



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO



per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



Occasional Paper

ISFOL

Il prolungamento della vita lavorativa: una panoramica delle strategie adottate da alcuni Paesi europei e le opinioni dei cittadini

Giuliana Scarpetti



ISSN 2279-7459

Collana **Isfol Occasional Paper** | numero 6 - novembre 2012 | www.isfol.it

La **collana Isfol Occasional Paper** raccoglie brevi elaborati a carattere tecnico-scientifico esiti di studi o work in progress su argomenti di interesse istituzionale. La collana, funzionale a lanci anticipatori e promozionali, mira a promuovere il confronto e il dibattito con la comunità scientifica di riferimento, attraverso una rapida divulgazione di dati e contenuti.

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca che opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali.

Svolge attività di studio, consulenza ed assistenza tecnica, ponendosi a supporto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, così come delle altre istituzioni nazionali, regionali e locali che intervengono nei sistemi del mercato del lavoro, dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e dell'inclusione sociale.

L'Istituto collabora con organismi sia pubblici che privati, fa parte del Sistema Statistico Nazionale e svolge il ruolo di assistenza tecnico-scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo. L'Isfol è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme, programma settoriale Leonardo da Vinci.

Commissario straordinario: Matilde Mancini

Direttore: Aviana Bulgarelli

Riferimenti:

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. +39.06.85447.1

web: www.isfol.it

La Collana *Isfol Occasional Paper* è curata da *Isabella Pitoni*

Responsabile Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica

Coordinamento editoriale:

Pierangela Ghezzi

Editing: *Anna Nardone*

Contatti: editoria@isfol.it

Il paper è stato realizzato nell'ambito dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali "Azioni di sistema" (Ob. CON) Asse Occupabilità, Obiettivo specifico 2.1, Progetto 4 "Analisi dei target specifici del mercato del lavoro", Attività 1 e Governance e Azioni di sistema (Ob. CRO), Asse Occupabilità, obiettivo specifico 2.1, Progetto 4 "Analisi dei target specifici del mercato del lavoro, Attività 1.

È autore del testo: *Giuliana Scarpetti*

Testo chiuso: settembre 2012

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e *non necessariamente riflettono la posizione dell'ente.*

Copyright (C) [2012] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale -

Condividi allo stesso modo 3.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/it/>)





ABSTRACT

IL PROLUNGAMENTO DELLA VITA LAVORATIVA: UNA PANORAMICA DELLE STRATEGIE ADOTTATE IN ALCUNI PAESI EUROPEI E LE OPINIONI DEI CITTADINI

Il paper, partendo da una sintetica descrizione degli sviluppi demografici in corso in Europa e dei principali strumenti previsti dai governi nazionali per far fronte all'invecchiamento della popolazione - quando l'attiva non sarà più in grado di sostenere quella non attiva - intende tratteggiare l'atteggiamento dei cittadini nei confronti sia del fenomeno demografico e delle politiche che ne derivano, sia dell'ambito personale e sociale dell'essere o sentirsi "anziano".

Dall'indagine speciale di Eurobarometro sull'*Active ageing* (2011), vediamo come gli europei, pur informati sul problema dell'invecchiamento demografico, non accettino di buon grado l'esigenza di elevare l'età pensionabile, anche se un terzo degli occupati vorrebbe continuare a lavorare oltre l'età stabilita per il ritiro. Una ricerca del 2010 sull'opinione delle persone mature riguardo l'invecchiamento e la salute, infatti, dimostra come l'88% degli ultrasessantacinquenni non si consideri vecchio, così come da una recente indagine Istat sul senso di benessere soggettivo, emerge come in media le persone mature si ritengano contente della propria condizione quasi quanto le più giovani. Le persone anziane, però, in genere rispettate e ben integrate nella società, in alcuni casi si trovano ad affrontare stereotipi negativi: ad esempio, in ambito lavorativo, pur se generalmente percepite come più esperte e affidabili rispetto ai colleghi più giovani, non vengono ritenute abbastanza aperte alle nuove idee e al passo con le nuove tecnologie.

L'obiettivo del prolungamento della vita lavorativa dei cittadini, dunque, con quali strumenti potrà essere raggiunto dai governi nazionali? Secondo le maggiori istituzioni europee occorrerà agire promuovendo orari di lavoro flessibili, ambienti lavorativi più consoni alle necessità degli *older workers*, la possibilità di ritiro graduale dal lavoro, il rafforzamento dell'autostima, l'aumento della partecipazione alla formazione, la promozione di schemi di trasmissione dell'esperienza e lotta alle discriminazioni sia in ambito lavorativo che sociale.

THE EXTENSION OF WORKING LIFE: AN OVERVIEW OF THE STRATEGIES ADOPTED BY SOME EUROPEAN COUNTRIES AND THE OPINION OF CITIZENS

Starting from a brief description of the demographic changes taking place in Europe and the main tools used by national governments to cope with the aging of population, the paper intends to expose the 'citizens' opinion towards this topic and the related policies, as well as the their personal and social perception of being or feeling "old".

According to the special Eurobarometer survey on Active ageing (2011), the Europeans are informed on the problem of the progressively ageing of population, but they don't willingly accept the need to raise the retirement age - although a third of employees would like to have the opportunity to work beyond the age established for retirement-. Actually a research on the opinion of mature people about ageing and health (2010) attests that 88% of over 65 does not consider himself old. A recent ISTAT survey on the sense of subjective well-being shows as well that mature individuals consider themselves happy with their condition, as much as the younger ones.



Older people are usually respected and well integrated into society, but in some cases they are facing negative stereotypes: at the workplace, for example, although generally perceived as more experienced and reliable than younger colleagues, they are not considered quite open to new ideas and keeping up with new technologies. Therefore, what kind of tools should national governments use in order to achieve the goal of extending the working lives of citizens? According to the European institutions it will be necessary to promote: the fight against discrimination both at work and at social level, the strengthening of self-esteem in mature people, the transmission of experience, increasing participation in training, flexible working hours, working environments more appropriate to the needs of older workers and – last but not least – the possibility of gradual withdrawal from work.

PAROLE CHIAVE: prolungamento vita attiva, lavoratori anziani, flessibilità, previdenza/pensioni/welfare

KEYWORDS: Active ageing, older workers, flexibility, Pension system/welfare security

PER CITARE IL PAPER: Scarpetti G., ISFOL, *Il prolungamento della vita lavorativa: una panoramica delle strategie adottate in alcuni Paesi europei e le opinioni dei cittadini*, Roma, ISFOL, 2012 (Isfol Occasional Paper, 6)



INDICE

1	Perché e come innalzare l'età pensionabile	6
2	Le opinioni e l'atteggiamento dei cittadini europei	11
2.1	L'aspetto sociale e personale dell'invecchiamento.....	12
3	Osservazioni conclusive.....	17
	Bibliografia.....	21



1 PERCHÉ E COME INNALZARE L'ETÀ PENSIONABILE

Gli anziani oggi vivono una vita più lunga e più sana rispetto alle generazioni precedenti. Quando sono stati istituiti i primi sistemi previdenziali pubblici, la maggior parte delle persone aveva la prospettiva di vivere in pensione solamente per pochi anni; oggi nei Paesi europei l'aspettativa di vita alla nascita è arrivata ai 76,7 anni per gli uomini e agli 82,6 per le donne, mentre la speranza di vita all'età di 65 anni è calcolata rispettivamente in 17,3 e 20,9 anni¹. Il pensionamento, un tempo un lusso goduto solo da pochi, ora è un'attesa per molti e l'invecchiamento della popolazione pone grandi sfide, non solo per i sistemi previdenziali, visti i costi in rapida crescita, ma più generalmente anche per lo sviluppo economico, sociale e sanitario (OECD, 2011).

Lo squilibrio demografico e l'innalzamento dell'aspettativa di vita delle persone che hanno raggiunto l'età pensionabile hanno rappresentato negli anni più recenti i principali fattori di spinta per il rinnovamento e la riorganizzazione dei sistemi di welfare in Europa, anche in una prospettiva di lungo termine. La previsione di un futuro molto vicino in cui la popolazione attiva non sarà più in grado di sostenere quella non attiva ha portato i governi nazionali all'adozione, in prima istanza, di criteri restrittivi nella concessione delle uscite precoci dal mercato del lavoro e in seconda istanza alla promozione dell'occupazione in età avanzata attraverso politiche mirate a rendere più "appetibili" i lavoratori maturi. Fra queste ultime sono da annoverare lo sviluppo della formazione continua, estesa in tutta l'area europea, e interventi per il miglioramento della salute, dell'ambiente e delle condizioni di lavoro; questi ultimi più diffusi nei Paesi nord europei. Alle politiche appena descritte si affiancano riforme previdenziali finalizzate al prolungamento della vita lavorativa, che includono in linea generale provvedimenti per l'innalzamento dell'età pensionabile, l'introduzione del pensionamento graduale e lo sviluppo di sistemi flessibili basati su incentivi o penalità, come si vedrà anche in seguito (Mirabile M. L., 2008). A questo proposito, è implicito come l'allungamento del periodo lavorativo comporti anche il prolungamento del periodo contributivo, elemento fondamentale per contrastare gli squilibri economici indotti dai processi di evoluzione demografica in corso.

Quanto sopra riporta alla Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) e all'obiettivo fissato per il 2010 di innalzare a 65,4 anni l'età media effettiva di uscita dal lavoro. Si tratta di un obiettivo che nel 2009 nessun Paese europeo tra quelli i cui dati sono pervenuti ad Eurostat ha raggiunto, anche se alcuni Stati tra cui Svezia (64,3 anni), Olanda (63,5) e Regno Unito (63) si collocano a breve distanza. Un altro gruppo di Paesi che ha superato la media attuale (61,4 anni), per l'uscita dei lavoratori dal mercato del lavoro, è costituito da Danimarca, Germania, Estonia, Spagna, Grecia, Cipro e Finlandia. L'Italia con un valore di 60,1 si colloca a oltre un anno di distanza dalla media europea e a 5,3 anni di distanza dall'obiettivo di Barcellona.

1. Ultimi dati EUROSTAT–Demography riferiti ai Paesi UE27, anno 2009



TABELLA 1 - ETÀ MEDIA DI USCITA DEI LAVORATORI EUROPEI DAL MERCATO DEL LAVORO NEI PAESI UE15 E UE27

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
UE (27 countries)	59,9	60,1	61,0	60,5	61,0	61,2	61,2	61,4	61,4
UE (15 countries)	60,3	60,8	61,4	60,9	61,1	61,3	61,5	61,5	61,6
Belgium	56,8	58,5	58,7	59,4	60,6	:	61,6	:	:
Bulgaria	:	58,7	58,7	60,7	60,2	64,1	:	:	:
Czech Republic	58,9	60,2	60,1	60,0	60,6	60,4	60,7	60,6	60,5
Denmark	61,6	60,9	62,2	62,1	61,0	61,9	60,6	61,3	62,3
Germany	60,6	60,7	61,6	61,3	:	61,9	62,0	61,7	62,2
Estonia	61,1	61,6	60,8	62,3	61,7	62,6	62,5	62,1	62,6
Ireland	63,2	63,1	62,9	62,8	64,1	64,1	:	:	:
Greece	:	61,3	62,7	:	61,7	61,1	61,0	61,4	61,5
Spain	60,3	61,5	61,5	62,2	62,4	62,0	62,1	62,6	62,3
France	58,1	58,8	60,0	59,0	59,0	59,0	59,4	59,3	60,0
Italy	59,8	59,9	61,0	:	59,7	60,2	60,4	60,8	60,1
Cyprus	62,3	61,4	62,7	62,7	:	:	63,5	:	62,8
Latvia	62,4	:	:	62,9	62,1	62,7	63,3	62,7	:
Lithuania	58,9	:	:	60,8	60,0	59,9	:	:	:
Luxembourg	56,8	59,3	57,4	58,3	59,4	:	:	:	:
Hungary	57,6	59,1	61,6	60,5	59,8	:	:	:	59,3
Malta	57,6	58,2	58,8	58,0	58,8	58,5	:	59,8	60,3
Netherlands	60,9	62,2	60,5	61,1	61,5	62,1	63,9	63,2	63,5
Austria	59,2	59,3	58,8	:	59,9	61,0	60,9	:	:
Poland	56,6	56,9	57,9	57,7	59,5	:	59,3	:	:
Portugal	61,9	63,0	62,1	62,2	63,1	:	62,6	:	:
Romania	59,8	:	62,7	59,5	63,0	64,3	:	:	:
Slovenia	:	56,6	56,2	:	58,5	59,8	:	:	:
Slovakia	57,5	57,5	57,8	58,5	59,2	:	58,7	:	58,8
Finland	61,4	60,5	60,4	60,5	61,7	62,4	61,6	:	61,7
Sweden	62,1	63,3	63,1	62,8	63,6	63,6	63,9	63,8	64,3
United Kingdom	62,0	62,3	63,0	62,1	62,6	63,2	62,6	63,1	63,0

FONTE: EUROSTAT 2010

Come già accennato, gli obiettivi comunitari e l'approccio generale al problema della sostenibilità dei sistemi pensionistici sono finalizzati al raggiungimento di un equilibrio tra pensionati e attivi. Per raggiungere questo intento, molti Paesi europei hanno rafforzato gli incentivi utili ad estendere la durata della vita lavorativa e a ridurre l'accesso al pensionamento precoce, strumento in passato incoraggiato nella speranza che l'uscita dal mercato dei lavoratori più maturi permettesse



l'ingresso di quelli più giovani (*old-out/young-in*). Questo, anche se già nel 2000 uno studio comparato dell'OECD aveva negato l'esistenza di un rapporto diretto tra tasso di partecipazione dei primi e disoccupazione dei secondi. Secondo il parere di numerosi esperti della materia, infatti, *"...il ritiro di un lavoratore anziano non sempre si traduce nell'assunzione di un disoccupato che riempia il posto vacante...I lavoratori anziani espulsi da un determinato posto di lavoro potrebbero mettersi alla ricerca di una nuova occupazione ed eventualmente trovarla...Infine le pensioni anticipate sono spesso finanziate attraverso tassazioni più elevate...peggiorando il problema in termini di sostenibilità del sistema economico..."* (Stranges M., 2008).

Negli ultimi decenni gli Stati europei hanno dunque affrontato le dinamiche demografiche cercando di garantire l'adeguatezza dei sistemi pensionistici e la loro sostenibilità. Lo strumento maggiormente utilizzato è stato l'aumento l'età pensionabile: premiando o penalizzando chi posticipa o anticipa il pensionamento, rapportando le pensioni alla media delle retribuzioni percepite durante l'intera vita lavorativa anziché alle retribuzioni degli ultimi anni di carriera, eliminando o limitando le possibilità di pensionamento precoce, attuando politiche volte ad indurre gli *older workers* a proseguire l'attività lavorativa e a favorire la parità uomo-donna sul mercato del lavoro (Commissione europea, 2010).

Osservando più nel dettaglio le misure messe in atto per favorire il prolungamento della vita attiva e il rinnovamento dei sistemi di welfare nei diversi Paesi europei, si vedrà come esse abbiano spesso incoraggiato una maggiore flessibilità nella tempistica del ritiro dal lavoro – ad esempio combinando occupazione e pensionamento parziali – anche se le disposizioni in materia e il grado di libertà di scelta concesso ai lavoratori anziani appaiono piuttosto diversi. In relazione all'età in cui è possibile iniziare a percepire la pensione, alcuni Paesi (es. Italia, Svezia, Lettonia e Polonia) hanno adottato un sistema che consente una certa flessibilità, ma anche tra i sistemi che non utilizzano questo schema esistono margini di scelta più o meno ampi con corrispondenti correzioni e aggiustamenti dell'importo della pensione.

In Finlandia, per esempio, attualmente non esiste un'età pensionabile stabilita. A partire dal 2005, l'assicurato ha la possibilità di andare in pensione di vecchiaia, a sua scelta, tra i 63 e 68 anni anche se può richiederla e ottenerla anticipatamente all'età di 62 o rinviarla oltre i 68. Alle pensioni di vecchiaia, anticipate o differite, vengono applicati una riduzione permanente o un aumento: l'abbattimento in caso di pensionamento anticipato è pari allo 0,6% per ogni mese precedente all'età minima mentre, nel caso di differimento, la pensione è aumentata dello 0,4% per ogni mese successivo all'età massima².

2. *Finnish center for pensions* http://www.etk.fi/en/service/old-age_pension/1438/old-age_pension. Nel 2011 le persone assicurate che hanno richiesto la pensione di vecchiaia anticipata sono state 2.500, mentre i rinvii oltre l'età di 68 anni risultano molto rari.



Nel nostro Paese dal 1° gennaio 2012 con l'art. 24 del Decreto Legge 201/2011, il cosiddetto Decreto "Salva Italia", sono state poste le basi per una riforma complessiva del sistema previdenziale³. Fra gli elementi maggiormente innovativi, rispetto al regime precedente, figura per l'appunto la flessibilità dell'età di pensionamento (tra i 62 e i 70 anni con applicazione dei relativi coefficienti di trasformazione del capitale accumulato), assieme all'introduzione di disincentivi per chi richiede la pensione prima dell'età minima⁴.

Per quanto riguarda la formula della pensione parziale, il primo tra i governi europei ad introdurla già dal 1976, consentendo un ritiro più graduale dei suoi cittadini dalla vita attiva, fu quello Svedese. Al pensionamento parziale, nei Paesi che lo prevedono, è possibile accedere generalmente all'interno di una certa fascia di età: in alcuni casi questa fascia è collocata prima dell'età prevista per il ritiro completo dall'attività lavorativa (es. Danimarca, Finlandia e Germania), in altri le età in cui accedere al pensionamento pieno o parziale si sovrappongono (es. Svezia, Francia e Spagna), mentre in altri ancora ai requisiti legati all'età se ne sommano altri relativi all'anzianità contributiva. Tutti i Paesi che utilizzano questa formula impongono restrizioni sull'orario di lavoro settimanale, nel quale le persone che ricevono una pensione ridotta possono continuare a svolgere un'attività remunerata, anche se i limiti non risultano estremamente rigidi. In maniera prevalente il corrispettivo erogato è rappresentato da una porzione della pensione piena, proporzionale alla riduzione dell'orario lavorativo (es. Germania, Danimarca, Spagna e Svezia), oppure proporzionale al reddito da lavoro perso a causa della ridotta attività, come in Finlandia (Fornero E. e Monticone C., 2007).

La necessità di ampliare la partecipazione degli individui all'attività lavorativa per tutto l'arco della vita è stata ribadita recentemente dalle istituzioni europee con il *Libro bianco - Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili* presentato a Bruxelles (febbraio 2012)⁵ dal Commissario Ue responsabile per l'Occupazione, gli Affari sociali e l'Inclusione, in concomitanza l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni. Il nuovo Piano europeo oltre a incoraggiare gli Stati membri a promuovere vite lavorative più lunghe – correlando l'età della pensione alla speranza di vita, limitando l'accesso al pre-pensionamento ed eliminando il divario pensionistico tra gli uomini e le donne – si propone di creare migliori opportunità per i lavoratori anziani anche attraverso il ricorso al Fondo sociale europeo; di sviluppare sistemi pensionistici privati complementari incoraggiando gli Stati membri a ottimizzare incentivi fiscali o di altro genere; di continuare a

3. Varato dal Governo il 6 dicembre 2011 e convertito dalla Legge 214 del 22 dicembre 2011. Successivamente, con la definitiva approvazione della Legge 14 del 24 febbraio 2012, che ha convertito il Decreto Legge 216 del 29 dicembre 2011 (c.d. Decreto Milleproroghe), ha subito alcune modifiche ed integrazioni.

4. Sulla quota del trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012 è applicata una riduzione pari a 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; la riduzione è elevata a 2 punti per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni (rispetto ai 60 anni di età).
www.lavoro.gov.it/http://www.inps.it/portale/default.aspx?SID=%3b0%3b6523%3b7661%3b&lastMenu=7661&iMenu=1&p3=2&bi=22&link=La+riforma+delle+pensioni

5. *White Paper- An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions* (Text with EEA relevance), Bruxelles, 16.2.2012 - COM(2012) 55 final



monitorare l'adeguatezza, la sostenibilità e la sicurezza delle pensioni, e sostenere le riforme previdenziali degli Stati membri.



2 LE OPINIONI E L'ATTEGGIAMENTO DEI CITTADINI EUROPEI

Osservando la situazione da un diverso punto di vista - non quello delle istituzioni ma quello dei cittadini – assunto da una recente indagine di Eurobarometro sull'*Active ageing* (2011)⁶, si delinea uno scenario diverso: gli europei risultano essere informati riguardo al problema dell'invecchiamento demografico ma, a differenza dei responsabili politici e di molti esperti, non ne sembrano eccessivamente preoccupati, anzi, in genere non accettano di buon grado la necessità di elevare l'età pensionabile. Solo un terzo degli intervistati, infatti, ritiene che l'età pensionabile dovrebbe aumentare entro il 2030; dalla parte dei "contrari" troviamo oltre l'80% degli intervistati di Romania, Lettonia, Slovacchia, sul lato dei "favorevoli" si colloca invece oltre la metà dei danesi, olandesi, irlandesi e inglesi. La maggioranza della popolazione europea (53%) respinge anche l'idea di pensionamento obbligatorio ad una età prestabilita e ritiene che le persone dovrebbero avere la possibilità di continuare a lavorare qualora ne abbiano il desiderio e la capacità.

Un terzo degli occupati intervistati sostiene che vorrebbe proseguire l'attività oltre l'età pensionabile, anche se le opinioni variano ampiamente tra i singoli Paesi. D'accordo sul principio di non poter oltrepassare l'età del pensionamento obbligatorio sono principalmente i cittadini greci, rumeni, ciprioti e slovacchi, in percentuali pari o superiori al 70%; di contro, danesi, olandesi e tedeschi, in percentuali che si collocano attorno all'80% rifiutano questo obbligo. Gli intervistati favorevoli dichiarano, in media, che il limite di età dovrebbe essere fissato intorno ai 64 anni, tuttavia uno su cinque ritiene che dovrebbe essere collocato intorno ai 70 e uno su dieci al di sotto dei 60 anni.

I cittadini europei risultano essere molto interessati anche alla possibilità di combinare lavoro a tempo parziale e pensione parziale, formula che per circa due terzi di essi, indipendentemente dall'età, appare più attraente di una pensione piena.

TABELLA 2 - POSSIBILITÀ DI COMBINARE LAVORO A TEMPO PARZIALE E PENSIONE PARZIALE

If it was possible to combine a part-time job and partial pension instead of full retirement, how appealing would this be to you?		
	More appealing	Less appealing
EU 27	65%	28%
SEX		
Male	64%	29%
Female	66%	27%
AGE		
15 - 24	62%	27%
25 -39	65%	27%
40 -54	66%	29%
55+	66%	29%

FONTE: EUROBAROMETRO – ACTIVE AGEING, 2011

6. L'indagine, commissionata dalla Direzione generale per l'impiego, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione europea, si basa su 31.280 interviste a individui di oltre 15 anni dei 27 Paesi della UE, più 5 Paesi dell'area europea.



La possibilità di combinare un lavoro part-time e una pensione parziale risulta più gradita nei Paesi del nord Europa quali Svezia, Danimarca, Paesi Bassi, Regno Unito, Finlandia (con percentuali che vanno dal 90 all'80%), mentre la popolazione che reagisce più negativamente a questa eventualità è quella greca con il solo 28% di persone favorevoli. Da sottolineare come la mancanza di possibilità di pensionamento graduale sia citata da molti intervistati come ostacolo al prolungamento della vita lavorativa.

Gli europei, dunque, pur non accettando in linea di massima l'aumento dell'età pensionabile, sembrano disponibili a trattenersi più a lungo sul mercato del lavoro, qualora vengano loro offerte adeguate opportunità per farlo.

2.1 L'aspetto sociale e personale dell'invecchiamento

Autopercezione

Il processo di invecchiamento che accompagna le società occidentali ha due cause principali: la denatalità, frutto di cambiamenti socio culturali intervenuti successivamente al periodo del *baby boom*, e la longevità, conseguenza del progresso medico scientifico e di condizioni di vita migliori. Questi fattori hanno portato ad una alterazione degli equilibri tra generazioni che produce effetti sia sulla struttura economica delle nazioni più industrializzate, come si è visto nel paragrafo precedente, sia sull'organizzazione sociale e sugli aspetti legati in modo intrinseco alle persone, dunque sulla qualità delle condizioni di vita (Stranges M., 2008). Se da un lato la popolazione invecchia, in termini di "longevità", gli individui maturi "ringiovaniscono", vivono più a lungo e in condizioni migliori, sono più autonomi e partecipano in maniera più attiva alla vita sociale rispetto a quanto accadeva agli individui di pari età appartenenti a generazioni precedenti; un indicatore rappresentato unicamente dall'età anagrafica, dunque, potrebbe facilmente restituire una falsa immagine delle loro reali condizioni e necessità (Cagiano de Azevedo R. e Castagnaro C., 2008).

Secondo una indagine del 2010 sulle *ageing societies* e sul pensiero delle persone mature riguardo l'invecchiamento e la salute – svolta in 12 Paesi diversi appartenenti all'area europea e non – ben l'88% degli ultrasessantacinquenni intervistati non si considera vecchio; la percentuale più rilevante del campione (27%) ritiene che ci si possa considerare vecchi dai 70 anni in su mentre un altro 20% oltre gli 80⁷. Dalla stessa indagine emerge come solamente il 40% degli *over 55* si ritenga "anziano".

Esiste, inoltre, come si vedrà anche dai risultati di altre indagini, un importante legame tra l'autopercezione e il livello di soddisfazione nella vita: le persone che descrivono se stesse come giovani sono in genere quelle che si considerano maggiormente soddisfatte.

7. "Bupa Health Pulse 2010", *international healthcare survey which examines the perceptions and attitudes of over 12,000 people from 12 different countries (Australia, Brazil, China, France, Germany, India, Italy, Mexico, Russia, Spain, United Kingdom, United States of America) towards ageing, chronic disease and health and wellbeing, interviewed between June and July 2010. All interviews took place through Ipsos online panels and Ipsos panel partners.* La BUPA è un gruppo internazionale privato che si occupa di assistenza sanitaria a vari livelli.



La già citata indagine di Eurobarometro sull'*Active ageing* – che fotografa, tra le altre cose, il modo in cui i cittadini europei di tutte le età e gli stessi *over 55* percepiscono le persone mature, e quali sono gli atteggiamenti nei confronti di questa componente della popolazione – conferma uno slittamento in avanti di prospettiva. Alla domanda *secondo lei a quale età si inizia ad essere considerati vecchi*, i rispondenti indicano come età media i 63,9 anni, ma il parere varia ampiamente da Paese a Paese: mentre, ad esempio, gli intervistati nei Paesi Bassi pensano che la vecchiaia inizi a 70,4 anni, quelli della Slovacchia pensano che inizi a 57,7. Come ci si potrebbe aspettare, la percezione varia secondo l'età del rispondente; man mano che l'età della persona aumenta, aumenta la soglia di inizio dell'età matura, con differenze di circa un decennio tra le medie nazionali dei più giovani e quelle dei più avanti con gli anni. Le donne, poi, sentono la vecchiaia più lontana rispetto agli uomini: 65 contro 62,7 anni.

Agli intervistati di Eurobarometro è stato anche chiesto a quale età non è più possibile essere considerati "giovani": in media è stato indicato il limite dei 42 anni. A livello Paese, le persone provenienti da Malta, Portogallo e Svezia pensano che si esca dalla gioventù tra i 36,7 e i 36,9 anni mentre quelli originari di Cipro e Grecia ritengono che le persone possano essere considerate giovani fino ai 50 anni abbondanti. Le percezioni sono sempre legate all'età del rispondente: gli intervistati nella fascia dei 15-24 anni pensano in media che la gioventù finisca a 35 anni mentre gli intervistati *over 55* ritengono che la soglia si collochi intorno ai 46.

TABELLA 3 - CONFINE TRA GIOVENTÙ E VECCHIAIA

In your opinion, thinking about the age when one starts to be regarded as "old", at what age would you say that		And thinking about the age when one stop being regarded as "young", at what age would you say that	
	Average		Average
EU 27	63,9	EU 27	41,8
SEX		SEX	
Male	62,7	Male	41,0
Female	65,0	Female	42,6
AGE		AGE	
15 - 24	59,1	15 - 24	35,1
25 -39	62,3	25 -39	39,5
40 -54	63,7	40 -54	42,0
55+	67,1	55+	46,3

FONTE: EUROBAROMETRO – ACTIVE AGEING, 2011

Norme storiche e culturali incidono su quella che nella società è percepita come fascia di età matura. Nel mondo attuale il concetto di vecchiaia e il modo di concepire l'età – secondo l'opinione di molti studiosi e degli stessi individui coinvolti – devono essere aggiornati: se si ha ancora il desiderio di rimanere attivi evidentemente non ci si considera vecchi, anche se essere attivo non significa necessariamente avere un lavoro retribuito, quanto condurre una vita intensa sul piano sociale e intellettuale, partecipando direttamente allo sviluppo della società (Bébéar C., 2008). Le persone mature, infatti, anche se fuori dal mondo del lavoro, mostrano il loro contributo sostenendo le giovani

generazioni – nella vita di tutti i giorni e spesso economicamente – nonché partecipando alle diverse attività di volontariato; coinvolgimento che risponde presumibilmente sia all’aspirazione di sentirsi utili al prossimo, sia di continuare a ricoprire un ruolo sociale definito.

A questo proposito, da una recente indagine condotta dall’Istat sul senso di benessere soggettivo della popolazione italiana dai 14 anni in su, emerge come in media le persone mature si ritengano soddisfatte della propria esistenza quasi quanto le più giovani. Alla domanda *Attualmente, quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso?* – potendo indicare un voto da 0 a 10 – gli ultra cinquantacinquenni mostrano un livello di soddisfazione pressoché identico alla media totale (7,2), fatta eccezione per gli individui che hanno superato i 75 anni di età, come indicato nella tabella n. 4.

TABELLA 4 - PERSONE DI 14 ANNI E OLTRE PER LIVELLO DI SODDISFAZIONE PER LA VITA NEL COMPLESSO, PER CLASSE DI ETÀ E SESSO. ANNO 2010 (PER 100 PERSONE DI 14 ANNI E OLTRE DELLA STESSA CLASSE DI ETÀ E MEDIA)

Classe di età	0=per niente soddisfatto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=molto soddisfatto	Media
14-17	0,0	0,2	0,2	0,8	0,7	3,1	8,5	21,3	32,2	16,5	10,1	7,8
18-19	0,3	0,2	0,0	0,4	1,3	4,5	12,4	24,9	35,9	12,8	5,1	7,5
20-24	0,4	0,1	0,3	0,7	0,8	5,1	12,8	29,2	31,8	8,9	6,0	7,4
25-34	0,4	0,1	0,4	0,8	1,5	5,8	14,9	28,9	29,8	8,1	6,1	7,3
35-44	0,5	0,2	0,4	0,8	1,2	6,6	14,5	27,6	30,4	8,1	6,9	7,3
45-54	0,5	0,2	0,6	0,8	1,5	7,8	15,3	29,5	28,6	7,0	5,5	7,1
55-59	0,3	0,2	0,7	0,8	1,5	7,7	15,4	29,2	28,2	7,5	6,2	7,2
60-64	0,6	0,2	0,5	0,8	1,7	7,2	17,4	26,6	27,9	7,3	6,9	7,2
65-74	0,8	0,2	0,7	1,0	1,8	8,5	17,1	25,6	27,3	6,9	7,6	7,1
75 e più	1,2	0,3	1,3	1,5	3,5	10,4	20,7	22,4	22,2	4,6	8,3	6,8
Totale	0,6	0,2	0,6	0,9	1,6	7,2	15,5	27,1	28,7	7,8	6,8	7,2

Fonte: ISTAT, INDAGINE ANNUALE “ASPETTI DELLA VITA QUOTIDIANA”, 2010

Se la vecchiaia (e il concetto di vecchiaia) è il risultato dell’azione di diversi fattori di natura biologica e culturale - quali ad esempio la rappresentazione che la società e gli anziani stessi si creano, come si è appena visto - la categoria delle persone mature appare anche piuttosto articolata. Non a caso alcuni studi sull’argomento sottolineano la necessità di separare terza e la quarta età, ovvero di separare “anziani giovani” e “anziani anziani” (Baltes P. B. e Smith J., 2003). Sarebbe possibile definire per esempio anziano “giovane” chi si trova ad affrontare il periodo di adattamento che segue il ritiro dal lavoro o la modifica del nucleo familiare (figli adulti che si emancipano etc.), mentre anziano “anziano” chi si trova ad affrontare il periodo successivo, che porta in genere ad una autonomia più limitata nelle attività quotidiane o ad uno stato di salute più debole (Deponete A., 2008).

Anche l’essere in buona salute, come il sentirsi vecchio, però, dipende da percezioni soggettive: “sono in forma quando mi sento in forma”. Non va dimenticato che tra i fattori legati ad un’auto percezione negativa, relativa alla salute, figura il pensionamento; alcune ricerche empiriche segnalano come smettere di lavorare in modo definitivo possa realmente portare ad un aumento delle difficoltà associate alla mobilità e alle attività quotidiane, delle malattie in genere e a un progressivo deterioramento delle facoltà mentali (Trainar P., 2008). Uno studio del Censis, condotto nel 2007 su un



campione di popolazione italiana ultrasessantenne, conferma che i maggiori motivi di preoccupazione delle persone mature sono rappresentati dalla solitudine e dalla depressione, seguite dalla condizione economica individuale e dalla indifferenza altrui (Censis, 2007). Il rapporto con il prossimo e dunque la possibilità di rimanere all'interno di reti relazionali, tra le quali anche l'ambiente lavorativo, rappresenta un valore fondamentale per il benessere individuale; la quasi totalità degli intervistati, infatti, è convinta che il sentirsi utili e impegnati incida sicuramente sullo stato di salute. Non stupisce dunque la presenza di circa un terzo di "pensionati pentiti", ovvero di persone già ritirate che a posteriori dichiarano che "in effetti" avrebbero potuto ritardare l'età di pensionamento, come se nel frattempo avessero maturato l'idea che una più lunga permanenza nel mondo del lavoro avrebbe potuto dare risultati positivi. Questo fenomeno non sembra legato ad una mera questione economica di incremento del reddito, ma più all'idea che l'appartenenza ad un ambiente lavorativo porti con sé motivazioni e stimoli, rappresentando una opportunità gratificante sia dal punto di vista personale che sociale.

L'idea che l'appartenenza al mondo del lavoro sia una opportunità appagante e che le persone mature siano in grado, anche dal punto di vista fisico ed emotivo, di farne pienamente parte è confermata a livello internazionale dai risultati della già menzionata indagine di Eurobarometro sull'*Active ageing*. Dalle risposte dei cittadini europei di tutte le fasce di età, occupati, vediamo infatti che mentre la maggioranza (70%) suppone di essere in grado di svolgere l'attività corrente fino all'età di 60 anni, i cinquantacinquenni ritengono in media di poter svolgere il medesimo lavoro almeno fino al raggiungimento dei 66 anni. Oltre sei cittadini su dieci, inoltre, pensano che le persone dovrebbero continuare a lavorare oltre l'età di pensionamento prevista da legge, se lo desiderano (61%), anche se le opinioni espresse a livello dei singoli Paesi appaiono molto diversificate.

Nonostante il versante dell'auto-percezione, come si è appena visto, rimandi una immagine delle persone mature piuttosto confortante, le implicazioni economiche e sociali derivanti dai cambiamenti demografici in atto possono avere un impatto sul modo in cui alcune generazioni vengono percepite dalla maggioranza della popolazione o dalla comunità in cui sono inserite.

Eteropercezione

La maggioranza dei cittadini europei ritiene che le persone che hanno superato i 55 anni di età siano percepite in modo positivo nella società (61%). In Lussemburgo, Finlandia, Cipro e Danimarca, è addirittura opinione comune di circa otto intervistati su dieci mentre in Ungheria e Repubblica Ceca, per esempio, l'opinione è più negativa con oltre la metà dei cittadini che manifestano percezioni sfavorevoli (61% e 54% rispettivamente). Lascia riflettere il fatto che le persone al di sopra dei 55 anni di età riscontrino più facilmente atteggiamenti negativi nei confronti delle persone mature (e dunque di se stessi) nel proprio Paese.

La maggior parte degli intervistati ritiene che gli anziani svolgano un ruolo importante all'interno della collettività, in particolare nell'ambito familiare (82%), in politica (71%) e nella comunità locale (70%). Il sostegno alla famiglia rappresenterebbe dunque l'aspetto preminente: oltre sette europei su



dieci ritengono che le persone *over* 55 contribuiscano notevolmente alla cura dei nipoti, al supporto finanziario delle famiglie e all'assistenza dei congiunti malati o disabili (Eurobarometro, 2012).

Le persone mature sembrano dunque rispettate e ben integrate nella società, inoltre, disponendo di una notevole esperienza di vita e di una maggiore stabilità finanziaria, sono in grado di assistere i membri più giovani della famiglia sia dal punto di vista personale che economico; in alcuni casi però, si trovano ad affrontare stereotipi negativi che spesso riflettono una visione piuttosto ristretta e meccanica del capitale umano e della produttività. In effetti le capacità fisiche e mentali delle persone cambiano con l'età, e per alcuni lavoratori anziani l'adattarsi a nuovi modelli e a nuove situazioni professionali può diventare problematico e fonte di ansia. Allo stesso modo, data l'enfasi della società odierna sulle attività "produttive", l'uscita dal mondo del lavoro può rappresentare un passaggio difficile che indebolisce l'autostima di alcune persone in età matura (UNECE, 2012).

Quanto alle opinioni dei cittadini europei sulle persone anziane in ambito lavorativo, risulta ancora dall'indagine Eurobarometro come gli *older workers* siano generalmente visti come più esperti e affidabili (87% e 67% rispettivamente) dei dipendenti giovani. Oltre sei intervistati su dieci ritengono che i lavoratori con lunga esperienza siano maggiormente in grado di prendere decisioni e di trovare soluzioni adeguate ai problemi. La metà degli intervistati è anche del parere che i lavoratori maturi gestiscano meglio lo stress e l'interazione con altre persone; di contro, relativamente pochi credono che siano più aperti alle nuove idee (25%) e più al passo con l'innovazione tecnologica (22%). L'atteggiamento più positivo nei riguardi degli anziani sul posto di lavoro viene riscontrato in Irlanda e in Italia.

Ma quali sono le principali barriere alla permanenza delle persone mature nel mercato del lavoro? Secondo circa sette cittadini su dieci, intervistati per Eurobarometro, sono rappresentate dalla mancanza di opzioni di pensionamento graduale, dall'esclusione dalla formazione in azienda, e dal fatto di non essere considerati positivamente da colleghi e datori di lavoro. Sei cittadini su dieci indicano poi la mancanza di competenze (62%), seguita dalla convinzione che i sistemi pensionistici e fiscali non rendano vantaggiosa per gli *older workers* la prosecuzione della carriera lavorativa (59%), e che i luoghi di lavoro non siano adatti alle loro esigenze (57%). Ragioni familiari, quali obblighi di assistenza ai nipoti o il desiderio di andare in pensione contemporaneamente al partner vengono considerati meno rilevanti, e l'età degli intervistati non sembra avere molta influenza sulle risposte a riguardo.



3 OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Le persone mature, come avviene per tutte le fasce di età, sono un gruppo eterogeneo che si differenzia sulla base di personalità, esperienze di vita, età, sesso, cultura, status socio-economico, provenienza, salute e livello di attività. Percezioni limitate o negative – degli anziani o sugli anziani – possono trasformarsi in barriere limitando l'accesso all'occupazione, alle opportunità sociali e all'impegno civico, portando anche a situazioni di rischio di esclusione sociale.

La maggior parte dei cittadini europei, con i cinquantacinquenni in testa, ritiene possibile continuare a svolgere una attività lavorativa anche oltre l'età di pensionamento, crede che tutti dovrebbero avere questa opportunità se lo volessero e sembra sia disponibile a trattenersi più a lungo sul mercato del lavoro nel caso in cui abbia le giuste occasioni per farlo.

Il non essere considerati positivamente dai datori di lavoro o dai colleghi, la mancanza di competenze, la convinzione che i sistemi pensionistici e fiscali non rendano vantaggiosa la prosecuzione della carriera lavorativa, e che i luoghi o i tempi di lavoro non siano adatti alle loro esigenze, appaiono i principali ostacoli ai fini di una prolungata permanenza degli *older workers* nell'ambito lavorativo.

Secondo le maggiori istituzioni europee, l'obiettivo del prolungamento della vita lavorativa dei cittadini, previsto ed esplicitato per mezzo di documenti e programmi creati anche nel periodo più recente in occasione dell'*Anno europeo per l'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni* (European Parliament and The Council, 2012), potrà e dovrà essere ottenuto dai governi nazionali attraverso l'utilizzo di strumenti quali:

- l'agevolazione di regimi di orario di lavoro flessibili che permettano la conciliabilità con i tempi di vita familiare e privata; un ambiente lavorativo ed un'organizzazione delle attività più consoni alle necessità degli *older workers* ; la possibilità di un ritiro graduale dal lavoro, magari combinando occupazione parziale e pensione parziale
- il rafforzamento dell'autostima delle persone mature, aiutandole a mantenere mansioni qualificate, aumentando il tasso di partecipazione alla formazione e dunque adattando le competenze alle nuove esigenze tecnologiche e organizzative delle aziende, eliminando anche il possibile senso di disagio nei confronti dei colleghi più giovani
- la promozione di schemi di tutoraggio e trasmissione dell'esperienza, in modo tale da valorizzare il capitale umano degli *older workers* e rivalutare la loro immagine all'interno delle aziende, rendendo più stretti e proficui i rapporti tra le diverse generazioni
- la lotta alle discriminazioni sia in ambito lavorativo che sociale, adottando provvedimenti normativi e codici di condotta, realizzando programmi che incoraggino le diverse istituzioni ad assumere una visione equilibrata di tutte le generazioni e a trovare i mezzi appropriati per favorire una realistica ed eterogenea rappresentazione delle persone anziane nei media (Marchetti, Scarpetti, 2010). Se, come abbiamo visto, la percezione di ciò che significa essere



"vecchio" è fortemente dipendente dall'esperienza personale, lo è anche dall'opinione pubblica e i vari mass media contribuiscono largamente a quella che è la comune percezione di età⁸.

Gli organismi sovranazionali si aspettano dunque che le Amministrazioni nazionali e locali, le parti sociali e di riflesso le imprese, trasformino queste indicazioni in misure concrete disponendo proposte normative, nuove politiche, metodologie e servizi utili alla realizzazione di contesti "favorevoli" alla permanenza delle persone mature nel mondo del lavoro. In questo quadro, la risposta dell'Italia a quanto indicato dalla Comunità europea in tema di prolungamento della vita lavorativa ha trovato spazio all'interno dei PON del Fondo sociale europeo gestiti dal Ministero del lavoro. Le azioni previste hanno seguito, ad oggi, tre direttrici principali:

1. Il miglioramento della *governance* degli interventi relativi all'"invecchiamento attivo". In questo filone di attività sono stati realizzati studi sui progetti avviati a livello territoriale, allo scopo di identificare le eventuali criticità ed evidenziare le buone prassi, e dunque di predisporre linee guida efficienti ed efficaci
2. L'integrazione tra politiche attive e passive del lavoro sul target specifico, tramite la realizzazione di azioni innovative a supporto della ricollocazione di soggetti espulsi dal mercato del lavoro a seguito della recente crisi economica
3. L'innalzamento delle competenze e *capacity building* in tema di "invecchiamento attivo", attraverso la realizzazione di un'attività di *networking* a livello europeo, finalizzata alla diffusione di buone pratiche e alla condivisione di conoscenze ed esperienze (D'Angelo, 2011).

A partire dal 2008, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nelle vesti di referente italiano per ciò che attiene alle politiche relative all'invecchiamento attivo, ha richiesto a sua volta il supporto tecnico dell'Isfol per il monitoraggio dei progressi compiuti dall'Italia nell'ambito del *Piano d'azione internazionale sull'invecchiamento di Madrid* (MIPAA)⁹. In questo quadro si inseriscono:

La predisposizione del Monitoraggio per l'Italia – in una prima versione nel 2008 e in una seconda di aggiornamento al 2012 – allo scopo di fornire uno strumento conoscitivo aggiornato sullo stato dell'arte delle politiche per l'invecchiamento nel nostro Paese, la partecipazione ai lavori del *Working Group on Ageing* organizzati dall'UNECE¹⁰, la raccolta costante di informazioni riguardanti le politiche pubbliche a livello nazionale e locale, nonché degli interventi gestiti dai principali attori sociali.

8. [http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/2011/Strumenti/Strumenti_Isfol_n%209_2010%20\(2\).pdf](http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/2011/Strumenti/Strumenti_Isfol_n%209_2010%20(2).pdf)

9. Il Piano d'azione delle Nazioni Unite (UNECE), adottato dalla Seconda Assemblea Mondiale sull'invecchiamento di Madrid nel 2002, rappresenta il quadro politico di riferimento globale per indirizzare le risposte dei vari Paesi nei confronti dell'invecchiamento della popolazione. Gli Stati dell'UE hanno adottato nello stesso anno a Berlino una strategia regionale specifica (*Regional Implementation Strategy-RIS*) per la effettiva messa in opera del MIPAA.

10. La Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite UNECE, dall'acronimo inglese di *United Nations Economic Commission for Europe*, è una delle cinque commissioni economiche che riportano al Consiglio Economico e Sociale (ECOSOC) delle Nazioni Unite.



L'aggiornamento del set di indicatori predisposti dalle Nazioni unite per consentire il monitoraggio dei progressi compiuti dai singoli Stati nei confronti dell'adattamento, in ambito sociale ed economico, alle dinamiche dell'invecchiamento della popolazione. A questo proposito è stata condotta una mappatura delle fonti statistiche disponibili e necessarie all'alimentazione continua del set di indicatori (2009 e 2012)¹¹.

Oltre a ciò, l'Istituto negli ultimi anni ha realizzato una serie di iniziative sul tema, allo scopo di contribuire alla definizione di politiche a supporto del prolungamento della vita attiva e alla progettazione di un "Piano nazionale", e più nello specifico¹²:

- *una ricognizione sugli interventi regionali e locali rivolti al mantenimento e reinserimento di lavoratori adulti nel mercato del lavoro e alla loro valorizzazione professionale, ricerca che ha consentito di reperire, classificare e descrivere gli interventi regionali e locali realizzati a partire dal 2007*
- *una indagine sulle campagne a sostegno dei programmi nazionali per l'invecchiamento attivo in alcuni Paesi europei, studio che ha analizzato le campagne che hanno inteso valorizzare l'immagine dei lavoratori maturi, ritardare al massimo l'età di pensionamento, favorire un rapido re-inserimento dell'anziano che ha perso il lavoro*
- *una ricognizione sul ruolo della contrattazione collettiva in riferimento all'invecchiamento attivo, con l'obiettivo di osservare le modalità attraverso cui la contrattazione collettiva può influenzare le decisioni dei lavoratori anziani circa l'uscita o la permanenza nel mercato del lavoro*
- *interviste ad attori istituzionali e del mondo produttivo locale, con l'obiettivo di ottenere informazioni su aspetti specifici quali gli accordi inerenti l'invecchiamento della forza lavoro ed il reinserimento in azienda dei lavoratori al di sopra dei 50-55 anni*
- *studi di caso in prospettiva europea comparata, focalizzando l'attenzione sulle modalità messe in campo in alcuni Stati membri per la fornitura di servizi per il lavoro al target maturo, con particolare riguardo alle modalità di informazione e comunicazione*
- *seminari con esperti e stakeholder che hanno coinvolto rappresentanti delle parti sociali ed esperti, con l'obiettivo consolidare il processo di scambio e riflessione in merito allo sviluppo di servizi per il prolungamento della vita attiva, nell'intento di costruire ipotesi sulla promozione dell'active ageing all'interno del mondo produttivo italiano.*

Tra le attività più recenti avviate dalla Struttura "Lavoro e professioni" dell'Isfol sul tema dell'invecchiamento attivo, rientra anche la partecipazione al progetto *Central European Platform for an*

11 Gli indicatori sono consultabili al seguente indirizzo: <http://www.isfol.it/isfol-europa/anno-europeo-invecchiamento-attivo/indicatori-onu-del-piano-di-azione-internazionale-di-madrid-sullinvecchiamento-mipaa?searchterm=indicatori+onu>

12 Per ulteriori approfondimenti riguardo l'attività dell'Istituto in questo ambito, si rimanda alla pagina web dedicata <http://www.isfol.it/isfol-europa/anno-europeo-invecchiamento-attivo/anno-europeo-invecchiamento-attivo>



Ageing Society (CE-Ageing Platform), finanziato dal FESR, che ha l'obiettivo di definire una strategia transnazionale di contrasto ai fenomeni di invecchiamento, attraverso lo scambio di buone prassi di *age management* tra i Paesi europei appartenenti alla rete.



BIBLIOGRAFIA

- Baltes P.B. e Smith J., *New frontiers in the future of ageing: from successful ageing of the young old to the dilemmas of the fourth age*, "Gerontology", n. 49, 2003
- Bébéar C., *Una vita più lunga: certo, ma a quale costo? Aspetti etici*, "Quaderni Europei sul nuovo Welfare", n. 10, maggio 2008
- Cagiano de Azevedo R., Castagnaro C., *Allungamento della vita: scenari per uno svecchiamento della popolazione*, "Quaderni Europei sul nuovo Welfare", n.10, maggio 2008
- CENSIS, *Il tempo (di lavoro e di svago) nell'era della longevità attiva – dossier anziani*, "Note e Commenti", n. 4, aprile 2007
- Checucci P. (a cura di), *Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva*, I libri del Fondo Sociale Europeo, n.159, Rubettino, Soveria Mannelli (CZ), 2011
- Commissione Europea - Bruxelles, 7.7.2010 - COM(2010)365 definitivo. *Libro Verde - Verso sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa* - SEC(2010)830
- D'Angelo M., *Iniziative a favore dei lavoratori anziani e dell'active ageing nei Pon*, in FOP, anno 11, n. 6, nov-dic. 2011
- Deponte A., *Gli anziani sono adulti strani? Contributo della psicologia sociale allo studio dell'invecchiamento*, "Quaderni Europei sul nuovo Welfare", n. 10, maggio 2008
- Eurobarometer, *Active Ageing – Report*, Bruxelles, 2012
- European Commission, *White Paper- An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions* (Text with EEA relevance), Bruxelles, 16.2.2012 - COM(2012) 55 final
- European Parliament and The Council, Decision N. 940/2011/EU of The of 14 September 2011 on the *European Year For Active Ageing And Solidarity Between Generations (2012)* - (Text with EEA relevance)
- Fornero E., Monticone C., *Il pensionamento flessibile in Europa*, "Quaderni Europei sul Nuovo Welfare", n. 7 del 4 febbraio 2007
- Marchetti S., Scarpetti G. (a cura di) *Le campagne di comunicazione sull'Active ageing in Europa*, Collana Strumenti Isfol, n.9/2010, [http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/2011/Strumenti/Strumenti_Isfol_n%209_2010%20\(2\).pdf](http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/2011/Strumenti/Strumenti_Isfol_n%209_2010%20(2).pdf)
- Mirabile M.L., *La gestione dell'invecchiamento attivo: dall'allungamento dell'età pensionabile ai nuovi rischi del lavoro maturo*, "Quaderni Europei sul nuovo Welfare", n.10, maggio 2008
- OECD, *Pensions at glance*, 2011



Stranges M., *Dinamiche demografiche e mercato del lavoro in Italia*, "Quaderni Europei sul nuovo Welfare", n.10, maggio 2008

Trainar P., *Salute e invecchiamento: la questione del long term care*, "Quaderni Europei sul nuovo Welfare", n.10, maggio 2008

UNECE, *Image of older persons*, "Policy Brief on Ageing", n. 12, January 2012