartengono alla fascia di età tra i 15 e i 19 anni. L'inattività giovanile riguarda principalmente la componente femminile ed è in gran parte concentrata nel Mezzogiorno. Oltre l'80 per cento dei giovani che non studiano e non partecipano al mercato del lavoro ha un titolo di studio secondario. Relativamente al contesto familiare, l'incidenza dei giovani inattivi è più elevata laddove il livello professionale o il titolo di studio del capofamiglia sono più bassi. La metà dei 15-29enni che non studiano e non lavorano si dichiara comunque alla ricerca di lavoro. Un ingresso in tempi brevi della componente giovanile della popolazione nel mercato del lavoro, e una rapida stabilizzazione dell'occupazione, permette ai giovani di consolidare il proprio ruolo sociale, dar vita a nuove famiglie, assumere velocemente un profilo comportamentale nel mercato dei beni e servizi in grado di allargare la domanda aggregata.

Tali considerazioni confermano l'importanza di assicurare alle famiglie sostegni adeguati sia in termini di sostegno al reddito che di servizi, anche di consulenza, per far sì che i percorsi formativi dei giovani non siano pregiudicati dalla carenza di mezzi della famiglia stessa.

Occorre inventare formule di coinvolgimento e co-determinazione. Ciò induce a corresponsabilità dei diversi soggetti.

Occorre inoltre favorire una nuova solidarietà intergenerazionale, per la quale la famiglia può svolgere un ruolo cruciale.

L'incontro può avvenire in ambito lavorativo dove è più facile coniugare esperienza e competenza con innovazione e progresso. Il fatto che gli anziani, in questa fase, ma non solo, dovranno decidere di restare più a lungo sul lavoro, indurrà ad inevitabile cooperazione tra le generazioni.

La questione demografica può incidere negativamente, rende le giovani generazioni italiane oltre che prive di qualsiasi strumento di rappresentanza anche prive di un peso demografico.

E' necessario una legge quadro sulle politiche giovanili che rappresenti le linee essenziali delle politiche per i giovani. Essi devono rappresentare una grande risorsa, una soluzione per il futuro.

Pertanto , il dialogo delle parti sociali deve svilupparsi anche per prevenire l'abbandono scolastico, la messa in atto di politiche che favoriscono l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro e la promozione ed offerta di lavori adeguati alle loro preparazione scolastica, universitaria e professionale combattendo il lavoro precario, favorendo un lavoro di sinergia tra istituzioni e giovani generazioni al fine di sensibilizzarli a una maggiore partecipazione attiva alla vita pubblica.

2.2. Una strategia globale per il “ciclo della vita” attiva

DOMANDA

Al fine di favorire la transizione verso la società della conoscenza le politiche comunitarie promuovono la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, la definizione di strategie di formazione permanente, la qualità dell'ambiente di lavoro e l' “invecchiamento attivo”, in particolare mediante l'innalzamento dell'età media di uscita dal mercato del lavoro. I cambiamenti demografici sottolineano l'importanza di tali politiche, ma sollevano nuove questioni:

Come modernizzare l'organizzazione del lavoro per tener conto delle esigenze di ciascuna fascia d'età? Come facilitare l'integrazione delle giovani coppie nel mondo del lavoro e aiutarle a trovare un equilibrio tra flessibilità e sicurezza al fine di allevare figli, formarsi e adattare le proprie competenze alle esigenze del mercato del lavoro? Come permettere ai lavoratori più anziani di lavorare di più?

Come adattare l'organizzazione del lavoro a una nuova ripartizione tra le generazioni, con meno giovani e più “lavoratori in età avanzata” nelle imprese? Quale contributo possono dare alla soluzione di tali questioni i diversi soggetti dell'UE, in particolare il dialogo sociale e la società civile?

RISPOSTA

Molte delle considerazioni svolte in relazione alle precedenti domande compongono un quadro rinnovato, caratterizzato da una modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, da una maggiore flessibilità nell'uso dei tempi, nell'ampliamento del mercato del lavoro.

L'Italia a partire dal Libro Bianco sulla riforma del mercato del lavoro (2001), e dal Libro Bianco sul Welfare (2003) ha dato significativi impulsi al processo di definizione di un nuovo sistema organico e coordinato, in grado di favorire il progressivo avvicinamento agli obiettivi della SEO e della strategia di Lisbona: piena occupazione attraverso la creazione di “More and better jobs”, attraverso il miglioramento della capacità d'inserimento professionale, dell' investimento nel capitale umano e nella formazione attraverso tutto l'arco della vita; attraverso nuovi processi di inclusione sociale, di promozione delle pari opportunità soprattutto in favore delle donne, e più in generale delle persone svantaggiate.

Sono stati raggiunti alcuni traguardi di primaria importanza che attengono ad ambiti strategici per lo sviluppo e la sostenibilità economica, che contribuiscono a definire un nuovo quadro di insieme organico.

Innanzitutto la **riforma del mercato del lavoro** e la riorganizzazione del **collocamento ordinario che** rappresentano congiuntamente i primi due pilastri della strategia “welfare to work”. Ciò avviene, da un lato attraverso la creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente fondato su un sistema efficace di servizi per l'impiego in grado di incrementare le occasioni di lavoro;

dall'altro, con l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, stabilite d'intesa con le parti sociali, utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia nonché ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale.

Parallelamente, ai fini della definizione di un nuovo sistema in grado di garantire lo sviluppo della persona in un tessuto sociale attivo, dinamico ma coeso, che punta alla conoscenza ed alla competitività, è stata avviata la riforma del sistema scolastico, approvata nel marzo 2003. Essa modifica i percorsi educativi e formativi individuando, dopo la scuola dell'infanzia, due cicli: il primo comprendente la scuola primaria e la scuola secondaria di primo grado, il secondo ciclo comprendente il sistema dei licei ed il sistema dell'istruzione e della formazione professionale. L'integrazione tra istruzione e formazione professionale ne rappresenta l'aspetto maggiormente innovativo, volto a promuovere l'apprendimento in tutto l'arco della vita per il raggiungimento di più elevati livelli culturali e per lo sviluppo di capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro.

Insieme a queste va letta la riforma delle pensioni, che si propone di raggiungere due obiettivi principali, largamente condivisi a livello europeo: elevare gradualmente l'età pensionabile, per lo più su base volontaria, e sviluppare la previdenza complementare, da affiancare a quella pubblica. La riforma, che avrà piena attuazione nel 2008, prevede, infatti, per il periodo 2004-2007, incentivi economici per coloro che, in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità, decidano di continuare l'attività lavorativa. La sfida che più o meno tutti gli Stati dell'Unione europea sono chiamati ad affrontare è che il nostro Paese con la nuova normativa ha inteso gestire, chiede che vengano assicurati gli obiettivi dell'adeguatezza, della sostenibilità e della modernizzazione del sistema previdenziale per adeguarli ai nuovi trend demografici, nonché alle nuove caratteristiche di dinamicità del mercato del lavoro.

Ad integrazione e completamento di questo quadro, il Governo ha promosso alcune altre azioni in linea con gli obiettivi di rafforzamento della coesione sociale e promozione dell'inclusione per tutti i soggetti svantaggiati, attraverso il riconoscimento e *l'empowerment* del ruolo della famiglia, soggetto protagonista nel contesto delle formazioni sociali e destinataria di specifiche politiche per sostenerne in maniera efficace i molteplici impegni. Ciò è stato portato avanti in coerenza con le priorità indicate anche a livello europeo di sviluppo dei servizi, primi fra tutti quelli per la prima infanzia, e di potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura.

Tale assetto favorisce evidentemente un diverso protagonismo di tutte le componenti sociali che partecipano alla pari allo sviluppo complessivo di un Paese. Tale sviluppo scaturisce così da un diverso sistema di garanzie nonché da una nuova flessibilità – che non vuol dire precarietà – ma piuttosto una più moderna organizzazione del sistema paese, basato su un mercato del lavoro dinamico, su organizzazioni di lavoro maggiormente rispondenti alle esigenze dei genitori-lavoratori, nonché dei giovani che affrontano la sfida della professione e la costruzione di una vita indipendente e delle generazioni adulte che, anche attraverso percorsi di formazione continua, devono poter assicurare il loro contributo al settore produttivo. Ma anche basato su un sistema previdenziale compatibile con le trasformazioni demografiche in atto.

La flessibilità quindi, in un contesto di garanzie compatibili ed unitarie (tra vecchi e nuovi occupati), può essere la risposta strategica più valida offrendo maggiori sicurezze nel lavoro e garanzie sociali. I lavoratori anziani devono accettare una più tardiva uscita dal posto di lavoro, anche attraverso il ricorso a forme contrattuali più flessibili. Il mercato del lavoro deve ampliare i propri confini attraverso un miglior utilizzo del capitale umano per assicurare anche ai giovani un più ampio accesso ai percorsi professionali.

Il quadro come descritto deve integrarsi con politiche di tipo fiscale più attente alle esigenze della famiglia, con l'istituzione di un fondo ad interessi agevolati per l'acquisto della casa, con riserva alle giovani coppie di unità immobiliari non optate dagli inquilini degli enti previdenziali.

Potenziare delle strutture di sostegno (asili nido sul posto di lavoro, asili condominiali) che favoriscano la conciliazione con la flessibilità professionale e facilitando il ritorno al lavoro delle donne in età più matura (quando hanno esaurito il compito educativo e di assistenza primaria)

2.3. Un nuovo posto per i “senior”

Domanda

Il coordinamento europeo delle riforme dei regimi pensionistici promuove una graduale transizione tra vita lavorativa e pensione.

Occorre ancora fissare per legge un'età pensionabile o è opportuno consentire un pensionamento flessibile e graduale?

Come permettere la partecipazione dei “senior” alla vita economica e sociale: attraverso il cumulo di pensione e stipendio, nuove forme di occupazione (tempo parziale, lavoro temporaneo) o altri tipi di incentivi finanziari?

Come sviluppare le attività che consentono di occupare i “senior” nel settore associativo e nell'economia sociale?

Come agevolare la mobilità dei pensionati tra gli Stati membri, in particolare per quanto riguarda la protezione sociale e l'assistenza sanitaria?

Come investire in salute e prevenzione affinché continui a crescere la speranza di vita in buona salute dei cittadini europei?

RISPOSTA

Il governo italiano ha posto **il prolungamento della vita attiva** tra gli obiettivi da conseguire in questi anni. La presenza nel mondo del lavoro di un sempre maggior numero di persone – obiettivo peraltro fortemente sostenuto da “Bruxelles” – rappresenta la vera sfida per fare dell'Europa un'economia competitiva e solidale. I primi risultati cominciano a vedersi: gli occupati over 55 crescono ad un ritmo di circa 60 mila unità all'anno nel periodo 2000-2004, con un incremento del tasso di occupazione di 2,3 punti percentuali in cinque anni. Tale fenomeno è in parte il risultato di politiche volte al prolungamento della vita attiva, attivate principalmente con l'obiettivo di sostenere nel breve periodo un sistema previdenziale messo in crisi da una dinamica demografica particolarmente allarmante.

L'invecchiamento della popolazione infatti avrà necessariamente ricadute rilevanti sulla struttura socio-economica dei paesi occidentali, sia in relazione al mantenimento dei sistemi di welfare che alla sostenibilità della crescita economica. L'Italia si trova, tra i paesi occidentali, nelle ultime posizioni per quel che riguarda la crescita della popolazione e subisce, di conseguenza, un repentino aumento della quota della popolazione in età avanzata.

Gli effetti sul mercato del lavoro saranno nei prossimi decenni particolarmente pesanti: la popolazione in età lavorativa diminuirà in termini assoluti, l'incidenza della spesa pubblica per il finanziamento del sistema sanitario, che grava in gran parte sulla popolazione anziana, aumenterà, così come la spesa previdenziale per il finanziamento del sistema pensionistico.

Le previsioni demografiche di lungo periodo prevedono che nei prossimi 45-50 anni la popolazione in età compresa tra 15 e 64 anni di età diminuirà nel nostro Paese del 26 %, passando da 38 a 28 milioni. Anche nell'ipotesi che nei prossimi decenni il tasso di occupazione manifesti un andamento crescente, il numero assoluto di occupati è destinato ad aumentare a tassi decrescenti, vale a dire sempre più lentamente, per poi subire una inversione di tendenza, collocabile tra il 2020 e il 2030, che porterà ad una diminuzione del numero di occupati. In una simile prospettiva, anche in presenza di un aumento della produttività media per occupato, la ricchezza prodotta dal sistema paese è destinata a crescere sempre più lentamente.

Le riforme strutturali avviate in questi anni, ed in particolare la riforma del mercato e del sistema previdenziale sono tese a creare un nuovo sistema in grado di favorire da un lato maggiori opportunità di accesso al mercato del lavoro per i giovani, dall'altro, una permanenza prolungata per le generazioni meno giovani, consentendogli così di partecipare ancora attivamente allo sviluppo economico produttivo del paese.

La riforma previdenziale italiana. Le riforme in materia pensionistica realizzate nel passato decennio non sono state comunque sufficienti a risolvere definitivamente alcuni importanti problemi di sostenibilità del sistema, tenuto conto dell'invecchiamento demografico. E' stata pertanto approvata nel 2004 una nuova riforma in materia (legge 23 agosto 2004, n. 243) che entrerà in vigore dal 1 gennaio 2008 che si muove nell'ottica della realizzazione di un innalzamento dell'età media di pensionamento, promuovendo il prolungamento della vita attiva. La legge delega sulla riforma delle pensioni si ispira ai seguenti principi: elevare gradualmente l'età pensionabile, principalmente su base volontaria; sviluppare la previdenza complementare, da affiancare a quella pubblica.

Fino al 2008 il sistema resterà immutato per quanto riguarda i requisiti di accesso al pensionamento. Tuttavia i lavoratori dipendenti del settore privato che matureranno, entro il 31.12.2007, i requisiti anagrafici e contributivi per la pensione di anzianità e che decideranno di rimanere al lavoro riceveranno, per il periodo 2004-2007, un aumento in busta paga pari all'importo dei contributi previdenziali che dovrebbero essere versati all'ente di previdenza, vale a dire il 32,7% della loro retribuzione (Superbonus).

L'importo della pensione che spetterà a coloro che hanno optato per il superbonus sarà pari a quello calcolato al momento della richiesta dell'incentivo (sulla base dei contributi versati fino a quella data), maggiorato degli aumenti del costo della vita che sono intervenuti nel frattempo. Nel 2004 tali aumenti sono stati pari al 2,5%.

I lavoratori che abbiano optato per il superbonus e maturato, entro il 31.12.2007 i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico potranno andare in pensione in qualunque momento anche se dovessero intervenire modifiche legislative.

Al 31.1.2005 le domande di superbonus sono state 31.381. un vero boom.

La riforma scaturisce dall'esigenza di fissare una età pensionabile per dare certezza del diritto, pur definendo una libertà di scelta del lavoratore, possibilmente incentivando la permanenza al lavoro fino ad un tempo massimo ed aumentando la stessa entità del pensionamento per chi sceglie di stare più a lungo. Il parametro età del pensionamento è fondamentale per organizzare un sistema pensionistico. Soprattutto perché si parte, nella UE, da una situazione in cui l'età effettiva di pensionamento, rispetto a venti anni or sono, è diminuita in controtendenza rispetto all'incremento dell'attesa di vita.

Consentire la prosecuzione di contribuzione al fine di poter migliorare anche la pensione costituirebbe un ulteriore incentivo. Le forme contrattuali possono essere diverse: si tratta di privilegiare quello a tempo parziale o temporaneo o a collaborazione o a progetto in modo da lasciare spazio per le altre forme (tempo indeterminato) ai giovani.

Occorre, inoltre, pensare ad una formula simile a quella adottata per il "servizio civile dei giovani", occupando gli anziani su progetti delle associazioni o degli enti locali che abbiano finalità di promozione sociale, protezione civile e tutela ambientale, volontariato sociale. In questo modo essi riceverebbero un compenso entro limiti previsti.

Qualora il pensionato decida di stabilirsi in uno Stato diverso da quello che gli fornisce la prestazione pensionistica occorre prevedere accordi che equamente ripartiscono l'onere, senza raddoppiarlo.

L'assistenza sanitaria va garantita in qualsiasi Stato ci si trovi a decidere di vivere, fatto salvo il rimborso esigibile da parte dello Stato di provenienza e sempre dietro autorizzazione dello Stato di provenienza, sia per una condizione di permanenza motivata, sia per interventi particolari ed eccezionali. Investire in prevenzione significa ipotizzare una migliore qualità della vita: stili di vita e di alimentazione, ambiente sostenibile, alcool, droghe, prevenzione tumori, stress, ecc.. Su questi aspetti di una moderna "epidemiologia" vanno fatti investimenti per migliorare le pratiche di contrasto. Educazione sanitaria e pratica dei diritti nell'ambito dei servizi. Riequilibrio degli investimenti a favore della ricerca e delle nuove tecnologie.

2.4. La solidarietà con le persone molto anziane

DOMANDA:

Nel 2006 il coordinamento delle politiche nazionali di protezione sociale dovrebbe estendersi all'assistenza a lungo termine per le persone anziane. Quale contributo potrà apportare alla gestione dei cambiamenti demografici?

Occorrerà in particolare distinguere tra pensioni di vecchiaia e indennità per la perdita di autonomia? Come formare il personale necessario ed offrire occupazioni di qualità in un settore spesso caratterizzato da stipendi e qualifiche relativamente bassi?

*Come ripartire in modo equilibrato l'assistenza agli anziani tra famiglie, servizi sociali e istituzioni?
Come aiutare le famiglie? Come sostenere le reti di assistenza a livello locale?
Come ridurre le disparità tra uomini e donne all'età della pensione?
Come utilizzare le nuove tecnologie nel sostegno alle persone anziane?*

RISPOSTA

La solidarietà è una componente essenziale per far fronte all'invecchiamento ed agli oneri che esso comporta in termini di risorse da dedicare alle assistenze, alle cure, all'adeguamento dei sistemi ed ambienti di vita, ecc. La solidarietà va misurata non solo come apporto di risorsa umana, ma anche come sostitutivo di valore economico impiegato. L'anziano non autosufficiente necessita di più protezione. E' su questo segmento che vanno spostati interventi e risorse non residuali.

Gli anziani non autosufficienti necessitano di servizi di assistenza socio-sanitaria domiciliari, semi residenziali o residenziali che richiedono un'implementazione di una idonea rete professionale di supporto alle famiglie e di promozione dell'auto-aiuto. Occorrono regole e controlli al fine di garantire qualità e sicurezza alle persone assistite ed alle famiglie.

Allo stato attuale la maggior parte del personale è costituito da immigrati, prevalentemente donne, molte delle quali sono senza permesso di soggiorno. Occorre favorirne la regolarizzazione, la formazione e la certezza dei propri diritti sociali e previdenziali, oltre che salariali. La ripartizione deve essere risultato di coordinamento e di presa in carico da parte dei diversi soggetti chiamati in causa, a seconda delle necessità e delle situazioni, per conseguire il risultato nel migliore dei modi. La valutazione geriatrica dei casi non può essere solo di carattere sanitario, ma deve investire anche gli aspetti sociali, economici ed ambientali. Porre al centro la persona vuol dire valutare ai fini della definizione di un progetto di "presa in carico" personalizzato, tutti gli aspetti della sua specifica condizione: quello sanitario, familiare, reddituale, ecc. E' importante quindi rafforzare l'integrazione dei servizi ed il partenariato tra pubblico e privato, coinvolgimento attivamente le famiglie in cui l'anziano risiede e le associazioni no profit, in particolare il volontariato.

La disparità esistente tra uomini e donne (a favore delle donne) circa l'età pensionabile (vecchiaia) è stata motivata da fattori prevalentemente culturali che oggi sono venuti meno. E' destinata a crescere la percentuale delle donne che lavorano di conseguenza in futuro la disparità è destinata a diminuire. Intanto, allo stato attuale, occorrerebbe riconoscere il lavoro di cura prestato dalle donne come lavoro retribuito.

Computer ed internet sono ormai strumenti indispensabili alla vita quotidiana: corrispondenza, gestione bancaria, prenotazioni di viaggi ed hotel, informazioni, ecc. sono modi di facilitare la vita di tutti e quindi anche degli anziani. Occorre promuoverne l'accesso, sostenendo progetti formativi specie se organizzati dalle stesse organizzazioni degli anziani.

3. CONCLUSIONE: QUALE RUOLO PER L'UE?

DOMANDA:

L'UE dovrebbe promuovere scambi e analisi periodiche, per esempio annuali, dei cambiamenti demografici e del loro impatto sulle società e su tutte le politiche pertinenti?

Gli strumenti finanziari dell'UE, in particolare i fondi strutturali, dovrebbero tenere maggiormente conto di questi cambiamenti? Come?

In che modo il coordinamento europeo delle politiche dell'occupazione e della protezione sociale potrebbe più efficacemente recepire la dimensione dei cambiamenti demografici?

Come può contribuire il dialogo sociale europeo a una migliore gestione dei cambiamenti demografici? Quale ruolo possono avere la società civile e il dialogo con i giovani?

Come integrare la dimensione dei cambiamenti demografici in tutte le politiche interne ed esterne dell'UE?

RISPOSTA

L'individuazione di obiettivi comuni e campi di intervento può essere di supporto agli Stati Membri per definire nuove misure di contrasto alla denatalità, misure di conciliazione innovative, nuove relazioni tra le generazioni, un ruolo più attivo della società civile e delle famiglie nella definizione di un nuovo welfare "societario plurale".

Importante in questo senso appare un'attuazione più decisa del principio di sussidiarietà, sia verticale - tra Unione Europea e S.M. che nell'ambito nazionale tra livelli di governo - sia orizzontale per favorire il rafforzamento di un welfare di rete, nel quale i diversi attori, istituzioni, settore *profit* e *no profit*, nonché le famiglie e le reti sociali ad esse connesse, si orientano verso uno sviluppo territoriale di un "benessere" di tutta la comunità. Questo vuol dire che il benessere va pensato-progettato-costruito-erogato-valutato mediante una logica che rende simmetrici gli attori principali per farlo divenire un "prodotto" societario dato dalla combinazione delle pluralità di sfere sociali.

L'individuazione di ambiti di convergenza comuni attraverso il Metodo di coordinamento aperto

- L'U.E. dovrebbe porre attenzione e ascolto ai bisogni per cercare di indirizzare delle politiche più adeguate alle necessità dei cittadini europei.
- Agire sul mercato del lavoro e sulla protezione sociale
- Introdurre istituti contrattuali che favoriscono il prolungamento dell'attività lavorativa.
- Prestare maggiore attenzione a quelle aree che più direttamente possono incidere sugli andamenti demografici, quali le politiche familiari, le misure a sostegno del reddito, l'ampliamento di servizi di supporto alle famiglie
- L'U.E dovrebbe promuovere scambi e analisi periodiche per esempio annuali, dei cambiamenti demografici e del loro impatto sulle società e su tutte le politiche pertinenti.

- I fondi strutturali dovrebbero tener conto maggiormente del capitale umano attraverso lo sviluppo di programmi indirizzati alle tematiche delle famiglie, dei giovani e alle persone che si occupano di assistenza
- Il rafforzamento del mainstreaming. In questo senso la UE ed i Paesi Membri nella definizione di nuovi provvedimenti o azioni, devono abituarsi sempre più a valutare il contesto sociale e produttivo nel suo complesso, partendo da un'analisi approfondita dei dati (che vanno raccolti laddove non disponibili) al fine di misurare l'impatto delle singole misure sui trend più generali. Le tematiche approfondite in questo documento e le analisi condotte da ogni stato membro sembrano confermare una stretta correlazione tra esse: l'importanza di attivare più solide politiche familiari (come già attivato in alcuni Paesi) per invertire i trend demografici. La valutazione attenta di questi ultimi per definire le nuove misure di intervento nei sistemi di welfare. Il rapporto tra le generazioni per la tenuta della coesione sociale, con riferimento anche agli ambiti più direttamente connessi allo sviluppo economico dei paesi (occupazione, sistema previdenziale, sviluppo produttivo). Gli interventi orientati al miglioramento della performance dei sistemi occupazionali con riferimento ai giovani, alle donne, alle categorie svantaggiate, alle generazioni mature. Il prolungamento della vita attiva e la protezione per gli anziani non autosufficienti. Il riconoscimento del lavoro di cura, formale ed informale. Le riforme dei sistemi di trasferimenti monetari alle famiglie ed agli individui dei sistemi fiscali e previdenziali. Vi è una correlazione così stretta tra ognuno di questi aspetti che non è più possibile pensarli come ambiti autonomi nei quali legiferare senza tenere nella dovuta considerazione le ricadute che possono produrre sugli altri.