



Il caso. Troppo giovani per la pensione, ma troppo vecchi per lavorare

Proposte per l'età "avanzata"

L'anzianità attiva va protetta e differenziata: evitare la "rottamazione"

Stavamo correndo come tutti i giorni, con le nostre ansie e le nostre nevrosi, senza tregua e spesso senza senso, quando qualcuno improvvisamente ci ferma, chiamandoci vecchi e disorientandoci con messaggi contraddittori: sbattecerci fuori dal mondo del lavoro all'ennesima crisi aziendale o allungare i tempi che ci separano dal riposo, in altre parole dalla pensione.

Secondo i parametri della Unione europea, i soggetti tra i 55 ed i 64 anni sono "lavoratori in età avanzata"; quelli compresi fra i 65 ed i 79 anni sono "senior"; e quelli da 80 in su, sono "molto anziani".

Tanti, fra noi, che si sentono ancora, se non giovani, certamente non vecchi e, comunque, più che validi, improvvisamente si trova-

no a far parte della fascia di "età avanzata". Una categoria senza la prospettiva di un percorso certo e senza bandiera, una categoria demotivata e stanca, questo sì, molto stanca. Troppo giovani per la pensione, ma troppo vecchi per lavorare.

Se molti lavoratori oggi sono "una merce deteriorabile con data di scadenza" (come dice Grillo in polemica con Ichino), gli anziani sono spesso la merce "avanzata" sugli scaffali del mercato del lavoro. Una merce tradizionalmente accostata alla inutilità, marginalità e solitudine.

Invece, sorprendentemente, gli "avanzati" formano un esercito di validi, pieni di velleità, che non vuole essere rottamato. Un esercito che, ahimé, deve

coniugare aspirazioni apparentemente contraddittorie: non andare in pensione, ma modificare i ritmi di lavoro, combinandoli con una migliore qualità di vita; andare al più presto in pensione, ma continuare ad avere un'occupazione soddisfacente, andare in pensione e realizzare i propri sogni, con i giusti mezzi economici ed una valida rete strutturale e socio-relazionale (ho premesso che si tratta di sogni).

E' difficile armonizzare i diversi desideri: soprattutto se si vuole lasciare posto ai giovani e al tempo stesso non diminuire il reddito degli "anziani", ivi comprese le amate/odiate pensioni.

Bisogna combattere contro il giovanilismo imperante e contro una reticenza culturale che spinge a sottovalutare la questione del lavoro "anzianile". Senza dimenticare che la riduzione del potere di acquisto dei pensionati è una delle ragioni della debolezza dei consumi. I loro redditi infatti crescono meno dell'inflazione e, comunque, meno dei prezzi dei beni di prima necessità e delle spese insopprimibili.



L'appel politico delle attuali proposte è scarso, come il tempo per trovare una soluzione: l'Italia è il paese che invecchia di più al mondo (oggi gli ultrasessantenni sono circa il 20% della popolazione ed entro 15 anni raggiungeranno il 25%). Dal 1971 al 2001 si registra un incremento del 74,5% della popolazione anziana).

Forse, si potrebbe agganciare l'occupazione "anzianile" a quella giovanile.

Per questa, com'è noto, si è proposto (Boerio/Treu) l'introduzione di un contratto d'inserimento nel mondo del lavoro che comincia con l'instabile patto di prova ed arriva in un triennio alla stabilità, passando per altri contratti (ad esempio l'apprendistato). Un contratto unico, insomma, con tutele crescenti, salario minimo orario e protezione "indennitaria" contro eventuali licenziamenti nel corso del triennio.

In un'ottica rovesciata, per gli "avanzati" si potrebbe applicare, a partire dai 65 anni, un contratto di disinserimento graduale, passando per il part time ed il lavoro di coppia, fino alla pensione. Si tratta d'immaginare una curva che fotografa, in ascesa, l'inserimento crescente del lavoratore fino alla stabilità e, nella fase discendente, il suo disinserimento progressivo fino alla pensione.

Un sistema, insomma, che cancella gradualmente la precarietà con la stabilità, accompagnandola con la flessibilità (fino alla pensione).

Maria Novella Bettini

