



# NEWSLETTER NUOVI LAVORI

*-APPROFONDIMENTI-*

ISSN 2037 - 5247

## Invecchiare lavorando

### L'offerta di lavoro in Italia: una proiezione al 2020

di Carlo Dell'Aringa (\*) e Valentina Ferraris (\*\*)

Il tema del contributo dell'offerta di lavoro alla crescita dell'economia rappresenta un elemento non trascurabile nelle analisi sulle tendenze di medio termine. Uno dei *driver* dell'offerta di lavoro è costituito dall'evoluzione della demografia, dalla dimensione della popolazione in età lavorativa e dalla sua composizione per età, con particolare riferimento al fenomeno del tendenziale invecchiamento della popolazione in età lavorativa.

Tale processo si caratterizza nel nostro paese per l'intensità e la velocità con cui si sta manifestando. La tendenza, guidata da bassi tassi di fecondità e da un graduale aumento della speranza di vita, è prevista continuare anche in futuro. Secondo le più recenti proiezioni demografiche dell'Istat, l'età media della popolazione dovrebbe crescere dagli attuali 43.5 anni a 45.2 nel 2020, con un mutamento notevole nei pesi relativi delle diverse classi di età. La marcata trasformazione della struttura per età della popolazione comporta un importante effetto sui rapporti intergenerazionali, determinando uno squilibrio tra il peso delle classi di età economicamente produttive e quelle improduttive.

Già dagli anni novanta, al fine di contrastare gli effetti derivanti dall'invecchiamento demografico sulla sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico, sono state attuate diverse riforme: una delle conseguenze principali è stato l'incremento dell'età effettiva di pensionamento. In questa direzione è andata anche la riforma previdenziale di dicembre 2011, la cosiddetta Monti-Fornero che, in un contesto di elevate tensioni sui mercati finanziari legate alla crisi del debito sovrano e di incertezza sulla capacità di tenuta della finanza pubblica italiana, è intervenuta pesantemente sull'età di accesso alla pensione.

In sintesi, il provvedimento legislativo ha innalzato l'età di pensionamento attraverso un restringimento delle condizioni di accesso per età/anzianità contributiva. Con l'innalzamento dell'età di pensionamento, la riforma si preoccupa di smussare la crescita del rapporto tra spesa pensionistica e Pil e di assicurare al mercato del lavoro futuro un numero sufficiente di lavoratori - e quindi di contribuenti - per fronteggiare il forte aumento di quello dei pensionati. A causa della caduta nella fecondità registratasi nei passati decenni in Italia, infatti, si stanno affacciando (e si affacceranno) sul mercato del lavoro coorti di giovani lavoratori di dimensioni ridotte rispetto a quelle in uscita. La riforma forza dunque gli individui a restare più a lungo in attività.

Come illustrato dettagliatamente nell'ultimo Rapporto sul mercato del lavoro pubblicato dal Cnel (Cnel 2012), è possibile quantificare l'effetto di tale riforma sull'offerta di lavoro nel medio termine, al 2020. L'esercizio si basa su alcune ipotesi circa il comportamento delle coorti immediatamente interessate dal drastico mutamento di regole, ovvero quelle nate negli anni cinquanta, che sperimenteranno un brusco cambiamento nei propri piani di vita.

Già nel corso dell'ultimo decennio si è assistito a un'inversione nelle tendenze di partecipazione al mercato del lavoro da parte dei lavoratori di età matura. Durante gli anni ottanta e novanta il tasso di partecipazione era andato calando per la classe d'età compresa tra i 57 e i 66 anni<sup>[1]</sup>. Con il primo decennio degli anni duemila, invece, si è rilevato un incremento della partecipazione dei più maturi, ovvero un prolungamento della vita attiva. Tale fenomeno è esito di effetti di composizione (le coorti che si avvicinano alla pensione sono mediamente più scolarizzate di quelle che le hanno precedute, entrate più tardi nel mercato del lavoro e quindi tendono a maturare più avanti i diritti di pensionamento); cambiamenti nei comportamenti (come la crescente partecipazione femminile); e, infine, conseguenze delle riforme delle pensioni attuate negli anni novanta.

Pertanto, anche al netto della riforma del 2011, le tendenze osservate nel corso degli ultimi anni suggerirebbero un incremento inerziale nel medio termine della partecipazione al mercato del lavoro da parte degli anziani; tale aumento nei tassi di partecipazione si sovrappone, in prospettiva, anche alla maggior numerosità delle coorti che entreranno in questa classe d'età. Si tratta difatti delle coorti nate durante il *baby boom*, decisamente più numerose di quelle che le hanno precedute, nate tra la seconda guerra mondiale e i primi anni del dopoguerra. Pertanto, la somma dei due effetti (maggiore tasso di partecipazione e maggiore numerosità delle coorti) porterebbe a osservare un incremento dell'offerta di lavoro nelle classi di età mature.

Agli andamenti tendenziali, inoltre, si sovrappone l'effetto della riforma previdenziale di fine 2011. Il brusco innalzamento dei requisiti minimi in termini di anni di contribuzione e di età per accedere alla pensione si traduce in una riduzione del numero di persone che, soprattutto nelle classi di età meno anziane, possono ritirarsi dal mercato del lavoro. Il posticipo del momento del pensionamento modifica il profilo decrescente dell'attività per età: una quota maggiore di persone resterà attiva, e quindi il tasso di partecipazione si ridurrà meno.

Applicando i profili stimati della partecipazione per età, così modificati per tenere conto dell'effetto della riforma, alle proiezioni demografiche dell'Istat (scenario centrale) si ottiene una previsione dell'offerta di lavoro nel medio termine. Rispetto allo scenario tendenziale (senza riforma), l'incremento al 2020 delle forze lavoro per la classe d'età 57-66 anni sarebbe pari a 836mila persone, portando così l'offerta di lavoro complessiva da parte di questa classe d'età a 3.78 milioni di persone (1.7 milioni in più rispetto ai livelli del 2011).

Ampliando lo sguardo al complesso della popolazione in età lavorativa (dai 15 ai 66 anni), l'incremento demografico previsto al 2020 è modesto, pari a sole 375mila persone, pari ad una crescita media annua dello 0.1 per cento. Le cose andrebbero del resto anche molto peggio se non fosse per gli influssi migratori attesi nel periodo. Difatti, la popolazione italiana di età compresa fra i 15 e i 66 anni si riduce di quasi un milione e mezzo di persone mentre gli stranieri aumentano di un milione e 800mila, con un livello nel 2020 pari a quasi 5 milioni e mezzo di immigrati. L'incidenza degli stranieri sulla popolazione in età lavorativa passerebbe dall'8.8 al 13.2 per cento.

Alla base delle previsioni dell'offerta di lavoro, oltre alle tendenze demografiche, ci sono inoltre le ipotesi circa l'andamento dei tassi di partecipazione. Considerando che l'economia italiana è caratterizzata da tassi di partecipazione molto bassi, non è azzardato assumere una fase di aumento della partecipazione, guidata anche dagli andamenti tendenziali derivanti dai mutamenti sociali in atto, come la maggior partecipazione femminile e il rinvio dell'uscita dal mercato delle coorti più scolarizzate. Inoltre, sebbene negli ultimi quattro anni le forze di lavoro abbiano evidenziato un andamento debole a seguito dell'abbandono del mercato da parte di molti "scoraggiati", le evoluzioni più recenti segnalano come questo comportamento si stia esaurendo, facendo posto a un tendenziale rientro nelle forze di lavoro.

Senza la riforma, includendo solo l'incremento inerziale della partecipazione dei lavoratori più anziani, si perviene a un'ipotesi sulle forze di lavoro che rappresenta lo scenario di base dell'analisi. Nel corso del decennio si verificherebbe un aumento della partecipazione al mercato del lavoro di poco più di quattro punti percentuali, che corrisponde di fatto ad un ritorno all'aumento della partecipazione lungo la tendenza avviata nel corso degli anni duemila. La dinamica delle forze di lavoro si manterrebbe così nei prossimi anni su un ritmo medio di incremento dello 0.7 per cento all'anno, proseguendo di fatto lungo la tendenza di medio termine.

Sovrapponendo a queste tendenze la marcata discontinuità imposta dalla riforma delle pensioni, si quantifica un aumento ulteriore della partecipazione complessiva al 2020 di circa due punti percentuali, che porterebbe la crescita delle forze lavoro verso l'1 per cento all'anno in media.

Dalle ipotesi qui descritte si osserva come nel 2020 l'offerta di lavoro italiana potrebbe non solo essere più ampia di quella attuale, ma anche molto diversa, con una maggiore incidenza di immigrati e di lavoratori anziani. Lo scenario proposto incorpora l'ipotesi che l'impatto della riforma delle pensioni incrementi i tassi di attività, senza determinare l'abbandono del mercato del lavoro da parte dei più giovani, o da parte di alcuni dei lavoratori anziani che potrebbero eventualmente ritrovarsi nella condizione di disoccupato.

Un aspetto importante è dunque rappresentato dall'"occupabilità" di queste maggiori forze di lavoro. Una creazione di occupazione al ritmo desiderato, per evitare che la maggiore offerta di lavoro si

traduca in maggiore disoccupazione, comporterebbe evidentemente una crescita occupazionale pari a quella dell'offerta. A ciò si deve poi anche aggiungere che nel prossimo decennio occorrerà riassorbire anche l'aumento dei disoccupati creatosi nel corso della crisi.

In base alle ipotesi descritte, le forze di lavoro sono previste aumentare di circa 2 milioni e 400mila unità rispetto al 2011; perché il tasso di disoccupazione non aumenti, è necessario che nello stesso periodo si creino all'incirca altrettanti posti di lavoro. In altre parole, si calcola l'incremento della domanda di lavoro necessario affinché la sovrapposizione della crisi e gli effetti combinati delle riforme delle pensioni e del mercato del lavoro non si traducano in un incremento del livello di equilibrio del tasso di disoccupazione.

#### Domanda e offerta di lavoro: tendenze al 2020

	2011	2020	var % medie 2011-2020	var assolute 2011-2020
Popolazione età 15-66	41018	41393	0.1	375
Tasso di attività (pop età 15-66)				
pre-riforma Monti Fornero	59.7	63.9		4.2
post-riforma Monti Fornero	59.7	65.9		6.2
Forze lavoro (15-66)				
pre-riforma Monti Fornero	24877	26462	0.7	1585
Forze lavoro (15-66) post-riforma Monti Fornero				
Totale	24877	27295	1.0	2418
di cui:				
stranieri	2552	3886	4.8	1334
italiani	22325	23409	0.5	1084
Stranieri in % del tot	10.3	14.2		
di cui:				
età 15-56	22802	23507	0.3	705
età 57-66	2075	3788	6.9	1713
Età 57-66 in % del tot	8.3	13.9		
<b>Uno scenario di "assorbimento" dell'offerta di lavoro aggiuntiva</b>				
Occupati	22967	25156	1.0	2189
Tasso di disoccupazione	8.4	8.4		
Unità di lavoro	24036	25337	0.6	1300
Pil			0.9	

Fonte: elaborazioni e stime REF Ricerche su dati Istat

Si definisce in tal modo uno scenario che incorpora l'ipotesi di completo "assorbimento" dell'offerta di lavoro aggiuntiva. Tale scenario comporta una crescita dell'occupazione ad un tasso medio dell'1 per cento. Supponendo che la tendenza alla riduzione delle ore lavorate per occupato si protragga anche in futuro, ne risulta che la domanda di lavoro – misurata in unità di lavoro equivalenti - dovrebbe comunque crescere a tassi superiori al mezzo punto percentuale all'anno nell'intero decennio. Una tale dinamica non è impossibile, ma è plausibile solo immaginando un aumento rilevante del tasso di crescita della nostra economia.

In linea teorica, è lo stesso aumento dell'offerta di lavoro che dovrebbe incidere positivamente sulla crescita potenziale del sistema. Il processo mediante il quale l'incremento dell'offerta di lavoro determina le premesse per una maggiore crescita e creazione occupazionale non è però immediato e può essere frenato dalla presenza di attriti nel breve periodo, soprattutto se si considera che l'aumento dell'incidenza degli anziani nella forza lavoro può avere effetti sfavorevoli sulla produttività media del sistema.

In generale, l'aumento dell'offerta di lavoro qui quantificato è assorbibile in un contesto di crescita economica nel decennio a tassi mediamente dello 0.9 per cento all'anno, una dinamica decisamente superiore a quella finora osservata. Data la partenza negativa nel biennio 2012-2013, è necessaria una accelerazione nella seconda parte del decennio che compensi le contrazioni in corso. Si tratterebbe cioè di riportarsi verso una crescita dell'1.5 per cento, un valore che rappresenta l'obiettivo programmatico recentemente indicato dal Governo nel Def. Tale risultato non è però garantito.

Una possibilità alternativa a quella della crescita è invece rappresentata da fenomeni di “spiazzamento” fra gruppi di lavoratori, tali da portare in alcuni casi all’aumento della disoccupazione e, in altri, all’uscita di alcuni lavoratori dal mercato. Certo è che la pressione del maggiore numero di lavoratori anziani sul mercato del lavoro, se non assorbita da un’occupazione più dinamica, non potrà che tradursi in un ulteriore peggioramento delle condizioni di ingresso nel mercato per i giovani, a meno di essere in qualche modo compensata da un’evoluzione meno dinamica della componente degli stranieri rispetto alle ipotesi del nostro scenario. Questo porterebbe anche a immaginare un cambiamento strutturale dei comportamenti tale da portare a una soluzione del *mismatch* fra caratteristiche di offerta e domanda di lavoro nel nostro sistema, che asseconi l’inserimento dei giovani lavoratori italiani. Un’alternativa, poco auspicabile, è invece quella di un’uscita degli anziani non occupati dal mercato, con problemi di reddito nelle fasi di transizione verso il pensionamento, ed eventualmente con ripercussioni sui livelli delle prestazioni pensionistiche attese.

Riferimento:

CNEL (2012) Rapporto sul mercato del lavoro 2011-20

---

[1] Si è scelto di includere nell’età lavorativa anche la classe 65-66 anni per tenere conto del posticipo dell’età di accesso alla pensione per effetto della riforma.

## **L'utilità sociale di essere attivi, per scelta**

*di Raffaele Morese*

In un secolo, dal 1911 al 2011, la popolazione italiana con una età fino a 15 anni si è più che dimezzata (dal 33,8% al 14,1%) e quella con più di 65 anni è cresciuta di tre volte (dal 6,5% al 20,3%). Scrive Alessandro Rosina: “Il rapporto di forza tra tali due componenti della popolazione, bambini e anziani, si è nel corso del secolo completamente ribaltato. L’Italia è stato il primo paese a sperimentare, ad inizio anni Novanta, tale epocale rovesciamento” (E’ la demografia, bellezza! , in L’importanza di essere vecchi, Arel, Il Mulino, 2012). Se a questo si aggiunge che, in fatto di speranza di vita, siamo nei primi posti della classifica mondiale (78,4 anni per gli uomini, 84,1 per le donne), si comprende quanto è grande il ritardo culturale e politico nel nostro Paese nell’affrontare compiutamente il tema dell’invecchiamento attivo.

Sabato scorso, subito dopo la rielezione di Napolitano alla Presidenza della Repubblica, mi giunge un sms di un amico che era a conoscenza della realizzazione di questo numero della newsletter: “Ora capisco perché ti interessi di vecchiaia attiva”. Certo, impressiona non poco che tre quarti del Parlamento non solo voti ma invochi un “grande” vecchio per non far precipitare nel caos la politica italiana. Ma l’evento, che ha visto in competizione due ultraottantenni, segnala anche che si sta affermando – sia pure in mezzo a tante difficoltà e contraddizioni - una visione delle dinamiche sociali e politiche che più dell’età (senza nulla togliere alle esigenze di rinnovamento e di ringiovanimento delle rappresentanze) valorizza il vigore, la lungimiranza, l’attitudine all’ascolto, la tenacia di fronte alle difficoltà.

L’età, come metro per valutare una persona, ha acquistato elasticità. La mia generazione – per suo vantaggio, dato che né le precedenti, né le successive l’hanno goduto appieno - è cresciuta su una rigida visione della vita: da giovani si studia, da adulti si lavora, da vecchi si riposa. E così si sono comportati il legislatore, il contrattualista, lo studioso. I piani educativi sono scanditi dall’età d’ingresso degli studenti, tanto che i “fenomeni” che si laureano a 16 anni li leggiamo soltanto sulla stampa estera; è l’età che stabilisce chi fa apprendistato per il lavoro e chi no; i prepensionamenti hanno per lungo tempo aiutato le imprese a “disusare” gli anziani. Siamo stati a lungo fordisti su troppi fronti. Ma il più recente abbandono della rigidità, sulle questioni del lavoro, ha riguardato prevalentemente l’entrata al lavoro dei giovani, l’adattamento alle tecnologie degli adulti e non certamente la qualità del lavoro degli anziani.

Nel mondo ed in particolare in Europa, all'inizio del nuovo secolo, c'è stata, invece, una vitalità di opzioni sulla tematica dell'invecchiamento attivo. In Italia, meno. Ovvero, c'è stata una diffusa crescita del volontariato degli anziani, più o meno incentivato, ma fuori dal mondo del lavoro. Quanto questo sia utile, lo potrebbero testimoniare la Caritas, la Protezione Civile, i forti sindacati dei pensionati che hanno attivato associazioni di ogni genere che utilizzano le energie e le disponibilità dei loro associati in attività assistenziali e finanche socialmente produttive. Questo "fare" è un'ulteriore conferma che la rigidità: "da vecchi, ci si riposa e basta", è obsoleta; semmai, apre l'enorme prateria del lavoro scelto, dell'impegno selezionato, dell'iniziativa più voluta che dovuta.

Ma tutto ciò, non può esaurire la problematica dell'invecchiamento attivo, specie se l'allungamento dell'età pensionabile raggiunge limiti difficilmente valicabili e si raffredda significativamente il turn over. Questo è quanto ci consegna la recente legge di riforma delle pensioni. Di conseguenza, ci vuole una visione più organica attorno alla questione. La stessa crisi economica, per la sua intensità e profondità, potrà essere superata e misurata se l'occupazione diventasse il parametro attraverso il quale la si valuta. Sia quella a favore dei giovani, sia quella relativa agli anziani. Devono andare di pari passo, per non ricascare nel pesante ed angoscioso infortunio degli "esodati" e per fornire una prospettiva ad una generazione che rischia di risultare estranea all'idea che la dignità c'è, se c'è lavoro. Né bisogna alimentare, sia pure involontariamente, un conflitto generazionale per cui l'intervento per un invecchiamento attivo sia considerato un ostacolo al lavoro giovanile, oppure che l'incentivazione di questo sia una spinta all'espulsione degli anziani.

E' questo il tempo giusto per prendere di petto le due questioni, costruendo le condizioni per la loro convivenza. L'emergenza è tale che non basta trovare soluzioni che blocchino la falla. Certo, evitare che la frana continui è già un ottimo obiettivo, ma senza accompagnare gli interventi urgenti con misure che prefigurano strutturali interventi nel medio periodo, è come voler svuotare il mare con le mani. L'invecchiamento attivo implica una diversa visione delle politiche per il lavoro di tutto l'arco lavorativo, della formazione professionale continua, delle pratiche di accompagnamento al lavoro per chi lo cerca per la prima volta e per chi l'ha perso e ne cerca uno nuovo, delle stesse forme previdenziali da rendere più flessibili.

Perché questo avvenga, l'iniziativa delle parti sociali è determinante. Ci vuole un accordo sull'invecchiamento attivo a tutto tondo tra imprenditori e sindacati che definisca ciò che deve fare il legislatore e ciò che può fare la contrattazione, sia nazionale che aziendale. Serve questa visione complessiva per dare credibilità all'intervento. La strada delle soluzioni parziali, occasionali, spot non darebbe consistenza politica alla questione e alla sua interconnessione con tutta la problematica dell'occupazione. Con la consapevolezza che il problema non è l'invecchiamento della popolazione, ma è la capacità di porre tutti, giovani, adulti, anziani nelle condizioni di mettere il proprio vigore, la propria energia, la propria fantasia, il proprio entusiasmo al servizio del proprio benessere e a quello della propria comunità.

## **Recuperare un ritardo propositivo**

*di Tiziano Treu (\*) (\*\*)*

### **Il successo delle strategie "comprehensive"**

Le iniziative per promuovere l'occupazione degli anziani, e per questa via l'invecchiamento attivo, sono ancora ad uno stadio iniziale di sviluppo in molti paesi europei, a cominciare dal nostro.

Tuttavia, esse sono sufficientemente significative per indicare il percorso di una possibile evoluzione: che è del resto segnalata in modo convergente dall'ampia mole di analisi e di elaborazione teorica - politica promossa dagli organismi europei e internazionali.

Una prima indicazione di metodo, forse la più rilevante, richiama l'importanza che alla complessità dei problemi posti dall'invecchiamento della popolazione, faccia riscontro una strategia altrettanto "comprendiva" come quella indicata dalle pratiche di maggior successo fin qui sperimentate. Queste vanno oltre l'ambito dei rapporti di lavoro e della loro regolazione, in quanto coinvolgono tutti gli ambiti di vita personali e sociale che influiscono sulla qualità dell'invecchiamento: dalla condizione di reddito, alla qualità dell'abitazione, dell'ambiente e delle relazioni sociali.

Un insieme coordinato di interventi è necessario anche per fronteggiare le criticità della domanda e

dell'offerta di lavoro nell'età anziana. Tali interventi sono tanto più efficaci se costruiti nel corso dell'intera via lavorativa, così da promuovere buone condizioni di lavoro, di salute e di benessere che sono la precondizione per un invecchiamento attivo anche nel lavoro.

La pluralità di obiettivi richiama una diversità di strumenti e di attori, sia pubblici sia privati, in combinazioni variabili a seconda dei paesi e degli ambiti di intervento.

In proposito, va segnalato una significativa presenza di interventi pubblici specie nei paesi più avanzati, nella fase sia regolativa (a cominciare dalle norme sul pensionamento) sia di implementazione delle varie politiche di active ageing (formazione, servizi all'impiego e alla mobilità). La collaborazione fra azione pubblica e interventi dei privati è diffusa, specie nei paesi che hanno una tradizione di gestione triangolare delle politiche del lavoro. In ogni caso risulta che il coinvolgimento dei lavoratori ai vari livelli, compreso il management, nell'implementazione di queste politiche e nelle modifiche organizzative e del lavoro che ne derivano ha rappresentato un fattore di successo importante, spesso più rilevante delle specifiche iniziative.

Gli esempi di successo riguardano spesso gruppi composti di persone di età diverse che combinano i vantaggi legati alla competenze proprie delle varie età. Il che conferma come la cooperazione fra giovani e anziani nei luoghi di lavoro e la valorizzazione delle loro diversità possano rappresentare una ricchezza per l'impresa. Peraltro l'iniziativa aziendale spesso decisiva e prevalente, viene stimolata più dalle necessità delle aziende che dall'influenza delle politiche pubbliche (eccezion fatta per le norme in materia pensionistica). A quanto risulta dalle rilevazioni, la negoziazione collettiva in quanto tale appare meno sviluppata: il che sembra indicare come la materia dell'active ageing sia ancora periferica, se non estranea, agli obiettivi delle relazioni industriali anche decentrate.

Un'ulteriore indicazione, coerente con gli elementi fin qui rilevati, segnala come approcci strettamente normativi al tema, non solo siano insufficienti ma possano anzi risultare fuorvianti per le aspettative che creano e per le implicazioni sulle condizioni dell'occupazione degli anziani.

Il caso più evidente e controverso è quello delle normative in materie pensionistiche. Queste hanno avuto un ruolo determinante nell'influire sui comportamenti e sull'occupazione in quasi tutti i contesti nazionali.

Ma specie quando hanno alzato in modo accelerato la età pensionabile, come nella recente normativa italiana, hanno messo a dura prova la capacità di adattamento sia delle imprese sia dei lavoratori al nuovo scenario. Talora hanno indotto la necessità di interventi normativi riparatori non agevoli ed essi stessi non privi di controindicazioni: le deroghe dei vari gruppi di "esodati" e il ricorso a forme ad hoc di ammortizzatori sociali.

Di qui il suggerimento proveniente da varie parti sulla importanza di integrare tali approcci normativi con prassi volontarie, verificate alla luce dell'esperienza (codici di condotta e simili), e più in generale di accompagnare tutte le iniziative di gestione dei rapporti di lavoro con un impegno di informazione, di coinvolgimento degli interessati, e di sensibilizzazione, non solo negli ambienti di lavoro ma nel contesto sociale.

Negli ultimi anni si sono diffuse in molti paesi le campagne di active awareness, sia all'interno delle aziende sia nella comunicazione pubblica dirette a combattere gli stereotipi relativi all'occupabilità degli anziani e alla loro posizione nel contesto sociale. Gli investimenti in tali direzioni sono importanti perché si tratta di un promuovere "una vera e propria rivoluzione culturale che rovesci l'immagine dell'anziano", valorizzandone capacità e competenze invece di sottolinearne costi sociali e improduttivi.

Questi elementi sono al centro delle raccomandazioni dell'ILO che ha sottolineato l'importanza di combattere il rischio di marginalizzazione degli anziani con tutti gli strumenti, non solo legislativi, e soprattutto di promuoverne le loro capabilities al fine di metterli in condizione di fare scelte migliori per loro: continuare a lavorare, ridurre le ore di lavoro e/o percepire una pensione e/o lasciare il lavoro se lo ritenga.<sup>[1]</sup>

### **Note sul caso italiano**

Le indicazioni in tema di invecchiamento attivo risultanti dalle migliori pratiche europee hanno avuto applicazioni diseguali nei vari paesi e poco più che iniziali nel contesto italiano, che pure presenta particolari motivi per affrontare i vari aspetti del problema; crisi acuita delle natalità, allungamento

accelerato della speranza di vita rapido spostamento in avanti delle età e condizioni di pensionamento. Si tratta di motivi strutturali destinati a perdurare e cui non si può rispondere né ricorrendo per un verso a massicci flussi migratori, né per altro verso a misure di protezione tradizionali: sostegno al reddito, prepensionamento, che si sono rivelate insostenibili anche in paesi più virtuosi del nostro, per i loro costi e perché portano a dilazionare il problema e ad appesantire il sistema di welfare e sociale rinunciando a valorizzare la risorsa anziani.

L'ordinamento italiano presenta anche da questo punto di vista criticità specifiche, perché è arrivato ad affrontare il nuovo scenario dell'occupazione anziana con un apparato di welfare squilibrato e basato su strumenti largamente passivi, che è stato necessario superare, come i prepensionamenti, o che costituiscono soluzioni temporanee e costose, e anch'esse alla lunga inapplicabili, come gli ammortizzatori in deroga.

Ne viene che tutte le misure di age management sperimentate in Europa rivestono da noi una particolare urgenza. Perseguirle con successo richiede non solo impegni coerenti degli attori istituzionali e delle parti sociali, ma anche una ritaratura di altri componenti del nostro sistema sociale e del lavoro necessari alla funzionalità degli strumenti di active ageing: robusti servizi all'impiego pubblici e privati, per le attività di orientamento, consulenza e ricollocazione degli anziani, strutture di formazione in grado di adeguarsi nei contenuti e nelle tecniche ai caratteri della popolazione adulta, finora abbandonata dal sistema formativo, servizi e piani di controllo e prevenzione della salute, sistemi di welfare integrativo finalizzati al benessere degli anziani, dai congedi, per cura e riabilitazione, alle prestazioni sanitarie e assistenziali specifiche.

L'impresa è il terreno principale di sperimentazione per la gran parte delle buone pratiche europee. La loro efficacia dipende dall'iniziativa (finora prevalente) del management, ma richiede un clima aziendale partecipativo, come si è visto anche dai casi italiani di successo.

Anche per questi aspetti il nostro sistema delle relazioni industriali è chiamato a ripensare gli orientamenti e le pratiche finora sperimentate in maniera largamente unilaterale da alcune grandi aziende non possono diffondersi se non vengono assunte dagli attori sociali, in particolare dal sindacato, che ha ancora una significativa influenza nel governo dei rapporti di lavoro in tutte le aziende medio- grandi. Per altro verso, la miriade di piccole imprese può difficilmente attuare per forza propria, una gestione attiva dell'invecchiamento. Questa potrà diffondersi solo per iniziative congiunte delle forze sociali rappresentative e delle istituzioni competenti sul territorio. Non a caso, nelle esperienze dei paesi più avanzati sono rilevanti gli investimenti di sostegno, di consulenza e di sensibilizzazione su questo tema, specificamente diretti alle piccole-medie imprese.

Come si vede, il compito delle istituzioni e delle parti sociali è rilevante soprattutto per creare le condizioni di contesto favorevoli allo sviluppo di pratiche aziendali innovative.

Nel caso italiano interventi in questa direzione con carattere di sostegno sono in fase di proposta; e devono tener conto delle modifiche del quadro istituzionale, specie relativamente all'età pensionabile.

Alcune proposte avanzate in sede parlamentare riprendono indicazioni europee, in particolare prevedendo forme di facilitazione del pensionamento graduale, part time misto a pensione, e incentivi economici e normativi al prolungamento del lavoro oltre i limiti massimi dell'età pensionabile. Altre sono dirette a correggere alcune particolari rigidità del sistema italiano, in particolare introducendo maggiori flessibilità nelle scelte personali di pensionamento, secondo la logica sopra ricordata del metodo contributivo.

Ma l'utilità di simili interventi - per i motivi già ricordati - si misura soprattutto per la loro capacità di sostenere senza vincolare le pratiche innovative, che sono largamente affidate alla responsabilità dei protagonisti aziendali, il management, i lavoratori di varia età a cominciare dagli stessi anziani. E non può essere diversamente, perché come indicano le migliori esperienze, il mix di misure di age management è complesso, va adattato alle specifiche condizioni della singola azienda, o addirittura di specifiche unità e inoltre richiede di essere periodicamente monitorato e verificato al cambiamento delle circostanze con il coinvolgimento continuo degli interessati.

Si tratta di una vera e propria frontiera per le politiche di impiego delle risorse umane. Le imprese sono sfidate a gestire in modo innovativo le diversità che si moltiplicano al loro interno, le più recenti, quelle di età - come in passato - quelle di genere e di etnia: una sfida nuova che può avere riflessi positivi sulle politiche complessive e sulla produttività delle aziende, quelle di servizi ma anche quelle manifatturiere.

Una sfida simmetrica si pone al sindacato che trova nella popolazione anziana, non solo pensionata, un terreno inedito per gli strumenti tradizionali, a cominciare dalla contrattazione collettiva, che è stata costruita storicamente per interessare il lavoratore adulto maschio, nella fabbrica fordista. Ambedue le parti, non diversamente dalle istituzioni pubbliche, devono diversificare le proprie politiche per rispondere positivamente ai caratteri dei lavoratori attuali, che sono differenziati non solo per tipo di attività e per genere ma ora anche per età. Nell'immediato devono superare la convergenza negativa finora verificatasi nel gestire esodi anticipati e prepensionamenti per affrontare insieme il compito di valorizzare le risorse di tutti i lavoratori nei loro diversi cicli di vita.

(\*) Ex Ministro del Lavoro

(\*\*) stralcio dalla introduzione a "L'importanza di essere vecchi", Arel, Il Mulino, 2012

## Differenziali retributivi tra giovani e anziani

di Gabriele Olini

### I dati di fatto

Secondo l'indagine quadriennale sulla struttura delle retribuzioni (SES) dell'ISTAT la retribuzione oraria aumenta in misura significativa con l'età media dei dipendenti: da 9,6 euro nella classe 14-19 anni, a 11,2 euro in quella 20-29 anni, fino a 23,5 euro per il personale dipendente ultrasessantenne.

### Retribuzione annua per ora retribuita per sesso e principali caratteristiche dei dipendenti - Anno 2010 (valori in euro e numeri indice)

PRINCIPALI CARATTERISTICHE	Valori assoluti			Numeri indice (30-39enni per sesso=100)		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
<b>Totale</b>	<b>16,74</b>	<b>15,32</b>	<b>16,18</b>	<b>115,53</b>	<b>112,56</b>	<b>118,88</b>
14-19	9,75	9,38	9,65	67,29	68,92	68,29
20-29	11,37	10,88	11,17	78,47	79,94	79,05
30-39	14,49	13,61	14,13	100,00	100,00	100,00
40-49	17,29	15,77	16,69	119,32	115,87	118,12
50-59	19,98	18,21	19,28	137,89	133,80	136,45
60 e oltre	24,80	20,85	23,46	171,15	153,20	166,03

Fonte: ISTAT, *Indagine quadriennale sulla struttura delle retribuzioni (SES)*

Sulla scala della retribuzione media incidono molto le caratteristiche dell'occupazione nelle diverse fasce di età. E' chiaro che tra i 14 ed i 19 anni, e anche nella fascia successiva, la remunerazione media è molto contenuta, perché a quell'età non sono ancora entrati nel mondo del lavoro o, comunque, non hanno un peso rilevante coloro che hanno un titolo di studio ed una qualificazione più



elevata. All'altro estremo della scala sono le persone che hanno un titolo di studio più basso e, quindi, una retribuzione media più contenuta, che tendono a ritirarsi prima dall'attività; gli occupati con un diploma o una laurea generalmente continuano più a lungo a lavorare, anche perché hanno iniziato più tardi. Questo spiega il salto accentuato nella retribuzione oraria di coloro che hanno più di 60 anni; si passa dai 19,3 euro dei cinquantenni ai 23,5 euro di coloro che hanno superato i 60 anni. Infatti, il cambiamento della composizione dell'occupazione alza la retribuzione media imputata agli ultrasessantenni, sovrastimando il differenziale retributivo.

E' opportuno, dunque, limitare l'analisi alle fasce di occupati tra i 30 e i 50 anni, che sono meno influenzate dalla sfasatura nell'entrata ed nell'uscita dall'attività lavorativa di persone con diverso titolo di studio e qualificazione. I dati dell'ISTAT mostrano che, posta uguale a 100 la retribuzione oraria dei trenta - 39enni, il livello è più elevato del 18% per i 40enni e del 36% per i 50enni. Si tratta di differenze molto significative, tanto più che tra i trentenni (che presentano una retribuzione oraria di 14,1 euro) le persone che hanno un titolo di studio più elevato sono più numerose che tra i cinquantenni (che hanno una media di 19,2 euro). L'effettivo differenziale salariale, cioè, quello misurato tra occupati di fascia di età diversa, ma con lo stesso titolo di studio, sarebbe decisamente più elevato.

E' interessante anche la diversità tra i differenziali retributivi tra uomini e donne. Lo svantaggio di queste ultime tende a crescere con l'età. Le giovani donne, infatti, nonostante un titolo di studio molto spesso più elevato di quello degli uomini, sono svantaggiate in partenza; le ventenni hanno una retribuzione oraria media di 10,9 euro, mentre i loro coetanei maschi di 11,4. Ma, come è noto, le donne fanno, soprattutto, meno carriera; dunque, per le cinquantenni il livello orario medio è di 18,2 euro, mentre per i coetanei si arriva ad una media di 20 euro. I differenziali retributivi legati all'età sono, dunque, più contenuti per le donne.

### **Quali cause?**

I differenziali retributivi per età appaiono, in conclusione, rilevanti. Ma essi appaiono determinati solo in parte dai meccanismi di anzianità retributiva, che nel tempo sono stati ridimensionati, se non del tutto cancellati. Il fatto è che negli ultimi venti anni c'è stato un progressivo scivolamento delle condizioni per coloro che sono entrati nell'occupazione, rispetto alle generazioni precedenti.

Un paio di anni fa, l'allora Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi ebbe a notare che le generazioni di italiani nati nella prima metà del secolo scorso avevano goduto di un rapido miglioramento dei loro redditi, beneficiando della sostenuta crescita economica post-bellica; questa tendenza si è indebolita poi per le coorti successive, forse addirittura invertita per quelle più giovani.<sup>[1]</sup> Secondo le analisi della Banca d'Italia dai primi anni novanta i salari d'ingresso dei più giovani si sono ridotti in termini reali senza essere compensati da una più rapida progressione salariale nella successiva carriera lavorativa. Con riferimento alla Banca Dati dell'INPS, gli studi di Rosolia e Torrini mostrano che nel decennio 1992-2002 il salario mensile iniziale ai prezzi del 2002 è diminuito di oltre 11 punti percentuali per i giovani entrati sul mercato del lavoro tra i 21 e 22 anni, presumibilmente diplomati (da 1.200 euro mensili a meno di 1.100). L'analoga diminuzione è stata di 8 punti percentuali per quelli tra i 25 e i 26 anni, potenzialmente laureati (da 1.300 a 1.200 euro mensili). Per entrambi i gruppi, i salari d'ingresso sono tornati nel 2002 sui livelli di venti anni prima. La riduzione del salario di ingresso non è stata controbilanciata da una carriera e quindi da una crescita delle retribuzioni più rapida. La perdita di reddito nel confronto con le generazioni precedenti sembra permanere.

I contratti di lavoro flessibili hanno, inoltre, determinato una segmentazione del mercato del lavoro che ha investito quasi esclusivamente i flussi in entrata, con ripercussioni complessivamente limitate per l'insieme di coloro che erano già occupati. Come ha detto Draghi *"Ciò ha peggiorato (per i giovani) le prospettive retributive, reso più discontinue le condizioni di primo impiego e allungato i tempi di transizione verso forme di lavoro più stabili."*

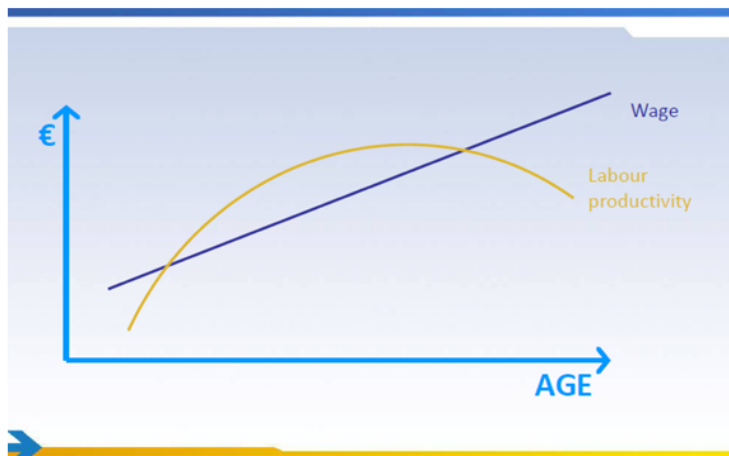
Questo rende decisamente più complicato l'intervento per evitare lo spiazzamento degli occupati più anziani, stretti tra allungamento della vita lavorativa e gli ostacoli dei lavoratori "anziani" nel mantenere o, addirittura, nel trovare lavoro. Questo soprattutto in una fase, come quella attuale, caratterizzata da una forte riduzione della domanda di lavoro.

### **Differenziali e invecchiamento attivo**

Non si può intervenire solo su un aspetto. In queste condizioni è essenziale una strategia

complessiva che intervenga sui punti critici che impediscono alle lavoratrici ed ai lavoratori senior di lavorare al meglio, anche ad un'età più elevata. Non si può immaginare, come la recente Riforma ha fatto, che basta alzare la diga del pensionamento, perché la situazione sul mercato del lavoro si aggiusti da sé. Né è possibile continuare a trascurare il tema dell'invecchiamento attivo, come pure è stato fatto dalle parti sociali in quasi due decenni in Italia.

Per non spiazzare il lavoratore anziano occorre rafforzarlo, tutelando e sviluppando la sua capacità lavorativa, promuovendo la sua produttività. L'Ocse sottolinea che se le retribuzioni aumentano con l'età più di quanto non cresca la produttività, la convenienza per le imprese a mantenere occupati i lavoratori più anziani si riduce. [2]



Ci si trova in questa situazione nel grafico sopra riportato. In esso si vede che la retribuzione aumenta con l'età (segnata sull'asse delle X); la produttività individuale, per effetto dell'esperienza lavorativa, è crescente fino ad un massimo, ma poi declina talvolta anche sotto il livello della retribuzione. Il lavoratore può, così, trovarsi spiazzato sul mercato del lavoro, con una retribuzione superiore alla produttività.

Non è affatto scontato che la produttività cada; né, d'altra parte, si è di fronte ad un fenomeno deterministicamente necessario. Gli interventi di sostegno e correzione servono proprio a questo. Un'ampia indagine condotta presso gli imprenditori di 7 grandi paesi europei, tra cui l'Italia, ha posto in evidenza che in tutti i paesi la maggioranza dei datori di lavoro ritiene che la produttività non risente dell'invecchiamento della manodopera. Però una minoranza significativa (il 28% del totale) si aspetta che la produttività si riduca. [3] Come ha notato il Ministro del Lavoro tedesco, Ursula Von Der Leyen i lavoratori anziani hanno un bagaglio di conoscenze, di esperienze, di relazioni con cui arricchiscono l'ambiente di lavoro. Avendo meno ansia di carriera, i lavoratori *senior* sono generalmente collaborativi e costruttivi.

Il caso illustrato nel grafico, con una produttività che scivola sotto la retribuzione non è, dunque, generalizzabile; le retribuzioni più alte per gli occupati senior rappresentano anche la remunerazione di un capitale umano che cresce per esperienza e formazione continua. Il grafico è però segnaletico di una potenziale contraddizione tra sistemi retributivi molto esposti sulla seniority e la mancanza di interventi di sostegno alla produttività dei lavoratori anziani. Con l'innalzamento dell'età di pensionamento, il rischio di spiazzamento per i lavoratori over aumenta anche a causa del costo del lavoro.

### **La strategia per l'Invecchiamento Attivo**

Quali sono, dunque, i punti essenziali di una Strategia che rafforzi il lavoratore *senior*, evitandone lo spiazzamento? In estrema sintesi e rinviando ad analisi più ampie la discussione [4] si possono indicare alcune linee essenziali.

Sostenere ed aggiornare le competenze. Si tratta di superare il basso coinvolgimento dei lavoratori anziani nella formazione, fenomeno ancora più rilevante in Italia, dove la formazione continua è più debole a tutte le età. Si rischia, così, un impoverimento del capitale umano, che spiazza il lavoratore anziano nel mercato del lavoro. Problema più grave se si tratta di addetti con titoli di studio modesti. Bisogna, dunque, promuovere la formazione e la riqualificazione professionale a tutte le età, ma

particolarmente sopra i 45 anni e presso le piccole e medie imprese, dove la propensione all'aggiornamento delle competenze è generalmente minore.

Rafforzare la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro. Modalità di organizzazione del lavoro adeguate possono favorire la trasmissione, anche in via informale, delle competenze. La rotazione nelle mansioni; il lavoro di squadra, con addetti con diverse esperienze ed anche con diverse età; lo sviluppo della capacità di rispondere alla variabilità delle domande sono tutti elementi che evitano il declino delle competenze e delle capacità relazionali. Talvolta bisogna anche ripensare i metodi formativi per adattarli ad un'utenza spesso in difficoltà con l'insegnamento di aula più tradizionale.

Sviluppare le opportunità per i senior Alcune ricerche hanno mostrato che in molti casi le richieste di impiego dei lavoratori più anziani non vengono prese in considerazione, non in ragione delle capacità e delle competenze, ma per l'età considerata troppo elevata. Vi sono pregiudizi sulla capacità dei lavoratori anziani di adattarsi ai cambiamenti organizzativi e tecnologici. Questi preconcetti riguardano sia i datori di lavoro che gli stessi addetti. Si tratta per i primi di sviluppare strumenti che favoriscano l'inserimento dei *senior* nei luoghi di lavoro. Per i secondi occorre accrescere la consapevolezza delle possibilità di riqualificarsi e svolgere nuove attività. Va dato un migliore riconoscimento dell'esperienza professionale e delle competenze acquisite attraverso la certificazione.

Modificare l'organizzazione del lavoro e valorizzare il ruolo degli anziani. L'*Age management* deve essere un nuovo tema delle Relazioni industriali. Intervenire sulle modalità con cui avviene l'attività, consente di migliorare i processi produttivi, rendendoli più efficienti e meno gravosi per il personale anziano, e non solo. Spesso, però, nelle relazioni di lavoro occorre affrontare problemi di motivazione dei lavoratori anziani, la perdita di identificazione con l'attività svolta e con l'ambiente organizzativo.

Più supporto a chi cerca lavoro La carenza delle politiche attive del lavoro è particolarmente drammatica per le persone più anziane in cerca di occupazione. Occorre, dunque, anche in Italia costruire un sistema di servizi per l'impiego all'altezza degli standard europei con attività di consulenza, ricollocamento ed outplacement.

Migliorare la salute e la sicurezza La prevenzione della buona salute favorisce il mantenimento della pienezza di vita anche ad età molto avanzate e può, quindi, favorire un pensionamento ritardato. Le buone pratiche nei luoghi di lavoro, dunque, si focalizzano anche sulla promozione della Salute, oltre gli stessi ambiti della prevenzione anti infortunistica e delle malattie professionali, che rimangono naturalmente essenziali.

Conciliazione lavoro / cura più facile L'impossibilità di conciliare lavoro e cura porta all'abbandono dell'occupazione, anche senza pensione, soprattutto da parte delle donne. Incide da noi la drammatica carenza di servizi alle famiglie, dagli asili nido a quelli per gli anziani non autosufficienti. Nei prossimi anni i bisogni di cura in Italia cresceranno ulteriormente. Occorrerà favorire, dunque, strumenti di flessibilità dell'orario, che incrocino i bisogni del lavoratore con quelli dell'impresa, ampliare il telelavoro, prevedere misure per la mobilità sostenibile e per il miglioramento dell'accessibilità al luogo di lavoro, la possibilità di ricorrere a congedi brevi e per situazioni di emergenza.

Ridurre il divario del costo del lavoro giovani / anziani Strumenti che favoriscono l'assunzione di lavoratori anziani sono previsti nella maggior parte dei paesi europei. Occorre, innanzitutto, evitare che il cuneo contributivo spiazzi in via permanente il lavoro delle fasce di età più mature. Bisogna focalizzarsi sull'obiettivo di incentivare la ricollocazione dei lavoratori da cinquanta anni in su, che hanno perso l'impiego. Si è indicato nei paragrafi precedenti che gli aumenti periodici legati all'anzianità sono stati nel tempo molto ridimensionati. La negoziazione dovrebbe, comunque, privilegiare la progressione retributiva legata alla performance, piuttosto che all'anzianità; la prima favorisce il miglioramento delle prestazioni da parte degli addetti, mentre riduce i differenziali retributivi troppo elevati sulla base dell'età.

---

[1] Mario DRAGHI (2011), *Giovani e crescita - Seminario dell'Intergruppo Parlamentare per la Sussidiarietà*, [www.bancaditalia.it](http://www.bancaditalia.it). Si vedano anche: Andrea BRANDOLINI (2009), *Indagine conoscitiva sul livello dei redditi da lavoro nonché sulla redistribuzione della ricchezza in Italia nel periodo 1993-2008 - Testimonianza al Senato della Repubblica*, [www.bancaditalia.it](http://www.bancaditalia.it); Alfonso

ROSOLIA e Roberto TORRINI (2007), *"The generation gap: Relative earnings of young and old workers in Italy"*, Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 639. Sintesi in italiano: "Il divario generazionale", : [http://www.neodemos.it/index.php?file=oneneWS&form\\_id\\_notizia=107](http://www.neodemos.it/index.php?file=oneneWS&form_id_notizia=107).

[2] Si veda OECD (2011), *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing. Il Grafico riportato è tratto da Donald Storrie (2011) *Ageing in the European labour market – implications for structural change* Eurofound <http://www.eurofound.europa.eu/>

[3] Wieteke CONEN, Hendrik VAN DALEN and Kène HENKENS (2012), *Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity. A Survey Among European Employers*, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2046952](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2046952)

[4] Gabriele OLINI (2012), *Quale strategia per l'Age management in Italia?*, sta in CNEL (2012), *Rapporto sul mercato del lavoro 2011 – 2012*, [www.cnel.it](http://www.cnel.it) ; Gabriele OLINI (2012), *Le politiche per l'invecchiamento*, Conquiste del Lavoro, 13 giugno, [www.conquistedellavoro.it](http://www.conquistedellavoro.it)

## **Cambiare lavoro a 63 anni: necessita' biografica personale e opportunita' sociale**

Andrea Gandini (\*)

Nei prossimi 3-4 anni il rischio è il protrarsi della stagnazione occupazionale: anche in presenza di una debole ripresa di ricavi, le imprese assumeranno in modo significativo solo in presenza di rosee prospettive. E' sempre avvenuto così e per questo, il vero indicatore della ripresa sarà la crescita dell'occupazione. In questo contesto il rischio è che si vadano irrigidendo, a causa di una difficile mobilità, tutte le forme di transizione: all'ingresso del lavoro, in uscita, da un lavoro all'altro, riducendo vieppiù la già scarsa produttività del lavoro italiano che è alla base della nostra debolezza economica.

Ma la crisi porta con sé anche una grande opportunità: quella di cambiare le nostre vetuste procedure di governance del lavoro. Nelle persone aumenta il desiderio e la necessità biografica di cambiare lavoro e per le aziende la necessità di cambiare il mix di professionalità a causa della crescente variazione e flessibilità nelle produzioni e nei servizi di un'economia sempre più globalizzata. Se infatti in passato per le imprese e le persone il desiderio/opportunità era quello di poter contare tutta la vita su quella persona e quel lavoro, oggi cresce (e sempre più in futuro) il desiderio-opportunità per la persona di poter transitare da un lavoro ad un altro più confacente ai suoi mutevoli talenti (che cambiano, si metamorfosano durante la vita) e per le imprese, di poter variare il mix di professionalità. In una società "liquida", il futuro sarà sempre più una minaccia (e non un'opportunità per individui e imprese) se non capiamo che stiamo andando verso una società delle "transizioni" che esistono, che sono sempre più frequenti (e desiderate) e il compito è affrontarle con successo (formativo, professionale, esistenziale).

Attraverso il modo in cui si gestiscono le transizioni le persone *"costruiscono progressivamente la propria vita e la propria carriera lavorativa"*[1]. Tutto questo ha un impatto formidabile sul sistema di istruzione e formazione, sull'orientamento, sul sistema dei servizi per il lavoro. Come ha spiegato Z. Bauman[2] *"a differenza che in passato, oggi almeno una parte delle competenze da apprendere non sono note in partenza ma si individuano solo sul percorso, cambiano durante il percorso"*. Ciò significa che gli obiettivi di conoscenza, professionali, occupazionali, di vita non siano 'linearmente' definibili sempre in anticipo, conseguentemente che una parte del percorso che si intraprende debba essere affrontato senza méta. C'è dunque un ampio lavoro da farsi e un sistema da rivisitare per tutti i soggetti istituzionali che si occupano di istruzione, formazione e lavoro (scuole superiori, Istituti, Università, governance del lavoro).

Siamo invece ancora quasi all'anno zero: scuole superiori e Università hanno esili strumenti per le transizioni (valorizzando chi transita da superiori a università, come per es. fa il progetto "tandem" dell'Università di Verona, con crediti universitari o chi transita verso il lavoro come per es. fa l'Università di Ferrara col progetto PIL e poche altre Università[3]) e altrettanto dicasi per i nostri servizi pubblici al lavoro (primo o secondo che sia).

Sarebbe la "flexsecurity" che da noi si dice impossibile (per ora) a causa della modestia dei fondi dedicati alla "transizione" e della carenza di lavori-opportunità. In realtà, è noto che anche in una fase di recessione sono rilevantisime le transizioni tra impresa e impresa, non poche le assunzioni, almeno 120mila i posti vacanti, rilevantisime le risorse impiegate nella cassa integrazione che se da un lato protegge il lavoro, dall'altro lo "imbalsama" con gravi inconvenienti e abusi (frequente lavoro nero, nessun uso a favore della società,...).

Poiché il tema è nuovo e molto vasto ci occuperemo qui solo di una proposta concreta per accrescere il **lavoro dei giovani con una "staffetta" giovani full time - anziani part-time nella fase finale del lavoro.**

La riforma pensionistica su base contributiva Fornero se, da un lato pone le basi per una definitiva sostenibilità del sistema pensionistico italiano (per 50 anni il più generoso in Europa insieme a quello della Grecia), allungando la pensione fino a 66 anni determina un minor turn over (minori assunzioni di giovani) nei prossimi anni.

Viene data la possibilità alle donne di andare in pensione entro il 2015 se hanno 57 anni (dipendenti) o 58 (autonomi) avendo maturato 35 anni di contributi solo però se optano per il sistema contributivo che, essendo meno generoso del retributivo, consente a molte donne di andare in pensione in modo anticipato, seppure perdendo circa il 30% di pensione (con scarsi effetti).

Una misura meno nota ma che a noi pare molto interessante (specie se verrà ulteriormente incentivata) è quella di aver disposto un fondo nazionale di circa 40 milioni per consentire accordi regionali tra sindacati e imprese al fine di incentivare quei lavoratori (e imprese) che negli ultimi 3 anni di lavoro scelgono il part-time e l'impresa si impegna ad assumere un giovane a tempo pieno con contratto di apprendistato.

Su questa via hanno iniziato per primi i sindacati dei Chimici introducendo nell'ultimo CCNL (dal 2013) al capitolo "Occupabilità" il progetto "Ponte", che riportiamo in modo integrale nella nota [\[4\]](#). Questo progetto, come ha ben scritto Giulio Sapelli<sup>[5]</sup> *"determina un patto intergenerazionale che non solo offre ai giovani l'opportunità di lavorare ma riduce il carico di lavoro degli anziani...questo progetto secondo un'impegnativa logica della sussidiarietà, chiama a gran voce interventi legislativi per...attenuare l'impatto sul trattamento pensionistico"*.

L'11 dicembre 2012 Assolombarda e Cgil-Cisl-Uil della Lombardia hanno sottoscritto un accordo per la sperimentazione del cosiddetto "ponte generazionale", che ha l'obiettivo di coniugare l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori più maturi con l'ingresso di giovani in azienda. L'intesa - che implica l'utilizzo delle risorse messe a disposizione dalla Regione Lombardia (attivando il fondo nazionale Fornero di 40 milioni, che è disponibile per le altre regioni qualora esse facciano l'accordo - in Emilia-R., per esempio, è in fase di attuazione)- prevede che i lavoratori a cui manchino non più di 36 mesi per il conseguimento del diritto alla pensione possano trasformare il rapporto di lavoro, su base volontaria e in accordo con l'azienda, da tempo pieno a part-time beneficiando della copertura contributiva anche per la parte di orario non lavorato. Allo stesso tempo l'azienda si impegna ad assumere giovani in età compresa tra i 18 e 29 anni con contratto di apprendistato o comunque a tempo indeterminato. I firmatari dell'accordo hanno dichiarato congiuntamente che *"un'iniziativa di questa natura concorre certamente a smuovere la 'palude' in cui si dibatte l'occupazione dei giovani e nel contempo ad avviare una riflessione sulla valorizzazione delle risorse umane più mature"*. ¿

Si tenga presente che passando a part-time negli ultimi 3 anni la pensione si riduce, ora che c'è il sistema contributivo solo del 2% circa, una cifra modesta che potrebbe essere anche coperta sia da una prosecuzione del lavoratore a part-time nella vita attiva oltre i 66 anni di età (cosa più facile a quell'età con un part time), sia da un incentivo aziendale (considerando la maggiore produttività di questo senior a parità di ore lavorate), sia da uno sgravio impositivo pubblico<sup>[6]</sup>, sia da un possibile aumento salariale in presenza di passaggio al part-time in quanto è noto che con un part time l'anziano rende ben di più del 50%, o da un mix dei fattori. Una misura che merita di essere più incentivata dello straordinario che va nella direzione opposta a quella di distribuire il lavoro.

Significativo è infine che, dal punto di vista degli studi sulla biografia, 63 anni sia un anno che chiude un intero ciclo di vita delle persone e che proprio attorno a questa età dovrebbero porsi i semi per

avviare una nuova fase di vita attiva nell'ultimo periodo della vita e che necessita, proprio per questa ragione, di dedicare energie ad una nuova prospettiva, cosa che si può più facilmente fare con un part time e quando ancora le forze fisiche sostengono questa possibilità, che la rendono meno possibile più ci si allontana dai 63 anni[7].

### “Metà pensione/metà lavoro”: l’origine seminale degli accordi di oggi

L’ipotesi di accordo del Contratto Nazionale dei Chimici riprende di fatto una vecchia proposta dei chimici “ferraresi” emersa a seguito della grande ristrutturazione dei siti petrolchimici degli anni '80 in tema di pensionamento[8], partendo dall'assunto che non solo non debbano peggiorare i conti dell'Inps (anzi, possano migliorare) ma che si possa anche intervenire a sostegno dei lavoratori anziani nello sviluppare la fase finale della loro esperienza lavorativa puntando sulla parte a maggior contenuto professionale delle competenze di ciascuno: rispondendo in tal modo anche alle esigenze di efficienza/efficacia delle imprese nel continuare a disporre della quota di lavoro-professionalità migliore del lavoratore anziano, erogata a part-time.

-

La proposta, infatti, era quella di ragionare attorno all’idea che, ad una certa età/anzianità lavorativa, il lavoratore possa scegliere una condizione di “metà pensione / metà lavoro” ....o, comunque, di andare in pensione part-time (ricevendo l’assegno corrispondente), continuando a lavorare con regime diverso.

Si tratta in sostanza di gestire la parte “finale” dell’attività lavorativa in modo tale che il lavoratore anziano:

- continui a lavorare, seppure a part time, svolgendo possibilmente la parte a maggior contenuto professionale dell’attività precedente per la quale è pagato (a metà salario precedente o anche più, come in genere avviene, ad es., per i rapporti di “consulenza” che si instaurano con gli ex-dipendenti quando vanno in pensione e ai quali viene richiesta la parte più professionale della prestazione che sono in grado di fornire);
- percepisca la quota (“metà”) della pensione, in base a quanto ha maturato, in modo che, assieme al salario per il lavoro part-time che continua a svolgere, possa disporre di un adeguato reddito, prossimo al salario pieno precedente o alla pensione intera futura;
- continui ad incrementare la sua quota pensionistica in modo da andare in pensione con il massimo per lui possibile senza gravare sull’Inps.

Lavorando a part-time, in fase di uscita “per anzianità”:

- l’uscita dal lavoro è meno traumatica, più libera nelle date e più “volontaria”;
- c’è la possibilità di sviluppare talenti ed impegni in altre direzioni (nuovo lavoro, lavoro autonomo, volontariato, assistenza a famigliari, “dedicarsi ai nipotini” ...);
- c’è più coerenza con la biografia del lavoratore che ha minori capacità di sostenere ritmi e orari intensi dovute all’età;
- si aumenta l’efficienza aziendale in termini classici di input-output;
- si favoriscono gli spazi per l’ingresso di giovani e di nuove professionalità e si consente ad alcuni lavoratori anziani di assumere anche nuovi compiti di accompagnamento – tutorato dei giovani in ingresso, trasferendo le conoscenze che altrimenti rischierebbero di andare perdute.

Questa proposta fu avanzata, e andò molto avanti, successivamente alla fase acuta della ristrutturazione del petrolchimico ferrarese del 1981- 85 e avrebbe raggiunto un’intesa contrattuale se

si fossero concretizzati i necessari ritocchi di legge (presi in considerazione in più occasioni, ma mai definiti efficacemente): la discussione tra i lavoratori, ed in particolare tra i quadri, i delegati e i servizi aziendali interessati, trovò ampia condivisione, nonostante le prime iniziali titubanze venendo da un periodo in cui tutto si risolveva con i costosi “prepensionamenti”, che non solo in diversi casi colpivano brutalmente i lavoratori, ma rischiavano di mettere in crisi la stessa azienda che, sotto la pressione di dover “ristrutturare” ed eliminare “esuberanti” di forza lavoro, si trovava depauperata dall’oggi al domani di preziose figure professionali.

L’ipotesi del contratto nazionale dei chimici e il recente accordo Assolombarda/Cgil-Cisl-Uil riprendono così un’antica e valida idea che potrebbe far da battistrada per le altre categorie e Regioni e inserirsi in quelle innovazioni sociali che durano nel tempo perché eque, perché non gravano sui conti pubblici e che possono dare un contributo anche fuori dell’Italia e che rappresentano il “meglio del nostro paese”<sup>[9]</sup>. Esistono inoltre pezzi di normativa sul part-time collegato alla pensione (per insegnanti, statali, nella contrattazione francese,...) ma che sono stati tutti pensati come “ammortizzatori sociali”, quindi-costosi per le casse pubbliche. Nulla a che vedere con la proposta qui richiamata (e che il CCNL Chimici e l’accordo Assolombarda/Cgil-Cisl-Uil ha fatto propria), oltre a non costare quasi nulla di più allo Stato, può conciliare una maggiore efficienza aziendale con una serie di benefici sociali, compreso quello di disporre di un meccanismo di “adattamento”, incentivabile, tra interessi (diversi) dei singoli lavoratori e interesse (comune) della collettività nell’affrontare la questione dell’età pensionabile crescente.

Al di là dei dettagli tecnici e di una eventuale strutturazione “sostenibile e praticabile” nei contesti attuali, noi restiamo convinti dell’utilità e dell’efficacia di questo approccio: in sostanza è la polarità opposta - e complementare - al sistema di ingresso “flessibile” attraverso il meccanismo (di accompagnamento) dei PIL per i giovani<sup>[10]</sup>, ai quali viene offerta la possibilità di massimizzare l’impiego del loro capitale di studi e di inserirsi in un’impresa con un lavoro che, rispondendo in termini di “adattabilità” alle necessità di sviluppo di quell’impresa (ma anche sollecitando l’adattabilità dell’impresa all’offerta disponibile), fa non solo più efficiente l’impresa stessa, ma sostiene, attraverso questo stesso processo di adattabilità, la costruzione di nuovi posti di lavoro che non sarebbero emersi e non sarebbero stati allocati attraverso le dinamiche tradizionali del mercato del lavoro.

(\* ) Associazione Estia, Università di Ferrara, Cds

<sup>[1]</sup> Cfr. anche P.G. Bresciani, Il mestiere di vivere nella società delle transizioni”. Conclude Bresciani: “...Nel nostro Paese i luoghi ed i dispositivi socio-istituzionali nei quali possa avere luogo a livello di sistema ciò che a livello individuale ha luogo ad esempio nel bilancio di competenze/analisi di limiti-talenti (ricostruire e valorizzare l’esperienza e la competenza per progettare lo sviluppo e il futuro) e capire quali siano i luoghi e le forme con cui ciò possa avvenire è una delle principali emergenze sociali (all’origine di molte altre). Occuparsene, “prima che sia troppo tardi” è un problema di governance e di cultura istituzionale”.

<sup>[2]</sup> Cfr. “Vite di corsa” ed. Il Mulino” e “ Conversazioni sull’educazione” ed. Erickson.

<sup>[3]</sup> Vedi nota 10.

<sup>[4]</sup> “Le parti ritengono opportuno inserire nel contratto l’ipotesi di un Patto di solidarietà generazionale denominato “Progetto Ponte” che si fonda sulla disponibilità dell’azienda ad investire su nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani in forza a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full time a part time. Gli obiettivi di tale Progetto sono: a) Aumentare e favorire l’occupazione giovanile; b) Creare un “ponte” tra la popolazione giovanile e la popolazione più anziana, massimizzando il passaggio di conoscenza tra i due gruppi; c) Ridurre il carico di lavoro e realizzare un “maggior coinvolgimento” delle persone più anziane. Le parti auspicano e hanno sollecitato i necessari interventi legislativi che possano consentire un’ampia adesione al Progetto. Tra questi le parti auspicano anche interventi inerenti le modalità di

*accantonamento e trattamento fiscale delle ore di riposo accantonate dai lavoratori nel Conto ore che, rimossi i vincoli oggi esistenti, potrebbero essere utilizzate anche nell'ambito del Progetto o comunque nella fase finale del rapporto di lavoro".*

[5] L'intesa dei chimici, Il Corriere della Sera, 25.9.2012

[6] Oggi esistono sgravi per i versamenti pensionistici integrativi fino a 5mila euro l'anno negli ultimi 5 anni dopo i 60 anni. A maggior ragione dovrebbero esserci se questi favoriscono non solo i singoli ma anche l'occupazione di altri (giovani).

[7] Si veda in particolare Gudrun Burkhard, *Prendere in mano la propria vita, lavoro sulla biografia personale*, Natura e Cultura editrice, tel 0182-469216).

[8] Si veda il saggio della News-letter di ANL del novembre 2011 proprio su questa specifica proposta.

[9] Come lo sono stati in passato: l'inquadramento unico, le 150 ore, la cassa integrazione a rotazione, i contratti di solidarietà, le aree integrate di lavoro, la non monetizzazione della salute.

[10] Vedi sul sito [www.unife.it/jobcentre/pi](http://www.unife.it/jobcentre/pi) la documentazione sull'esperienza di 12 anni di transizione al lavoro che ha portato ad allocare oltre mille giovani neo laureati.

## Over 45 e specializzazione e personalizzazione dei servizi per l'impiego

di Lea Battistoni

I processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro e di allungamento dell'età pensionabile in una società investita da profondi processi di innovazione organizzativa e professionale e da una crisi strutturale del sistema economico, impongono una rilettura del fenomeno della disoccupazione /riqualificazione dei lavoratori della fascia di età 45-54 anni ed una programmazione di interventi mirati e complessi di politiche attive (dalla certificazione delle competenze, alla formazione e al reinserimento professionale).

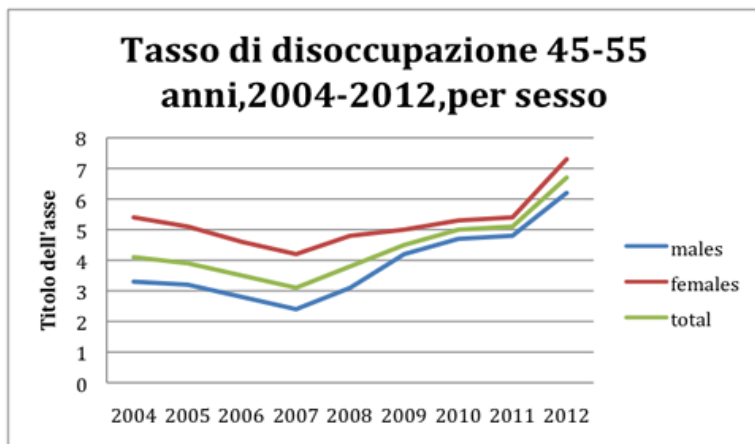
Il fenomeno di "fragilizzazione occupazionale" di questa classe di età, già evidente nella metà degli anni 90,[1] è stato posto al centro della Agenda Europea nella Risoluzione sull'Occupazione dei lavoratori in Età matura del 1995 e nella stessa Strategia di Lisbona (2005) dove, accanto ad indicazioni ai paesi membri - finalizzate a mettere a punto riforme nel campo della previdenza sociale ( allungamento dell'età pensionabile) e del mercato del lavoro (flessibilità occupazionale) - si fa riferimento alla necessità di sostenere l'occupazione e il reingresso dei lavoratori di età centrale, attraverso misure di politica attiva quali la messa in campo di interventi organizzativi di coinvolgimento diretto dei lavoratori anziani ed il sostegno alle attività di formazione e di riqualificazione professionale.

In Italia, il fenomeno ha trovato attenzione più a livello normativo che programmatico per effettive politiche del lavoro. La legge 30 del 2003 ed il decreto 276 del 10 settembre 2003 hanno adottato, anche per questa categoria sociale, la nozione comunitaria di lavoratore svantaggiato inserendola tra quelle che possono usufruire dei contratti di inserimento e del lavoro intermittente e possono essere presi in carico dalle agenzie dell'impiego accreditate mentre, attraverso l'utilizzo del Fondo Sociale Europeo, a livello regionale vengono realizzati progetti ed esperienze anche innovative in materia di politiche attive del lavoro per le persone over 45 ed over 50 anni.

La crisi economica e finanziaria prodottasi a partire al 2008, tuttavia, ha accelerato i processi di marginalità, precarietà e disoccupazione di questa importante fascia di lavoratori anziani e se nel primo quinquennio del 2000 i dati italiani della disoccupazione degli over 45 erano rimasti al di sotto della media europea, dal 2008 e soprattutto nel 2012 il fenomeno ha conosciuto una preoccupante accelerazione, soprattutto nel Mezzogiorno dove il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 10,5%.

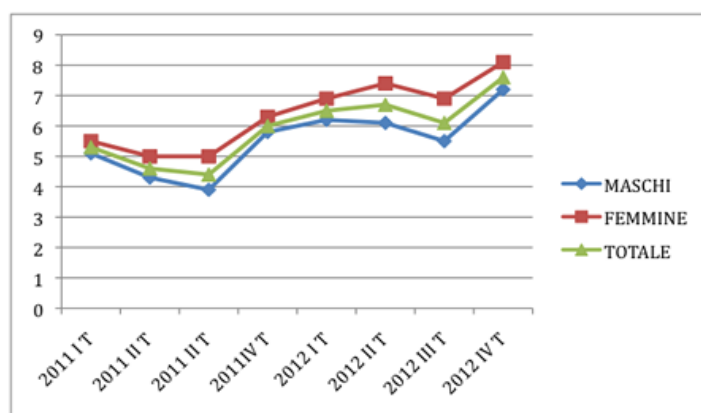
Tab.1 Tasso di disoccupazione, 45-55 anni, 2004-2012, per sesso





Fonte Istat, Forze di lavoro

Tab.2 Tasso di disoccupazione, 45-54 anni, 2011-2012, per trimestre, per sesso



Fonte : Istat, Forze di lavoro.

La composizione sociale di questa fascia di forza lavoro si modificata nel tempo. Tra gli over 45 in crisi occupazionale sono presenti lavoratori a bassa ed alta qualificazione professionale, con molteplici livelli di istruzione e formazione, lavoratori intermittenti e precari, assieme a persone espulse dal mercato del lavoro regolare a seguito di crisi aziendali (dirigenti, tecnici, operai), lavoratori in mobilità e persone occupate nell'economia sommersa. Inoltre, in questo segmento sociale aumenta la componente femminile, composta da donne espulse dal mercato del lavoro o che desiderano rientrare in un posto di lavoro.

Se nel passato, in una fase di sviluppo occupazionale, anche per questa fascia di forza lavoro era stato possibile una riduzione dei tassi di disoccupazione, attraverso misure quali: l'adozione di interventi di uscita anticipata dal lavoro, l'inserimento in attività non standard, oggi, a fronte di una crisi economico- occupazionale, appaiono necessari interventi di politiche attive personalizzati e finalizzati ad un effettivo recupero/ampliamento delle competenze possedute assieme alla messa in campo di politiche per una nuova riforma del sistema dei servizi del lavoro pubblici e privati.

Al centro delle attività del servizio potrebbe essere posta la prestazione di attività di formazione con la sperimentazione delle competenze formali e non formali e la progettazione di attività di formazione professionale conseguenti volte a colmare carenze formative e , contemporaneamente, a sviluppare nuove competenze, attraverso percorsi personalizzati e coerenti con le prospettive e le richieste del mercato del lavoro, alla luce delle norme relative allo sviluppo del sistema di formazione permanente.

In ottemperanza alle Linee guida comunitarie in materia di apprendimento permanente e certificazione delle competenze informali e formali, la legge Fornero del 2012 ha, infatti, previsto un

riordino complessivo del sistema e delle politiche dell'apprendimento permanente nazionale attraverso l'attivazione di Linee guida nazionali, mediante una intesa, in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali per l'istituzione di un sistema di certificazione delle competenze informali e non formali che, in prospettiva, dovranno rientrare, a pieno titolo, nel "patrimonio" del lavoratore".<sup>[2]</sup>

Questa parte della legge in materia di "sviluppo delle politiche attive" è stata resa operativa il 20 dicembre 2012 mediante due intese tra Governo, Regioni ed Enti locali in materia di politiche per l'apprendimento permanente e per l'orientamento permanente,<sup>[3]</sup> cui è seguito il 13 gennaio 2013 il decreto per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni, la validazione degli apprendimenti informali e non formali e degli standard minimi di servizio<sup>[4]</sup>.

Nell'Intesa vengono definite le azioni da intraprendere sulla base delle Linee guida comunitarie in materia di apprendimento permanente e certificazione delle competenze informali e formali che sono in particolare:

- Il riordino complessivo del sistema e delle politiche dell'apprendimento permanente nazionale;
- L'attivazione di Linee guida nazionali;
- Il Sistema di certificazione delle competenze informali e non formali;
- Il Sistema di orientamento permanente;
- Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni per individuazione e validazione degli apprendimenti;
- La definizione dei livelli essenziali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione.

Gli elementi portanti dell'introduzione di norme per la Certificazione dell'apprendimento permanente in contesti non formali ed informali ha come suoi aspetti rilevanti:

- Organizzazione delle reti territoriali per l'apprendimento permanente;
- Istituzione di centri nazionali e regionali di certificazione delle competenze;
- Definizione di norme generali e di livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione delle competenze, demandate ad un Ente pubblico (Lavoro-Istruzione) ed ad un Ente titolato (pubblico e privato);
- Definizione degli strumenti della validazione quali il certificato conforme agli standard minimi e il documento conforme agli standard minimi.

Inoltre, per quel che concerne il Sistema di Orientamento permanente, sono stati definiti nel testo dell'Accordo:

- Le Regole per il raccordo con le strutture e la qualità dei servizi;
- Il Sostegno alle politiche di partenariato e la messa in rete dei servizi di orientamento permanente;
- L'Istituzione di un gruppo nazionale per la definizione degli standard;
- Le Linee guida relative agli standard minimi;

- I Criteri di valutazione e monitoraggio;
- La Realizzazione di forme di integrazione tra i sistemi di formazione, di istruzione e di lavoro;
- Le proposte per gli standard minimi e le competenze degli operatori della rete integrata di orientamento permanente.

Viene previsto, inoltre, un Ente pubblico titolare della individuazione delle competenze e delle norme generali relative ai livelli essenziali di prestazione in funzione della validazione e della certificazione delle competenze, gestito dal Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, cui spetta anche il compito di definire le competenze di qualificazione delle professioni non organizzate in ordini e collegi.

Il sistema di Governance multilivello, nazionale e regionale, che si viene a determinare con questa nuova normativa, relativa al sistema nazionale di apprendimento permanente determina tra l'altro , una modifica ed un ampliamento del complessivo sistema dei servizi, grazie all' introduzione di nuove strutture (agenzie o Enti titolati ), di nuovi standards di servizio e nuove competenze professionali.

L'attivazione di una rete interregionale di sportelli dedicati agli over 45 potrebbe essere lo strumento per sperimentare politiche formative che, seppure dedicate ad una fascia di età definita, contribuiscano alla organizzazione di un sistema di apprendimento permanente, allarghi i requisiti e gli standards delle prestazioni esigibili da garantire, per questa fascia di utenti dei servizi per l'impiego, prestando particolare attenzione alla:

- realizzazione di un sistema di certificazione delle competenze informali e non formali;
- sperimentazione di forme di integrazione dei sistemi di formazione, di istruzione e di lavoro anche attraverso l'organizzazione: di un sistema rete tra servizi per il lavoro pubblico e privato, di sistemi formativi e universitari, del sistema delle imprese che sostenga i processi di riqualificazione e di accompagnamento ed inserimento professionale.

Questo progetto potrebbe prevedere anche la sperimentazione, a livello locale, di una rete territoriale per l'apprendimento permanente e di una Agenzia per la certificazione delle competenze.

---

[1] OCDE, Employment Outlook 2000 (1997-1999)

[2]

Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale ed informale .di prossima pubblicazione;

Decisione 1720 /2006/CE parlamento Europeo del Consiglio del 15 novembre 2006 che istituisce un programma d' nel campo dell'apprendimento permanente.

Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea sull'apprendimento permanente del 27 giugno 2002;

[3] Conferenza Unificata 20,dicembre,2012 Intesa riguardante le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione ed il sostegno alla realizzazione di reti territoriali ,ai sensi dell'articolo 4,comma 51 e 55 della legge del 28 giugno 2012.

**Conferenza Unificata, 20 dicembre 2012 Intesa Stato Regioni finalizzata alla promozione delle strategie nazionali di Orientamento permanente nel campo della Educazione, Formazione professionale, elaborazione delle linee guida per la qualità e l'integrazione dei servizi di orientamento.**

[4] Decreto del 13 gennaio 2013 Per la definizione di norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze (art.4 legge 28 giugno 492) del Ministero della istruzione Università e Ricerca e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

## **Suggerimenti dall'Europa per il prolungamento della vita lavorativa**

*di Anna M. Ponzellini*

Come ha detto qualcuno, “se il lavoro è piacevole e creativo, si può lavorare fino alla morte...”. Il fatto che non sempre lo sia, sta passando comunque in secondo piano, visto che ormai in quasi tutti i Paesi avanzati il prolungamento del lavoro nell'età anziana si pone più come politica trainata dall'esigenza di ridurre il peso degli inattivi sulla spesa di welfare che come opzione personale e culturale.

Tuttavia, malgrado le riforme pensionistiche, raggiungere l'obiettivo di tenere nel mercato del lavoro chi ha superato una certa età non è automatico e le nuove politiche si trovano nella necessità di sfidare il desiderio di molti lavoratori scontenti del proprio lavoro di pensionarsi prima possibile, di rispondere alla stanchezza di chi svolge lavori pesanti, di trovare soluzioni per chi progetta di lasciare il lavoro perché il suo contributo di cura è indispensabile per la propria famiglia allargata, di dare risposte alle imprese che preferiscono lavoro giovanile più produttivo e più scolarizzato, di tenere alta la domanda di lavoro complessiva in modo che ci sia occupazione per tutti...

Due questioni sembrano particolarmente critiche rispetto all'obiettivo del prolungamento del lavoro. La prima riguarda la disoccupazione in età anziana, la seconda la crescita dei carichi di cura familiari (specie dei grandi anziani non-autosufficienti). Nei paragrafi successivi accenneremo brevemente a qualche risposta possibile.

### **Scongiorare la disoccupazione degli anziani**

Le statistiche ci dicono che i lavoratori 55-64 hanno più spesso contratti a tempo indeterminato, che il loro tasso di disoccupazione è tradizionalmente più basso di quello dei lavoratori adulti e giovani e che si tratta del gruppo di lavoratori che è stato meno toccato dall'attuale recessione. Sappiamo però che, una volta disoccupato, la probabilità di un lavoratore anziano di ritrovare un lavoro è più bassa che per la media dei lavoratori e più alto il suo rischio di restare intrappolato nella disoccupazione di lunga durata. La stessa vicenda degli “esodati” ci può dare un'idea della difficoltà di dare risposte efficaci alla disoccupazione anziana.

Bene o male nei prossimi anni si vedranno in tutta Europa gli esiti del drastico taglio a quei sistemi di ammortizzazione sociale che negli ultimi quarant'anni hanno accompagnato l'uscita degli anziani (o quasi?) dalle aziende, del tipo della “mobilità” del caso italiano o del “tunnel disoccupazione-pensione” di molti regimi socialdemocratici. In alcuni Paesi questa svolta già da ora significa che gli ultracinquantenni non godono più di speciali tutele – per esempio non possono più essere esentati dalla ricerca attiva di un lavoro – e, quando restano disoccupati, devono essere prontamente inseriti in programmi di ricollocazione piuttosto che sussidiati in attesa di pensione (Germania, Inghilterra, Paesi nordici, etc.).

Il caso inglese è molto istruttivo in tal senso: l'integrazione al sussidio di disoccupazione specificamente prevista per gli ultracinquantenni di basso reddito è attualmente condizionata all'avere un posto di lavoro di almeno 16 ore settimanali e viene percepita per intero solo da chi ha un lavoro di almeno 30 ore settimanali (il sussidio è comunque accompagnato da una assistenza personalizzata alla ricerca del lavoro e al miglioramento della occupabilità). La Danimarca, invece, riserva senior jobs (posti di lavoro adatti agli anziani) nel settore municipale, agli anziani disoccupati a basso reddito il cui valore di mercato non sia sufficiente a garantire una occupazione mentre sono in attesa di pensione: una misura mirata ad evitare il rischio di povertà ma anche l'erogazione di sussidi. Il Canada ha scelto la strada di riqualificarli per l'economia sociale, la cui domanda è in crescita. L'

Ocse raccomanda anche alle aziende di promuovere la creazione di senior jobs al proprio interno ma per ora una casistica in tal senso è molto limitata: l'unico esempio sembra quello di una linea di montaggio della BMW dedicata agli ultracinquantenni, che è stata attrezzata secondo avanzati principi ergonomici.

Anche i servizi all'impiego sono stati trasformati in funzione della ricollocazione nel mercato del lavoro dei disoccupati anziani e offrono strumenti specifici di orientamento, consulenza, tecniche didattiche, approcci con gli uffici di reclutamento delle imprese, etc. appositamente mirati a questo target: in Olanda chi cerca lavoro e ha più di cinquant'anni è affidato ad agenzie private specializzate, mentre in Inghilterra, le agenzie del lavoro ricevono un premio per ogni ultracinquantenne ricollocato. Una misura molto interessante di prevenzione della disoccupazione anziana è quella prevista in Norvegia: diritto legale di tutti i lavoratori adulti e anziani che non hanno potuto conseguire un diploma o una laurea ad una seconda chance formativa, il cui costo è suddiviso tra datore, lavoratore e Stato.

### **La seconda svolta della conciliazione**

Dopo l'abolizione del pensionamento a sessant'anni per le donne e il progressivo innalzamento dell'età pensionabile per tutti, quelle difficoltà nella conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura che finora sono state prevalentemente analizzate con riferimento alle giovani madri sono destinate in prospettiva a diventare un problema per tutti: sta, infatti, esaurendosi anche la tradizionale "scappatoia" del pensionamento anticipato che per qualche decennio, in Italia, ha rappresentato la modalità attraverso cui le "nonne" hanno potuto aiutare figlie e nuore nella cura dei bambini, permettendo loro di restare nel mercato del lavoro e/o di lavorare a tempo pieno, anche in assenza di un intervento sufficiente di politiche e servizi per l'infanzia.

Queste stesse donne, in quanto figlie, con l'uscita precoce dal mercato del lavoro hanno potuto occuparsi dei grandi anziani non autosufficienti della famiglia (genitori e, spesso anche suoceri). Come quello delle giovani madri, anche il fenomeno delle nonne (ultracinquantenni inattive o pensionate) ha coinvolto sostanzialmente donne. Ma di fronte ad una società con sempre meno donne - giovani e meno giovani - a casa, tutto questo sta cambiando e l'equilibrio tra lavoro e vita diventerà una sfida per tutti i lavoratori, indipendentemente dal sesso e dall'età: potremmo parlare, di questa che si sta aprendo, come della seconda svolta della conciliazione.

E' la demografia - oltre alle riforme delle pensioni - a dirci che le famiglie stanno cambiando e i carichi di cura non possono più essere gestiti (solo) "privatamente": famiglie più verticali, in cui per l'aumento della longevità convivono più generazioni e meno orizzontali, perché si fanno meno figli. Di conseguenza, per le generazioni più giovani si profila un futuro di pesanti responsabilità di cura. Visto poi che sta diventando diffuso il caso dei genitori che scelgono di procreare tardi, quella degli attuali quarantenni è la generazione che, nel giro di una quindicina d'anni, comincerà a sperimentare la cosiddetta "situazione sandwich", con responsabilità di cura contemporaneamente verso i figli e verso genitori ormai anziani. Nel frattempo, necessariamente cambieranno anche i ruoli familiari e si andrà sia pure lentamente verso una più equa ripartizione dei carichi di cura tra generi e generazioni.

Ma anche prima che vengano a maturare i nuovi assetti demografici, è il prolungamento della età lavorativa - e la fine delle nonne - che è destinato a mettere le politiche sociali del nostro Paese di fronte ad una sorta di resa dei conti. Tanto più necessaria in quanto col prolungarsi dell'aspettativa di vita, la domanda di cura dei grandi anziani - più di quella dei bambini - è destinata a diventare sempre più incombente e ad esasperare gli equilibri tra lavoro e vita.

Si possono già intravedere alcune possibili risposte, su altre bisogna cominciare ad esercitare l'immaginazione. Ci sono interventi da fare naturalmente, ma non solo, a livello dei servizi per le famiglie: l'ampliamento dell'offerta dovrà essere in grado di coprire una percentuale di domanda non lontana dalla media europea, ma sarà necessario anche studiarne meglio accessibilità e flessibilità visto che attualmente molti "adattamenti" tra gli orari e i calendari di lavoro dei servizi vengono lasciati all'intervento dei familiari non attivi. Nel rispetto delle diverse strategie di cura delle famiglie, va mantenuta aperta l'opzione della cura diretta. Innanzitutto, i periodi di congedo per la cura previsti dalla legge sulla maternità andranno allargati alla cura di tutti i familiari (integrandosi con la legge 104), messi a disposizione di tutti i lavoratori (non solo dei dipendenti) e meglio sostenuti finanziariamente. La stessa legge dovrebbe prevedere, in presenza di alcune condizioni, il diritto per tutti di lavorare a part time per il periodo necessario alla cura del familiare, come già previsto, anche se in modi diversi, in Francia, in Svezia in Olanda e in Germania.

Il part time è una risposta importante per le esigenze di cura e va valutata la possibilità di promuoverlo, anche con uno strumento come quello adottato in Svezia, ovvero attraverso la corresponsione di una integrazione al reddito da far valere sul sussidio di disoccupazione. Soprattutto il caso della cura dei grandi anziani non autosufficienti dovrebbe essere da stimolo per l'introduzione del pensionamento "progressivo" o flessibile (combinazione di lavoro part time e anticipo della pensione, a cui poter accedere dopo una certa età), che esiste già in molti Paesi, come Finlandia, Svezia, Regno Unito e Austria (in Italia una proposta di legge è stata presentata nella scorsa legislatura). Infine, la legge sulle pensioni dovrebbe prevedere integrazioni delle prestazioni pensionistiche (i "crediti di cura" che già esistono nei sistemi pensionistici di Germania ed Austria) per i pensionati che non hanno raggiunto una pensione sufficiente per ragioni di cura, nonché indennizzi per i periodi lavorati a tempo parziale per motivi di cura (in modo che il part time non sia più sottoposto come è ora a una eccessiva penalizzazione ai fini della pensione).

## Conclusioni

Sono molti i modi i cui si può declinare la filosofia dell'invecchiamento attivo. E' vero che più che come una emergenza di bilancio pubblico o di ingiustizia generazionale, la questione del prolungamento del lavoro si potrebbe vedere semplicemente come un dato conseguente al fatto che la gente vive più a lungo, l'aspettativa di vita in salute si allunga, lavorare più a lungo può essere una chance anziché una condanna. Tuttavia, con l'innalzamento dell'età pensionabile, niente resterà come prima. Il rischio, da sempre molto elevato per gli ultracinquantacinquenni, di restare intrappolati nella disoccupazione di lunga durata semplicemente diventerà un problema per una popolazione molto più vasta: tenerlo sotto controllo richiederà politiche pubbliche e aziendali più incisive. Lasciare ai singoli famigliari, all'informalità e alla invisibilità le cure che quotidianamente vengono prestate nelle famiglie non sarà semplicemente più sostenibile: le istituzioni dovranno investire risorse nei servizi e le aziende dovranno organizzarsi diversamente.

## Bibliografia

Contini B., Fornero E. (2003), Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia, Cerp-Laboratorio Revelli, Torino.

European Foundation (2009) Older women workers in Europe, EUROFOUND Publications, Dublin.

European Foundation, (2012) Employment trends and policies for older workers in the recession, Dublin.

Golini A., Rosina A. (2011), Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia, il Mulino, Bologna.

Ocse (2006), Live longer, work longer. Ageing and employment policies, OECD Publications, Paris.

Ponzellini A.M. (2012), Lavorare più a lungo. Le politiche active ageing in una prospettiva generazionale, in L. Bordogna, R. Pedersini, G.C. Provasi, Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella, Franco Angeli, Milano.

Ponzellini A.M. (2012), Le politiche per l'invecchiamento attivo in Europa, in T. Treu (a cura di), cit.

Treu T. (a cura di) (2012), *L'importanza di essere vecchi. Politiche attive per la terza età*, Il Mulino, Bologna.

## L'invecchiamento attivo nei principali paesi europei e in Giappone

di Marco Vittore Capitini e Andrea Fontanesi

### PREMESSA

L'invecchiamento attivo è definito dalla Organizzazione Mondiale della Sanità come il processo di ottimizzazione di opportunità per la salute, per la partecipazione e per la sicurezza al fine di migliorare la qualità della vita mentre le persone invecchiano ed è diventato un fenomeno globale: secondo le

previsioni delle Nazioni Unite, nel 2050 le persone con più di 60 anni saranno quasi 2 miliardi. Nella sola Unione europea le persone tra i 55 e i 64 anni aumenteranno, tra il 2010 e il 2030, di quasi 10 milioni, mentre lavoratori e lavoratrici tra i 40 e i 54 anni diminuiranno di circa 5 punti percentuali, e quelli tra i 25 e i 39 anni di circa 15<sup>[1]</sup>. Tale crescita sarà accompagnata da un significativo processo di invecchiamento. Si tratta di fenomeni in larga misura inevitabili: occorre, quindi, comprenderne gli effetti per individuare gli interventi più adeguati per affrontarli.

Per quanto riguarda l'Italia, il tasso di occupazione dei lavoratori "senior" (in età compresa tra 55 e 64 anni) risulta in costante crescita negli ultimi dieci anni nonostante la crisi economica in atto, passando dal 27,7% del 2000 al 37,9% del 2011), dieci punti al di sotto della media europea a 27 Paesi membri<sup>[2]</sup>.

L'Unione europea ha dedicato l'Anno europeo 2012 all'Invecchiamento Attivo e alla Solidarietà tra Generazioni, con lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica al contributo che le persone anziane possono dare alla società, oltre ad incoraggiare e sollecitare i responsabili politici e le parti interessate a intraprendere, a ogni livello, azioni volte a migliorare le possibilità di invecchiare restando attivi e a potenziare la solidarietà tra le generazioni diverse.

## QUALI SONO LE PRINCIPALI POLITICHE ADOTTATE IN EUROPA E NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA?

A livello europeo, particolare enfasi viene riposta nella promozione dell'apprendimento permanente, come fattore sempre più determinante in relazione all'active ageing. Con esso si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale (Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 51).

Esiste infatti una correlazione diretta tra apprendimento degli adulti e benessere sociale, in virtù dei cambiamenti storici che la società sta attraversando. Il primo cambiamento è il basso tasso di natalità, con una forte riduzione della popolazione giovanile (soprattutto nel nostro paese), e quindi una mancanza di energie giovani e dinamiche. L'allungamento della vita rappresenta il secondo fattore su cui riflettere, in quanto significa un maggior numero di anziani e i relativi problemi, ma che offre anche nuove opportunità: si invecchia in uno stato di salute molto migliore rispetto a cinquanta anni fa, pertanto gli anziani costituiscono una grande risorsa. L'esperienza da loro accumulata, deve essere messa al servizio della società, ma richiede un continuo aggiornamento<sup>[3]</sup>.

Da quanto finora esposto, qual è lo scenario attualmente presente nei principali Paesi dell'Unione europea, soprattutto per quanto concerne le politiche per l'occupazione dedicate a questo specifico target<sup>[4]</sup>?

In **Austria** esiste il sussidio per il lavoro a tempo parziale, erogato dai Servizi pubblici per l'impiego (AMS), e diretto ai datori di lavoro che ne fanno richiesta. Esso offre la possibilità di una transizione graduale verso la pensione dando a un lavoratore la facoltà di ridurre le ore lavorate del 40-60% in accordo con il datore di lavoro, percependo il 70-80% del reddito precedente. Il regime del lavoro part-time può iniziare all'età di 58 per gli uomini, 53 per le donne e può essere organizzato in due modi:

- part-time continuativo: lavoro part-time flessibile nell'arco di massimo 7 anni;
- part-time in blocco: l'attività divisa in due fasi, la prima a tempo pieno e la seconda senza attività lavorativa, quest'ultima però non può superare la durata di 2 anni e mezzo.

L'importo erogato dall'AMS dipende dal modello di part-time scelto. Nel Settembre 2011 è poi stato avviato il programma di consulenza gratuita "Fit2Work" che, gestito dai Servizi pubblici per l'impiego AMS, mira ad incrementare la capacità lavorativa e l'occupabilità dei lavoratori anziani con problemi di salute. Prevede la fusione di servizi offerti di diversi enti in un unico sportello ("one-stop-shop"), con l'obiettivo di migliorare lo stato di salute fisico e psichico dei lavoratori grazie all'attività di consulenza e di informazione rivolta alle imprese, per una migliore organizzazione dell'ambiente di lavoro.

In **Francia** la questione dell'invecchiamento attivo è stata affrontata sia sul piano della cultura e dell'organizzazione aziendale, sia con specifici interventi normativi che obbligano le aziende con più di 50 dipendenti a sviluppare le proprie politiche di sostegno del mantenimento della base occupazionale over 50 (pena una sanzione pecuniaria pari all'1% della massa salariale), anche in un'ottica di trasferimento di competenze alle nuove generazioni di lavoratori. Per promuovere una diffusione capillare delle politiche e degli interventi di invecchiamento attivo in ogni azienda e settore economico, l'articolo 87 della legge finanziaria 2009 obbliga a incentivare le imprese e i settori professionali a concludere accordi o stabilire Piani d'Azione per l'occupazione dei lavoratori anziani. Tra le ulteriori misure adottate va citata la "Riduzione Fillon", una diminuzione del costo del lavoro dei salari più bassi che opera come incentivo per l'assunzione, la stabilizzazione e la garanzia del posto per lavoratori.

Il contratto a tempo determinato per Senior è stato creato per promuovere reimpiego dei lavoratori anziani, anche per soddisfare i requisiti per ricevere l'ordinario trattamento pensionistico. Destinato a coloro con più di 57 anni, tale contratto è concluso per un periodo massimo di 18 mesi, rinnovabile una volta.

L'aiuto differenziale di riclassificazione viene creato per le persone over 50 anni che tornano a lavorare (non presso l'ultimo datore di lavoro) in contratti a tempo indeterminato o tempo determinato di almeno 30 giorni. Per beneficiare di tale aiuto si richiede che la paga oraria del nuovo lavoro sia inferiore o uguale a 85% della retribuzione oraria precedente. Inoltre, il lavoratore deve essere impiegato più di 110 ore al mese. L'importo mensile dell'aiuto differenziale è uguale al precedente stipendio lordo meno quello nuovo lordo, anche se l'occupazione precedente e la riclassificazione hanno orari di lavoro diversi.

In **Danimarca** è stato siglato nel 2008 un Accordo quadro sulle politiche per l'invecchiamento attivo, che ha visto coinvolti il Governo centrale, gli Enti locali e le Regioni. Con un finanziamento complessivo pari a 72 milioni di euro, prevede la possibilità per il lavoratore anziano con oltre 52 anni di modificare le proprie mansioni sul luogo di lavoro, ridurre l'orario di lavoro e misure per il mantenimento in azienda dei dirigenti per un periodo non superiore a sei anni.

Un'attività distinta e innovativa che si è sviluppata negli ultimi dieci anni è la costruzione di reti locali e regionali dei lavoratori senior disoccupati ("Senior network"), a cui l'Autorità Nazionale per il mercato del lavoro (NLMA) ha fornito il necessario supporto finanziario per sostenere la creazione di reti e attività dirette all'individuazione di nuovi sbocchi occupazionali. L'obiettivo è di dare un lavoro alla maggior parte dei membri delle reti e di fornire manodopera qualificata alle imprese del settore pubblico e privato.

In **Germania** le politiche per l'invecchiamento attivo vedono l'Agenzia Federale per l'Occupazione (BA) erogare un sussidio denominato "WeGebAU", diretto al sostegno di misure per il reintegro, la formazione e la riqualificazione dei lavoratori in possesso di basse competenze, soprattutto quelli anziani. Il sussidio è pensato come finanziamento iniziale per misure di formazione integrativa soprattutto nelle PMI.

Il patto territoriale "Perspektive 50plus" è un programma ideato dal Ministero del Lavoro e del Welfare e attuato dall'Agenzia Federale per l'Occupazione per l'occupabilità dei disoccupati di lunga durata in età avanzata. Nato nel 2005, punta non soltanto sul potenziale dell'economia locale e della politica regionale ma anche sulla creatività culturale del territorio per integrare disoccupati anziani nel mercato del lavoro. Per il 2011 si è previsto di attivare circa 200 mila disoccupati di lunga durata ed integrarne con successo nel mercato del lavoro almeno 65 mila, attraverso 78 patti territoriali per l'occupazione. All'attuazione del programma partecipano attualmente 421 Centri per l'impiego sull'intero territorio nazionale. Va sottolineato che l'allargamento a un numero così elevato di agenzie territoriali porta a un aumento dello scambio di esperienze e informazioni fra gli operatori coinvolti e fornisce nuovi impulsi e idee per il miglioramento del servizio e per l'occupazione del gruppo target.

Un'altra esperienza di rilievo promossa nel Paese è quella denominata "Gründer 50plus", rivolta a persone ultra cinquantenni disoccupate, inoccupate o scontente del proprio impiego che desiderano



rimettersi in gioco da un punto di vista lavorativo. Il progetto aiuta e sostiene persone in difficoltà nell'avvio di start up che possano contemporaneamente garantire l'auto-impiego e, conseguentemente, un minor costo economico e sociale per la collettività<sup>[5]</sup>.

Nei **Paesi Bassi** il Governo ha predisposto altri interventi di natura fiscale/retributiva, sia a favore dei datori di lavoro, sia in favore dei lavoratori:

- i datori di lavoro intenzionati a dare lavoro a persone con età maggiore di 50 anni e già beneficiari di sussidi pubblici, hanno diritto ad uno sconto di 6.500 euro anno per un massimo di tre anni sulla contribuzione per la previdenza sociale;
- i datori di lavoro intenzionati a mantenere occupati lavoratori con più di 62 anni di età possono contare su una decurtazione di 2.750 euro anno per un massimo di tre anni sulla contribuzione per la previdenza sociale;
- i lavoratori intenzionati a rimanere al lavoro dopo il compimento del 62mo anno di età ricevono il cosiddetto "bonus di proseguimento lavoro", che può valere fino a 4.592 euro;
- al compimento dei 65 anni di età il lavoratore può optare per ricevere solo una parte della propria pensione statale proseguendo il lavoro, oppure può decidere di congelare la propria pensione fino ad un massimo di 5 anni, avendo poi diritto ad un assegno maggiore.

Esistono inoltre misure in favore di coloro con più di 65 anni di età che accettano impieghi temporanei: per i lavoratori in questa fascia di età non è necessario versare i contributi previdenziali e sono previste facilitazioni fiscali per chi affianca alla pensione anche un reddito da lavoro.

Nel **Regno Unito** si è da tempo sviluppata una attenzione accurata per l'invecchiamento della popolazione, e per le sfide e opportunità ad essa connesse. In sintesi, le linee di intervento fanno leva in particolare su alcuni capisaldi:

1. attivare e dare supporto alle autorità locali per migliorare i servizi dedicati alla popolazione anziana. Esiste un programma specifico, denominato "Ageing Well" che, promosso nel luglio 2010, è finalizzato a garantire una migliore qualità di vita alla popolazione anziana. Questo grazie a un attento sostegno ai servizi locali e territoriali per sostenere le loro risposte ai bisogni di questa fascia di popolazione, al tempo stesso valorizzando gli innumerevoli contributi che questa popolazione può dare alle comunità locali;
2. prevedere campagne informative, risorse e politiche, rivolte anche alle imprese, per affrontare le sfide e al contempo massimizzare le opportunità connesse all'aumento dell'età media della forza lavoro. Il programma "Age Positive" dà supporto e informazioni specialistiche agli imprenditori che intendono valutare i potenziali vantaggi dell'assumere, mantenere in organico e formare i lavoratori anziani, attraverso pratiche efficaci di "age management".
3. Promuovere l'inclusione digitale della popolazione anziana attraverso la diffusione della conoscenza e dell'uso di Internet. Il progetto "Get Involved" del Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni (DWP, paragonabile al Ministero del Lavoro italiano) intende avvicinare alle tecnologie digitali chi vive nelle residenze per persone anziane, con l'obiettivo specifico di aiutare e abituare le persone a connettersi e a stare online.

In sostanza tre linee-guida generali di intervento che si declinano, con specifiche iniziative, programmi e progetti dedicati, per supportare la popolazione anziana in tre direzioni: il sistema dei servizi, il lavoro, l'apprendimento.

Per quanto guarda alcune iniziative specifiche adottate nel Paese, occorre menzionare il Programma "Active at 60" che, avviato nell'aprile del 2012 dal Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni, mira a sostenere le persone prossime all'età pensionabile o già beneficiarie dei sussidi previdenziali, in modo da mantenerle attive e positivamente coinvolte nella società (soprattutto attraverso attività di volontariato), con particolare riguardo a coloro maggiormente a rischio di esclusione sociale.

In **Spagna** misure concrete nella direzione di favorire l'occupazione dei lavoratori anziani sono regolate nel "Programma di Sviluppo dell'Occupazione" approvato con la Legge 43/2006, del 29 dicembre, volta a migliorare la crescita e l'occupazione, che ha stabilito specifici aiuti per stimolare le forme di contratto a tempo indeterminato dei lavoratori. Questa legge stabilisce, a favore degli over 45, la possibilità per le aziende di beneficiare di alcune misure nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, in particolare si parla di 1.200 euro annuali per tutta la vigenza del contratto e di sgravi del 50% nella quota di contribuzione previdenziale nei casi di mantenimento dei lavoratori di età maggiore ai 60 anni e con un'anzianità di almeno 5 anni nella stessa impresa. Nel corso del biennio 2010-2011, alla luce degli effetti prodotti dalla crisi sul tessuto occupazionale nazionale, il Paese ha emanato prima il Decreto Legge n.10/10, poi i Decreti Reali n. 1/11 e 3/11, aventi ad oggetto le misure per promuovere la transizione al lavoro stabile e la riqualificazione professionale delle persone disoccupate e il miglioramento dell'occupabilità e la riforma delle politiche attive del lavoro". È stato dato particolare impulso a tre istituti contrattuali:

- contratti per il sostegno del lavoro a tempo indeterminato;
- contratti a tempo indeterminato per i lavoratori con più di 45 anni di età;
- contratti per i lavoratori con più di 52 anni beneficiari dei sussidi di disoccupazione.

Nel primo caso il datore di lavoro beneficia di uno sconto sulla contribuzione aziendale alla previdenza sociale nella misura prevista per ciascun target di appartenenza del lavoratore (disoccupato con più di 45 anni, iscritto ai servizi pubblici per l'impiego, donna impiegata in mansioni a bassa presenza femminile, disabile iscritto nelle liste di disoccupazione da almeno sei mesi). Nel secondo, destinato ai disoccupati da più di 24 mesi, il contratto dà diritto ad uno sgravio sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro pari a 1.200 euro l'anno per tutta la durata del contratto. La terza tipologia, per i disoccupati con più di 52 anni, consente al lavoratore al pagamento del 50% dell'indennità di disoccupazione per la durata del contratto; all'impresa uno sgravio del 50% sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un massimo di 12 mesi.

Nel mese di febbraio 2012, con il Decreto Reale n. 3/12, il Governo ha poi dato il via ad una profonda riforma del mercato del lavoro che, per quanto concerne le misure dedicate all'invecchiamento attivo, prevede la concessione di un bonus assunzionale fino a 4.500 euro se il disoccupato è di lunga durata e ha più di 45 anni (nello specifico, disoccupati da almeno 12 mesi nei 18 mesi precedenti), con le seguenti modalità:

- primo anno: 1.500 euro;
- secondo anno: 1.500 euro;
- terzo anno: 1.500 euro.

In caso di contratti a donne in settori in cui queste siano poco rappresentate i bonus indicati si elevano di ulteriori 1.500 euro<sup>[6]</sup>.

## UN CASO PARTICOLARE: IL GIAPPONE

Uscendo dai "tradizionali" confini dell'Unione europea, appare interessante analizzare cosa si è fatto e cosa si sta facendo in Giappone in riferimento alle politiche per l'invecchiamento attivo, alla luce delle caratteristiche stesse del mercato del lavoro nipponico. Il tasso di disoccupazione, al mese di gennaio 2013, si è attestato al 4,2%, sostanzialmente senza alcuna variazione sia su base tendenziale, che congiunturale. Nel periodo compreso tra il 2010 e il 2012, è sceso di 0,7 punti percentuali, passando dal 5,1% del 2010, al 4,4% del 2012<sup>[7]</sup>. Si tratta di una percentuale di gran lunga inferiore a quella raffrontabile nella maggior parte delle economie europee e asiatiche (con l'eccezione della Corea del Sud che presenta un tasso di disoccupazione di poco superiore al 3%), il cui andamento positivo è dovuto, secondo il Ministero dell'Interno, dalla riduzione del numero di persone che hanno provato a cercare lavoro. In riferimento al tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra 55 e 64 anni, esso si attestava nel 2011 al 65,1%, con una crescita di 2,1 punti

percentuali rispetto al 2004<sup>[8]</sup>.

Con specifico riferimento a sostegno dell'invecchiamento attivo, va in primo luogo sottolineato che il Paese non ha mai adottato, negli anni passati, politiche per la promozione del prepensionamento, a differenza di molti Paesi europei nei quali esse hanno costituito uno strumento per migliorare la condizione occupazionale giovanile. Di converso, il Giappone ha intensificato i suoi sforzi in favore dell'occupabilità dei senior, incoraggiando i datori di lavoro a mantenerli sui luoghi di lavoro più a lungo, attraverso l'innalzamento dell'età pensionabile e la promozione, una volta raggiunto il limite anagrafico previdenziale, di ulteriori modalità di prosecuzione dell'attività professionale. L'esperienza evidenzia infatti che uno dei fattori che produce alti tassi di occupazione tra la popolazione anziana è la strategia adottata dalle aziende per superare l'impatto del pensionamento obbligatorio e del sistema retributivo legato all'anzianità. In molti casi al lavoratore, che raggiunge l'età pensionabile, viene proposto un altro tipo di riassunzione molte volte su base temporanea, modificando termini e condizioni contrattuali<sup>[9]</sup>.

La riforma delle pensioni adottata nel 2000 ha stabilito che, a partire dal compimento del 65mo anno di età, i beneficiari sono destinatari sia della Pensione di Base (ad importo fisso), sia di quella basata sulla retribuzione percepita. Tuttavia, a causa dell'invecchiamento della popolazione, il Governo è stato costretto con il tempo a elevare l'età pensionabile in modo graduale, fino a raggiungere i 65 anni all'aprile del 2025. Per questo motivo, una Legge del 2004 sull'occupabilità dei lavoratori anziani, ha stabilito l'obbligo in capo ai datori di lavoro di assicurare o l'innalzamento dell'età pensionabile a 65 anni (con la decurtazione della retribuzione tra 60 e 65 anni di circa il 35%), oppure di introdurre forme di lavoro aggiuntivo in favore di coloro che hanno superato i 60 anni e possono accedere nel 2013 alla pensione<sup>[10]</sup>. In quest'ultimo caso un esempio proviene dall'industria automobilistica Toyota che ha introdotto un sistema ad orario ridotto e flessibile per gli ultrasessantenni che possono essere riassunti per lo svolgimento di mansioni ridotte in un arco temporale di metà giornata (mattina o pomeriggio). Una delle principali industrie nazionali nel campo dell'alimentazione ha invece adottato un sistema retributivo incentivante, legato non solo al livello di appartenenza, ma anche alle performance individuali, quindi più si lavora, più si guadagna. Infine, anche l'industria dell'acciaio JFE Steel, ha rivisto gli attuali livelli retributivi per il personale anziano riassunto, incrementando l'incidenza delle prestazioni di ciascun lavoratore sul salario complessivo (con un guadagno aggiuntivo potenziale fino a 35 mila yen, circa 268 euro al mese), per valorizzare l'utilizzo delle loro competenze e del know-how acquisito negli anni<sup>[11]</sup>.

---

<sup>[1]</sup> Fonte: Osha (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro), 2012.

<sup>[2]</sup> Eurostat, Employment rate of older workers, april 2013.

<sup>[3]</sup> "Il lifelong learning come volano per l'invecchiamento attivo", di Andrea Fontanesi e Marco Vittore Capitini, Formanente – La rivista del Lifelong Learning, 2012.

<sup>[4]</sup> Le misure di seguito descritte sono tratte da rapporti comparati e ricerche realizzate dallo Staff di Italia Lavoro "Statistica Studi e Ricerche sul mercato del lavoro" e pubblicate nella Banca Dati Documentale "[Documenta](#)".

<sup>[5]</sup>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/EY2012/Awards/05.SocialEntrepreneurs\\_3\\_Germany.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/EY2012/Awards/05.SocialEntrepreneurs_3_Germany.pdf)

<sup>[6]</sup> La riforma del mercato del lavoro in Spagna, La Moncloa, 2012

<sup>[7]</sup> OECD Harmonized Unemployment Rates, March 2013.

<sup>[8]</sup> OECD Country Statistical Profile: Japan 2013

<sup>[9]</sup> "Invecchiamento come risorsa: la strategia del Quarto Pilastro", di Mara Tagliabue, 2009

[10] “Employment policies for older workers and Labor demand in Japan”, di Naoki Mitani, marzo 2012

[11] Japan Times News, 24 marzo 2013

Newsletter n.109 del 23/04/2013 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE ANL:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Sveva BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Mario CONCLAVE, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Andrea GANDINI, Leonardo GRANNONIO, Pier Luigi MELE, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.108 anno 6 del 9.04.2013, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2013 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.