

Invecchiamento Attivo: scelta o obbligo? *Una lettura di genere*

“L’invecchiamento attivo non è una cosa da vecchi”

Come Uil Pensionati, grazie anche all’impegno delle tante donne che lavorano nel nostro sindacato, abbiamo da tempo evidenziato la necessità di un’ottica di genere nell’approccio alle tematiche connesse all’invecchiamento.

In tutti gli aspetti fondamentali della vita quotidiana: dal lavoro, alla previdenza, all’assistenza, alla sanità, al fisco, alla casa, al lavoro di cura, servono politiche mirate agli uomini anziani ma soprattutto alle donne anziane .

La specificità femminile dell’invecchiamento, in Italia come in Europa, è invece troppo spesso trascurata nelle politiche concrete nazionali e locali.

Così come si sottovaluta il dato che le donne anziane vivono nel complesso una condizione di maggiore povertà, di maggiore difficoltà sociale e sanitaria, di maggiore solitudine.

Lo evidenziano tutti i rapporti di Istat- Inps ed i rapporti degli Istituti di Ricerca Sociale pubblicati negli ultimi 10 anni; rapporti che faticano a diventare sapere collettivo che determina la qualità delle politiche.

Ma perché questo titolo del convegno-seminario?

Dopo 20 anni di promulgazione periodica di leggi peggiorative del sistema pensionistico - e sempre con effetto retroattivo relativamente ai diritti acquisiti (che vale solo per i normali cittadini pensionati che hanno poco potere contrattuale) - lo status del pensionato è radicalmente cambiato.

Inoltre, la crisi globale – originata dalla cultura reaganiana, dalle speculazioni finanziarie e dalle banche di Wall Street – ha pesantemente condizionato le economie reali, ha indebitato gli stati che per ripianare i debiti hanno operato restrizioni sulla redistribuzione e sul Welfare (Rampini: “banchieri”).

In particolare è stata colpita l’Europa - fino ad allora modello mondiale di capacità di coniugare coesione e sviluppo economico. E mentre passa la cultura del ***non dare tutto a tutti***, è passata la prassi di dare a chi capitalizza i ricavi e distribuisce le perdite sui cittadini, non adeguatamente garantiti dalla politica.

Risultato: graduale erosione del potere d’acquisto dei salari e soprattutto delle pensioni vissute come rendite parassitarie dalle nuove generazioni, adeguatamente disinformate e sobillate.

In questo contesto le riflessioni e le elaborazioni ottimistiche del Sindacato dall’inizio del XXI secolo devono essere completamente riviste perché:

- in Italia ormai si lavora fino a 65 anni con la prospettiva di un’ulteriore innalzamento dell’età pensionabile in rapporto alle aspettative di vita (anche se è legittimo pensare che l’aspettativa di vita subirà un drastico

ridimensionamento a fronte del dato che in Italia già oggi 5 milioni di persone non hanno soldi per curarsi adeguatamente; e a fronte del dato che in Russia col governo Putin la popolazione non ha più accesso al sistema sanitario col risultato di un abbassamento consistente della aspettativa di vita);

- quando si va in pensione si continua a lavorare, magari in nero, per integrare un reddito ridotto anche dalla tassazione sulle pensioni, la più alta in Europa (esclusa la Svezia). (Senza che per questo nessuno sottolinei che le tasse sulle pensioni sono determinanti per il bilancio dello stato: altro che parassiti).

Il dato del lavoro obbligato fino a tarda età è provato da tutto un fiorire di studi e convegni a livello universitario ed istituzionale (Bologna, Trieste , Milano, Ue ecc.ecc.) che, recuperando precedenti ricerche sulla popolazione dai 50 ai 60 anni, ne adattano i criteri per analizzare una platea che va fino ai 65-67 anni legittimando una scelta pericolosa per la coesione sociale e per il buon rapporto fra generazioni.

Una scelta che senza lungimiranza, risolve qualche problema contingente di bilancio ma non pone le basi dell'equilibrio futuro che dovrebbe basarsi sull'ampliamento della platea degli occupati e sul più forte potere d'acquisto e di consumo. **Forse è per questo che in Germania si abbassa sperimentalmente l'età pensionabile.**

Se **reformismo è usare al meglio le leggi vigenti**, viene da chiedersi perché non si indica con determinazione alle aziende pubbliche e private che per la produttività degli ultracinquantenni sono indispensabili riorganizzazioni sia del lavoro che dell'ergonomia .

Non sarebbero spese improduttive ma spese che andrebbero a vantaggio della sicurezza e della prevenzione delle malattie sul lavoro anche dei lavoratori giovani.

Alcune ricerche fatte sui datori di lavoro hanno evidenziato come gli imprenditori percepiscano il giovane come più creativo e veloce e l'anziano come più esperto e più affidabile (non è sempre vero, e spesso è uno stereotipo) ma è un punto di partenza per riflettere.

Per ciò che riguarda i lavoratori, occorre tenere conto che permanere al lavoro (ovviamente escludendo i lavori usuranti) può essere fonte di identità sociale e, per lavori di qualità, fonte di ruolo e potere anche se per una minoranza.

Per questo dobbiamo essere sempre più interessati ad una contrattazione per applicare diffusamente le buone pratiche di riorganizzazione aziendale (Stati uniti, Germania, Svezia ed anche Italia) utili ad uomini e donne per una **produttività compatibile** con le modificazioni naturali della terza età

Ma reformismo è anche mutare le leggi che vanno contro gli interessi collettivi: per questo come Sindacato dobbiamo monitorare i cambiamenti ed adeguare norme contro gli interessi dei nostri associati perché il lavoro obbligato non si tramuti in gravi danni personali appena in pensione.

Ma dobbiamo contestualmente riflettere che per le donne questo quadro presenta qualche complicazione in più.

Innanzitutto partendo dalla disoccupazione : si ricorda quella giovanile, in cui sono comprese anche le donne, ma non abbastanza quella femminile (e donne si è per tutta la vita).

La discontinuità occupazionale ha effetti devastanti sulla previdenza di genere (vedere il rapporto Istat- Inps lettura di genere delle pensioni , 3 agosto 2013) per cause che tutti dovremmo conoscere.

- Il gap retributivo innanzitutto, previsto dal trattato di Roma della fine degli anni 50 ed ancora lettera morta.
- La mancanza di serie politiche dei servizi: assenza di provvidenze per i minori nel periodo del baby boom ed oggi mancanza di servizi per il senior boom.
- L'abbandono del lavoro dopo la nascita dei figli, la sua ripresa in forme spesso atipiche o saltuarie.
- L'impossibilità di progettare percorsi di carriera o di fare straordinari.
- Di conseguenza, spesso presenza in lavori ripetitivi o poco gratificanti.
- La conciliazione e la riorganizzazione delle città che spesso è ferma alle enunciazioni che non specificano che è problema anche di uomini responsabilizzandoli.
- La scarsa partecipazione dei maschi italiani al lavoro di cura delle persone e della casa.
- Lo stress da lavoro collegato.

Oggi tutto è aggravato dall'aumento dell'età pensionabile in nome di una parità astratta: è vero che la diversa e minore età pensionabile intesa come riparativa del lavoro mal diviso legittimava e cristallizzava i ruoli e gli stereotipi. Ma è altrettanto vero che la parificazione dell'età pensionabile non ha modificato i comportamenti di ruolo. Della serie: “ *non c'è niente di più ingiusto che fare parti uguali tra chi uguale non è*”.

Cosicché le donne dai 50 ai 65 anni, diversamente dagli uomini, tendono a rescindere il rapporto di lavoro perché spesso impegnate dalla cura dei nipoti, ancora e sempre dei figli, del marito, dei genitori anziani. Anche se al costo di ulteriori forti **penali pensionistiche**.

Solo una minoranza di donne - in genere senza carico di famiglia, di alta scolarizzazione e con lavoro creativo e gratificante - conclude anche oltre i termini il percorso di carriera. Forse per gli alti costi della personale formazione che non si vogliono sprecare.

L'invecchiamento attivo delle donne, quello obbligato, si caratterizza ancora come lavoro di cura: per forza o per amore ma sempre e comunque dovuto e gratuito e fortemente interiorizzato.

Ma esiste un invecchiamento, attivo per scelta, che riguarda donne e uomini verso ed oltre i 70 anni che può essere fonte di occupazione di qualità per i giovani e gli anziani, anche volontari, fonte di ricchezza e sviluppo umano delle comunità purché, come si diceva all'inizio, si leggano le necessità anche con un'ottica di genere.

- Prima di tutto perché **le donne oltre i 70 sono la grande maggioranza degli ultrasessantenni** (e anche la maggioranza degli iscritti ai Sindacati Pensionati).

- Poi, perché in maggioranza soffrono di una malattia grave che si chiama solitudine, per vedovanza o abbandono (i dati Istat 2011 mettono in evidenza la preoccupante rilevanza sociale del numero di donne ultracinquantenni lasciate sole dai mariti) e conseguente emarginazione.

- Infine perché la povertà economica , già prima denunciata, viene aggravata anche dall' aumento della tassazione per il cumulo pensionistico che vale per i percettori di pensione ai superstiti mentre non vale per le ben più pingui pensioni di altri soggetti sociali. Povertà che non permette di coltivare né interessi pregressi né attività socializzanti.

E in questo contesto, che dire delle continue minacce di “ superamento” delle pensioni di reversibilità?

Le donne di ogni età sono strategiche per il futuro del nostro Paese. È indispensabile investire su di loro se vogliamo riprendere la via dello sviluppo, far crescere l'occupazione e il lavoro, migliorare la qualità della vita, **sono il motore del welfare familiare e della coesione sociale.**

Nobili enunciazioni se non fosse che le scelte politiche ed amministrative conseguenti siano spesso di segno schizofrenicamente contrario.

Infatti, quando le donne anziane smettono di operare per l'welfare familiare, **si tramutano da risorsa a peso.**

Peso per le comunità e spesso anche per i famigliari.

Ma inevitabilmente occorre rifarsi alle comunità locali per interventi di tipo innovativo che possano prevenire e riparare questa deriva.

Il progetto-pilota di un Centro di Comunità, illustrato nel Convegno governativo dell'autunno scorso - che prende origine da due centri che offrono servizi a donne, e donne anziane, indicati dall' Università di Scienze Applicate di Amburgo, partner europeo di progetto, - sembra un libro dei sogni per i nostri comuni incatenati al patto di stabilità.

Ma alcuni suoi aspetti sembrano poi particolarmente validi ed in parte applicabili anche nelle nostre realtà.

In esso si sottolinea l'importanza di considerare le donne anziane soggetto attivo di azioni e politiche, con un ruolo importante nella trasmissione di memoria, cultura e saperi.

Ha in sé alcuni obiettivi che vale la pena di elencare:

- Proporre una diversa immagine della donna anziana.
- Valorizzare l'importanza dell'educazione lungo tutto l'arco della vita e del contrasto al divario digitale.
- Evidenziare la necessità di un approccio intergenerazionale e interculturale e si auspica il collegamento con le scuole e le università.

- Attribuire importanza alla tutela e alla promozione della salute e di stili di vita più sani.
- valorizzare iniziative che promuovano la socialità, lo scambio e forme di auto organizzazione tra i cittadini.
- Promuovere un welfare di comunità in cui i cittadini abbiano un ruolo attivo nell'elaborazione e nella gestione delle politiche sociali e socio-sanitarie.
- Delineare un progetto di Centro come risorsa per l'intera cittadinanza, aperto e connesso al territorio, che **può anche contribuire a processi di riqualificazione e risocializzazione del territorio stesso.**
- Affermare il ruolo prioritario dei Comuni e del pubblico, pur in un contesto in cui si valorizzano le sinergie tra servizi e attori differenti, pubblici e privati, **riconoscendo il ruolo dei Sindacati dei pensionati, delle associazioni di volontariato, delle associazioni di donne.**
- Evidenziare la necessità che l'accesso al centro non pesi da un punto di vista finanziario su un target di popolazione, qual è quello delle donne anziane, che presenta difficoltà anche di tipo economico.
- Prevedere servizi e attività fortemente personalizzati e collegati ai differenti contesti.
- Porre l'accento sulla necessità di un approccio innovativo, creativo, duttile.

Un buon progetto, che può favorire l'invecchiamento attivo delle donne anziane.

Può contribuire a diffondere stili di vita più sani e a migliorare l'accesso delle donne anziane ai servizi di prevenzione e screening e ai servizi sociali, con evidenti effetti positivi sulla salute dei cittadini e sulla sostenibilità dei servizi sociali e sanitari.

Può contrastare la solitudine, incentivare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, favorire i rapporti tra le generazioni e tra i cittadini, sviluppare la cittadinanza attiva che vuol dire proprio promuovere il coinvolgimento e la responsabilità dei singoli e delle amministrazioni.

Può, soprattutto, sostenere nuove forme di aggregazione, di auto aiuto, di scambio e promuovere forme innovative di coesione sociale. Un aspetto, questo, particolarmente importante in una situazione, come l'attuale, in cui crescono i rischi di frantumazione del tessuto sociale.

Il progetto di Centro di Comunità non deve restare una buona elaborazione teorica, ma deve essere inserito nella programmazione di politiche concrete, adattato alle comunità locali con cui si fa contrattazione sociale mettendo in rete e **riprogettando l'esistente.**

Parallelamente, è evidente che un buon invecchiamento si costruisce lungo tutto l'arco della vita e dunque deve coinvolgere giovani, adulti e anziani – donne e uomini – e trasversalmente tutte le politiche, economiche, fiscali, previdenziali, sociali e sanitarie.

Riconoscere il ruolo delle donne di tutte le età e favorire scambi e relazioni tra loro può rappresentare sicuramente un importante valore aggiunto per la nostra società ma **soprattutto un valore aggiunto per l'autostima e l'autonomia delle donne stesse** ed allontanare lo spettro della depressione.

Ma un buon invecchiamento non può prescindere

- dalle politiche di conciliazione (come sappiamo, ancora estremamente carenti nel nostro Paese), -
- dall'incrementare i servizi di cura, ampliare e migliorare in particolare i servizi di assistenza socio sanitaria territoriali, privilegiando la domiciliarità e la permanenza delle persone all'interno del proprio nucleo familiare. Come è anche nei desideri delle donne intervistate ma con l'auspicio di aiuti economici.
- Necessità che, come Uilp e Uil, sosteniamo da tempo.

Ma sono necessarie alcune considerazioni di carattere generale.

Come Uilp siamo molto preoccupati delle politiche che si stanno attuando nel nostro Paese.

Questo progetto di Centro di Comunità delinea un approccio ampiamente condivisibile sull'invecchiamento attivo, ma poi nelle politiche concrete dei governi e del Parlamento c'è ben poco in questo senso.

Come si può infatti attuare una politica di invecchiamento attivo, sano e dignitoso:

- Se non si investe abbastanza sull'assistenza e sulla sanità e, parallelamente, non si riducono in misura consistente sprechi, inefficienze, inappropriatezze.
- Se si continuano a mortificare i dipendenti pubblici, insegnanti, infermieri, medici, che svolgono un ruolo fondamentale per un invecchiamento attivo e sano.
- Se non si incentivano la prevenzione e i programmi di diagnosi precoce.
- Se non si migliora la presa in carico dei malati cronici, tra cui numerosissimi gli anziani.
- Se manca una legge nazionale per la tutela delle persone non autosufficienti e i finanziamenti del Fondo nazionale continuano ad essere ampiamente insufficienti.
- Se non si investe nelle politiche di conciliazione.
- Se manca una politica nazionale per incrementare forme innovative di co housing.
- Se non si attuano misure per arrestare l'impoverimento progressivo delle persone anziane (che interessa, come abbiamo detto, moltissime donne anziane) e, anzi, si continuano a penalizzare i pensionati.

Qualcuno ci deve spiegare come potranno, ad esempio, i pensionati e le pensionate adottare stili di vita più sani se un numero consistente ha tagliato le spese per l'alimentazione ed è costretta a scegliere non cibi più sani, ma cibi più economici?

Qualcosa deve decisamente cambiare nelle scelte economiche, fiscali, sociali del nostro Paese.

Serve **una grande rivoluzione culturale**, che ponga l'invecchiamento della popolazione e l'allungamento della vita al centro delle politiche, non come costo, al quale si può far fronte solo riducendo il nostro welfare state, ma come opportunità.

Occorre un ripensamento globale delle politiche formative, del lavoro, previdenziali, fiscali, sociali, sanitarie, della ricerca, delle politiche abitative, dei trasporti, dell'organizzazione delle città.

Abbiamo fatto appello al diritto alla mobilità ma dopo più di 20 anni di leggi in materia abbiamo ancora mezzi di trasporto e stazioni inaccessibili (anche a Milano) e contestualmente un attacco alle patenti rilasciate agli anziani quando sappiamo che lo stato dei trasporti pubblici è tale che non avere l'automobile significa l'isolamento soprattutto in provincia. Mentre sulla pericolosità degli anziani al volante basterebbe consultare le Assicurazioni per conoscere le classi d'età più pericolose.

Creare una società più adeguata alle esigenze delle persone anziane di oggi e di domani può portare occupazione, ricchezza e sviluppo. Ma per realizzarla occorre:

- avere amministratori locali in grado di riorganizzare e ottimizzare i servizi dopo una attenta analisi del target, disaggregata per genere, dei cittadini interessati; dopo l'analisi delle aspettative e dei bisogni - espressi ed inespressi - che sono diversi tra donne ed uomini.
- avere amministratori locali capaci di dare nuova vita ad edifici e zone dismesse per creare luoghi di aggregazione.
- avere amministratori capaci, in alternativa, di attivare convenzioni con centri sportivi e del benessere, con piscine ed operatori per la cura di sé per rendere abordabili questi servizi.
- amministratori che capiscano come la cultura, il teatro, la danza valgono quanto e di più di una partita a carte con vino per socializzare.
- che le convenzioni con i centri della formazione e del sapere, la partecipazione sociale e politica possono tenere viva la socialità.

I campi sono tantissimi, perché quello che serve è un vero cambiamento di mentalità ed una capacità di visione ampia.

Quello che serve è pensare in modo fresco ad un progetto di società giusta ed inclusiva.

Interessante per tutte le età e per tutte le persone.

Per queste ragioni la progettazione dell'invecchiamento attivo è cosa da pensiero giovane e non da vecchi.

Sesto S. Giovanni

16 - 01 - 2014

Clara Lazzarini

Ringrazio Livia Piersanti per il grande contributo di idee e di professionalità.

ALLEGATO

1) I primi buoni esempi

Il primo esempio è quello della VITA NEEDLE, società di Boston che produce strumenti di precisione per usi medici, dove l'età media dei dipendenti è 74 anni.

Nell'azienda (fondata nel 1932 da un neopensionato che la guidò fino alla morte, a 96 anni!) si lavora massimo 25 ore a settimana, pari a 3-4 ore al giorno con due interruzioni di 15 minuti oltre alla pausa pranzo.

Orari flessibili: si può iniziare alle 5 di mattino o alle 2 di pomeriggio.

La paga, circa 12 dollari l'ora, non comprende altro. Oltre ad arrotondare la pensione, **i lavoratori della società sono motivati dalla possibilità di sentirsi "produttivi"**.

2) I primi buoni esempi

In Germania, secondo la German federation of health insurance companies, gli over 55 sono raddoppiati nell'ultimo decennio e si prevede che dal 2025 più di una persona su cinque supererà i 65 anni.

A parte la sostenibilità dei conti pensionistici, l'urgenza è

TRATTENERE MANODOPERA ALTAMENTE QUALIFICATA (e molto costosa, anche solo per la formazione sostenuta) sul mercato del lavoro.

3) I primi buoni esempi

La BMW, che dà lavoro a oltre 100 mila dipendenti nel

mondo, ha stimato che dal 2015 **un quarto dei suoi lavoratori avrà più di 50 anni.**

Il progetto pilota, inaugurato nel 2007, **ha avvicinato i manager agli operai più maturi per toccare con mano i problemi di tutti i giorni.**

- Da qui i primi interventi:

- al posto del cemento **pavimenti in legno per attutire il carico sulle giunture;**
- a ogni piattaforma di lavoro sono state **installate poltrone per le pause riposo e lenti speciali per la vista.**

Si contano **70 modifiche** fatte.

E, a fronte di costi contenuti, **risultati sbalorditivi:**

- zero difetti nella produzione
- assenze per malattia ridotte
- produttività aumentata ovunque del 7 per cento

- Il secondo passo è stato l'apertura di un nuovo stabilimento a Dingolfing, ribattezzata **"Altstadt" (città vecchia).**

La nuova fabbrica, dove si assemblano berline di lusso delle serie 5-6-7, **occupa dipendenti con più di 50 anni.**

È il primo impianto al mondo costruito per lavoratori maturi: 6.500 metri quadrati disegnati per una "fatica sostenibile".

La linea di produzione **BMW** include:

- schienali ergonomici;
- tavoli regolabili che si adattano all'altezza dei lavoratori;
- luci rafforzate;
- carrelli mobili per evitare agli operai di allungarsi per prendere gli utensili con inevitabili ricadute sui muscoli;
- sgabelli per alleviare le ore di lavoro in piedi;
- camera da relax con chaise-longue;
- fisioterapisti specializzati per una costante ginnastica.

In tema di organizzazione del lavoro sono stati inseriti:

- la rotazione tra postazioni di lavoro ottimizzata per combattere lo stress (come un "corso di fitness");
- momenti per socializzare (per esempio mediante pause di lavoro effettuate in gruppo);
- rafforzamento del senso di responsabilità del gruppo;
- modelli per turni e orari "socialmente accettabili".

4) I primi buoni esempi

A **Stoccolma**, la **VATTENFALL**, compagnia di energia elettrica svedese, ha promosso l'iniziativa "**58+**".

Per allettare i dipendenti a restare al lavoro fino all'età di pensionamento effettivo, è stata data la possibilità di ridurre l'orario di lavoro secondo lo schema 80-90-100:

con un taglio del 20 per cento dell'orario si mantiene il 90 per cento della busta paga ma il 100 per cento dei contributi per la pensione.

La scelta è volontaria e può essere anche sperimentata per 6 mesi prima di una decisione definitiva (altrimenti, il lavoratore torna al tempo pieno).

Il programma è stato un successo.

Dal 2000 al 2006 l'età di pensionamento dei dipendenti è spontaneamente aumentata da 58,2 a 61,6 anni. E l'obiettivo è di alzarla ancora.

E in Svezia si possono scegliere anche forme di pensione part-time, attivando contratti post pensione.

5) I primi buoni esempi

Per il corpo di polizia di HAAGLANDEN, città a ovest dei Paesi Bassi, la via maestra è la formazione continua.

Tutti debbono frequentare un corso di aggiornamento a semestre per essere sempre adeguati alle esigenze del mercato e alle novità tecnologiche.

Si può scegliere come lavorare gli ultimi anni riducendo l'orario (e la busta paga), spostandosi internamente, essere dispensati dal lavoro notturno, richiedere carichi di lavoro diversi per un bioritmo cambiato.

Insomma, l'età che avanza viene gestita con la flessibilità.

6) I primi buoni esempi

A **Vicenza**, la **ASKOLL**, azienda che produce componenti per elettrodomestici, ha creato un **call center per la vendita dei propri prodotti reclutando risorse interne**.

La selezione è stata fatta fra le operaie con più di 50 anni, addette alla produzione.

Dopo una specifica formazione sono partite con il servizio. Le ex operaie conoscevano così bene il prodotto da soddisfare ogni richiesta dei clienti, al punto che il responsabile commerciale non riusciva più a stare dietro agli ordini.

E per una di loro è arrivata la promozione: è stata così brava da meritare una chance per una posizione alla contabilità.

Vale la pena rimettersi in gioco anche dopo i 50 anni.