



OSSERVATORIO ISFOL

OSSERVATORIO ISFOL Rivista trimestrale anno II n. 2-/2012 Poste Italiane spa - spedizione in abb.post. 70% Milano

welfare society
welfare society
politics of ageing
politics of ageing
rapporti intergenerazionali
rapporti intergenerazionali
sostenibilità
sostenibilità
cambiamenti demografici
cambiamenti demografici
lifelong learning
lifelong learning
competenze
competenze
invecchiamento attivo
invecchiamento attivo
older workers
older workers



Osservatorio ISFOL

Rivista trimestrale, anno II, n. 2/2012

Tipologia di documento	Rivista
Titolo	<i>Osservatorio Isfol</i>
Editore	Guerini e Associati
ISNN	0391-3775
Data di pubblicazione	2011-
Lingua	Italiano, Inglese
Paese	Italia
Target	Istituzioni territoriali, nazionali e comunitarie. Esperti ed operatori di settore. Comunità scientifica
Circolazione	Mailing list, abbonamento, librerie
Descrizione	<i>Osservatorio Isfol</i> è la rivista storica dell'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori). Si pone come luogo di confronto e dibattito nella comunità scientifica sui temi legati ai sistemi del lavoro, della formazione e delle politiche sociali.
Nota storica	La rivista nasce nel 1975 con il titolo <i>Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle professioni</i> . Dal 1986 al 2006 diventa <i>Osservatorio Isfol</i> . Con struttura e contenuti rinnovati, la rivista riprende le pubblicazioni nel 2011 con lo stesso titolo.
Ambito tematico	Lavoro, formazione, politiche sociali
Periodicità	Trimestrale
Contatti	Segreteria di redazione: osservatorio@isfol.it tel 06 85447700 - fax 06 85447358

Testi chiusi in redazione il 20 marzo 2012

Iscrizione al Tribunale di Roma n. 420/2010 del 21.10.2010

Isfol, corso d'Italia 33, Roma - 00198
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

© 2012 Edizioni Angelo Guerini e Associati SpA
viale Filippetti, 28 - 20122 Milano
<http://www.guerini.it>
e-mail: info@guerini.it

Copertina di Giovanna Gammarota

Printed in Italy

ISBN 978-88-6250-366-2

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 e 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 generale: *Aviana Bulgarelli*

Osservatorio Isfol

Direttore editoriale

Matilde Mancini

Direttore responsabile

Marco Benadusi

Comitato scientifico

Annamaria Ajello, Aviana Bulgarelli, Michele Colasanto,

Carlo Dell'Aringa, Michele Lepore, Renata Livraghi,

Maria Grazia Nardiello, Michele Pellerey, Domenico Sugamiele,

Michele Tiraboschi, Olga Turrini, Stefano Zamagni

Redazione

Chiara Carlucci, Valeria Cioccolo, Simona Sperindè,

Matilde Tobia

Segreteria di redazione

Federica Biondi

Anita Giordani



9 Editoriale

di Elsa Fornero

Primo piano

- 11 Il lifelong learning come risposta al declino delle skills

di Aviana Bulgarelli

Laboratorio

- 27 Education later in life is now part of EU policy
di Martina Ní Cheallaigh, Veronika Remišova e Pirkko Pyörälä

- 41 From demographic time bomb to valuable human resource: making the most of active ageing in Europe

di Alexandra Dehmel e Jasper van Loo

- 55 Do elderly voters lead to more pro-elderly biased welfare states?

di Pieter Vanhuysse

- 65 Welfare in an idle society?

di Bernd Marin

Officina

- 77 Le dimensioni sociali e lavorative della seconda parte del ciclo di vita

di Pietro Checcucci e Roberta Fefè

- 95** La partecipazione lavorativa degli over 50
di Emiliano Mandrone, Sante Marchetti e Debora Radicchia
- 115** Quadro demografico e sostenibilità macroeconomica in Europa e in Italia
di Marco Centra e Massimiliano Deidda
- 129** Age gap e benefici della formazione in età matura nei primi risultati della Indagine INDACO
di Roberto Angotti e Stefania Belmonte
- 151** Invecchiamento attivo, professionalità di cura e validazione delle competenze
di Claudia Villante
- 165** Invecchiamento e competenze
*di Fabio Roma, Michela Bastianelli e Simona Mi-
neo*
- Teche**
- 179** Parole chiave
- 185** Rassegna
- 197** Recensioni
- 205** Novità ISFOL
- 207** English abstracts
- 213** Autrici e autori
- 217** Per collaborare alla rivista



L'invecchiamento della popolazione è diventato un fenomeno globale: secondo le previsioni delle Nazioni Unite, nel 2050 le persone con più di 60 anni saranno quasi 2 miliardi. L'Italia è interessata in modo particolare dal fenomeno. La longevità è aumentata sensibilmente – un secolo fa la speranza di vita alla nascita era di circa 40 anni e ora è quasi di 80 anni – mentre la natalità è fortemente diminuita. Già oggi, una persona su cinque ha più di 65 anni.

L'aumento dell'età di una popolazione pone questioni importanti in relazione ai riassetti del mercato del lavoro, dei sistemi pensionistici e assistenziali, della sostenibilità dei sistemi economico-sociali. Partendo dalla constatazione che l'80% degli *over 65* è in buona salute, l'approccio culturale, necessario alla definizione di nuove politiche sull'invecchiamento, è quello di superare il concetto di «anziano» come persona fragile e sola da assistere, sfuggendo a una visione dell'età anziana come età della dipendenza.

Invecchiamento attivo significa partecipare appieno alla vita della collettività e sentirsi più realizzati nel lavoro: vuol dire dunque essere più autonomi nel quotidiano e più impegnati nella società. La ricerca empirica dimostra che la produttività degli individui non crolla con l'età, ma si riduce in modo graduale. Spesso, infatti, l'esperienza compensa la minore dimestichezza con le nuove tecnologie e, come mostrano esempi nel settore manifatturiero e dei servizi, la produzione organizzata con *team* intergenerazionali, che includono lavoratori giovani e anziani, accresce la competitività dell'impresa.

L'Unione europea ha proclamato il 2012 «Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni», proprio con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica al contributo che le persone anziane possono dare alla società e sollecitare i responsabili politici e le parti interessate a intraprendere azioni multidimensionali e integrate volte, da un lato, a migliorare le possibilità di invecchiare restando attivi e, dall'altro, a potenziare la solidarietà tra le generazioni.

Nel nostro paese, il tasso di occupazione degli ultracinquantenni è particolarmente basso. Molte donne, tra questi, non hanno mai lavorato o sono uscite precocemente dal mercato del lavoro essenzialmente per ragioni di cura o di difficile conciliazione tra i tempi lavorativi e familiari. Numerosi lavoratori tra i 55 e i 64 anni non hanno sufficienti in-

centivi a proseguire l'attività lavorativa e, sempre più spesso, perdono il posto di lavoro, specialmente se hanno bassi livelli di istruzione e non sono specializzati.

La riforma del mercato del lavoro che il governo ha portato al Parlamento contiene importanti interventi volti all'incremento dell'occupazione anche degli anziani. Interviene sulla formazione continua dei lavoratori, sulla qualificazione professionale e sui servizi per la ricerca di un lavoro, nonché sulla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Ha inoltre un capitolo espressamente dedicato all'occupazione dei lavoratori «anziani». La riforma si fonda su un'impostazione sistemica e circolare degli strumenti che consentono al mercato del lavoro di funzionare con efficacia ed efficienza, adattandoli alle mutate condizioni del contesto economico e assegnando loro il ruolo effettivo di accrescimento dell'occupabilità dei soggetti e del tasso di occupazione del sistema. Essa si connota come un naturale complemento alla recente riforma del sistema pensionistico, che ha previsto l'innalzamento dei requisiti di età e anzianità per l'accesso al pensionamento e il loro aggiornamento all'evoluzione della longevità, funzionali al mantenimento in attività dei lavoratori in età più avanzata. Questa riforma è pertanto anche destinata alla fascia «anziana» della popolazione, che rappresenta un patrimonio da valorizzare e armonizzare all'interno di un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo.

Oltre la concreta attivazione di misure in favore della mobilità e dell'accesso alla vita economica attiva dei lavoratori più anziani, è necessario contrastare l'isolamento e la solitudine alle quali la persona anziana può andare incontro con l'avanzare dell'età. Il sostegno relazionale rappresenta un bisogno che riguarda una parte numericamente elevata di persone anziane che vivono sole e non sono impegnate in attività di socializzazione per ragioni diverse. La promozione di attività aggregative è il punto di partenza per una maggiore integrazione sociale e intergenerazionale. Attualmente, il sistema dei servizi attivi sul territorio non risulta sempre di facile accesso, impedendo all'anziano di poter esercitare i propri diritti e di godere delle agevolazioni offerte dalle amministrazioni comunali. Il miglioramento delle informazioni sui servizi fruibili costituisce il primo passo per il raggiungimento dell'utenza in situazioni di difficoltà. Non possiamo nascondere che in periodi di crisi la spesa per questi servizi spesso presenta inevitabili contrazioni. Tuttavia, i governi centrali e territoriali non devono rinunciare al miglior uso delle risorse disponibili, anche in questi segmenti molto esposti al rigore finanziario. Il compito del governo resta quello di agire sulle istituzioni, sulle regole e sui comportamenti: i lavoratori e i soggetti cosiddetti «anziani» sono parte del capitale umano su cui un paese deve avere il coraggio di contare e di investire, perché benessere e sviluppo sono soprattutto sinonimi di maggiore inclusione ed equità sociali.

Elsa Fornero
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il lifelong learning come risposta al declino delle skills

di Aviana Bulgarelli

Riassunto: l'articolo mette a fuoco la relazione tra l'invecchiamento e i processi di obsolescenza delle competenze possedute e agite dalla forza lavoro. Il tema viene affrontato partendo dall'analisi dell'evoluzione delle professioni per poi dedicarsi al fenomeno del declino delle *skills* in età matura e alle pratiche che possono rallentarlo o prevenirlo. Una qualsiasi competenza non è acquisita una volta per tutte nella fase iniziale della vita di una persona ma va mantenuta e incrementata, tanto più con l'avanzare dell'età. Solo in questo modo può essere garantito un pieno contributo dei *senior* alla vita professionale e sociale del paese. L'apprendimento permanente durante la vita adulta ha quindi un ruolo essenziale per un invecchiamento di successo e per favorire innovazione e crescita. In tale ottica vengono qui indagate le principali evidenze relative alla partecipazione della popolazione matura alle attività di *lifelong learning*, con particolare attenzione ai fattori che sembrano determinare una maggiore o minore partecipazione.

Parole chiave: Lifelong learning; Invecchiamento attivo; Competenze

Introduzione

L'allungamento delle aspettative di vita e i cambiamenti demografici rendono necessario lavorare più a lungo e sostenere una forza lavoro competente, adattabile al cambiamento e competitiva (Commissione delle Comunità europee, 2006, 2007, 2009; Third Demography Forum, 2010). Inoltre, la sostenibilità dei sistemi di *welfare* e sociali richiede di mantenere la popolazione *senior* in condizioni di autonomia e partecipazione alla vita della comunità. Accrescere la consapevolezza generale e l'attenzione dei *policy maker* verso le conseguenze e le opportunità dell'invecchiamento demografico costituisce l'obiettivo dell'Unione europea, che ha dichiarato il 2012 «Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni».

Questo numero dell'«Osservatorio Isfol» è dedicato all'*active ageing*, proponendo una

serie di contributi sia di autori esterni sia di ricercatori ISFOL afferenti a diverse aree operative dell'istituto, dato il carattere trasversale della tematica. Si è voluto, in questo modo, dare un forte risalto alla dimensione internazionale e alle analisi comparative su scala europea e, al tempo stesso, offrire una panoramica complessiva del fenomeno dell'invecchiamento sotto i suoi vari aspetti: dalle ricadute sui modelli tradizionali di produzione alle implicazioni connesse al corso di vita degli individui; dall'evoluzione dei rapporti di dipendenza demografica alle nuove dinamiche intergenerazionali; dalle questioni relative alle condizioni lavorative degli *over 50* a quelle inerenti i processi di apprendimento. Gli interventi qui presentati rappresentano un primo *step* di un percorso più ampio, che nei prossimi mesi continuerà a vedere l'ISFOL direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività nazionali legate all'Anno europeo.

In questo articolo affronterò il tema della relazione tra invecchiamento e competenze. Tema che considero tanto più importante in questa fase della storia italiana in cui occorre dare sostenibilità strutturale alla recente riforma delle pensioni, con il relativo drastico allungamento della vita lavorativa, in termini di benessere individuale e sociale, produttività del lavoro e di crescita del paese. Le competenze possedute e agite dalla forza lavoro costituiscono una risorsa chiave di crescita economica, grazie agli effetti positivi che producono sia sull'incremento della produttività, sia attraverso la capacità delle persone e delle imprese di adottare e stimolare nuove tecnologie, nuovi prodotti e servizi, e innovazione. Viceversa, carenza di competenze, obsolescenza di competenze e *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro provocano spreco di risorse, di talenti e riducono il potenziale di competitività e di crescita. Su questo assunto si sono mosse la Commissione europea (EC 2010) il G20 (2010) e l'OCSE (OECD, 2011).

Competenze e professioni

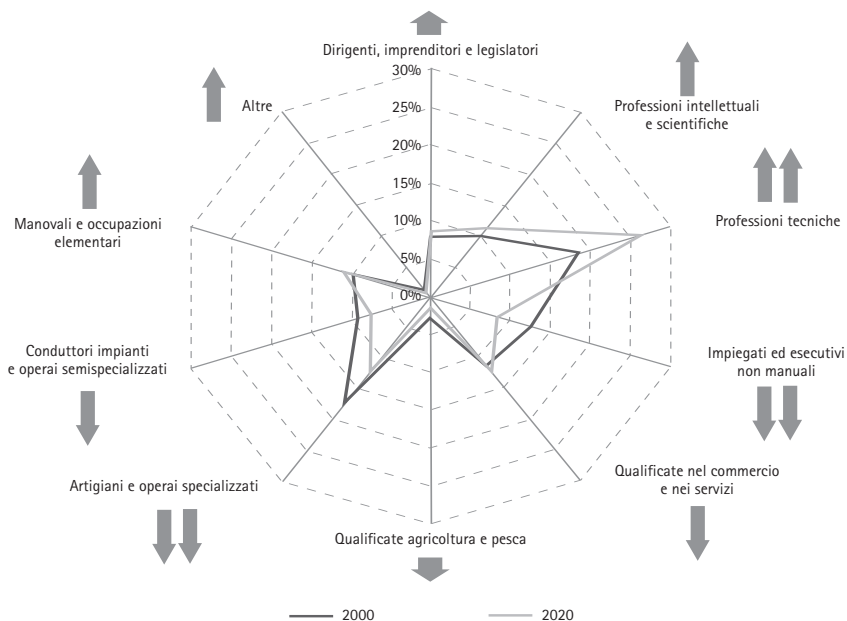
Le analisi storiche e le proiezioni (Cedefop, 2010) sull'occupazione per professioni in Europa e in Italia evidenziano un cambiamento strutturale della composizione dell'occupazione verso lavori ad alto contenuto di conoscenza e competenza, in particolare le professioni tecniche e a elevata specializzazione. Ciò a scapito di professioni caratterizzate da *routine*, sostituibili dalle tecnologie, e dei lavori nei settori in cui la produzione è divenuta più competitiva, soprattutto nei paesi asiatici.

In integrazione alle competenze tecniche e specialistiche richieste dalle imprese, emerge la rilevanza delle competenze cognitive, alfanumeriche, di *problem solving* e relazionali necessarie per adattarsi ai continui cambiamenti dei contenuti del lavoro e delle tecnologie, gestire complessità e creare innovazione. L'incrocio tra competenze agite e professioni permette di apprezzare l'evoluzione dei contenuti del lavoro e di adattare l'offerta di formazione iniziale e continua e di acquisizione delle competenze.

Dai valori medi di importanza di ciascuna metacompetenza trova conferma come, trasversalmente alle professioni del terzo millennio in Italia, le *skills* richieste dalle imprese e agite dai lavoratori si concentrino sulle capacità di *problem solving*, nelle competenze di tipo cognitivo e alfanumerico e in quelle relazionali/comunicazione.

Sia le competenze specialistiche che quelle fondative riguardano tutta la popolazione,

Figura 1. L'evoluzione delle professioni in Italia. Passato e futuro del mondo del lavoro italiano: variazione nella composizione delle principali categorie professionali, 2000-2020



Fonte: Cedefop

in tutte le coorti di età e nell'ambito delle traiettorie di vita e di lavoro dei singoli individui. Una qualsiasi competenza non è acquisita una volta per tutte nella fase iniziale della vita di una persona; essa va mantenuta, incrementata, allargata, nutrita. E ciò è tanto più vero con l'avanzare dell'età e con il contributo maggiore che i *senior* danno e daranno alla vita professionale, sociale, civica e politica del paese. L'incremento delle aspettative di vita e di lavoro non accompagnate dal mantenimento e dall'uso di competenze adeguate può avere un impatto negativo sia sul benessere delle persone che sulla crescita economica e sociale.

Invecchiamento e processi di obsolescenza delle skills

Molta letteratura ed evidenze empiriche (una rassegna complessiva è in corso di elaborazione presso OECD) hanno messo in evidenza come, a seguito dell'invecchiamento della forza lavoro, possano verificarsi declino, carenze o disallineamenti negli *stock* di competenze a disposizione.

Molte ricerche, condotte in ambiti disciplinari differenti (scienze cognitive, pedagogia, medicina, gerontologia ecc.), hanno comprovato che con l'avanzare dell'età le *skills* hanno un declino. I primi studi a tale riguardo risalgono agli anni Trenta (Jones, Conrad, 1933). Più recentemente il declino è stato rilevato sia per le *basic cognitive skills* (memoria episodica,

Tabella 1. Livelli medi di importanza attribuita dai lavoratori alle meta-skills secondo il gruppo professionale

Grande gruppo professionale	Alfa-numeriche	Cognitive	Relazionali	Problem solving	Tecniche	Gestione e controllo di sistemi	Gestione di risorse
1. Legislatori, dirigenti e imprenditori	64	70	66	74	30	58	60
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	74	73	61	73	37	52	57
3. Professioni tecniche	62	63	60	63	35	42	52
4. Impiegati	56	52	52	50	23	29	38
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	49	50	56	48	28	33	46
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	44	47	43	51	44	37	48
7. Conduttori di impianti e operai semiqualficati di macchinari fissi e mobili	43	48	40	46	44	34	37
8. Professioni non qualificate	35	32	40	30	27	21	30
Valori medi sul totale delle professioni	54	54	52	55	34	38	46

Fonte: Indagine campionaria sulle professioni, ISFOL-ISTAT, 2008

velocità di elaborazione delle informazioni, ragionamento ecc.) che per le *cognitive foundation skills* (ricomprendono le capacità di riflettere, di acquisire e di controllare le informazioni fondamentali per imparare ad apprendere e a far fronte ai cambiamenti, competenze matematiche, *problem solving*). Le *cognitive foundation skills* permettono di integrare le abilità cognitive di base per compiere azioni e funzioni rilevanti nel lavoro e nella vita quotidiana (ad esempio saper leggere un manuale per utilizzare uno strumento e applicarlo).

Ciò detto, occorre però fare alcune considerazioni, che sono sostanzialmente di due tipi. Innanzitutto non è facile interpretare la relazione tra invecchiamento e competenze, perché questa relazione è influenzata da tutta una serie di fattori individuali e sociali. Non è possibile identificare se gli effetti dell'invecchiamento sulle competenze cognitive siano il risultato di maturità neurologica piuttosto che di comportamenti, pratiche di vita e della loro interazione con il contesto sociale (OECD, 2012). In secondo luogo il declino delle competenze con l'avanzare delle età è accertato, ma non è inevitabile, perché esistono fattori che lo rallentano o addirittura lo prevengono.

Rispetto al primo punto, i dati delle ricerche longitudinali sono molto utili per verificare se gli individui perdono davvero competenze con l'avanzare dell'età. Ma possono portare a confondere l'effetto neurologico sull'invecchiamento con effetti di altra natura e a non considerare gli effetti dei cambiamenti sociali, culturali e fisici dei contesti nei quali i soggetti, invecchiando, si trovano a vivere. I limiti metodologici, qui sinteticamente riportati, possono essere superati con particolari indagini campionarie ripetute nel corso del tempo. È il caso, ad esempio, delle indagini OCSE IALS¹ e ALLS², realizzate rispettivamente nei periodi 1994-1998 e 2003-2007, e PIAAC, in fase di realizzazione. I dati congiunti di queste tre indagini campionarie consentiranno ai paesi che vi avranno partecipato³ di analizzare il legame tra invecchiamento e competenze tenendo conto sia degli effetti legati all'età (*ageing effect*), sia degli effetti coorte. L'Italia ha partecipato sia all'indagine IALS che alla ALLS, e sta conducendo, attraverso l'ISFOL, la rilevazione e la misurazione delle competenze degli adulti (PIAAC).

I risultati delle misurazioni effettuate attraverso IALS e ALLS mostrano una correlazione negativa tra età e *foundation skills (literacy)* quando si consideri l'intero arco temporale dell'età lavorativa (16-65). Tuttavia, se si prendono in considerazione i livelli di istruzione, emerge come una maggiore istruzione impatti positivamente sullo sviluppo e la manutenzione delle competenze (*literacy*). In Italia si è misurato un effetto coorte negativo per gli adulti tra i 16 e i 59 anni, effetto che risulta peggiorato a distanza di cinque anni (periodo tra le due rilevazioni).

Per quanto riguarda il secondo punto sopra menzionato, e cioè se il declino delle competenze con l'avanzare delle età sia davvero inevitabile, esistono fattori che lo rallentano o addirittura lo prevengono.

Innanzitutto, è bene considerare che il declino delle *skills* cognitive, osservato da una molteplicità di studi, raramente tiene conto delle differenze individuali (essendo basato su medie di dati) e delle differenze trans-nazionali. Per quanto concerne queste ultime, le differenze nei sistemi produttivi, della composizione dell'occupazione e della partecipazione o

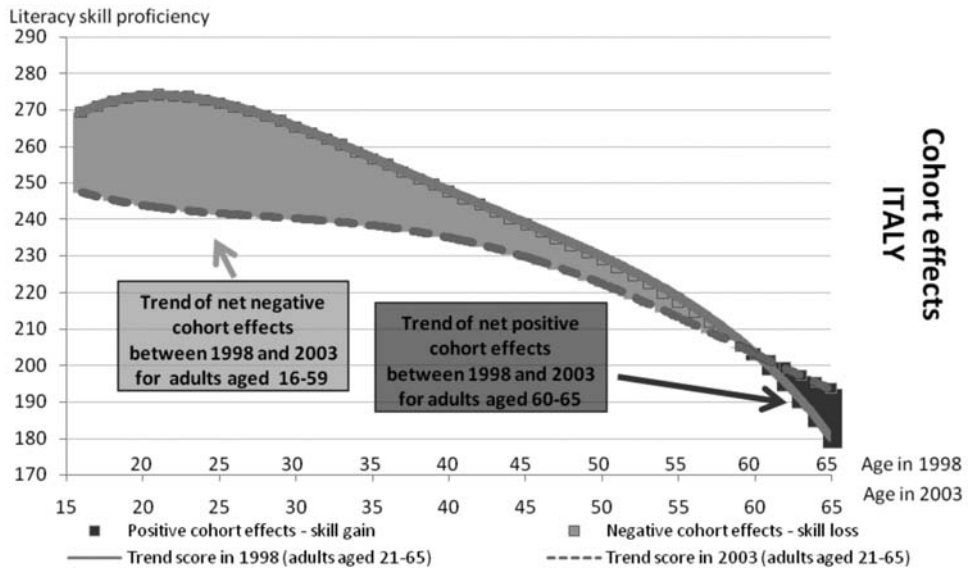
¹ The International Adult Literacy Survey.

² The Adult Literacy and Lifeskills (ALL) Survey.

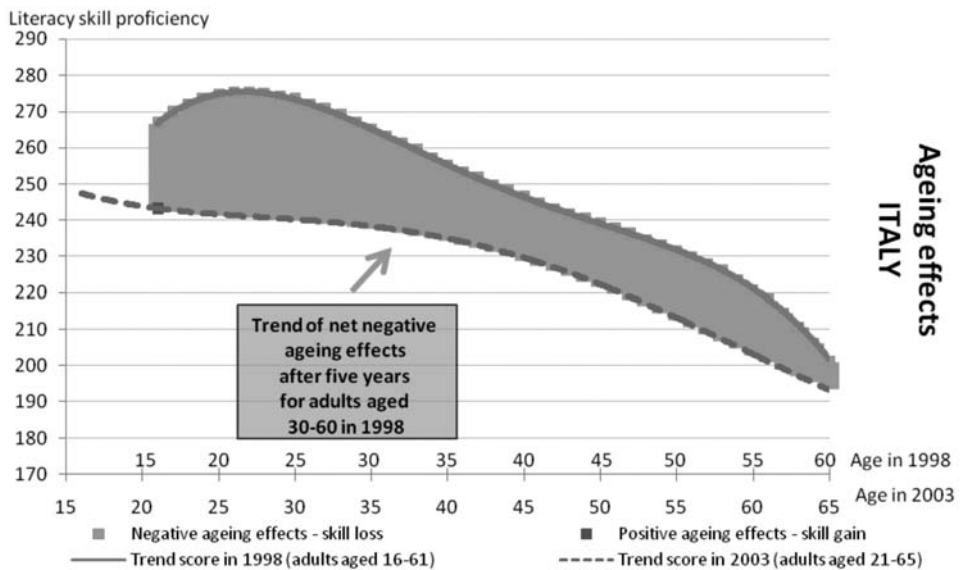
³ L'Italia è tra questi.

Figura 2. Change in literacy skills between and within cohorts from 1998-2003, foreign-born adults excluded, Italy

A. Quartic trend scores of adults aged 16-65 in 1994 and 2003 (cohort effects)



B. Quartic trend score of adults aged 16-56 in 1994 and nine years after (ageing effects)



Fonte: International Adult Literacy Survey, 1994-1998; Adult Literacy and Lifeskills Survey, 2003-2007, riprodotto da OECD, 2012

meno alla vita attiva possono infatti potenzialmente portare a diversi profili età-competenze e, pertanto, a differenti correlazioni tra l'invecchiamento e il declino delle competenze.

Il declino delle *skills* cognitive, inoltre, può essere ritardato o addirittura evitato. Durante la vita adulta, infatti, questo tipo di *skill* conserva una certa plasticità (OECD, 2007), su cui alcuni comportamenti e pratiche possono avere un impatto positivo (Reeder, 1994). Due studi, realizzati da Yaffe e altri (2009) e da Barnes e altri (2007), hanno rilevato diversi livelli di declino nelle funzioni cognitive tra i soggetti analizzati: un primo gruppo (9-30%) aveva mantenuto buone funzioni cognitive, un secondo gruppo (53-58%) aveva avuto un declino moderato e infine un terzo gruppo (16-33%) aveva invece avuto un declino maggiore o addirittura mostrato segni di demenza. Un concetto che si è ormai diffuso negli studi geriatrici è quello di *successful ager* (anziani di successo), ovvero anziani che vivono in modo autosufficiente e non presentano perdita delle funzionalità cognitive (Rowe, Kahn, 1987). Depp e Jeste (2006) sono arrivati alla conclusione che circa un terzo degli anziani possa essere considerato *successful ager*.

Non tutte le *skills* cognitive seguono la stessa traiettoria. Fino all'età di 18 o 20 anni tutte le competenze tendono a svilupparsi. Il declino, invece, quando e se inizia, si avvia in periodi diversi, a seconda del tipo di *skill*. A questo riguardo conserva un'importanza semi-nale la proposta di Horn e Cattell (1966) di distinguere fra intelligenza fluida e intelligenza cristallizzata. La prima sarebbe incarnata dai processi cognitivi di base che intervengono nel trattamento delle informazioni e nella soluzione di problemi, ovvero tutti quei processi che per essere realizzati richiedono agilità mentale, memoria associativa, ragionamento induttivo ecc. L'intelligenza cristallizzata, invece, comprende tutte quelle *skills* che dipendono dall'esperienza e dalla cultura che una data persona ha acquisito. Questo tipo di intelligenza può crescere per tutta la vita adulta attraverso l'acquisizione di nuove esperienze e attraverso lo studio o la formazione (Baltes, 1993).

Come contrastare l'obsolescenza delle competenze

Alla luce di quanto fin qui detto, vediamo ora più in dettaglio quali pratiche e quali attività possono mitigare, rallentare o prevenire il declino delle competenze.

L'istruzione e la formazione possono svolgere un ruolo importantissimo; infatti, analizzando i dati relativi al *problem solving* dell'indagine ALLS, ad esempio, i curatori del rapporto di ricerca sono arrivati a concludere: «In most countries age-related decline in problem solving skill is moderated by both education and occupation. The combination of high education and high skill occupation is associated with the greatest degree of skill maintenance» (OECD, Statistics Canada, 2011, p. 186). Anche considerando le competenze di *numeracy* si rilevano risultati simili: «... less frequent participation in adult education or exposure to workplace learning is associated with age-related decline of skills» (*ibid.*, p. 148). Quel che opportunamente concludono gli analisti dell'OCSE, sulla base di questi dati, è che «If individuals do not acquire a sufficient level of skill in formal education to encourage frequent use of these skills in the future, the skills they have developed are likely to atrophy» (*ibid.*).

Per quanto riguarda la *document literacy*, altra competenza presa in considerazione

dalle indagini OCSE menzionate precedentemente, i dati confermano l'azione moderatrice della formazione sul declino di questa competenza⁴.

Anche il tipo di lavoro influisce sul declino delle competenze. Diversi studi hanno rilevato una correlazione diretta e positiva tra la complessità delle attività richieste in un determinato lavoro e le *skills* cognitive. Sottostà a queste ipotesi ed evidenze empiriche il principio dello «use it or lose it», secondo il quale un'abilità non esercitata finisce per essere perduta o quanto meno compromessa (Salthouse, 2006). Finkel e altri, ad esempio, utilizzando i dati di un'indagine longitudinale⁵, hanno dimostrato che «the results indicated that complex work and low routine in the work-place support stable cognitive function» (Finkel *et al.*, 2009, p. 3). La complessità del lavoro è stata dimostrata avere un legame diretto anche con l'incremento delle competenze (Baldivia *et al.*, 2008). Non è dunque sorprendente se diversi studi hanno rilevato come il pensionamento sia, invece, positivamente correlato con il declino delle competenze. Mazzonna e Peracchi, analizzando dati da un *panel* realizzato in diversi paesi europei⁶ con campioni rappresentativi della popolazione con 50 anni o più, sono arrivati a concludere: «Our findings show an increase in the rate of decline of cognitive abilities after retirement. [...] this reflects the reduced incentives to invest in cognitive repair activities after retirement» (Mazzonna, Peracchi, 2009, p. 20). Utilizzando i dati della stessa *survey* già considerati da Mazzonna e Peracchi, e prendendo in considerazione anche i dati di un'indagine longitudinale americana⁷, Bonsang e altri hanno concluso che «the empirical results highlight a significant negative causal impact of retirement on cognitive functioning» (Bonsang *et al.*, 2010, p. 19). Anche alla luce di queste risultanze, si capisce l'importanza di prendere in considerazione la possibilità di innalzare l'età di uscita dal mondo del lavoro e di ritardare il pensionamento.

Oltre all'istruzione, alla formazione e al lavoro, possono contribuire a ridimensionare il declino delle competenze anche altre attività, di carattere fisico, sociale o che riguardano il lavoro mentale.

Per quanto riguarda le attività fisiche, diversi studi hanno dimostrato un loro effetto positivo sul livello delle *skills* cognitive sia nel caso dei giovani (tra gli altri, Sibley, Etnier, 2003), sia nel caso delle persone di mezza età (Richards *et al.*, 2003), sia infine nel caso degli anziani (Colcombe, Kramer, 2003).

La partecipazione attiva alla società può contribuire a prevenire il declino delle facoltà cognitive. Matsuoka e Yamaguchi, studiando i fattori di rischio per la malattia di Alzheimer, hanno rilevato che «Active participation in social and mental activities is one of the low-cost and non-risk ways in which dementia can be prevented» (Matsuoka, Yamaguchi, 2011, p. 6). Infine, l'attività mentale che un soggetto conduce nella sua vita lavorativa, ma anche nel suo tempo extra-lavorativo, ha a sua volta una notevole importanza. Elaborazioni OCSE su dati dell'indagine IALS hanno consentito di dimostrare che «frequent engagement in reading at work and at home may help to mitigate the proficiency declines associated with ageing» (OECD, 2011, p. 9)⁸.

⁴ Per i dati, si rimanda al contributo di Roma, Bastianelli e Mineo presente in questo numero dell'«Osservatorio Isfol».

⁵ The Swedish Adoption/Twin Study of Aging.

⁶ The Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).

⁷ The Health and Retirement Study (HRS).

⁸ <http://www.piaac.it/sites/default/files/u6/Potenzialit%C3%A0_PIAAC.pdf>.

Il ruolo dell'apprendimento permanente

L'istruzione superiore e l'apprendimento permanente durante la vita adulta hanno quindi un impatto positivo sull'acquisizione e la manutenzione delle competenze. Tutte le indagini sull'apprendimento permanente evidenziano come gli adulti che partecipano ad azioni di formazione continua siano tuttavia quelli già in possesso di livelli di istruzione più elevati: *learning begets learning*.

L'apprendimento permanente, sia attraverso la partecipazione ad azioni formative che attraverso attività lavorative ed extralavorative complesse e stimolanti, diventa quindi essenziale per un invecchiamento di successo nonché per favorire innovazione e crescita economica e sociale. Istruzione e formazione possono svolgere un ruolo chiave non solo per contrastare il declino delle competenze ma anche per favorire l'aggiornamento e l'ampliamento costante delle competenze della popolazione in età matura.

Per capire la portata delle politiche che i governi devono mettere in campo, è fondamentale studiare i livelli di partecipazione della popolazione adulta alle diverse attività di apprendimento. Le principali evidenze relative alla partecipazione della popolazione matura alle attività di apprendimento in Europa e in Italia⁹ mostrano come i tassi di partecipazione degli adulti con età superiore ai 54 anni siano inferiori alla media. L'*age gap* nella partecipazione al *lifelong learning* presenta una maggiore incidenza nei paesi dell'Europa meridionale e neocomunitaria rispetto ai paesi settentrionali. L'Italia si colloca fra quei paesi dove è minore la partecipazione, anche nella fascia di età 55-64, con un ampio divario generazionale fra la popolazione più matura e gli *under 35*.

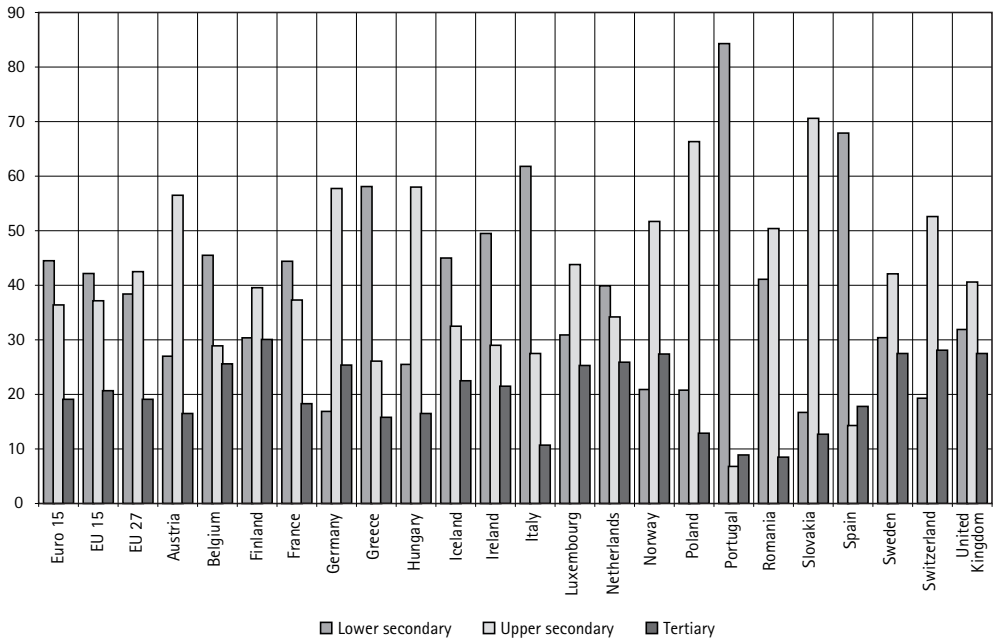
Alcuni fattori sembrano determinare una maggiore o minore partecipazione dei *senior* alle attività formative. L'essere occupati sembra favorire la partecipazione al LLL in modo rilevante in quanto implica maggiore disponibilità economica, migliore possibilità di partecipare a diverse tipologie di formazione, di aver accesso a ulteriori opportunità di apprendimento e di applicare quanto appreso nella vita reale e sul lavoro (Bohlinger, van Loo, 2010). L'indagine ISFOL-INDACO, relativa ai comportamenti di apprendimento degli adulti in Italia (dati 2011), conferma l'importanza della condizione occupazionale ai fini della partecipazione alle attività formative e mette in evidenza come la forte presenza di inattivi nella popolazione con età superiore ai 54 anni possa essere una delle principali cause della non partecipazione alla formazione.

Un secondo fattore in grado di influenzare la partecipazione formativa riguarda il livello di istruzione degli individui. La relazione fra partecipazione al mercato del lavoro, partecipazione formativa e livello di istruzione è presente in tutta Europa. I lavoratori con età compresa fra 55 e 64 anni e altamente qualificati (ISCED 5-6) hanno maggiori probabilità di ulteriore partecipazione formativa (Bohlinger, van Loo, 2010). In Italia, il tasso di istruzione della popolazione adulta è modesto e ciò determina una minor propensione all'apprendimento sia da parte delle persone che da parte delle imprese.

L'analisi dei dati INDACO mostra che gli individui con età compresa fra 55 e 64 anni han-

⁹ Per i dati, si rimanda al contributo di Angotti e Belmonte presente in questo numero dell'«Osservatorio Isfol».

Figura 3. Composizione della popolazione in età 55-64 anni secondo il livello di istruzione



Fonte: Eurostat, 2010

no una probabilità pari a 1,7 volte in più di non partecipare ad attività formative rispetto al gruppo di età 18-54 anni. La probabilità di non partecipazione cresce con l'età e, molto più velocemente, tra i non occupati: gli over 54 non occupati hanno infatti una probabilità circa 7 volte superiore di non fare formazione rispetto agli over 54 occupati. Anche il contesto territoriale è significativo: al crescere della dimensione territoriale di appartenenza aumenta la probabilità di partecipazione. Nelle città di minori dimensioni la probabilità di non partecipazione supera del 70% quella di chi vive nei centri di maggiori dimensioni. Per le donne la probabilità di non partecipazione supera del 50% quella degli uomini. Inoltre, all'aumentare del numero di figli, la probabilità di non fare formazione cresce del 50%. Influiscono anche la capacità di ricercare informazioni relative a eventi formativi o la conoscenza di una lingua straniera. La probabilità di partecipare alla formazione è invece migliore per gli over 54 occupati e per chi ha un alto livello di istruzione (ISCED 4-6).

Interessanti osservazioni possono derivare prendendo in considerazione non solo i percorsi di apprendimento formale, ma anche quelli non formale e informale. Secondo i dati ISFOL-INDACO, la partecipazione dei *senior* ai diversi ambiti di apprendimento è sempre inferiore alla media ma con tassi di partecipazione comunque elevati nel caso dell'apprendimento informale. L'ambito informale quindi si configura come una leva che può ampliare sensibilmente le probabilità di partecipazione degli adulti al *lifelong learning*.

In conclusione, è possibile tratteggiare alcune ipotesi di sviluppo per le politiche e pratiche di *lifelong learning* relativamente alla questione dell'invecchiamento attivo.

In Italia manca ancora una strategia sistemica di aggiornamento e incremento delle competenze degli adulti, e in particolare di lavoratrici e lavoratori *senior*. Cofinanziamento pubblico alle azioni formative dirette ai *senior*, diverse modalità di apprendimento, distribuzione temporale dell'azione formativa potrebbero fare da contrappeso a propensioni e atteggiamenti negativi degli individui e delle imprese verso il *lifelong learning*.

Anche se frammentate e non integrate tra loro in un disegno sistemico, molte sono le iniziative di supporto pubblico intraprese sia nell'ambito dei percorsi di educazione degli adulti gestiti dal MIUR, sia nell'ambito di azioni di formazione professionale continua gestite dalle Regioni, anche grazie ai finanziamenti di FSE, e degli interventi gestiti dai Fondi interprofessionali per la formazione continua. Il DDL di riforma del mercato del lavoro, appena presentato dal governo, mette a sistema tutti questi interventi in un capitolo dedicato all'apprendimento permanente. Per quanto riguarda l'educazione degli adulti, il MIUR ha avviato la ridefinizione dell'assetto organizzativo e didattico dei Centri di istruzione per gli adulti, con l'obiettivo di promuovere l'innalzamento dei livelli di istruzione dell'utenza debole. Tali Centri intendono fornire percorsi brevi ed essenziali. Sono previste attività di accoglienza e orientamento finalizzate anche al riconoscimento delle competenze informali e non formali possedute da trasformare in crediti formativi e a partire dalle quali viene stipulato un «Patto formativo individuale». È prevista inoltre la fruizione a distanza di una parte del percorso formativo.

Per quanto riguarda le buone pratiche di *lifelong learning*, l'Iniziativa comunitaria Equal e molte esperienze in alcune regioni italiane hanno consentito di sviluppare strumenti a supporto delle aziende e degli individui per la gestione delle competenze.

Tuttavia, per aggiornare e valorizzare le competenze dei *senior* è innanzitutto necessario agire su atteggiamenti e preclusioni di lavoratori e imprese. Le competenze acquisite attraverso l'esperienza costituiscono una risorsa non solo da valorizzare, ma da trasferire alle nuove generazioni. Un ruolo importante hanno le azioni orientate ad aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro sui *cliché* applicati negli atteggiamenti verso i loro lavoratori. Sfidare sia la percezione sui lavoratori anziani, sia quella che gli stessi hanno di sé è una componente basilare per prolungare la vita lavorativa.

È importante superare i «*cliché* scolastici» dell'apprendimento che oggi ostacolano la partecipazione dei *senior* all'attività formativa. L'utilizzo di differenti metodologie di formazione o di forme di apprendimento organizzativo può contribuire a stimolare l'interesse per l'acquisizione di nuove competenze e a far fronte alla mancanza di disponibilità di tempo dei lavoratori.

La messa in trasparenza e la certificazione delle competenze acquisite nell'esperienza di lavoro e di vita (apprendimenti non formali e informali) potrebbero agevolare l'utilizzo delle stesse e l'acquisizione di nuove competenze in modo mirato. Infatti, la validazione e certificazione delle competenze acquisite costituisce una doppia garanzia: i) per il lavoratore che può rendere visibili e apprezzabili le *skills*, soprattutto di tipo specialistico e di *problem solving*, acquisite nell'esperienza professionale e nell'ulteriore qualificazione ricevuta. Per un adulto è infatti fuorviante evidenziare il solo titolo di studio, magari molto basso e acquisito anni prima; ii) per l'impresa che definisce l'allocazione dei lavoratori nell'organizzazione o che assume, in quanto può sapere *ex ante* quello che un lavoratore sa e sa fare in relazione ai propri fabbisogni; iii) per i Servizi per il lavoro che devono cer-

care soluzioni efficienti per i lavoratori *senior* che perdono il lavoro e per coloro che lo cercano.

Altrettanto importante è promuovere forme di flessibilità del lavoro, di organizzazione del lavoro, tecnologie e modelli di cultura manageriale che consentano di valorizzare le competenze dei lavoratori anziani. In questo ambito, in tutta Europa si stanno sviluppando esperienze aziendali di successo sulla promozione dell'apprendimento intergenerazionale e della condivisione delle conoscenze tra i lavoratori giovani e anziani. Si tratta di un'attività complessa e dagli esiti non scontati, che richiede una forte disponibilità da parte delle aziende nello sviluppo di un'adeguata cultura di gestione delle risorse umane e di un sistema in grado di capitalizzare gli esiti dell'applicazione di strumenti di apprendimento intergenerazionale (Cedefop, 2011).

Bibliografia

- Baldivia B., Andrade V.M., Bueno O.F.A., *Contribution of education, occupation and cognitively stimulating activities to the formation of cognitive reserve*, «Dementia and Neuropsychologia», 2 (2008), n. 3, pp. 173-182.
- Baltes P.B., *The ageing mind: potential and limits*, «The Gerontologist», 33 (1993), n. 5, pp. 580-594, <<http://www.geron.org>>.
- Becker G.S., *Age, earnings, wealth, and human capital*, in Id., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., University of Chicago Press, Chicago, 1994, pp. 228-244.
- Ben-Porath Y., *The production of human capital over time*, in W. Lee Hansen (a cura di), *Education, Income, and Human Capital (Studies in Income and Wealth). 1968 Conference on Education and Income, Conference on Research in Income and Wealth*, University of Wisconsin Dept. of Economics, 1970.
- Bohlinger S., van Loo J., *Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality*, in Cedefop, *Working and Ageing. Emerging Theories and Empirical Perspectives*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- Bonsang E., Adam S., Perelman S., *Does Retirement Affect Cognitive Functioning?*, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht, 2010 (Working Paper, ROA-RM-2010/1).
- Cedefop, *Working and Ageing*, Publications of the European Union, 2011.
- Colcombe S.J., Kramer A.F., *Fitness effects on the cognitive function of older adults: a meta-analytic study*, «Psychological Science», 14 (2003), n. 2, pp. 125-130.
- Commissione delle Comunità europee, *Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità, Comunicazione della Commissione*, COM(2006)0571 def. del 12/10/2006.
- Commissione delle Comunità europee, *Promuovere la solidarietà fra le generazioni*, COM(2007)244 def. del 10/05/2007.
- Commissione delle Comunità europee, *Gestire l'impatto dell'invecchiamento della popolazione nell'UE (Relazione 2009 sull'invecchiamento demografico)*, COM(2009)180 def. del 29/04/2009.

- Commissione delle Comunità europee, *Una strategia per una crescita sostenibile, intelligente, inclusiva*, COM(2010)2020 def. del 03/03/2010.
- Depp C.A., Jeste D.V., *Definitions and predictors of successful ageing: a comprehensive review of larger quantitative studies*, «American Journal of Geriatric Psychiatry», vol. 14, n. 1, 2006, pp. 6-20.
- Desjardins R., Warnke A., *Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss over the Lifespan and over Time*, OECD, 2012 (OECD Education Working Papers, 72).
- Drucker P., *La società post-capitalistica*, Sperling & Kupfer, Milano, 1993.
- European Commission, *An Agenda for New Skills and Jobs. A European Contribution towards Full Employment*, COM(2010)682 del 23/11/2010.
- European Commission, *Active Ageing and Solidarity between Generations – A Statistical Portrait of the European Union 2012*, Eurostat, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011 (Theme: Population and social conditions), <<http://ec.europa.eu/eurostat>>.
- Finkel D., Andel R., Gatz M., Pedersen N.L., *The role of occupational complexity in trajectories of cognitive ageing before and after retirement*, «Psychology and Ageing», 24 (2009), n. 3, pp. 563-573.
- Fornero E., *Aiutare i giovani a costruirsi una pensione e gli anziani a utilizzare meglio le loro risorse*, in C. Dell'Aringa, T. Treu (a cura di), *Le riforme che mancano. Trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, Il Mulino, Bologna, 2009.
- G20, *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth. A G20 Training Strategy*, International Labour Office, Geneva, 2010.
- Hashimoto M., *Firm specific human capital as a shared investment*, «American Economic Review», n. 71, 1981, pp. 475-482.
- Horn J.L., Cattell R.B., *Refinement and test of the theory of fluid and crystallized intelligence*, «Journal of Educational Psychology», 57 (1966), n. 5, pp. 253-270, <www.apa.org/index.aspx>.
- Jones H.E., Conrad H.S., *The growth and decline of intelligence: a study of a homogeneous group between the ages of ten and sixty*, «Genetic Psychology Monographs», n. 13, 1933, pp. 223-298.
- Matsuoka H., Yamaguchi H., *Path dependence in social and psychological risk factors for dementia*, «Dementia and Neuropsychologia», 5 (2011), n. 1, pp. 2-7.
- Mazzonna F., Peracchi F., *Ageing, Cognitive Abilities and Retirement*, Working Paper (version January 10, 2012), 2009.
- OECD, *Understanding the Brain: The Birth of a Learning Science*, OECD, Paris, 2007.
- OECD, *The OECD Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)*, 2011a (web brochure).
- OECD, *Towards an OECD Skills Strategy*, Paris, 2011b.
- OECD, *Learning a Living. First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey*, OECD, 2011c (Statistics Canada).
- OECD, Statistics Canada, *Literacy for Life: Further Results from the Adult Literacy and Life Skills Survey*, OECD, 2011, <http://www.piaac.it/sites/default/files/u6/Second_International_ALL_Report.pdf>.
- Partnership del Progetto Equal «Age Management», *Age management. Il valore dell'esperienza nelle organizzazioni del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2006.

- Reder S., *Practice-engagement theory: a sociocultural approach to literacy across languages and cultures*, in B.M. Ferdman, R.M. Weber, A.G. Ramirez (a cura di), *Literacy Across Languages and Cultures*, State University of New York Press, Albany, 1994, pp. 33-74.
- Richards M., Hardy R., Wadsworth M.E.J., *Does active leisure protect cognition? Evidence from a national birth cohort*, «Social Science and Medicine», 56 (2003), n. 4, pp. 785-792.
- Rowe J.W., Kahn R.L., *Human aging: usual and successful*, «Science», n. 327, 1987, pp. 143-149.
- Salthouse T.A., *Mental exercise and mental aging: evaluating the validity of the «use it or lose it» hypothesis*, «Perspectives on Psychological Science», 2006, pp. 68-87.
- Sibley B.A., Etnier J.L., *The relationship between physical activity and cognition in children: a meta-analysis*, «Pediatric Exercise Science», 15 (2003), n. 3, pp. 243-256.
- Third European Demography Forum, *The Demographic Dimension of the Europe2020 Strategy*, Bruxelles, 20-21 novembre 2010, <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=284&furtherEvents=yes>>.
- United Nations, *World Population Ageing 2009*, 2009 (ESA/P/WP/212).
- Visco I., *Investire in conoscenza. Per la crescita economica*, Il Mulino, Bologna, 2009.
- World Health Organization, *Active Ageing. A Policy Framework*, Geneva International Network on Ageing (GINA) and UNFPA, Geneva, 2002, <www.who.int/ageing/publications/active/en/>.

Per citare questo articolo: Aviana Bulgarelli, *Il lifelong learning come risposta al declino delle skills*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 11-24.

LABORATORIO

s.m. dal lat. mediev. *laboratorium*, der. di *laborare* «lavorare»
Locale o edificio fornito di apposite installazioni
e apparecchi per esperienze [...] o, in genere, per studi,
ricerche ed esperimenti tecnici o scientifici (LUI, vol. XI)

Education later in life is now part of EU policy

di Martina Ní Cheallaigh, Veronika Remišová
e Pirkko Pyörälä

Riassunto*: i rapidi cambiamenti tecnologici che interessano la nostra società hanno profonde ripercussioni sul mercato del lavoro, dove sempre maggiore è la richiesta di qualifiche elevate e nuove competenze: la natura dei lavori cambia, emergono nuovi settori – basti pensare alla *green economy*. Affrontare questi cambiamenti è una sfida per tutti, ma soprattutto per i lavoratori più anziani, i quali, dato l'invecchiamento demografico, costituiranno una componente preponderante della futura forza lavoro. Per rimanere attivi nel mercato del lavoro, è dunque fondamentale per loro accedere a programmi d'istruzione e formazione, in una prospettiva che coniuga *lifelong learning* e invecchiamento attivo. Nell'ottica del *lifelong learning*, principio portante delle politiche UE per l'istruzione dell'ultimo decennio, vari documenti, in particolare l'*Action Plan on Adult Learning* (2007), hanno promosso iniziative a favore degli adulti. Se la recente crisi ha messo in primo piano la necessità di interventi per i giovani, non per questo gli adulti sono venuti meno dall'agenda europea: il programma «Education and Training 2020» (ET 2020) stabilisce che entro il 2020 almeno il 15% delle persone tra i 25 e i 64 anni partecipi all'apprendimento permanente; attualmente la media europea è del 9,1% e si abbassa per i *senior* (50–64 anni). Cosa fare? La nuova *Agenda Europea per l'Apprendimento degli Adulti* (novembre 2011) formula alcune priorità specifiche per gli *over 50*: sviluppare programmi di apprendimento specifici; promuovere il volontariato e l'apprendimento intergenerazionale, ad esempio utilizzando i *senior* come *tutor* e formatori per le nuove generazioni così da valorizzare la loro esperienza. L'Anno europeo del 2012, dedicato all'invecchiamento attivo e alla solidarietà tra generazioni, sarà la cornice entro cui dar seguito agli orientamenti dell'Agenda; d'altra parte, è importante capitalizzare e diffondere le esperienze già realizzate, come le buone pratiche che in questo ambito vanta il *Lifelong Learning Programme* (le più significative sono citate nel presente articolo).

Parole chiave: Education; Older adults; EU Policy

* Il riassunto in italiano e in inglese è a cura di Anna Maria Senatore.

Education later in life brings multiple benefits

Dealing with change is the challenge for any society, the 21st century society may not be original in this, but the changes are coming at a tempo never experienced before.

Rapid technological change requires all of us to keep up-to-date with at least basic technology. Even tax declarations and ballot papers, not to mention banking applications and travel documents, are nowadays in electronic format. Everybody should, therefore, possess at least the very basic digital skills. On the labour market, the proportion of jobs that require medium and high-level qualifications is expected to increase. However, we still have an extremely high number of those of working age in Europe who have either low or no qualifications¹. The nature of jobs is changing, necessitating changes in the skills that are required of workers and employees. Some of these new requirements are brought about by the greening of the economy. Such changes make it ever more important to empower people to be able to adapt to new developments, both in their private and their working lives.

These changes can be daunting for people of any age but particularly those who feel they have worked hard and are now ready for a quiet/er life. Coping with change in modern life makes the case quite convincingly for lifelong learning and vindicates the messages that «it is never too late to learn» and learning must be for all. The recent crisis has also highlighted the importance of education and training at all stages of life, in particular for young adults striving to find a first job, and for older adults as a response to or to avoid unemployment. Learning has been recognised as an important element of active ageing in a number of important ways:

- *Employment and the labour market*: populations are increasingly being expected to work for longer, making participation in the labour market an important aspect of active ageing. This phenomenon is highlighted through the fact that there are less and less young persons to enter the labour market. If people are to remain engaged in meaningful and productive activities as they grow older, there is a need for continuous training in the workplace and lifelong learning opportunities in the community. This requires older people to maintain and update the skills they have, particularly in relation to new technologies. Continuous learning and development of an ageing workforce are important for employers' survival in competitive markets, as well as for maintaining older people's employability².
- *Health*: low levels of education and illiteracy are associated with increased risks of disability and death among people as they age, and higher rates of unemployment. The WHO suggests education in early life combined with opportunities for lifelong learning can help people develop the skills and confidence they need to adapt and stay independent³, as they grow older. Recent research has shown that community-based adult learning courses structured around wellbeing, creative expression and healthy living

¹ According to Eurostat (2011), in 2010 74 million persons aged 25-64 years have at most completed lower secondary education.

² Cedefop, *Innovative Learning Measures for Older Workers*, 2008.

³ *Ibid.*

can be effective as a low cost way of reducing mental health disorders, such as depression and anxiety⁴.

- *Caring*: the majority of European family carers are in the age group 45–64, often caring for both their parents and their children⁵. Despite the significant economic value of family caring and the fact that it is essential for the maintenance of those members of society in need of care and assistance, the attention granted to carers' needs in the fields of policy and practice has until recently been low. However, the ageing population has brought the issue of family care onto the policy agenda and research suggests that learning is especially important for carers in order to progress or return to work⁶.
- *Economic sense*: having a healthy silver economy also means that savings can be made, for example in the health services for the ageing population which become increasingly costly for public coffers as this section of the population grows. But equally for the older people themselves good health means they can save money on medicines and care and put them to use in other areas of the economy.
- *Active participation*: active ageing refers not just to employment and health issues, but to participation in social, economic, cultural, religious, and civic affairs⁷. Older people are known to be a major group participating in informal adult and community learning (IACL), which is recognised as playing an integral role in developing social and economic capital. It has proven benefits for individual, family and community wellbeing, as well as bringing demonstrable improvements in mental and physical health⁸.
- *Closing the digital divide*: digital exclusion disproportionately affects older people in many areas of life such as employment, health, participation, and quality of life. Internet use diminishes with age and learning can facilitate the use of ICT and consequently digital technologies can facilitate learning, for example through distance learning or accessing online resources which could compensate for older people's disabilities or lack of mobility.

Traditionally, older people have had less access to secondary and tertiary education. Universal primary education and more regular secondary education only became a reality in Europe in the 20th century, which is why today's older generations have lower levels of formal qualifications. Many built successful careers in trades and crafts following apprenticeship or learning on the job (sitting by Nellie, as an English expression says) but today these sectors are in decline and jobs are moving to sectors in which higher skills levels are required. However, statistics show clearly that participation of older people in education and training is the lowest of all age groups confirming that adult education is the weakest link in the lifelong learning chain.

⁴ Mental Health Foundation, *Learning for Life: Adult Learning, Mental Health and Wellbeing*, 2011.

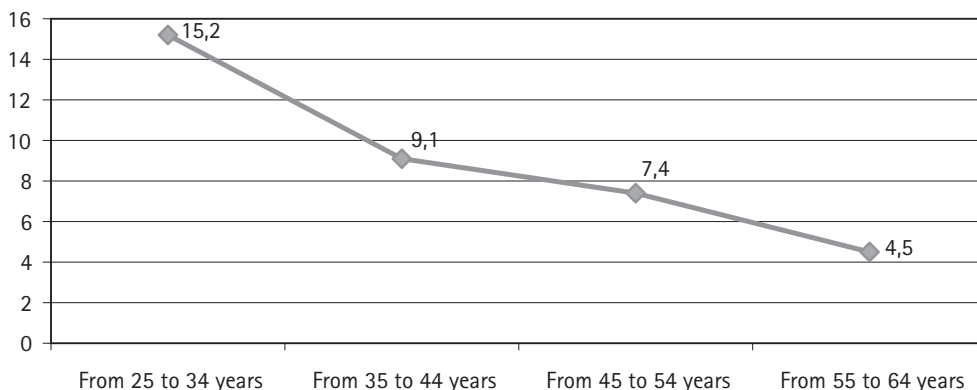
⁵ M. Huber, R. Rodrigues *et al.*, *Facts and Figures on Long-term Care Europe and North America*, E.C.f.S.W.P.a. Research, Vienna, Facultat Verlags- und Buchhandels AG, Vienna, 2009.

⁶ EUFAMI, *Family Carer Education in Mental Health*, 2010.

⁷ World Health Organisation, *Active Ageing: A Policy Framework*, 2002.

⁸ BIS, *Review of Informal Adult and Community Learning*, 2011.

Figure 1. Participation in education and training in 2010 by age EU27 (%)



Source: Eurostat Labour Force Survey (last update: 2011)

EU policies targeting the younger generation while not forgetting the old

From the beginning of its short history in the field of education, the European Union has taken the view that learning should not be limited by age or time and recognised the learning needs of older people in various policies. The lifelong learning perspective has been actively promoted in EU policy over the last decade and has put the spotlight on learning over the life course and the joined up approach to education and training, allowing flexible progression. The Lifelong Learning Programme was introduced to help support countries and organisations to promote and develop lifelong learning.

The EU policies are concerned with the participation in learning of persons of all ages, as a means of reaching higher levels of competence and to give more individuals the chance to participate in education and training. These policies are now considered central to Europe 2020: the strategy for smart, sustainable and cohesive growth, agreed on in 2010 as Europe's response to crisis and to succeed the Lisbon Strategy of 2000. Education and Training 2020⁹, as well as its predecessor Education and Training 2010, propose more specific measures for the education sector, including benchmarks on adult participation in lifelong learning, upper secondary participation, mathematics, science and literacy levels, etc., as well as headline targets on reducing early school leaving and participation of 30-34 year olds in tertiary education.

Most of the EU Member States have not reached the target of 85% participation in upper secondary education which was set for 2010 as part of the Lisbon strategy. Though signi-

⁹ ET2020: A Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training, OJ C119, 28.5.2009, pp. 2-10.

ificantly, many of the newest Member States have reached a level of over 90%. Dropout rates are still a concern which the new strategies seek to reduce from the current 14.1% to 10% by the year 2020. While according to the latest PISA data from 2010, 25% of today's fifteen-year-olds now experiencing problems with literacy and numeracy will be inadequately skilled when they reach the age of 25 in 2020, it is estimated that only 16% of jobs will require low skilled workers by this same date¹⁰.

The current crisis has put much emphasis on young people. Youth unemployment and fears of a «lost generation» are the target of several EU policies and initiatives, such as the Recommendation on early school leaving¹¹ or the Youth on the Move Flagship Initiative. Adult learning which has always struggled to achieve visibility on the education and training playing field, alongside giants such as schools and universities, has an even bigger battle on its hands in trying to develop in a time of crisis. But the Member States through the Council of the European Union have taken up the gauntlet. In addition to action targeting youth, much is being done in the field of education and training level in the European Union as well as in the Member States in order to respond to the need to activate older citizens.

Adult participation in lifelong learning is one of the benchmarks pursued in the European Union. By 2020, 15% of adults (aged 25–64) are expected to participate in learning, in any four week period. While some European countries have reached this benchmark, the average participation rate in Europe lags considerably behind (about 9.1%)¹². The participation of adults aged 50 to 64 is considerably less than even this already poor average. However, the relatively high participation rates, for example in Denmark and Sweden where participation more than double the set benchmark, show that it is not impossible to reach this benchmark. On the other hand, lack of monitoring and data deprives policy-makers and researchers of a strong evidence base on senior participation in learning. Eurostat, through its surveys¹³, processes data only up to the age of 64 and there is not any evidence or analysis of the participation of the «oldest old» in learning, with the exception of a few countries that have added the cohort up to 70.

What can, then, be done to increase the participation of older citizens?

Firstly, the training offer should be better adapted to their needs and training delivery should better take into consideration the way older persons learn. For some, it might be useful to receive training that is delivered at a slower pace. New communication technologies might prove to be very helpful, as could other flexible modes of delivery. This might also be a solution to encourage those older citizens who are still in the labour market to participate more. Learning possibilities should be available at times and places that best suit the learners.

New ways of learning as well as a new learning population (= older persons) require different skills of teachers and trainers. It is important to develop the skills and competences of trainers to better deliver training for the ageing population and in order to use

¹⁰ Cedefop, *Skills Supply in Europe: Medium-term Forecast up to 2020*, 2010.

¹¹ European Council recommendation on policies to reduce early school leaving, 2011.

¹² Eurostat Labour Force Survey, 2010.

¹³ Labour Force Survey and Adult Education Survey.

the possibilities of new technologies. One way of benefitting from the experience of older and/or retired workers would be to use them as teachers or tutors for the younger generation and thus not to let their knowhow become lost to society.

The experience that older workers have gained from their working career, or even through participation in civil society activities, might help them participate in further learning or move on to new functions. Therefore, it would be important for them to get their previous experience validated. Validation of prior learning is already a current practice in many countries in Europe, but there is still a lot of room for improving this practice.

Research has shown that changing careers at a later stage might have an invigorating effect on persons and their careers. Therefore, encouraging mid-career change could help people to stay longer in working life. This could be particularly helpful for those who are in physically demanding jobs. Career change should, in most cases, be accompanied by training and guidance. This applies especially to those older workers who are likely to face transitions at the labour market.

The European Commission's 2001 Communication *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*¹⁴ and the 2002 Council Resolution on lifelong learning stressed the importance of lifelong learning¹⁵ for competitiveness and employability, but also for social inclusion, active citizenship, and personal development. Adult learning has been set as a vital component of lifelong learning which has the potential to be a partial counterbalance to an ageing population and to meet skills and labour shortages in certain sectors, but also addresses different circumstances or conditions, for example the need for new forms of literacy such as ICT, health or financial literacy.

The need to lift the barriers to and to address the imbalances in participation in learning in order to achieve a more equitable picture was recognised successively by European Commission Adult learning communications *Adult Learning: It Is Never Too Late to Learn*¹⁶ and *Action Plan on Adult Learning*¹⁷ endorsed by national education ministers in May 2008 in Council Conclusions¹⁸ which drew attention to the lifelong learning and training requirements of older workers and migrants. The Action Plan called upon all Member States to build an efficient adult learning system and key messages included increasing equitable participation possibilities for adult learning, concentrating on the quality of learning approaches for adult learners, recognition of non-formal and informal learning, investments in the education of older people and migrants, and the importance of data gathering on adult learning. The Bruges Communiqué¹⁹ which contains strategic objectives for vocational training for the ten-year period of 2010–2020 was adopted in December 2010. It includes a 4-year action plan with clear priorities for the first years of implementation. This

¹⁴ European Commission, *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, 2001.

¹⁵ Lifelong learning is defined for the purpose of 2001 Communication as «all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective».

¹⁶ European Commission, *Adult Learning: It Is Never Too Late to Learn*, 2006.

¹⁷ European Commission, *Action Plan on Adult Learning: It Is Always a Good Time to Learn*, 2007.

¹⁸ OJ C140, 28.05.2008, 10.

¹⁹ <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf>.

action plan includes an agreement of the Member States to take a closer look at how incentives are used in order to encourage participation of older workers in continuing vocational training. In particular, it urges Member States to modernise their training systems through measures described earlier in this section.

Renewed European Agenda for Adult Learning 2012–2014

A Resolution adopted by the Education Council on 28 November 2011 lays out a renewed European Agenda for Adult Learning. The Resolution provides specific priorities for the adult learning sector as part of the overall ET2020 strategy for European cooperation in education and training. It continues the work set in motion by the Action Plan on Adult Learning 2008–2010 to increase adult participation in learning. In the medium term, 2012–2014, outreach, guidance and access for those who are disadvantaged because of their low literacy levels, inadequate work skills and/or skills for successful integration into society is highlighted. This focus on providing basic skills and second chance opportunities from those furthest from learning complements the many other EU initiatives aimed at making lifelong learning a reality for all.

The European Agenda for Adult Learning underpins three of the *Europe 2020* Flagship initiatives in particular:

- an *Agenda for New Skills and Jobs*, which calls on Member States to ensure that people acquire the skills needed for further learning and the labour market through general, vocational and higher education, as well as through adult learning;
- the *European Platform against Poverty*, which proposes the development of innovative education for deprived communities in order to enable those experiencing poverty and social exclusion to live in dignity and to take an active part in society;
- *Innovation Union*, which promotes excellence in education and skills development in order to ensure future growth from innovation in products, services and business models in a Europe faced with an ageing population and strong competitive pressures.

It also complements Youth on the Move and the EU's targets to get the early school-leaving rate below 10% and more 30–34 year olds in tertiary education (at least 40%). Placing the priorities within the four strategic objectives of ET2020 brings adult learning into the overall policy framework where it belongs. It also makes easier the task of ensuring complementarity and coherence with other policy initiatives – particularly the Copenhagen process on VET, the modernisation of higher education, and reducing early school leaving – which the Resolution entrusts to the Commission.

While the Council Resolution in its renewed European Agenda for Adult Learning strives for continuity and building on previous policy documents, there is in all of this one issue which emerges stronger in the Agenda and that is learning later in life. In the longer term vision for adult learning up to 2020 set out in the Agenda, it foresees that the adult learning sector should achieve:

- well-developed learning provision for seniors, in order to promote active, autonomous, and healthy ageing, and which uses their knowledge, experience, social and cultural capital for the benefit of society as a whole;
- a strong commitment to promoting adult learning as a means of fostering solidarity between different age groups (for example, by means of an «intergenerational pact») and between cultures and people of all backgrounds.

Among the priorities for the next cycle of ET2020, 2012-2014, under the strategic objective Promoting equity, social cohesion and active citizenship through adult learning is: «Enhancing learning opportunities for older adults in the context of active ageing, including volunteering and the promotion of innovative forms of intergenerational learning and initiatives to exploit the knowledge, skills and competences of older people for the benefit of society as a whole».

European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations 2012

The adoption of a renewed European Agenda for Adult Learning and the launch a month later of the European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations is a happy coincidence and one which the Commission hopes to exploit to give due airing to this important topic – learning in later life. The European Year provides an excellent opportunity to define the field of learning for active ageing and to place it in the context of overall active ageing policy. It should encourage and support the efforts of Member States, their regional and local authorities, social partners and civil society to promote learning for active ageing and to better mobilise the potential of the rapidly growing population in their late 50s and above.

With this initiative is hoped to stimulate a debate and develop mutual learning between Member States and stakeholders at all levels in order to promote active ageing policies, to disseminate good practice and to encourage cooperation and synergies while offering a framework for commitment and concrete action.

Giving back to society: volunteering and intergenerational learning

Learning for and in retirement will be the growth sector of adult learning in the years to come as this population is increasing at an unprecedented rate. This is in stark contrast to the situation at the end of the 19th century when retirement was first introduced. In 1898 when Bismarck introduced pensions for 70 year olds, few people reached the pension age, while today pensioners can expect to live for as long as 30 or more years in retirement. Not only are people living longer, they are on average better off than ever before. The question can justifiably be posed as to what contribution they can give back to society and the

economy during at least part of their retirement. Learning for the transition to retirement and for possible new roles in life should therefore be developed.

Volunteering offers opportunities to people of all ages to contribute to their local communities. In the case of seniors, it is a beneficial way to participate in local affairs and continue to have an active role in society. More and more the value of volunteering as an opportunity for young and old to meet and exchange is being acknowledged, and hence its growing role as a learning opportunity and vehicle for intergenerational learning.

In 2009, senior volunteering was added to the Grundtvig actions to give European citizens, 50+, the opportunity to take part in volunteering projects in a European country other than their own, allowing them to learn and share their knowledge and experience.

Related to this is the role seniors can play in education and training as tutors and mentors and in helping to pass on their skills, knowledge and experience to younger people. This can be in the family, at work or in the community. But equally, they have a significant contribution they could make in providing learning opportunities for the migrant population, for example helping them to learn the language in the host country, and by so doing getting to know immigrants and their culture better, and hence contributing to their integration and to social cohesion more generally.

The contribution of the Lifelong Learning Programme

With a budget of nearly € 7 billion for the period 2007–2013, the Lifelong Learning Programme (LLP) funds a range of actions, including mobility, projects and partnerships, exchanges, study visits and networking activities. The LLP contains four sub-programmes, each supporting different areas and levels of learning:

- Comenius – for school learning;
- Erasmus – for higher education;
- Leonardo da Vinci – for vocational education and training; and
- Grundtvig – for non-vocational adult education.

The *Grundtvig Programme* was initially launched in 2000, in the framework of the Socrates II Programme. The aim of this programme was to provide more and better learning opportunities to adults, to provide adults with pathways to improving their knowledge and competences, aid their personal development and improve their employment prospects, whilst also tackling problems associated with Europe's ageing population.

Although Grundtvig is open to the adult population, it has a specific focus on those with particular needs: people lacking basic education and qualifications; people living in rural or disadvantaged areas; people who are disadvantaged for socio-economic reasons; people with disabilities or severe learning problems; and social groups which are «hard to reach» and which do not generally tend to take part in educational initiatives. In this context, it is particularly well placed to address the particular social needs of the ageing population. Since 2007 the Grundtvig Programme has founded more than 400 projects aimed at learning for older people and intergenerational learning thus providing senior citizens with

more ways to improve their knowledge and skills, facilitate their personal development, and boost their employment prospects.

The *Leonardo da Vinci Programme* funds practical projects in the field of vocational education and training. Initiatives range from those giving individuals work-related training abroad to large-scale co-operation efforts. The people able to benefit from the programme range from trainees in initial vocational training, to people who have already graduated, as well as VET professionals and anyone from organisations active in this field. Leonardo da Vinci enables organisations in the vocational education sector to work with partners from across Europe, exchange best practices, and increase their staff's expertise.

The following examples of good practice demonstrate the contribution of the Grundtvig and the Leonardo da Vinci Programme to the active ageing agenda.

Face it! Families and Active Citizenship Training Handbook (2006)

Introducing the Face it! approach to active citizenship and family learning, the training handbook aims to promote wider provision by adult education organisations and, as a result, to encourage increased levels of civic participation amongst isolated, hard-to-reach and disadvantaged groups. The handbook is directly targeted at teachers, trainers, tutors and facilitators in adult learning and, across 6 individual chapters, includes concepts and methodologies, evaluation examples, materials and collaborative learning ideas, case studies and a range of support materials (the latter provided in original partner languages on an accompanying CD-ROM).

Available at: <www.faceitproject.org/resources_bank.htm>.

Handbooks for Senior Volunteers and Hosting Organisations involved in International Voluntary Service Projects (2003)

A series of handbooks, in 4 languages, targeting both older people (interested in spending time abroad as a volunteer) and potential volunteer host organisations. The developed handbooks, in addition to introducing the general concept of volunteering, cover the practical aspects of going abroad or hosting a foreign visitor, as well as mutual expectations from both parties. Handbooks are each complemented by examples of good practice from different European countries.

Available at: <www.lunaria.org/downloads/archivio/?dl_cat=2>.

Empowering Health Learning for the Elderly - Training Toolkit (2007)

The Training Toolkit developed by the Empowering Health for the Elderly project aims at improving the skills and competences of persons working with the elderly. Guided by a training handbook, which also presents the overall training concept, the toolkit is divided over 2 key sections and covers training for health professionals and the teaching of elderly people to live healthier lifestyles. Links to course materials are provided in the form of active (embedded) links within the handbook text with the handbook itself provided in the 4 partner languages.

Available at: <www.ehle-project.eu/en/project-tools.html>.

seVen - Senior European volunteering exchange network: promoting international voluntary service in Europe as an educational and lifelong learning tool for senior citizens
This network of 29 partners wants to create a European space where all the organisations involved in senior volunteering will be supported in the implementation of their mobility and exchange projects. SeVen's members include NGOs, local governments, universities and research centres with at least 5 years' experience in the co-ordination and management of senior volunteer programs.

Available at: <www.seven-network.eu>.

SenEmpower

The SenEmpower project intended to combine two aspects of civil society and the roles that seniors can play in it. On the one hand, the number of seniors who need support in being an active member of the local community will increase. Single, older women are particularly at a high risk of social isolation, but the same is true for other vulnerable groups of older people in marginal social contexts. Besides poor health and poverty, the most important risk factor for social exclusion is a low level of formal education. For these seniors, ways have to be found and developed to utilise their hidden strengths to enable them to participate in community life. On the other hand, a growing number of seniors are ready to work in self-help groups and initiatives on issues of public welfare, including the re-integration of isolated seniors into community life. Their contribution to social welfare is tremendous but needs to be acknowledged and supported by educational offers and co-operation at community level. Given this background, the project aimed at offering training courses to members of seniors' self-help groups and voluntary work initiatives to improve their skills in empowering seniors, with weak family and social networks, to take a greater role in society.

Available at: <www.senempower.eu>.

www-golden-age

The main topic of the project was introducing seniors to information technologies. The partners focussed on different aspects of the teaching/learning process and also on how to improve the functioning of older citizens in the Information Society. The work was centred around 8 seminars, one in each partner-country. Each partner was responsible for planning and running one seminar devoted to one subtopic, and to run an Internet activity involving all partners.

Available at: <http://goldenage.felk.cvut.cz/index/index_cz.html>.

Teddybear

Teddy Bear was an intergenerational learning project which offered benefits for all those involved. This Partnership involved older people (50+) from all sectors of the community, including those who were disadvantaged or suffering from disabilities or mild dementia/Alzheimer. They were invited to share their life stories with young children between 6 and 12 years old in primary schools. Teddy Bear is the project which most closely responds to Europe's changing demographics. The concept is that older learners have the opportunity to take part in reminiscence programmes and are given special opportunities to work

directly with children and tell them their own stories. Ideas relating to celebrations, games, crafts and food were chosen as initial stimuli for the story telling. Later, activities such as skills demonstrations by the older learners based on their previous experience and visits to places associated with their memories, featured as part of the programme in all project areas. The project has had a positive impact on the older people who now more readily see themselves as learners and who have increased in confidence, built new relationships with young people, acquired new IT skills and in some cases become more civically engaged.

Available at: <<http://www.e-c-a.ac.uk/teddybear>>.

Mature@eu - Supporting employers in recruiting and selecting mature aged persons

Age-diverse recruitment is a challenge as many standard recruitment practices and selection criteria are age-related. The objective of the Mature@eu project is therefore to enable recruiters and human resources management to introduce age neutral recruitment procedures. The ICT sector, with its youth oriented image, serves as a pilot sector for developing and testing the e-learning environment and training materials.

Available at: <<http://en.elearning.mature-project.eu>>.

ROMEO

The ROMEO project (Reinforce the Organizational competences of young salaries and women by enterprise MEntOr) helps people aged 55 or more to get involved as company mentors. The role of these company mentors is central in the process of acquisition of key competences by younger staff as well as by women coming back to the labour market after a break in their professional careers. The ROMEO project develops online training modules specifically designed to support the mentoring activities. Consolidating the jobs of younger workers and keeping senior workers at work are not contradictory but, on the contrary, can be considered as complementary resources for economic and social development.

Available at: <<http://www.romeo-project.eu>>.

Ageing at work

Health, wellbeing and lifestyle behaviour of the ageing workforce tend to receive little attention from HR professionals. The Ageing at work project addresses this problem and promotes the integration of age-related physical, psychological, and social health issues into a strategic HRM perspective. The project has led to the development, testing, and promotion of a new training concept for HR professionals: Integrated Work, Health and Age Management (I-WHAM). Thanks to this approach, workers will be able to prolong their careers and improve the overall quality of their working lives.

Available at: <www.ageingatwork.eu>.

SKRAT - Strategic practices for Know-how Retention and Transmission within organizations

The SKRAT project has a holistic approach to facilitate the intergenerational transfer of know-how in the metal industry. The objective of the project is to improve the retention rate of older workers but also to help to transfer experiences and knowledge to younger workers, thereby improving the learning system of companies. A systematic learning system and

know-how transfer is carried out through mixed project groups and supported by learning facilitators from training services and consultancy providers.

Available at: <<http://www.know-how-retention.eu>>.

4Leaf Clover Quality Model for Senior Service Sector (2007)

In order to emphasize the changing requirements of the future care sector, the project develops the concept of «senior service sector», which covers different branch and competence profiles, from cleaning and housing assistance to care and nursing professions. The project partners study and describe the current challenges and job profiles within the senior service sector in each of the 6 participating countries as well as in 14 other European countries. By proposing concrete models and good practice examples which can be used by continuous vocational training providers, the project contributes in developing training solutions.

Available at: <<http://senior-service-sector.eu>>.

50+ Citizens' participation in creation of their lives - SAGE+ (2009)

The main idea of the SAGE+ project is to transfer the approach and products of the previous SAGE project (2006) to Slovakia. The project responds to demographic change and low social and economic activity of the 50+ citizens by creating competency based training and a set of assessment methods for organizations and individual citizens who work with people in their mid or later life. Course participants successfully completing the pre-course assessment and subsequent training programme will be qualified as «participation facilitators», who can work in a variety of settings to encourage active citizenship amongst people aged over 50. By doing so, it is anticipated that those people will be empowered and more able to shape services to meet their needs.

Available at: <<http://www.sageplus.eu>>.

Per citare questo articolo: Martina Ní Cheallaigh, Veronika Remišová, Pirkko Pyörälä, *Education later in life is now part of EU policy*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 27-39.

From demographic time bomb to valuable human resource: making the most of active ageing in Europe

di Alexandra Dehmel e Jasper van Loo

Riassunto*: la questione dell'invecchiamento attivo della popolazione ha assunto un ruolo rilevante nelle politiche comunitarie, sia per la dimensione quantitativa delle dinamiche demografiche, sia per l'impatto che deriva dalla profonda revisione dei sistemi di *welfare*. A livello internazionale, i cambiamenti riguardano fenomeni complessi, quali la globalizzazione e l'internazionalizzazione dell'economia, i modelli valoriali e l'utilizzo delle ICT. Questi si intersecano con le scelte relative al sistema pensionistico, al sistema sanitario e agli investimenti per le infrastrutture logistiche e sanitarie. La molteplicità degli aspetti interessati dal fenomeno che oggi riguarda la generazione del *baby boom*, ovvero quella dei nati tra gli anni 1945 e 1965, implica un approccio multidisciplinare e integrato. Nel contributo proposto, l'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro è assunto come un dato dal quale partire per valorizzare le risorse umane e favorire lo scambio intergenerazionale di conoscenze, competenze e abilità. Se, nell'Europa dei 27 paesi, i decisori politici sembrano convinti dell'importanza di favorire l'invecchiamento attivo della popolazione, i cambiamenti a livello micro avvengono solo molto gradualmente e, in questo ambito, gli interventi di istruzione e formazione, la valutazione e il riconoscimento delle competenze giocano un ruolo fondamentale. In particolare, la soddisfazione professionale e la qualità del lavoro costituiscono veri e propri incentivi a cui devono concorrere la ricerca di forme innovative di organizzazione del lavoro, la cura e la progettazione delle postazioni di lavoro, la valorizzazione delle professionalità acquisite. Molti sono ancora gli ostacoli da superare, ed è in questa direzione che si dirigono gli sforzi degli Stati membri attraverso la cooperazione e l'approccio interdisciplinare volto a superare gli stereotipi che guardano ancora in modo negativo al rapporto tra età avanzata, percorsi formativi e processi produttivi.

Parole chiave: Active ageing; Vocational education and training; Demographic change

* Il riassunto è a cura di Benedetta Torchia.

Introduction

As birth rates decline and life expectancy increases, the proportion of older adults continues to grow steadily in Europe. According to Eurostat population projections for EU-27, the share of people aged 65 years or over in the total population will increase from 17.1% in 2008 to 30.0% in 2060, and the median age will rise from 40.4 years to 47.9 years (Gianakouris, 2008). Demographic ageing is accelerating. The number of people over 60 years old is now increasing twice as fast as it did before 2007 (cf. European Commission, 2010a). The latest Eurostat projections show that over the next 50 years, population ageing is likely to attain unprecedented levels in Europe, but the magnitude, speed and timing are likely to vary between the different countries (Lanzieri, 2011). Population ageing is undoubtedly a key challenge for the next decades.

The change in age profiles among European populations is a well-known and well-researched phenomenon. Ageing will have a major impact on societies and economies, requiring changes in labour markets, societal structures and attitudes. The debate about the ageing population started about three decades ago. For a long time, it was mainly approached as a trend with distant future consequences, but with many baby boomers making the transition to retirement, we are now at a turning point where the effects of ageing are becoming more apparent. At the same time it is also becoming clear that in the next decades, Europe's growth, prosperity and well-being will increasingly depend on its ability to capitalise on the skills, experience and expertise of ageing people. Attitudes towards age are only changing slowly. Active ageing policies will play a key role in ensuring that ageing people are valued for their contribution to society. In the world of work, providing the conditions that enable ageing workers to work productively together with younger generations is crucial.

As the title of this paper suggests, views on population ageing are changing. It is no longer only the «demographic time bomb» that is ticking and has major negative consequences once it «explodes». New ways of thinking emphasise that it can also be seen from a different perspective: population ageing can provide us with many new opportunities if we manage to reap the full potential of older people. They are a «valuable human resource», but benefiting from their experience and wisdom requires the right conditions for active ageing. Success depends on how well we prepare for population ageing and manage to address the challenges that lie ahead. Vocational education and training plays an important role in this context.

The set-up of this article is as follows. First, the phenomenon of population ageing is placed in the wider context of other dominant trends. Population ageing is affected and influenced by several other developments in society and economy, implying that it cannot be meaningfully assessed and successfully addressed in isolation. Several barriers and obstacles to active ageing are then discussed and facilitating factors and innovative ways of thinking to support active ageing are examined.

Population ageing in the wider context of contemporary trends

Population ageing is a major development that influences all aspects of our lives, but it is not the only challenge that Europe is facing. A variety of developments in the broader social, economic and technological context influence our societies and economies on national as well as international levels. These developments and their impacts on all economic and social spheres of life have been well addressed in a wide spectrum of literature (e.g. Sloane, 1998, 2000) and are often referred to as «megatrends». They include for instance the globalisation and internationalisation of the economy, changing value patterns, and the rise of ICTs, social media and the information- and knowledge-based society.

In the following, we provide an insight into main trends, including ageing, that are shaping work, labour markets and societies in Europe, and reveal some of their major impacts as well as possible solutions (cf. van Loo *et al.*, 2011). Some of the issues raised here are discussed in more depth later. Our analysis is based on three levels: macro, meso and micro level. This distinction is done for analytical purposes: one has to bear in mind that there are complex interactions and relationships between these three levels.

Macro level: population ageing, the global economic crisis and employment

Population ageing is a macro trend that is driven by increasing life expectancy, lower fertility rates and the ageing of the baby-boom generation (1945-1965) (cf. Zaidi, 2008). As outlined earlier, it influences all spheres of our life and has for example impacts on national pension, health and long-time care systems and infrastructures. These need to be adequately addressed in the respective policy areas as part of an overall, integrated strategy for demographic change. On the labour market, population ageing leads to changing age-structures in enterprises, increasing labour-market exit in the coming years and possible skills shortages when employers face difficulties in finding new hires to replace employees that are leaving. These trends can be counteracted and/or managed by providing incentives supporting longer careers, by laws and regulations restricting early exit and increasing (statutory) pension ages and by supporting workplace learning through policies and co-operation structures.

The economic crisis has radically challenged economic conditions for citizens of all ages, and many have experienced unemployment or unexpected job and career transitions. The most significant challenge for Europe in the coming years will be to combat the negative effects of the crisis and consequently to introduce measures to reduce unemployment as well to increase productivity and economic growth in the Member States.

The crisis has reduced opportunities for entering the labour market and led to higher unemployment. The target of reaching a 70% employment rate for the 20-64 years age group by 2010 as set out in the Lisbon strategy was not reached (cf. European Commission, 2011a; in 2010, the EU-27 average employment rate was 68.8%). For 2020, the European Union has agreed on the even more ambitious goal to achieve an employment rate of 75%. This objective is one of the five key elements of the Europe 2020 strategy for smart, sus-

tainable and inclusive growth (European Commission, 2010a). The employment rate of older workers (55–64 years) reached a mere 46.4% in 2010 (cf. European Commission, 2011a), and did also not meet the 50% target set for this group. The low employment rate of older workers results, amongst others, from a combination of factors that lead to an early exit from the labour market (cf. *ibid.*): various forms of early retirement schemes and practices of age management as well as an improper functioning of labour markets for older people (e.g. low demand for older workers from employers, low levels of up-skilling, lack of assistance for job search, the referral to early retirement benefits, insufficient reintegration and re-training provision after redundancy).

One of the side-effects of the crisis is that the attention for population ageing as a dominant trend faded somewhat, but it is increasingly recognised that in the medium to longer term, future competitiveness and prosperity of Europe relies largely on its capability to put all its labour resources (including ageing people) to active use (Council of the European Union, 2010). This requires extending employment over the lifetime, the adoption of necessary policies to support a better work-and-life balance, addressing skill needs of ageing workers through lifelong learning, promoting active ageing and creating more inclusive labour markets. These are fundamental challenges.

As the European population is ageing, older workers¹ should be encouraged to remain longer in the labour market. Key factors for the sustainability of work and for retaining older people in the labour market are job satisfaction and job quality (cf. European Commission, 2007a). To meet the 75% employment target, it is particularly important to increase the labour market participation of certain target groups, among them older people (but also others, e.g. women, low-skilled and migrants) (cf. European Commission, 2010a). Further measures are, for instance, the launch of structural reforms, the creation of new jobs and the promotion of lifelong learning. Within this context, adult learning plays an important role (European Commission, 2006, 2007a), as it can help extend working life of older workers, increase the participation of younger people in the workforce (e.g. by addressing the issue of early school leavers), and support the labour market integration of migrants, who might counterbalance the ageing of the European population to some extent.

Other trends on the macro level include for example the globalisation and internationalisation of markets, which lead to intensifying worldwide competition and reinforce the need to be more innovative. These developments pose new challenges at the meso level.

Meso level: changing work and emerging organisational and skill needs

Population ageing, globalisation, internationalisation and increasing competition demand and lead to changes in work organisation and skill requirements. An ageing workforce requires changes in (physical) workplace design and in personnel management approaches

¹ Definitions on what is an older worker differ, but generally employed people over 50 or 55 are considered older workers (Bohlinger, van Loo, 2010).

(cf. e.g. Buckle *et al.*, 2008; Griffiths, 1999, 2000). Age-related demographic changes in the workplace for example bring about role reversals in the workplace (e.g. older workers reporting to much younger superiors), challenging traditions, violating established age norms and creating status incongruence (cf. Collins *et al.*, 2009). There are specific characteristics of work such as heavy physical work, very noisy work or shift work that are obviously problematic for older workers and might for example be addressed by using other equipment designed to reduce the physical demand or by developing innovative approaches to shift work, for instance by introducing more flexibility. «Normal» desk job workplaces need adjustment, too, for example by adapting them to the needs of older workers with the help of ergonomics. Older workers not only face work-related health problems, but also a declining recognition of expertise by management and younger workers, both – especially in combination – potential sources for de-motivation (cf. Buckle *et al.*, 2008).

Stegmaier and Sonntag (2009) outline the importance of workplace design for older workers in terms of their contribution to innovation, and highlight innovation conducive workplace characteristics such as autonomy or possibility of knowledge transfer. As innovation is crucial in times of increasing worldwide competition, the question how older workers can (be encouraged to) contribute to the innovative capacity of enterprises is a crucial issue that is increasingly considered (cf. Bergmann, 2001; Mühlbradt, Schat, 2009). But we are far from having conclusive answers. The contribution of workplace design to innovation is a topic that needs further research. This not only applies to ageing workers, but is relevant for employees of all age groups.

The dynamic nature of modern workplaces implies that skill requirements are changing. Baethge *et al.* point out that across the board:

- a. there is a clear need for extended basic general knowledge next to occupational expertise;
- b. there are higher requirements for analytical and problem-solving skills;
- c. demand for social-communicative skills is increasing (Baethge *et al.*, 2006, cited in Bohlinger, van Loo, 2010).

Changing skill requirements pose new challenges to education and training and require lifelong learning. As most jobs are becoming more knowledge- and skills-intensive, Europe needs to continue investing in education and training to increase human capital to promote competence development and innovation (Cedefop, 2010). Until now, training systems have not been sufficiently capable of equipping workers and job-seekers with skills, knowledge and competences required by employers (European Commission, 2011a). Member States have introduced strategies to address these issues. Many countries have for example taken concrete measures to improve assessment and recognition of skills acquired throughout life as well as to support adults' participation in lifelong learning (cf. e.g. Cedefop, 2011a; European Commission, 2006, 2007a; Hawley *et al.*, 2010).

Supporting adults' participation in lifelong learning is very high on the political agenda (European Commission, 2006, 2007a, 2011b; Council of the European Union, 2008, 2011; Dehmel, 2011). The target participation rate for adults (25–64 years old) set for the year 2020 in the strategic framework for European cooperation in education and training

(ET2020) is 15% (Council of the European Union, 2009)². According to data from Eurostat's Labour Force Survey (LFS), the EU-27 average participation rate of adults in lifelong learning was 9.1% in 2010. The rates vary by country and depend on individual characteristics such as age, educational attainment, etc. For the age group 50–64 years, the EU-27 average participation rate was only 5.3% in 2010. A lot remains to be done to make lifelong learning more inclusive for ageing workers.

How to match (in quantity as well as in quality) labour supply and demand is another related challenge that needs to be addressed. For the time being, national labour markets are not well balanced: skills shortages in some regions, sectors and occupations coincide with relatively high levels of unemployment (European Commission, 2010b). With the «New Skills for New Jobs» initiative (European Commission, 2008), the Council of the European Union (2009) aims at establishing a mechanism for regular assessment of long-term skills supply and demand to better monitor trends in European labour markets, to develop tools and services for job-related mobility and to address skills mismatches. Appropriate skills improve individuals' employability, ease employment transitions and support re-entry into the labour market (Cedefop, 2010). All of this is crucial for (ageing) peoples' more active labour-market participation.

Micro level: changing nature of careers and need for lifelong learning

Developments at macro and meso level have considerable impact on individuals at micro level, as the contexts in which they are working and living are changing. Considering the continuous nature of developments outlined above (e.g. increasing competition, pressure to be innovative, speed of development in ICT), change has become a constant feature of work and life. This does not mean that people are completely at the mercy of these developments: individuals also shape change by reacting to the trends they face. Lifelong learning plays a crucial role in a constantly changing environment – not only to meet challenges, but also to take advantage of the opportunities that new developments bring.

The work biographies, i.e. the careers and career development (opportunities) of individuals, are affected by the developments on macro and meso level, too (cf. van Loo *et al.*, 2011). A little more than a decade ago, literature on careers and career management has started to conceptualise the changing nature of careers. «Traditional» careers usually evolved within one or a few organisations over a lifetime. Success was defined by increasing salary and promotions, and workers exchanged loyalty for job security. This traditional model is not consistent with the reality of learning needs arising at various stages in working life and mobility within or between organisations becoming more common. A new model of non-linear, boundaryless careers is emerging, where workers exchange performance and flexibility for continuous learning opportunities and marketability (Sullivan, 1999). Sullivan and Emerson (2000) describe three changes that mark the transition from organisational to boundaryless careers:

² The Bruges Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and

training (VET) calls for maximising the contribution of VET to this benchmark.

- a. a move towards professional loyalty instead of organisational loyalty;
- b. a change in focus from extrinsic to intrinsic rewards;
- c. a change from firm-reliance towards self-reliance.

The main implications of these trends are that career development responsibility shifts from the organisation to the individual (Mirvis, Hall, 1994) and that individuals increasingly need self-management and lifelong learning skills to successfully steer their career.

As formal qualifications and conventional education and training models appeared no longer sufficient to deal with the new demands – in the labour market, but also in society – the concept of lifelong learning has emerged as a key focus at national as well as international levels since the early 1990s (cf. Dehmel, 2005). Education and training are now perceived as the basis for continuous, i.e. lifelong, learning, aimed at promoting individual motivation and ability to extend and update knowledge, skills and competences continuously throughout life (cf. *ibid.*; Achtenhagen, Lempert, 2000). Lifelong learning is a necessity for all age groups, but as outlined above, especially the participation of older people in lifelong learning needs to be increased.

For ageing workers, lifelong learning is at the interface between employability and personality development (cf. Bohlinger, 2009). The new Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (Council of the European Union, 2011) emphasises the importance of learning later in life to promote active, autonomous and healthy ageing. It encourages the Member States to focus on «enhancing learning opportunities for older adults in the context of active ageing, including volunteering and the promotion of innovative forms of intergenerational learning and initiatives to exploit the knowledge, skills and competences of older people for the benefit of society as a whole» (*ibid.*, p. 16). Within active ageing, lifelong learning plays an important role. Continuing vocational training and learning at the workplace is an important part of lifelong learning and should thus be fostered (cf. Cedefop, 2011b). Adults – and in particular ageing workers – will increasingly be called upon to update and broaden their knowledge, skills and competences through continuing vocational training and learning while working. Investment in continuing vocational training, the development of learning-conducive workplaces and the participation of all individuals – irrespective of age, gender, etc. – in learning need to be encouraged. It is a well-known and empirically verified fact that participation in further education and training – and in lifelong learning in general – is unevenly and unequally distributed with respect to individual characteristics such as age, gender or level of qualification (Cedefop, 2011b). Ageing workers still participate significantly less in further education and training than younger generations.

Active ageing: barriers and solutions

We have argued that population ageing is not happening in isolation, but is affected and influenced by many other developments taking place simultaneously. This complexity has to be taken into account when discussing active ageing. To foster active ageing, it is important to understand the existing barriers to active ageing and to develop innovative

ways of thinking to overcome them. This is a core challenge for researchers, policy-makers and practitioners. Joint efforts, close co-operation and interdisciplinary approaches are crucial (cf. Dehmel *et al.*, 2009). Below we give a concise overview of the main barriers and reflect on what can be done to overcome them.

We discuss three main barriers (see also van Loo, 2011). First, there is the so-called «ageing paradox»: employers accept the realities of population ageing but do too little about it. National as well as international cross-country research consistently finds that, although employers generally view population ageing as an important trend that may have negative consequences for their business, they are not sufficiently adapting their HR policies accordingly.

Research reveals that one reason for this paradox could be the lack of adequate competences within the organisation and suggests developing *demographic literacy* as a future organisational key competence (Sporket, 2010, 2011). Demographic literacy encompasses the ability to generate or identify information and data about internal (e.g. workforce) and external (e.g. labour market) demographic developments, to analyse these data and – if necessary – to link them with other intelligence. This helps in interpreting, understanding and assessing the outcomes, and can be a catalyst to develop and introduce new measures and policies (*ibid.*). Fostering the development of demographic literacy can be a strategy to overcome the «ageing paradox».

A second barrier concerns negative perceptions of age in society. Stereotyping by employers and the relationship between age and participation in various types of learning have received considerable attention in debates on active ageing, but individual and societal views and beliefs on age and their impact on working life and retirement decisions have been far less prominent (Paloniemi, 2006). This is, however, an important issue, as policies can only create the conditions to extend working life: ultimately, the retirement decision is an individual one. The implication is that negative perceptions about age, in terms of the ability to work, in society are a factor that can have a negative impact on the success of active ageing policies.

Whilst it is crucial to counteract these negative views, it would also be good to emphasise positive perceptions of age by using positive stereotypes such as experience, loyalty and reliability (e.g. McGregor, 2001; Taylor, Walker, 1994) to encourage a more positive view on age. This is in line with Schalk *et al.* (2010, p. 92), who recommend in their recent overview and agenda of research on work and ageing for Europe that «the advantages and positive age stereotypes of older employees should be promoted». Perceptions of employers and – equally important – of the individual ageing workers need to be addressed. On the level of the individual, it is important to raise ageing workers' self-image as learners.

Finally, unmet guidance and counselling needs for older people can be a significant barrier to making active ageing a success. The changing world of work, changing career patterns and the need for longer working lives require a much larger role for guidance and counselling for work and life. This requires a more holistic approach to careers guidance. Despite a number of encouraging initiatives in some countries, much more needs to be done to support ageing workers with services that really cater to their needs.

Guidance enables individuals to identify their capacities, competences and interests, to make educational, training and occupational decisions and to manage their individual life

paths in learning, work and other settings (cf. van Loo *et al.*, 2011). Recognition of the diversity among the heterogeneous group of older adults and responsiveness to the needs of different groups of ageing workers are crucial for effective guidance approaches (cf. Lau-nikari *et al.*, 2011). In a holistic perspective to age management, appropriate guidance tools supporting active ageing and effective learning and working schemes should be combined.

In learning, tailoring the learning approaches to the needs and preferences of the individual (ageing) worker is crucial. Research findings suggest that certain forms of learning tend to be more suitable for older learners. Work-related and -integrated forms of learning are for example considered to be particularly powerful for ageing people as they are closely linked to professional practice and refer to previous professional and learning experience (cf. Bohlinger, van Loo, 2010). It is important that vocational education and training approaches take this into account.

Conclusions

The analysis in this article shows that vocational education and training plays a major role in addressing the challenges of an ageing population, and that successful active ageing has three foundations: 1) positive attitudes towards age among employers and employees and in society; 2) approaches to continuing vocational training and learning that fit to the needs of ageing workers and enterprises; and 3) easily accessible lifelong guidance and counselling services (cf. Cedefop, 2011c).

Employers tend to invest less in training for workers beyond the age of 45 who are believed to be less flexible and more reluctant to adapt to changes in work organisation and technological innovation (OECD, 2006; Cedefop, 2011b). Next to creating skill deficits, human resources policies that insufficiently consider ageing personnel send the wrong signals and reinforce older workers' perceptions that there is little to be gained from engaging in continuing vocational training (Cedefop, 2011b). This, in combination with the fact that older workers' self-image as learners often tends to be poor (Tikkanen, Nyhan, 2008), can have a negative impact on their learning motivation and needs to be addressed. To overcome the negative perceptions of themselves, guidance and counselling can play a major role. Further, the development of flexible learning pathways and the use of validation approaches seem beneficial. The identification, assessment and recognition of knowledge, skills and competences regardless of how and when they were gained has potential to increase the self-esteem of the learner, to reveal particular learning needs and to stimulate the motivation for further learning. Tikkanen and Nyhan (2008, p. 9) stress that «workplace investment in learning opportunities for older workers functions as a massive motivating factor for them, being a sign of appreciation of their contribution».

Lifelong learning is crucial for active ageing. Continuing vocational training and learning is an important part of lifelong learning and should thus be encouraged. But the mere provision of training and learning opportunities is not the only dimension that is instrumental in active ageing policies. Making learning and training tailored to the needs of older individuals is at least of equal importance. In addition, active ageing also requires that, where needed, workplace conditions are adapted, that older workers are given more opportunities

for mentoring and coaching, and that there is sufficient flexibility for workers to manage their job in a sustainable way to enable a good balance between work and non-work activities. Approaches to continuous vocational training and learning for an ageing workforce must not only be tailored to the needs of the employees, but also those of the employers. Moreover, creating the right conditions and developing adequate approaches is a joint responsibility of employers, trade unions and public authorities, at national, regional, local and sectoral level. Especially in times of fiscal austerity measures, a good coordination of resources and the engagement of all stakeholders is important.

Training and learning can be much more successful when it is part of guidance and counselling that truly helps people navigate their career. Currently, guidance and counselling services are the responsibility of many different stakeholders in the labour market – with little coordination – which contributes to the scattered nature of these services. This makes it difficult to provide counselling services in line with more dynamic careers characterised by regular changes and spells of upskilling and reskilling. Cedefop (2011c) shows that successful modern guidance services comprise much more than directing people to a particular training course; they involve an assessment of skills and learning needs, including, where required, a recognition of prior learning or experience, a process of selecting and tailoring different training options according to clients' needs, a strong focus on long-time career concerns, and support to assist people to become more self-managing, if needed.

It is a good sign that national and EU policy-makers recognise that future growth and prosperity will largely depend on the contributions of ageing people. But at workplace level, change is only gradual, and the full potential that learning in general and vocational education and training in particular has to offer is not tapped yet. Negative attitudes and stereotypes to working and learning later in life are often persistent. Human resource development strategies and policies need to become much more «age-aware» and vocational training and learning needs to become much more adapted to ageing workers. Research and analysis can support this: especially interdisciplinary approaches that combine insights from economics, education and training research, gerontology, psychology, etc. can be particularly powerful in making the case for investing in ageing workers. But although the contributions of ageing people to the labour market are important, active ageing is not only about enabling and supporting paid work. Learning later in life also has impacts after someone leaves the labour market, as people who are active after retirement can have enormous contributions to society.

References

- Achtenhagen F., Lempert W., *Lebenslanges Lernen im Beruf. Eine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter*, Leske und Budrich, Opladen, 2000.
- Baethge M., Baethge-Kinsky V., Holm R., Tullius K., *Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft: Schlussbericht des Forschungsvorhabens: «Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen. Formen, Voraussetzungen und Veränderungs-*

- dynamik*», Göttingen, 2006, <http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Knut_Tullius/Material/SOFI-Endbericht.pdf>.
- Bergmann B., *Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer*, in Arbeitsgemeinschaft Qualifikation-Entwicklungs-Management (ed.), *Kompetenzentwicklung 2001: Tätigsein – Lernen – Innovation*, Waxmann, Berlin, 2001, pp. 13-52.
- Bohlinger S., *Lebenslanges Lernen bei älteren Arbeitskräften: Zwischen dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung*, «Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik», 15 (2009), n. 1, pp. 92-116.
- Bohlinger S., van Loo J., *Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality*, in Cedefop (ed.), *Working and Ageing. Emerging Theories and Empirical Perspectives*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, pp. 28-57.
- Buckle P., Woods V., Oztug O., Stubbs D., *Workplace design for the older worker*, 2008, <http://www.sparc.ac.uk/media/downloads/executivesummaries/exec_summary_buckle.pdf>.
- Cedefop, *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf>.
- Cedefop, *Lifelong Guidance across Europe: Reviewing Policy Progress and Future Prospects*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011a.
- Cedefop, *Learning while Working: Success Stories on Workplace Learning in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011b, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf>.
- Cedefop, *Working and Ageing: Guidance and Counselling for Mature Learners*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011c, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3062_en.pdf>.
- Collins M.H., Hair J.F., Rocco T.S., *The older-worker-younger-supervisor dyad: a test of the Reverse Pygmalion Effect*, «Human Resource Development Quarterly», 20 (2009), n. 1, pp. 21-41.
- Council of the European Union, *Council Conclusions of 22 May 2008 on Adult Learning*, «Official Journal of the European Union», C 140/09, 06/06/2008.
- Council of the European Union, *Council Conclusions on New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*, 2930th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council Meeting, Brussels, 09/03/2009, <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lssa/106549.pdf>.
- Council of the European Union, *Council Conclusions on Active Ageing*, 3019th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council Meeting, Luxembourg, 07/06/2010.
- Council of the European Union, *Draft Council Resolution on a Renewed European Agenda for Adult Learning*, 16743/1, EDUC 268 SOC 981, Brussels, 17/11/2011, <<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st16/st16743.en11.pdf>>.
- Dehmel A., *The Role of Vocational Education and Training in Promoting Lifelong Learning in Germany and England*, Symposium Books, Oxford, 2005 (Monographs in International Education).
- Dehmel A., *Adult learning in Europe: challenges and developments*, in Research and Training Institute of the East Aegean (INEAG) (ed.), *Proceedings of the 7th International Confer-*

- ence on Education, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, 2011, vol. 1, pp. 43–49.
- Dehmel A., Kremer H.H., Schaper N., Sloane P.F.E., *Performative Lebensbewältigung in alternden Gesellschaften: Projektbeschreibung und Einführung in den Tagungsband*, in A. Dehmel, H.H. Kremer, N. Schaper, P.F.E. Sloane (eds.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften*, Lang, Frankfurt am Main, 2009.
- European Commission, *Adult Learning. It Is Never Too Late to Learn*, Communication from the Commission, COM n. 614, 23/10/2006.
- European Commission, *Action Plan on Adult Learning: It Is Always a Good Time to Learn*, COM n. 558, 27/09/2007a.
- European Commission, *Promoting Solidarity between the Generations*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM n. 244 final, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2007b.
- European Commission, *New Skills for New Jobs: Anticipating and Matching Labour Market and Skills Needs*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM n. 868 final, 2008, <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_en.pdf>.
- European Commission, *Europe 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth: Communication from the Commission*, COM(2010) 2020 final, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010a, <http://europa.eu/press_room/pdf/complet_en_barroso__007_-_europe_2020_-_en_version.pdf>.
- European Commission, *New Skills for New Jobs: Action Now. A Report by the Expert Group on New Skills for New Jobs Prepared for the European Commission*, 2010b, <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4504&langId=en>>.
- European Commission, *Annual Growth Survey: Annex 3: Draft Joint Employment Report*, COM n. 11 final, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011a, <http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/pdf/2011/com2011_11_annex3_en.pdf>.
- European Commission, *Commission Staff Working Paper. Action Plan on Adult Learning: Achievements and Results 2008–2010*, Document SEC (2011) 271, 01/03/2011b, <http://ec.europa.eu/education/grundtvig/doc/sec271_en.pdf>.
- Giannakouris K., *Ageing Characterises the Demographic Perspectives of the European Societies*, OECD, 2008 (Statistics in focus, n. 72).
- Griffiths A., *Work design and management – The older worker*, «Experimental Ageing Research», 25 (1999), n. 4, pp. 411–420.
- Griffiths A., *Designing and managing healthy work for older workers*, «Occupational Medicine», 50 (2000), n. 7, pp. 473–477.
- Hawley J., Souto Otero M., Duchemin C., *2010 Update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning – Final Report*, A project of the European Commission, DG Education and Culture in co-operation with The European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop), 2010, <<http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77643.pdf>>.

- Lanzieri G., *The Greying of the Baby Boomers. A Century-long View of Ageing in European Populations*, OECD, 2011 (Statistics in focus, n. 23), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-023/EN/KS-SF-11-023-EN.PDF>.
- Launikari M., van Loo J., Lettmayr C., *Ageing Europe at work – Guidance to support longer careers of ageing workers*, in Cedefop (ed.), *Working and Ageing. Guidance and Counselling for Mature Learners*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011, pp. 286-290.
- McGregor J., *Employment of the Older Worker*, Massey University, Palmerston North, 2001.
- Mirvis P.H., Hall D.T., *Psychological success and the boundaryless career*, «Journal of Organizational Behaviour», 15 (1994), n. 4, pp. 365-380.
- Mühlbradt T., Schat H.-D., *Demografie und Innovation*, in A. Dehmel, H.H. Kremer, N. Schaper, P.F.E. Sloane (eds.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften*, Lang, Frankfurt am Main, 2009, pp. 127-154.
- OECD, *Live Longer, Work Longer: A Synthesis Report (Ageing and employment policies)*, OECD, Paris, 2006.
- Paloniemi S., *Experience, competence and workplace learning*, «Journal of Workplace Learning», 18 (2006), n. 7, pp. 439-450.
- Schalk R., Veldhoven M.v., Lange A.H., Witte H.D., Kraus K., Stamov-Roßnagel C., Zacher H., *Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda*, «European Journal of Work and Organizational Psychology», 19 (2010), n. 1, pp. 76-101.
- Sloane P.F.E., *Funktionen im Wandel. Das neue Verhältnis von Arbeiten und Lernen in einer wissensstrukturierten Praxis*, in N. Franke, C.F. von Braun (eds.), *Innovationsforschung und Technologiemanagement. Konzepte, Strategien, Fallbeispiele*, Springer, Berlin, 1998, pp. 89-104.
- Sloane P.F.E., *Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation – Konsequenzen für die betriebliche Bildungsarbeit*, in P. Dehnbostel, G. Dybowski (eds.), *Lernen, Wissensmanagement und berufliche Bildung*, Bertelsmann, Bielefeld, 2000, pp. 93-109.
- Sporket M., *Organisationen im demographischen Wandel: Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis*, vs Verlag für Sozialwissenschaften (GwV), Wiesbaden, 2010.
- Sporket M., *Developing demographic literacy – a future organizational key competence*, Paper presented at the international workshop «Learning later in life – Uncovering the potential of investing in an ageing workforce», organised by Cedefop and the European Commission, Brussels, 21-22/09/2011, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/07_Sporket_Cedefop_2011.pdf>.
- Stegmaier R., Sonntag K.-H., *Die Bedeutung der Arbeitsgestaltung für die Innovations- und Anpassungsfähigkeit älterer Mitarbeiter*, in A. Dehmel, H.H. Kremer, N. Schaper, P.F.E. Sloane (eds.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften*, Lang, Frankfurt am Main, 2009, pp. 155-168.
- Sullivan S.E., *The changing nature of careers: a review and research agenda*, «Journal of Management», 25 (1999), n. 3, pp. 457-484.
- Sullivan S.E., Emerson R., *Recommendations for successfully navigating the boundaryless career: from theory to practice*, Paper presented at the Academy of Management 2000 annual conference, Chicago, 2000, <<http://www.sba.muohio.edu/management/mw-academy/2000/27c.pdf>>.

- Taylor P., Walker A., *The ageing workforce: employers' attitudes towards older people*, «Work, Employment and Society», 8 (1994), n. 4, pp. 569-591.
- Tikkanen T., Nyhan B., *Introduction: innovative learning measures for older workers*, in Cedefop (ed.), *Innovative Learning Measures for Older Workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2008, pp. 5-11, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5178_en.pdf>.
- van Loo J., *Making the most of mature minds: issues, trends and challenges in making active ageing a reality*, in T. Griffin, F. Beddie, *Older Workers: Research Readings*, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide, 2011.
- van Loo J., Lettmayr C., Launikari M., *Setting the scene: promoting an inclusive labour market for ageing workers*, in Cedefop (ed.), *Working and Ageing. Guidance and Counselling for Mature Learners*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011, pp. 8-23.
- Zaidi A., *Features and Challenges of Population Ageing: The European Perspective*, 2008 (Policy Brief No. 1/2008), <http://www.euro.centre.org/data/1204800003_27721.pdf>.

Per citare questo articolo: Alexandra Dehmel, Jasper van Loo, *From demographic time bomb to valuable human resource: making the most of active ageing in Europe*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 41-54.

Do elderly voters lead to more pro-elderly biased welfare states?

A comparative political science perspective on ageing and generations

di Pieter Vanhuysse

Riassunto*: il presente articolo parte dalla constatazione del fenomeno per cui, da almeno tre decenni, la maggior parte delle democrazie appartenenti all'area UE e OCSE ha dovuto affrontare l'accelerazione dell'invecchiamento della popolazione per effetto combinato dell'allungamento della vita e di tassi di fertilità più bassi. Ciò ha portato a elettorati più anziani e, direttamente o indirettamente, a un aumento della domanda di spesa pubblica correlata ai bisogni della terza età, e quindi, in qualche modo, a una minor concentrazione della spesa pubblica su politiche correlate alle nuove generazioni. Molti studi hanno analizzato come si è evoluta, nel tempo, la spesa sociale verso determinate politiche, quali: la sanità, le pensioni e l'assistenza agli anziani. Ma pochissimi studiosi hanno analizzato come il «welfare state» preso nel suo insieme, in quanto «modello», si sia evoluto. L'articolo intende proporre una prima risposta ai seguenti interrogativi: l'invecchiamento della popolazione ha portato a modelli di spesa sociale più condizionati dai bisogni degli anziani? La principale causa di questi processi è l'aumento di potere degli anziani? Quali sono i paesi, particolarmente all'interno dell'Unione europea e dell'OCSE, maggiormente influenzati nella spesa sociale da logiche «pro-anziani» e quali meno? L'autore indica ulteriori piste di riflessione: una è quella di indagare i fattori politici e istituzionali che spiegano perché la spesa per l'istruzione, le politiche attive del mercato del lavoro e altre importanti politiche di investimenti nel capitale umano (ad esempio, l'attivazione di uno Stato sociale sostenibile), sono più alte in alcune democrazie ricche, come quelle del Nord Europa, piuttosto che in altre, ad esempio quelle dell'Europa meridionale. Un'altra pista di riflessione è quella di sviluppare ricerche storico-istituzionali, con lo scopo di spiegare la co-evoluzione nel medio-lungo periodo di fattori istituzionali ed economici, delle politiche elettorali e del fenomeno dell'invecchiamento della popolazione.

Parole chiave: Pro-elderly spending bias; Generational policies; Politics of ageing

* Il riassunto è a cura di Luisa Daniele.

Introduction

Since at least the last three decades, most EU and OECD democracies have been coping with accelerating population ageing, as a combined result of longer life spans and lower fertility rates. This has led to ageing electorates and, directly and indirectly, to a rise in the demand for old-age related cash and in-kind spending, and possibly also to a lower pressure for spending on younger generations¹. After all, elderly voters have become an increasingly powerful political constituency since they are not just more numerous but also tend to record higher-than-average electoral turnout rates. Many studies have investigated how welfare spending towards particular social programs, such as health, pensions and elderly care, has evolved over time as a result of population ageing. But very few scholars have investigated how welfare state as synthetic «wholes» or «models» have evolved.

Has population ageing led to more pro-elderly biased patterns of welfare spending? Is increasing elderly power a main causal factor behind these processes? Which particular countries within the EU and the OECD are the most pro-elderly biased – and which the least? This article aims to start addressing these questions. In the process of doing so, it also aims to sketch the outlines of a distinctly comparative political science approach to the manifold policy problems related to ageing populations and active ageing.

Evidence of elderly power? Estimating the pro-elderly bias of OECD welfare states

There have been many claims in the literature on social attitudes in recent years that there is, or may be, a looming legitimacy crisis in ageing advanced welfare states today, as the implicit post-World War II «welfare contract» between generations is crumbling as a result of an increased pro-elderly bias of public spending patterns and/or increasingly lopsided policy demands by elderly voters². For instance, in a recent study on the intergenerational justice perceptions of more than two thousand undergraduate university students from altogether eight democracies across four different «worlds» of welfare capitalism (the Nordic, continental European, Anglo-Saxon, and Antipodean models), a remarkably consistent pattern is evident across all countries (Sabbagh, Vanhuyse, 2010). Students generally perceive the age group of elderly citizens to be relatively better rewarded (relative to its own contributions to society) than is the case for two other age groups – adults and young citizens. While this pattern holds in all eight countries, the stand-out case is France, where students show a straightforward profile in terms of how they perceive intergenera-

¹ A shorter, earlier version of this paper was published as Vanhuyse (2012).

² On the differential effects of population ageing on social policy attitudes and justice perceptions, see, for instance, Boeri *et al.* (2001); Lynch, Myrskylä (2009); Busemeyer *et al.* (2009); Saraceno (2008). For deeper theoretical and po-

litical-philosophical discussions, see Gosseries, Meyer (2009); Fishkin, Goodin (2010). Overly «alarmist» claims on the policy implications of population ageing can be found in Beckett (2010); Kotlikoff, Burns (2004); Sinn (2005); Sinn, Uebel-messer (2003).

tional justice in their society: the younger the age-group in question, the lower its perceived rewards, and the higher its perceived contributions. This may be because the French welfare state uniquely combines a high level of state involvement in welfare provision with a particularly strongly pro-elderly welfare spending bias (Tepe, Vanhuyse, 2010). More than other welfare models, continental (or conservative-corporatist) welfare states such as France are simultaneously characterized by heavy tax burdens on labour, high levels of labour market exclusion or precarious employment for younger age cohorts, relatively low spending on education and active labour market programs, and generous earnings-related public pensions.

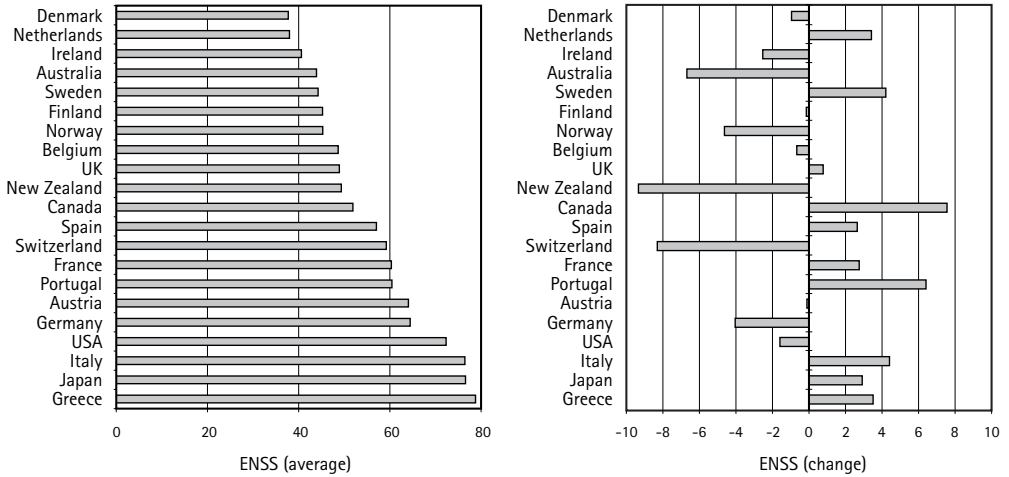
In other words, the intergenerational contract does appear to be challenged by young citizens, at least by socially advantaged and well-informed university students. What is more, it appears to be challenged in ways that can be made sense of when looking at the actual pro-elderly bias of prevailing social policies. But what is the current state of theoretical knowledge on such pro-elderly bias? And what does the evidence say?

There are, broadly speaking, two generic political economy theories regarding the effect of ageing populations on the size of pension spending and the generosity of public *pension* benefits. Specifically, on the one hand, «elderly power» theories, in the tradition of Persson and Tabellini (2000), Sinn and Uebelmesser (2003) and others, suggest that a larger share of elderly people in society will increase individual pension benefits as the larger electoral size of elderly voters feeds back into favorable policy outcomes. On the other hand, «fiscal leakage» theories, in the tradition of Razin *et al.* (2002) and Galasso and Profeta (2007) and others, argue that low fertility rates and longer life expectancies decrease the expected profitability of pay-as-you-go pension systems to today's working population, thereby inducing the current working population to tend to vote for smaller current pension benefits.

Testing both sets of theories empirically, Tepe and Vanhuyse (2009) find that distinguishing between the effects of population ageing on program size and on benefit generosity leads to very different conclusions. They argue that population ageing leads to «the cutting of smaller slices out of larger cakes»: it increases overall pension spending as a percentage of GDP, but at the same time decreases the generosity of individual pension benefits. Tepe and Vanhuyse conclude that it is the political logic of double and counterbalancing fiscal-electoral straitjackets, and *not* gerontocracy, which dominates the political economy of pensions today. On the one hand, larger pensioner populations have indeed led to larger overall spending commitments in terms of pension spending as a share of GDP. But simultaneously, stronger budgetary pressures appear to have forced governments to cut back individual pension generosity.

To start answering the larger question regarding the general pro-elderly bias of welfare states as a whole, Tepe and Vanhuyse (2010) compute an aggregate measure of the relative overall spending bias towards elderly age groups of 21 OECD welfare states since 1980 – the *elderly/non-elderly spending share*, henceforth the ENSS. The ENSS is defined here as the total spending share of two clearly pro-elderly programs (pensions and survival benefits) within a larger «six-program welfare state» consisting, in addition, of spending on less clearly pro-elderly programs such as incapacity benefits, family programs, active labour market programs and unemployment benefits. Figure 1 shows average values for

Figure 1. Elderly/non-elderly spending share (ENSS)



Source: Tepe, Vanhuyse (2010), p. 223

the ENSS between 1980 and 2003 (left panel) as well as changes in these values between the periods 1998-2003 and 1986-1991 (right panel).

Exploring changes over time, it is clear that there have been mostly relatively small changes in ENSS in both directions in recent decades. But some salient outlier cases serve to qualify this statement. Canada and, within the EU, Portugal have both seen large increases (of more than 5 percentage points) in the relative pro-elderly bias of their welfare states, while the welfare state in Australia, New Zealand and Switzerland but in not a single EU country has actually become much less pro-elderly biased since the late 1980s. Another interesting observation, consistent with similar findings by Lynch (2006), is that the cross-national variance in average ENSS values is remarkably large. Averaged over the entire period considered, the five EU countries *most* heavily biased in their public policy spending patterns towards elderly generations are Greece, Italy, Germany, Austria and Portugal (in addition to countries such as Japan, the USA, and Switzerland). By contrast, the Netherlands, Ireland, and all Nordic countries figure among the least pro-elderly regimes. But how to explain this cross-national variance in pro-elderly bias? Comparative political science and comparative political economy can play an important role in this regard.

Theoretical explanations: comparative political science approaches to generational policies

While there has been a permanent interest in the phenomenon of generational politics among thinkers and social scientists going back to early masters such as Plato and Aristotle, important early clarion calls notwithstanding (Cutler, 1977; Hecló, 1988), comparative po-

litical science as a modern discipline has lagged behind in developing an integrated body of knowledge to answer the question of which generations get what, when and how (Vanhuysse, Goerres, 2012). Yet one way of making sense of the cross-country ENSS variance evident in Figure 1 is by explicitly comparative-political science research into the political consequences and the policy feedback effects of population ageing.

For instance, a seemingly reasonable but politically naïve assumption would be that the pro-elderly social spending patterns in Figure 1 must reflect spending needs in the form of elderly voters' numerical clout. After all, a low-ENSS country such as Ireland also happens to be a demographically relatively young society; the fifth youngest in the OECD and the youngest in the EU-27, with a high old age support ratio. Still as many as 5.6 Irish persons of working age people are having to support each Irish person aged above 65 today. By contrast, high-ENSS countries such as Italy, Germany and Japan also happen to be the three demographically oldest societies in the entire OECD world today, however one measures population ageing. These three societies have very low old age support ratios of respectively 3, 3, and 2.6 (meaning the number of people of working age having to support each person aged above 65). And they have very high *prospective* old age dependency rates of respectively 20, 21 and 18 (meaning the number of people in age groups with life expectancies of 15 or fewer years, divided by the number of people at least 20 years old in age groups with life expectancies greater than 15 years) (Sanderson, Scherbov, 2010, p. 1287)³.

However, perhaps counter-intuitively, population ageing actually cannot explain very much of the variance between countries in their ENSS values. In fact, once one controls for other relevant socio-economic factors such as GDP growth and the size of the service sector economy, demographically older countries simply *do not* have significantly more pro-elderly biased welfare states (Tepe and Vanhuysse, 2010). Take countries such as Denmark, Finland and Sweden, which today are demographically relatively old societies, with lower old age support ratios (3.7, 3.7 and 3.3) than, for instance, the USA (4.7). These three Nordic countries nevertheless boast much *lower*, not higher, ENSS values than the «younger» USA, in great part thanks to their greater and longstanding commitment to investment in various family-friendly policies, active labour market policies and similar pro-young policies. In other words, active ageing policies (conceived as human capital investment) may provide some sustainable solutions to the fiscal threat of population ageing.

«Thick» political explanations delving into the long-run political and institutional processes appear to stand a better chance at explaining pro-elderly policy biases across countries than do old age support ratio snapshots. For instance, a historical-institutional

³ An innovative alternative way of measuring population ageing, Sanderson and Scherbov's (2010) *prospective* old age dependency ratio, works by aggregating people's residual life expectancies rather than their chronological ages. After all, as a result of better health technologies and healthier behavior and lifestyles, a chronological age of, say, 75 today simply does not mean the same thing as it

did four decades ago. While this alternative measure tends to produce *less* dramatic trends in current and projected levels of population ageing than do standard old age support ratios, Italy, Germany and Japan do stand out as demographically very old societies also by this measure, with values of 20, 21 and 18, compared to a mere 13 for the USA (Sanderson, Scherbov, 2010, p. 1287).

study by Lynch (2006) similarly argues that population ageing as such matters surprisingly little in explaining cross-variation in the pro-elderly biases of social spending⁴. Instead, Lynch proposes an explanation based on the historical choices of welfare design and electoral competition in the early 20th century. These choices, she argues, subsequently shaped the electoral incentives of policy-makers and crystallized into distinct and relatively stable age orientations of social policy. Occupational/particularistic welfare constellations such as in Southern Europe, Japan, and the USA fostered clientelistic and targeted policies that favored selected groups such as retired labour market insiders. In contrast, citizenship-based/programmatic constellations such as in Nordic Europe and the rest of the Anglo-Saxon world gave rise to much more broadly cast safety nets, where the relative absence of clientelistic votes-for-benefits exchanges did not force politicians to increase pro-elderly spending biases to the same degree.

In the same spirit, a new comparative political science attempt to study a wide range of generational politics and policy processes is *Ageing Populations in Postindustrial Democracies* (Vanhuyse, Goerres, 2012), which was published to coincide with the start of the European Year of Active Ageing and Solidarity between the Generations on January 1st, 2012. Contributors to this volume find, for instance, that ageing populations may lead to delays in the implementation of large and radical pension generosity cutbacks, but simultaneously also to the *acceleration* of more incremental medium-size cutbacks (Tepe, Vanhuyse, 2012). Extending and modifying the notorious loss aversion result of prospect theory (Kahneman, Tversky, 2000; Vis, 2010), Tepe and Vanhuyse argue that this may be because ageing populations (just like rising unemployment levels) today may function as powerful «alarm bell signals», putting policy-makers in a «loss frame» and urging them to take the small risk of incremental retrenchment sooner rather than later («muddling through»). But perhaps politicians do so only to better be able to delay more radical and electorally truly risky retrenchment. In contexts of creeping socio-demographic crisis, politicians may thus jump to bite relatively small cutback bullets only in order to be better able to delay biting large bullets⁵.

Similarly, contradicting frequent claims about the alleged policy sclerosis and reform-inability of ageing democracies, all three of the demographically oldest (and high-ENSS) democracies mentioned earlier – Italy, Germany, and Japan – have actually managed to impose significant policy reforms that directly hurt the interests of older voters in the past decade (Sciubba, 2012). Investigating two of the most explicitly liberal OECD welfare states, Great Britain and the USA, Edlund and Svallfors (2012) find very different temporal dynamics

⁴ Note, for instance, that Tepe and Vanhuyse (2010) find that once one controls for welfare regime type, population ageing no longer has a significant independent effect on either pension spending or the general pro-elderly bias of welfare states in between-country models. This finding strongly corroborates Lynch's (2006) claim that demographic variables matter less than institutional ones in accounting for cross-sectional variance in pro-elderly spending bias.

⁵ Tepe and Vanhuyse (2012) further find that neither political business cycles (electioneering) nor policy-making rigidities such as institutional veto points have any significant effect on the timing of pension generosity cutbacks. But ideological partisanship does have a distinct effect. More right-wing governments generally implement pension generosity cutbacks significantly earlier than left-wing governments in OECD countries.

in welfare state support that are explained by these countries' recent social policy histories. Moreover, there is simply no evidence that age differences are superseding class differences in explaining social policy attitudes. If anything, cohort differences are becoming less rather than more pronounced over time. This finding in turn drives yet another nail in the coffin of the simplistic «gerontocracy» or «generational wars» arguments.

Specific pensioners' parties that will stubbornly promote narrow pensioner interests are another boogeyman that is sometimes assumed to arise whenever population age. Yet, such parties are found to have been successful only in those democracies that combine adequate levels of self-organization of older people with *already existing* high levels of pro-elderly spending (Hanley, 2012). In this first-ever analysis of the emergence and success of pensioners' parties in altogether 31 democracies, Hanley finds in addition that in Western Europe specifically, the latter factor must be further combined with a high incidence of new parties in general. But in post-communist Eastern Europe, it must be combined with already existing large populations of retired people. In other words, the main obstacle to the emergence of grey-interest parties in Western Europe is the stability of established parties and party systems and their continued success in attracting older voters. But in Eastern Europe the main obstacle is a weak civic infrastructure for older people and a changing but steady supply of catch-all populist protest parties. Hanley argues that West European pensioners' parties are thus likely to succeed by pursuing strategies that link anti-establishment protest with the specific sectional demands for elderly voters, while in Eastern Europe successful pensioner parties emerge in the niche provided by less stable party systems.

At the other side of the generational spectrum, high levels of intergenerational solidarity inside the family in caring for children tend to also increase the demand of young families for the state to provide childcare – but only in those welfare states that are *already* highly active in providing public childcare. Goerres and Tepe (2012) argue that the demand for public childcare by younger people is embedded both in welfare state institutions, personal family structures and the socially constructed nexus between the family and the welfare state. Young citizens are cognitively constrained in their expectations for policies that benefit their own age group. In welfare states that do little to support families, the individual involvement with the family does not impact on what these young citizens expect – perhaps because they have learned to expect little from the state in this regard. In other words, generational policy models developed in the past can powerfully shape the generational policy expectations of voters in different age cohorts today.

Conclusions: alarm bells for activating reforms, not alarmist diagnoses of gerontocracy

This article has made a plea for explicitly comparative-political science research into the political consequences and the policy feedback effects arising from population ageing. Such endeavors are likely to provide insights that go beyond mere re-description. Moreover, as I have aimed to demonstrate, these insights are likely to be more theoretically refined and institutionally complex than the increasingly shrill and alarmist assertions being voiced re-

cently about allegedly «gerontocratic» welfare states dominated by unholy baby boomer alliances of «greedy grey» voters and «myopic» or populist politicians (as evident, for instance, in Beckett, 2010; Kotlikoff, Burns, 2004; Sinn, 2005; Sinn, Uebelmesser, 2003).

The demographic alarm bells currently tolling in many but not all OECD countries indicate the need for urgent policy rethinks and appear to be imprisoning politicians in ever tighter but contradictory electoral and fiscal straitjackets. But they need not provide grounds for alarmism. Population ageing certainly provides urgent signals for policy reforms aimed at (re)activating the fiscal and human capital basis of ageing welfare states and at providing better «rates of return» from the intergenerational social compact for today's and tomorrow's young generations. And while some political actors, and some advanced democracies, are clearly more resistant to such reforms than others, the institutional and sociological complexities and context-dependencies of the problem at hand do not justify simplistic one-size-fits-all prescriptions or blame games.

A fruitful avenue for further research would be to inquire into the political and institutional factors explaining why education spending, active labour market policies and other key forms of human capital investment (i.e. sustainable welfare state activation) are higher in some rich democracies, such as Nordic Europe, than in others, such as Southern Europe. Thankfully this is a topic that is acquiring the attention it deserves from comparative political scientists and political economists in recent years (Boix, 1998; Iversen, Stephens, 2008; Jensen, 2011; Morel *et al.*, 2012; Tepe, Vanhuyse, 2013). Another avenue is delve into refined historical-institutional research, aiming to explain the co-evolution over time of population ageing, electoral politics and institutional and economic factors. As mentioned above, in one particularly innovative study, Lynch (2006) explains cross-national variation in pro-elderly social spending biases through the historical choices of welfare design and electoral competition in the early 20th century⁶.

In sum, further advances in the political causes and policy implications of ageing populations is likely to benefit from historically well-informed and politically refined work on how cultures and institutions of governance and electoral coalitions lead to different policy regime constellations. Such research promises to furnish richer insights into the causes of the old-age spending biases, the human capital foundations and the intergenerational (in)justice perceptions evolving in ageing – yet hopefully active – welfare states.

References

- Beckett F., *What Did the Baby Boomers Ever Do For us?*, Biteback Publishing, London, 2010.
Boeri T., Borsch-Supan A., Tabellini G., *Would you like to shrink the welfare state? A survey of European citizens*, «Economic Policy», 2001, pp. 8-50.
Boix C., *Political Parties, Growth, and Equality*, Cambridge University Press, New York, 1998.

⁶ For a comparative study of long-term deactivation processes in the ageing Austrian welfare state, see Marin (2012). For a historical-institutional approach to explaining the increasing pro-

elderly bias of the still demographically «young» Israeli welfare state, see Gamliel-Yehoshua, Vanhuyse (2010).

- Busemeyer M.R., Goerres A., Weschle S., *Demands for redistributive policies in an era of demographic aging: the rival pressures from age and income in 14 OECD countries*, «Journal of European Social Policy», 19 (3), 2009, pp. 195-212.
- Cutler N.E., *Demographic, social-psychological, and political factors in the politics of aging: a foundation for research in «political gerontology»*, «American Political Science Review», 71, 1977, pp. 1011-1025.
- Edlund J., Svallfors S., *Cohort, class, and attitudes to redistribution in two liberal welfare states: Britain and the United States, 1996-2006*, in P. Vanhuyse, A. Goerres (eds.), *Ageing Populations in Postindustrial Democracies*, Routledge, Abingdon, 2012 (ECPR Studies in European Political Science).
- Fishkin J.S., Goodin R.E. (eds.), *Population and Political Theory*, Wiley-Blackwell, Chichester, 2010.
- Galasso V., Profeta P., *How does ageing affect the welfare state?*, «European Journal of Political Economy», 23, 2007, pp. 554-563.
- Gamliel-Yehoshua H., Vanhuyse P., *The pro-elderly bias of social policies in Israel: a historical-institutional account*, «Social Policy and Administration», 44 (6), 2010, pp. 708-726.
- Goerres A., Tepe M., *The family and the welfare state: the impact of public provision for families on young people's demand for public childcare across 21 nations*, in P. Vanhuyse, A. Goerres (eds.), *Ageing Populations in Postindustrial Democracies*, Routledge, Abingdon, 2012 (ECPR Studies in European Political Science).
- Gosseries A., Meyer L. (eds.), *Intergenerational Justice*, Oxford University Press, Oxford, 2009.
- Hanley S., *Explaining the success of pensioners' parties: a qualitative-comparative analysis of 31 polities*, in P. Vanhuyse, A. Goerres (eds.), *Ageing Populations in Postindustrial Democracies*, Routledge, Abingdon, 2012 (ECPR Studies in European Political Science).
- Hecló H., *Generational politics*, in J. Palmer, T. Smeeding, B. Torrey (eds.), *The Vulnerable*, Urban Institute, Washington, 1988, pp. 381-442.
- Iversen T., Stephens J.D., *Partisan politics, the welfare state, and three worlds of human capital formation*, «Comparative Political Studies», 41 (4-5), 2008, pp. 600-637.
- Jensen C., *Capitalist systems, deindustrialization, and the politics of public education*, «Comparative Political Studies», 44 (4), 2011, pp. 412-435.
- Kahneman D., Tversky A. (eds.), *Choices, Values and Frames*, Cambridge University Press, Cambridge, 2000.
- Kotlikoff L.J., Burns S., *The Coming Generational Storm*, MIT Press, Cambridge, 2004.
- Lynch J., *Age and the Welfare State*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006.
- Lynch J., Myrskylä M., *Always the third rail? Pension inequality and policy preferences in European democracies*, «Comparative Political Studies», 42 (8), 2009, pp. 1068-1097.
- Marin B., *Welfare in an Idle Society?*, European Centre, Vienna, 2012 (forthcoming).
- Morel N., Palier B., Palme J., *Towards a Social Investment Welfare State?*, Policy Press, Bristol, 2012.
- Persson T., Tabellini G., *Political Economics*, MIT Press, Cambridge (Mass.), 2000.
- Razin A., Sadka E., Swagel P., *The aging population and the size of the welfare state*, «Journal of Political Economy», 110 (4), 2002, pp. 900-918.
- Sabbagh C., Vanhuyse P., *Intergenerational justice perceptions and the role of welfare*

- regimes: a comparative analysis of university students*, «Administration & Society», 42 (6), 2010, pp. 638–667.
- Sanderson W., Scherbov S., *Remeasuring aging*, «Science», 329, 2010, pp. 1287–1288.
- Saraceno C., *Families, Ageing and Social Policy: Intergenerational Solidarity in European Welfare States*, Edgar Elgar, Cheltenham, 2008.
- Sciubba J., *Rhetoric and action on ageing in the world's «oldest» democracies: party platforms and labor policies in Germany, Italy and Japan*, in P. Vanhuysse, A. Goerres (eds.), *Ageing Populations in Postindustrial Democracies*, Routledge, Abingdon, 2012 (ECPR Studies in European Political Science).
- Sinn H.-W., *A plea for a child pension system*, «De Economist», 153 (1), 2005, pp. 1–45.
- Sinn H.-W., Uebelmesser S., *Pensions and the path to gerontocracy in Germany*, «European Journal of Political Economy», 19, 2003, pp. 153–158.
- Tepe M., Vanhuysse P., *Are aging OECD welfare states on the path to gerontocracy?*, «Journal of Public Policy», 29 (1), 2009, pp. 1–28.
- Tepe M., Vanhuysse P., *Elderly bias, new social risks, and social spending: change and timing in eight programs across four worlds of welfare, 1980–2003*, «Journal of European Social Policy», 20 (3), 2010, pp. 218–234.
- Tepe M., Vanhuysse P., *Accelerating smaller cutbacks to delay larger ones? The politics of timing and alarm bells in OECD pension generosity retrenchment*, in P. Vanhuysse, A. Goerres (eds.), *Ageing Populations in Postindustrial Democracies*, Routledge, Abingdon, 2012 (ECPR Studies in European Political Science).
- Tepe M., Vanhuysse P., *Parties, unions, and activation strategies: the context-dependent politics of active labor market policy spending*, «Political Studies», vol. 61, 2013 (forthcoming).
- Vanhuysse P., *Does population aging drive up pro-elderly social spending?*, «European Social Observatory (OSE) briefing paper series», No. 8, February 2012.
- Vanhuysse P., Goerres A. (eds.), *Ageing Populations in Postindustrial Democracies: Comparative Studies of Policies and Politics*, Routledge, Abingdon, 2012 (ECPR Studies in European Political Science), <<http://www.routledge.com/books/details/9780415603829>>.
- Vis B., *The Politics of Risk-Taking*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2010.

Per citare questo articolo: Pieter Vanhuysse, *Do elderly voters lead to more pro-elderly biased welfare states?*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 55–64.

Welfare in an idle society?

Reinventing retirement, work, wealth, health, and welfare.
Austria as a case in point

di Bernd Marin

Riassunto*: l'articolo prende in esame la sostenibilità del sistema di welfare nel XXI secolo. In molti paesi europei, compresa l'Austria, le pensioni e i sistemi di sicurezza sociale sono messi a dura prova dai bassi tassi di attività e di occupazione, insufficienti a fronteggiare le emergenti sfide demografiche ed economiche. Le pensioni pubbliche rappresentano la più significativa forma di trasferimento di denaro da parte dello Stato e l'aspetto più oneroso della spesa sociale. Un significativo aumento dell'effettiva età di pensionamento e di quella legale sarà indispensabile per far fronte all'invecchiamento della popolazione. Il sistema pensionistico austriaco, di tradizione bismarckiana, rappresenta un caso particolare nel suo combinare insieme principi finanziari. Esempi come la riforma del sistema pensionistico svedese dei primi anni Novanta, che ha suscitato l'attenzione mondiale, potrebbero essere utilizzati come parametro per riflettere sulla modernizzazione dei sistemi pensionistici. Le pensioni di invalidità rappresentano il percorso preferenziale di prepensionamento in Austria e una via sempre più utilizzata anche in altri paesi europei. L'espansione del sistema di assistenza ai disabili può essere considerata come un potenziale fallimento del welfare, piuttosto che un innegabile successo delle politiche sociali.

Parole chiave: Pensions; Wealth; Health; Welfare Society

Introduction

This short article is about making welfare society sustainable for the 21st century¹. What design is required to turn social security into a lasting human institution and civilizing achievement? It attempts at reinventing rather than privatizing social security in general, and pensions in particular. It seems the welfare state is one of the great achievements of

* Il riassunto è a cura di Maria Parente.

¹ For an extensive reasoning see B. Marin, *Welfare in an Idle Society?*, 2012 (forthcoming).

20th century social advances, albeit one greatly in need of a profound overhaul. This modernization of welfare amounts to nothing less than re-thinking its basic philosophy, core concepts, fiscal base, organizing principles, policies and programmes. Notably, this applies to the pension schemes and their manifold and intricate interfaces with labour markets, health insurance, disability welfare, social policies, and other social security institutions.

The focus is on re-designing social security to cope with global ageing and to guarantee a viable 21st century pension future. Both, demographic developments and financial market risks could threaten social and pension insurance, at varying mixes and degrees in different systems. But in many European countries, Austria included, the most imminent menace is neither financial market risks nor population ageing (whether deriving from longevity, low fertility, or scant immigration). To the contrary, demographics *per se* presents many more opportunities than threats and dangers. Pensions and social security systems are eroded, instead, by insufficient activity and employment rates to adjust for accelerating demographic and economic challenges.

Thus, the focal point of this contribution is less on imbalances between old and young, but on imbalances between the active and the inactive, between work and non-work over the lifetime, and between working, earning and contributing classes and dependent groups (Karl Renner's *Erwerbsklassen vs. Versorgungsklassen*) at any given point in time.

How generous and sustainable is a welfare state with low levels of activity? How petty must a pay-as-you-go pension and social security system turn with insufficient paid work, when dependent population groups constitute a majority, and most people now spend most of their lifetime out of work? How much idleness is sustainable within an advanced welfare society? How many years of unemployment, non-employment, long-term sickness, disability or invalidity pensions or other paid and unpaid, voluntary and involuntary out-of-work periods are consistent with what welfare standards and pension duration? How much social insurance and old-age pension is affordable with more than 18 years of non-contributing periods during working age and more than 25 years of retirement on average, as is the case in Austria? For the EU-27, 100 million non-employed people need to be added to the 25 million unemployed to make up the overall pool of out-of-work potential or labour slack.

The contribution sets out the main public choices countries in the heart of the continent are confronted with. In a first choice, Continental Europe may be moving towards either a North-Western or a South Eastern and Mediterranean Europe. North-Western Europe has much more in common than is conventionally perceived by frequent accounts of an alleged antagonism between Anglo-Saxon liberalism and Nordic Social Democratic hegemony, both deeply rooted and independent from changing government complexions. Indeed, there is what I call an underlying «liberal-socialist consensus», an «Anglo-Scandinavian» or Swiss way of «work and welfare societies», though with quite different work and welfare mixes. Later, a second choice between «going Swedish» or «going British» with respect to pensions will present itself.

Work societies are characterised by a primacy of formal market (system of national accounts – SNA) production and paid work, creating ample riches in order to alimnt more or less generous welfare and social security «from cradle to grave». But providing safety nets

and minimum living standards «below which no one should be allowed to fall» in the sense of William Beveridge can only be sustained if the animal spirits of entrepreneurship, capitalist enterprising, pervasive innovation and productivity increases are left unfettered, and if economic competitiveness and high employment rates are maintained. The alternative for Continental Europe to this highway towards North-Western Europe would be drifting even further towards the low-work country profiles of South-Eastern, Balkan, and Mediterranean societies, with a prevalence of informal and household (non-SNA) production, early labour market exit pathways – and correspondingly shabby – or shady – benefit regimes.

Global ageing challenges and 21st century Austrian pension future

Modernizing social security around 70 to 140 years after its inception needs at the same time to go back to the original welfare state principles away from Bismarck towards Beveridge (its principal inventor, who thoroughly disliked the term), and to go radically beyond these principles in order to renovate and reconstruct the welfare state edifice.

In order to develop new guiding principles of sustainable welfare societies of the 21st century beyond state paternalism and laissez-faire Darwinism, sustainability and inter-generational equity of human development and social security should be conceptualized and social feasibility should be distinguished from political desirability and other fuzzy concepts. This entails to outline a social investment and human resource perspective to public policy, based on the premise that self-financing investments at the expense of current consumption are more legitimate uses of public finance than debts for consumptive purposes, not to mention the coverage of chronic underfunding of social security and pension deficits.

«Pension» is the most important category of paid non-work, distinguished from other work and income status in job-holding societies. Work/non-work imbalances threaten pensions and welfare sustainability; and Austria belongs in an international cluster of low-work countries, where work levels are incommensurate with standards of living, wealth and welfare. A «pension» may be defined either as an annuity, or as lifetime pension wealth, or as the lifetime contribution rate vs. pay-off claims, or as a replacement rate of retirement income. Depending on the definition chosen, in each case other groups (men or women, more or less qualified employees, or earlier or later generations) benefit most from a given pension design.

Why pensions are so crucial? Public pensions are by far the single most important title of wealth in people's lives (in Austria 525.000 to 608.000 \$ on average), exceeding many times the private savings of average persons and even of relatively easygoing middle class households. They are the single most important transfer payment by the state and its most weighty social expenditure and most controversial public policy field. The impact of the financial crash and the economic crisis on pensions can be particularly severe. Moreover, prevalent defined-benefit pension promises almost inevitably create chronic disappointments and popular dissatisfaction and widespread worries about old-age security, additionally reinforced by a rife pension illiteracy.

A basic hitch and source of major complications is the chronic and structural under-

funding of pensions in many countries, where up to one in three pension rights are not covered by contributions already today – and where deliberate misconceptions and ideological screensmoke have developed around this chronic and rapidly expanding structural deficit. In Austria, all-round invalidity pensions, gender-unequal eligibility age, and other prevalent early exit pathways, the lack of actuarial fairness and neutrality are among the main reasons why the pension system has become an almost unique outlier in early labour market exit.

Today, 90% of Austrians retire before the age of 65, and 70% before the legal retirement age, which is almost uniquely lower than in most other OECD countries. Thus far, there has been no turnaround yet, unlike what has been observed in almost all other OECD countries since the early 1990s. This unbowed early retirement wave is even more of concern in view of Austria's top rank and fast progress in further life expectancy gains among already long-living countries – and in view of the greater demographic burdens. Problems here include the rapid pace and scale of societal ageing, the historical timing and later peak of the ageing process, the low fertility prevalence, and either insufficiently strong or presumably socially unacceptable high immigration rates.

From the demographic point of view, all approaches, without any exception, converge on the insight that a significant increase in actual (chronological, not prospective) retirement age and (beyond the years 2020 to 2025) also in legal retirement age will be indispensable in order to cope with population ageing. The only open question is precisely what effective and what mandatory retirement age – if any at all! – are required to keep the equilibrium of any pay-as-you-go system between those dependent on support and those in work and gainful employment, contributing to system maintenance and the preservation of living standards of groups assisted beyond their own contributions.

Doomed to fail – or robust, fair, and sustainable? Reinventing social security, welfare, and self-governance

The traditional juxtaposition and World Bank categorization of pay-as-you-go vs. fully funded capital-based systems of pensions and the proposed mix of three pillars, I argue, no longer holds, neither analytically and empirically, nor normatively and politically. It also does not fit the hybrid Austrian case, which is pretty exceptional in comparative terms. But it is not just this country's uniqueness of a dominant, encompassing and both basic safety net and earnings-related «first-cum» pillar that asks for a different new taxonomy. Therefore, I would focus the attention on the more relevant opposition of defined-benefit vs. defined-contribution («beitrag-» vs. «zahlungs-/leistungsdefinierte») systems, exploring in great detail the potential and the limits of the («Swedish») non-financial or notional defined-contribution system (NDC), based on a PAYG scheme. This supposedly combines the best of both traditional pension worlds, in that it can withstand the dual threat of demographic developments and simultaneously avoid financial market risks normally associated with financial instead of virtual pre-funding.

The customary antagonism of public against private, pay-as-you-go against capital-based and fully funded, and their traditional combinations, is overcome by the more signi-

ficant opposition of defined-benefit vs. defined-contribution. In the new, unconventional NDC, the latter is to be organized as the first, not the second pillar; public, not private; mandatory, not voluntary and optional; PAYG, not capital-based, yet still virtually pre-funded; notional or non-financial, not exposed to financial market fluctuations; universal and unisex, not group- and gender-specific as that of private commercial providers; comprehensive by combining basic security with earnings-related and contribution-based status rights; and by definition actuarially neutral, not redistributive – except to the extent of tax-financed and state-provided pension credits as politically defined additional benefits.

In the new, 21st century pension world, really existing retirement systems seem to move ever more towards either defined-contributions and actuarial neutrality in both the first, public, social insurance PAYG pillar as well as in the second and third, private and funded pillars; or towards the opposite scheme of a pure Anglo-Saxon type basic safety net, flat-rate, non-contributory, more or less «progressive» or «socialist», a transfer benefit to all aged persons, a radically redistributing (and therefore ever more reduced and minimalist) «demogrant» («Volkspension»); supplemented by capital-based private insurance provisions. This is in contrast to the classical Beveridge conception of a strict contributivity, i.e. flat-rate benefits and flat-rate contributions in social insurance, underpinned by national assistance.

Sweden, the archetype of a modern, social democratic welfare state regime, by inventing and implementing the notional defined-contribution (NDC) pension model has made a radical shift towards a basically non-redistributive, earnings-related, pure mandatory savings and social insurance scheme over the life cycle. Conservative Austria, in contrast, evokes the same normative guiding principles of equivalence and contributory justice («Beitragsgerechtigkeit»), but *de facto* oscillates between strengthening the relationship between contributions and benefits on the one hand, and undermining it through dozens of doubtful practices, from maintaining clientelist privileges over ever raising «floors» and indexation of minimal pensions («Ausgleichszulagen») to lowering «ceilings» for reduced benefit valorization and «solidarity sacrifice» requirements.

As evolved over time, the Austrian pension system is of Bismarckian tradition, but quite unique in its mix as well as in organizing and financing principles. It does not combine what usually constitutes the first and the second/third pillar in most countries – a public PAYG, defined-benefit scheme providing basic income by strong redistribution; and a private, capital-based, earnings-related pillar plus a contribution-defined pure savings pillar. Both conventional pillars as such do not exist in this country. Instead, the strongly dominating social insurance pension system («Pensionsversicherung») comprises into one (occupationally fragmented) pillar what is differentiated into two complementary pillars elsewhere. Social insurance Austrian-style marries a flat-rate social assistance poverty relief payment/supplement («Ausgleichszulage»), which is neither a personal nor a universal right, with a work-related, contribution-based insurance formula, which is contributory, but not fully defined contributions.

In the near future, several Continental European countries will have to decide whether «going Swedish» or «going British and British abroad» (Irish, Canadian, Australian, New Zealand) is closer to their own traditions, aspirations, and to realistic opportunities and pathways of innovation. (My own preference is clearly the Swedish option.)

As the Swedish model of a systemic pension reform towards a notional defined-contribution system (NDC) in the early 1990s has met with worldwide attention and attraction, we can ask whether and in what dimensions NDC is close to «best practice» and wherein it could serve as a yardstick of pension modernization and standard of social progress. Apart from relatively uncontested economic and fiscal gains, its comparative advantages, I argue, are primarily of a political nature: political desirability, feasibility and sustainability; its function as fairness standard, anti-corruption device and promotor of pension literacy; as a functional differentiation of welfare trigger; as better risk management; and as a core component of any «pension constitution», integrity and autonomy of the overall social security systems against short-sighted political interventions on a day-to-day base.

As the World Bank has recently discovered NDC as well, we should bear in mind that the supposedly «ideal» type of NDC combination is far from being ideal as intended. Among other things, it tends to reinforce instead of diversifying the risks inherent in supplementary funded, capital-based schemes, which, however, play only a minor role in the Austrian context. Yet, what is most relevant in this country are basic safety nets and invalidity benefits. Thus we need an effective, guaranteed minimum social pension instead of the «zero pillar» as proposed by the World Bank, taking into account that the whole complex of disability welfare and invalidity pensions is the most decisive lacuna in World Bank reasoning. In lieu thereof, a significant policy shift is needed on invalidity pensions.

Before elaborating disability welfare and invalidity pensions, it is a quintessential query to answer whether social security is, as conservative or neo-liberal critics claim, doomed to fail in principle or whether it can be reinvented and re-designed in a robust, fair, and sustainable manner. Clearly, living longer and working shorter defines the limits of a sustainable welfare society. Here, a core concern is how to create effective incentives for companies to extend working life. Conventional and innovative approaches are presented: the traditional debates about the seniority principle and the steepness of age-wage-curves, the questions of experience rating and a bonus/malus-system not just for employees but also for employers, or the pros and cons of tightening or loosening employment protection for workers aged 55-65 can be discussed.

Within this debate, two new, innovative incentives for enterprising firms and employees could be outlined and discussed in view of their impact: first, a model of «age-specific risk-rating» of – totally constant! – social security contributions with a non-prime-ager bonus model. Here, the basic idea/key concept and policy proposal is an age-specific out-of-work-risk-related redistribution of social insurance contributions over the working life cycle, with a constant overall social security volume. All members of the labour force are rated for their social insurance contributions by – apart from earnings, of course – the compound out-of-work (unemployment plus non-employment) risk over the working life cycle. This would make the fringes and out-of-work risk groups of non-prime age workers, both early entrants and so-called «older» workers much less costly for employers's payroll taxes. At the same time, extra income from reduced social security contributions would accrue to the very young («Generation Prekariat») and even more so to those «older» workers currently retired, should they stay on their jobs. Both employers and employees would have strong and immediately tangible real income and cost reduction incentives to go on working/to recruit younger and retain «older» workers in the workforce.

In order to protect the social security system against an important shortfall in receipts (expectable to be at least a billion Euro) due to a partly most significant reduction in contributions of non-prime age workers (up to almost 94%) must either be compensated by an increase in contributions of prime-age workers (of a few percentage points) or by an additional employment (of a few percentages of the labour force) – or a combination of both. In order to be on the safe side, a minor increase in prime-age workers contributions should be implemented *a priori* to fully compensate for shortfalls by age-specific risk groups, to be later reduced or returned to the extent that additional employment would certainly result from such measures. But as the fundamental uncertainty about the realistic range not to speak of exact numbers of expectable job creation can hardly be overcome, it is important to keep the suggested sequencing.

Secondly, I introduce the Chamber of Commerce (wko) «win-win-win»-idea of incentives for people and companies who agree not to use the first possible exit pathway to retire. The key idea was to share the benefits of not taking-up entitlements to retirement at the earliest possible convenience between employers and employees (each 25%) and the pension insurance, paying out respective bonuses while saving 50% of unclaimed benefits itself. Despite its *prima facie* plausibility, there are many most intricate problems involved in implementing such a proposal, with particular reference to overall saving potential, dead-weight costs, accounting balance and required take-up rates for a self-sustaining finance of all postponed early retirement gateways. Both innovative models show remarkably strong and immediately tangible effects for both employers and workers to postpone retirement, but a variety of potential objections to them should be discussed and assessed as well.

Invalidity pensions – or disability insurance?

In Austria, 75 to 80% of men who retired between the year 2000 and 2010 tried to do so by an invalidity pension («Invaliditäts-», «Berufsunfähigkeits-», «Erwerbsunfähigkeitspension»). About half of them got the benefit rejected, another half awarded. 60% of male farmers, for instance, succeeded to retire as invalids in 2009. The average invalidity period of all workers/pensioners is 3.9 years during working age, that of invalidity pensioners 10.8 years, i.e. 9.8 years for women and 12.6 years for men during working age. Expenditures for invalidity pensions were more than twice as high as the costs of unemployment at the peak times of highest unemployment.

Austria, again, is an outlier in many respects. It displays higher invalidity rates in the transition to retirement than almost any other EU-27 or OECD country, with the exception of Hungary; it covers more than twice the share of people in need of care («Pflegebedürftigkeit») than Belgium and significantly more than neighbouring Germany (despite much lower disability prevalence rates than the latter country); and it provides more generosity both in care allowances («Pflegegeld») and more generosity in coverage, which most European countries treat as a trade-off, preferring one or the other instead of both etc.

Invalidity pensions are the single most important early exit pathway in Austria and a track of ever increasing importance in other countries as well. But what does disability mean, how is it defined, classified, measured, how are entitlements awarded? There are

inevitably fuzzy boundaries and complexities inherent in the assessments of impairments, handicaps and disabilities, from the strange old world of «bone rates» of «abnormality or loss» or so-called *Baremas* to alternative methods of assessing disabilities.

Modern disability welfare displays an inherent ambiguity which makes it quite unclear whether it has been a success story or rather a political *fiasco* or disaster. However, success or failure of modern disability welfare is in many ways crucial for the future of welfare states and welfare societies. As an important component of social expenditures, invalidity pensions are decisive for the fiscal pressures on the the financial sustainability of the welfare state.

What do significant increases in invalidity pensions for the working age population reflect under conditions of improved health and more disability-free life expectancy and a compression and postponement of morbidity? What does a steep rise in incapacity reciprocity rates simultaneously with a reduction of chronic and occupational diseases, accidents and work injuries actually signal? How can moral hazard in disability welfare become contagious, how can it attract self-selection more than other welfare benefits?

Obviously, the comparative cost advantage of social insurance systems over private market insurance can only be realized by its capacity to contain moral hazard and abuse of benefit arrangements, as in a system of socialized disability welfare not only individually unbearable risks, but also abuse, fraud and waste tend to be socialized, making for rising costs and contribution requirements of the overall system.

In Austria and other countries, disability welfare has obviously been a success during the last decades: an emancipation of people with disabilities, a trend towards integration and normalization, to independence and self-determination could be observed. This applies to most areas, from integrated schooling and assisted employment over new forms of mobility support, public accessibility and new housing, to the award of care attendance allowances («Pflegegeld») for disability-related additional costs of living, most generous income maintenance programmes in many countries, and a comprehensive anti-discrimination legislation.

But as much as the latter displays inherent paradoxes, disability welfare expansion could also be seen as a potential welfare failure, rather than an unquestionable success of social policies. As with spending on unemployment, hospitals, prisons, or pharmaceuticals, more spending on sickness, accidents, work injuries and disabilities may signal less welfare for each disabled person and for society at large. Indeed, the very expansion of pension dependency of persons in working age and the steep increase in disability expenditures over the last decades – apart from a puzzling misallocation of disability benefits – contrast sharply to a series of generally favourable social and health conditions. Why do disability reciprocity rates for working age populations and costs expand in spite of improved health and increased life expectancy?

The deficiency of modern disability welfare is a triple failure. It is, first, the failure to contain the case load, the inclusionary auto-dynamics and the fiscal burden at «reasonable» (merely traditional) previous levels of invalidity prevalence and costs; or at benchmarked levels of comparable, advanced welfare societies, overall disability-related programme expenditures as the only prices signalling overdose. Secondly, the failure to deliver the kind of benefits most needed by disabled persons. Lastly, it is the failure to focus and target disability benefits on those disabled people most in need of support.

The fact that disability policy attains none of the main goals of disability welfare is not accidental, but an inevitable by-product, an unintended but unavoidable consequence of a purposeful and successful generous support and income compensation policy. The OECD reports that on average one in three (between one in six and one in two) disability benefit recipients do not classify themselves as disabled. This means that millions of Europeans, self-declared as not disabled, are using the disability track as the easiest and most attractive exit-path from the labour market under conditions of chronic stress, job insecurity, threatening structural unemployment, or even more so under revealed preferences for lasting leisure.

There is a conspicuous gap between successful income compensation and failed employment integration for persons with disabilities. Together with a substantial inflow of successful new claimants to invalidity entitlements, this has generated, on balance, an uncontrollable expansion of invalidity benefits and costs over the last decades. The European underemployment malaise seems to have shifted from mass unemployment to a massive non-employment, of which widespread invalidity has become a major current. There is no demographic, no medical or epidemiological explanation, but only a labour market, health and social policy explanation for this new phenomenon of a perverse success of European invalidity policies.

At the same time, despite boosting incapacity benefits expenses, not just a few handicapped persons, but an unbelievable 53 to 56% majority of those severely disabled and most in need of support may have been deprived of support (in Europe, certainly not in Austria!). Thus, due to the fuzzy, elusive nature of disability, we find almost inevitably all kinds of exclusion and inclusion errors: erroneous admissions or false inclusions as much as wrong or unjust exclusions, that is non-disabled persons with benefits and (even severely) disabled people without benefits, for whatever reasons of non-take up. But it is the very size of both these shares which determines the quality scale or failure rate, that is the overall performance of the disability welfare system. According to OECD figures, this mismatch is quite shocking, when a clear majority of severely disabled people in Europe is not awarded an incapacity benefit whereas more than 40% of disability recipients are self-declared non-disabled.

In sum: modern disability and invalidity policies have been so successful that they constantly risk to become self-negating and self-destructive. They attract literally millions of seemingly non-deserving beneficiaries while depriving neediest disabled non-recipients from disability benefits. They allow for a conspicuous gap between successful income compensation and failed employment integration. They allow work to wither away for people with disabilities and to make it pay less for them than for people without impairments, despite the fact that work through gainful employment only guarantees a full and equal participation in social life in job-holding societies. They award many more people permanent pensions than they place in rehabilitation or employment programmes.

In Austria as in so many EU countries, disability and invalidity policies are not able to effectively create employment through activating programmes. Everywhere, they exclude exactly those persons most in need for occupational re-insertion, i.e. above 45 years of age where inflow rates are highest, most systematically from return to work programmes – the great age-mismatch between disability inflow and vocational rehabilitation offer. Thus,

they are completely writing off broad middle-aged cohorts of persons with partial impairments and whole generations of so-called elderly workers having gone through longer spells of unemployment. They invite massive claims for invalidity pensions and illness-related pre-retirement for ever-younger cohorts and frequently even grant early retirement under false disability labels. They have resigned that invalidity expenditures and non-employment costs for disabled people within generally more healthy populations have become many times the unemployment expenditures.

They have accepted widespread paid non-employment of employable persons with (partial) disabilities. They take it for granted that extremely low outflow rates (below 1% on average) for even partial disability tend to make invalidity benefits, once granted, a lifelong welfare dependency. They even tend to channel social problems of long-term unemployment, social assistance and non-employment through the invalidity track, thus making disability a major entrapment for surplus labour populations. They thereby not just misallocate resources at a grand scale but misdirect and reduce energies and work capacities at large. They demoralize and misguide – to the extent these mismatches become widely visible and publicly debated – disabled and non-disabled citizens alike, corrupt norms of solidarity and reciprocity by inviting opportunistic behaviour and widespread abuse of social rights, and threaten to undermine the legitimacy of welfare entitlements and welfare state arrangements altogether. Though disability welfare policies obviously have done also much good, they certainly could do much better in terms of welfare value for programme money spent, both from the point of view of persons with disabilities, in particular those with severe impairments, and from the perspective of society at large.

As a consequence, the deeply ambiguous paradigm shift which has occurred during the last decades must be followed-up by a shift towards a more coherent employment-oriented equal opportunity model. Whether this is to be seen either as an evolutionary development, as a consequent continuity and completion of the social model or rather as another radical break, another paradigm shift – away from a system which is becoming unsustainable both in terms of fiscal affordability as well as in terms of social effectiveness, fairness and legitimacy – towards a new synthesis is a minor question of interpretation. What is crucial is that the normalization and mainstreaming of disability inherent in the social model finally moves away from modelling disability benefits primarily according to a lifelong retirement pension scheme without return option, and moves instead more towards job search, job return and other (re-)start programmes.

The philosophy underlying these re-insertion and re-integration programmes will value economic independence and full social integration of persons with impairments. It will make all efforts for providing regular employment opportunities for disabled people, and, above all, to make them as equal as possible. As a consequence, today's large numbers and population shares of disability income benefit recipients in working age will simply not be tolerated and seen as a collective welfare failure to be remedied – a failure of public health care and prevention, of social services, of accident prevention, of labour market and of disability policies – and not as a sign of welfare success.

Per citare questo articolo: Bernd Marin, *Welfare in an idle society?*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 65-74.

OFFICINA



s.f. dal lat. *officina*, der. di *opifex -ficus* «operaio, artigiano»
Impianto a carattere industriale o artigiano, nel quale
si effettuano lavorazioni [...] inerenti alla fabbricazione
di semilavorati [...] e all'esecuzione di montaggi,
riparazioni, revisioni e manutenzioni (LUI, vol. xv)

Le dimensioni sociali e lavorative della seconda parte del ciclo di vita

Le trasformazioni dei sistemi produttivi e di welfare e la loro influenza sulle traiettorie biografiche

di Pietro Checcucci e Roberta Fefè

Riassunto: il processo di costruzione sociale del ciclo di vita nelle nostre società occidentali sembra essere entrato in una fase storica caratterizzata da una profonda rimessa in discussione. La riflessione sui risvolti sociali e lavorativi del progressivo invecchiamento demografico della popolazione appare tanto più necessaria di fronte all'accelerazione che la crisi economico-finanziaria, esplosa nel 2008, ha impresso alle dinamiche del mercato del lavoro e alla necessità di elaborare opportune risposte di *policy*. Il contributo intende tematizzare l'attuale articolazione della porzione del corso di vita potenzialmente spendibile nella nostra società come vita attiva. Questa tematizzazione focalizzerà l'attenzione sulle modalità evolutive che hanno caratterizzato la trasformazione del mercato del lavoro e del *welfare* nell'era postfordista. In particolare, verranno presentati e discussi i concetti utili a dare conto delle dinamiche di adattamento ai ruoli sociali, determinate dalle trasformazioni in corso negli assetti produttivi e organizzativi nazionali e globali. L'argomentazione condotta intende identificare, in sede di conclusioni, alcuni dei nodi irrisolti delle politiche per il lavoro e l'invecchiamento, che pertanto necessitano di essere affrontati in relazione a un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

Parole chiave: Corso di vita; Ageing; Postfordismo; Seniority

Introduzione

Negli ultimi anni si è assistito a un ritorno di interesse per il tema dell'invecchiamento demografico della popolazione, sia come questione da discutere che come fenomeno da interpretare e fronteggiare in rapporto al mutamento dei sistemi produttivi e della società

nel suo complesso. Nell'ambito delle scienze sociali, in un primo momento ha prevalso un approccio che ha privilegiato, in termini biomedici, le componenti di declino e di progressiva riduzione del potenziale fisico e cognitivo, connesse all'avanzare dell'età. In anni più recenti si sono invece affermati approcci tendenti a esplorare l'invecchiamento sotto il profilo delle dimensioni sociali e culturali che connotano l'attenzione all'età quale fattore rilevante dell'organizzazione sociale. Secondo tali approcci occorre parlare di età in termini di un insieme di rappresentazioni socialmente condivise, di norme e di aspettative di comportamento storicamente e contestualmente situate, che, entro diversi campi dell'agire sociale (ad esempio quello lavorativo), delimitano le transizioni ritenute appropriate per l'adattamento sociale, con modalità che talvolta non coincidono pienamente con la condizione anagrafica degli individui (Saraceno, 2001).

Il processo di costruzione del ciclo di vita nelle nostre società occidentali sembra essere entrato in una fase storica caratterizzata da una sua profonda rimessa in discussione. Questa revisione appare tanto più profonda e significativa, in relazione alla sua seconda parte, usualmente compresa fra i 45 anni di età e il raggiungimento dei requisiti richiesti per il pensionamento pubblico.

Sia che si guardi alla percezione comune, o che si faccia riferimento alla letteratura scientifica, sembra che il dibattito sull'argomento abbia solo recentemente identificato con precisione gli argomenti da mettere a fuoco. Ancora negli anni Settanta, il lungo periodo che segue l'adolescenza e precede la vecchiaia vera e propria non sembrava, nella percezione condivisa, essere marcato da altri momenti di transizione che non fossero rappresentati sul versante sociale dal pensionamento e su quello biologico dalla menopausa (Oliverio, 1977). Da allora la consapevolezza collettiva delle trasformazioni demografiche è divenuta progressivamente più definita, a misura che la concomitanza del calo dei tassi di fecondità e del costante aumento della vita media hanno dipinto sotto i nostri occhi l'immagine di comunità sociali popolate da una percentuale di persone mature e anziane senza precedenti nella storia dell'umanità.

Se l'invecchiamento della popolazione mondiale può oggi essere giudicato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità un trionfo della società moderna (WHO, 2011), esso pone, come sappiamo, enormi problemi di adeguamento delle istituzioni e delle infrastrutture di questa stessa società, per far sì che possa rappresentare un'opportunità e non un rischio, in una prospettiva di ampliamento e consolidamento dei diritti umani.

La riflessione sulle dimensioni sociali e lavorative della maturità e della vecchiaia appare tanto più necessaria di fronte all'accelerazione che la crisi economico-finanziaria, esplosa nel 2008, sembra imprimere agli eventi e alla necessità di elaborare opportune risposte di *policy*. In questo contesto c'è infatti il rischio che tale accelerazione comprometta il distacco necessario alla riflessione scientifica, inducendo l'illusione che un'analisi rapida ed essenziale possa dar seguito a decisioni altrettanto tempestive ed efficaci. Ciò, quando dovrebbe essere del tutto evidente che nessun intervento, considerato isolatamente nel breve periodo, può ribaltare tendenze in realtà influenzate da fenomeni di ben più ampia portata, quale è appunto la transizione demografica in atto.

Questo contributo intende tematizzare l'attuale articolazione della porzione del corso di vita potenzialmente spendibile nella nostra società come vita attiva. La tematizzazione focalizzerà l'attenzione su alcune definizioni e concetti utilizzabili per dare conto delle di-

namiche di adattamento sociale, determinate in particolare dalle trasformazioni in corso negli assetti produttivi e organizzativi.

L'argomentazione condotta servirà infine, in sede di conclusioni, a identificare alcuni dei nodi irrisolti delle politiche per l'invecchiamento, che pertanto necessitano di essere affrontati in relazione a un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

Corso di vita e dinamiche di transizione nelle società contemporanee

Sul versante demografico, il processo di invecchiamento che accompagna le società occidentali ha origine da due fenomeni 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 (Stranges, 2008). Il consolidarsi di tale processo ha portato a un'alterazione degli equilibri tra generazioni, che non solo impatta sulla struttura economica delle nazioni più industrializzate, ma anche sugli aspetti legati all'organizzazione sociale in generale e, in ultima analisi, sulla qualità delle condizioni di vita.

Se da un lato la popolazione invecchia, in termini di longevità, gli individui maturi ringiovaniscono, vivono più a lungo in condizioni migliori, sono più autonomi e partecipano attivamente alla vita sociale. Sembrano essere mutati, in altri termini, i parametri di desiderabilità sociale entro i quali si iscrive la lettura della condizione sociale dell'anzianità. In questo contesto, l'indicatore rappresentato dall'età anagrafica può restituire una falsa immagine delle reali condizioni e necessità delle popolazioni esaminate (Castagnaro, Cagianò de Azevedo, 2008). Di qui la necessità di mettere in relazione il manifestarsi delle dinamiche demografiche con le trasformazioni che hanno caratterizzato il processo di costruzione sociale del corso di vita negli ultimi decenni.

L'importanza di questo livello di analisi è venuta alla ribalta a partire dalla messa in discussione delle teorie del corso di vita proposte nella prima metà del Novecento. In particolare è divenuta evidente la difficoltà di classificare in termini puramente tassonomici, sostanzialmente immutabili, l'evoluzione del singolo individuo e delle sue risposte agli stimoli ambientali, senza tenere in adeguata considerazione l'influenza esercitata da fattori di natura storica, sociale e culturale o le stesse differenze sessuali (Oliverio, 1977).

È sostanzialmente questa consapevolezza che porta i sociologi ad affermare che il corso della vita (*life course*) non può essere assimilato alla storia delle traiettorie delle persone, intese come individui, bensì come espressioni dinamiche della struttura sociale (Mayer, 2002):

Con il termine «corso di vita» i sociologi definiscono la sequenza delle attività o degli stati ed eventi, nell'ambito di vari contesti vitali, che vanno dalla nascita alla morte. Il corso di vita è quindi visto come l'incorporazione delle vite individuali nella struttura sociale, primariamente nella forma della loro adesione alle posizioni e ai ruoli sociali, cioè al loro essere inserite all'interno dell'ordine istituzionale [traduzione nostra].

L'interazione fra crescita e invecchiamento dell'individuo, da un lato, e il suo posizionamento all'interno della struttura della società, dall'altro, ha determinato nella sociologia contemporanea numerosi tentativi di sistematizzazione teorica, fra i quali il «sistema di stratificazione basato sull'età» (*Age Stratification System*) di Matilda White Riley e dei suoi colleghi resta probabilmente uno dei più interessanti (Riley, Foner, Waring, 1988).

In analogia a quanto argomentato da Mayer, il modello cerca di dare conto delle dinamiche che formano l'interrelazione di due processi contemporanei: la crescita e l'invecchiamento dell'individuo, e l'insieme delle trasformazioni connesse al mutamento sociale del mondo nel quale l'individuo stesso è nato e vive la propria esistenza. Mentre ogni persona nella società percorre il proprio ciclo vitale, dalla nascita alla morte, in accordo alla cornice temporale propria delle potenzialità espresse dalla vita umana biologica, la coesistenza temporale di individui di età diverse dà origine a un sistema di stratificazione basato su un set di ruoli sociali differenziati in base a queste stesse età (Riley, Foner, Waring, 1988). Ogni singolo individuo percorre quindi il proprio ciclo vitale rivestendo e restituendo nel corso del tempo i ruoli richiesti per determinate età anagrafiche dalle aspettative sociali dominanti. Parallelamente, l'insieme dei ruoli stratificati in base all'età produce al proprio interno influenze reciproche, suscettibili di generare mutamento sociale, e viene a propria volta influenzato dai cambiamenti sociali e storici che si verificano nel corso del tempo, anche per cause esogene alla società considerata (Riley, Foner, Waring, 1988).

Quanto l'evoluzione anagrafica individuale e le trasformazioni della stratificazione sociale dei ruoli connessi all'età siano strettamente interrelate e suscettibili di influenzarsi reciprocamente può essere ad esempio intuito prendendo in considerazione i recenti dati diffusi da Eurobarometro in occasione dell'Anno Europeo dell'Invecchiamento Attivo (European Commission, 2012). Dai risultati riportati, gli italiani ritengono in misura maggiore rispetto alla media europea che le persone al di sopra dei 55 anni di età siano considerate positivamente (67% in Italia, contro 61% per la UE27). Contemporaneamente essi appaiono però più preoccupati dell'invecchiamento complessivo della popolazione, dato che il 52% dichiara di essere o molto o abbastanza preoccupato, a fronte di una percentuale di europei pari al 42%.

In relazione alla sfera lavorativa, gli italiani ritengono di poter continuare a svolgere il proprio lavoro fino a un'età mediamente più avanzata rispetto ai loro colleghi europei (rispettivamente 64 anni contro 61,7), ma una percentuale minore, rispetto a quella espressa in media nell'Europa a 27, dichiara che vorrebbe continuare a lavorare anche dopo aver raggiunto l'età pensionabile (il 21% degli italiani, contro il 33% degli altri). Infine, gli italiani sembrerebbero un po' meno in disaccordo con l'ipotesi di innalzare entro il 2030 l'età pensionabile ufficiale, se necessario per tutti, uomini e donne, dato che il 54% di essi si dichiara piuttosto o completamente in disaccordo, a fronte del 60% dei colleghi europei.

Del resto, i ricercatori italiani che affrontano su vari versanti disciplinari il tema dell'invecchiamento e del prolungamento della vita attiva, si trovano invariabilmente a confrontarsi con le problematiche connesse al sussistere, nel nostro paese, di immagini e concezioni sociali e culturali della terza età quanto meno contraddittorie (Malpede, Villosio, 2009). Tali contraddizioni, oltre a essere alimentate dalle trasformazioni incessanti che, come vedremo meglio nei successivi paragrafi, caratterizzano il mondo produttivo, sembrano appartenere in modo specifico agli stessi protagonisti dello tsunami demografico: i

famosi *baby boomers*. Costoro sono infatti portatori di idee e valori sulla vita e sul lavoro diversi da quelli degli ultrasessantenni di oggi. Essi sono stati primi, fra quanti hanno sperimentato l'avvento della società dell'informazione, a non averla solo subita ma ad aver partecipato in massa alla sua nascita e al suo consolidamento. Pur essendo anche mediamente più istruiti delle generazioni passate, ciononostante faticano nel mettere a fuoco il profilo di una visione rinnovata dell'età avanzata (Malpede, Villosio, 2009).

L'analisi sociologica continua da parte sua a restituirci una lettura della realtà delle età anche più complessa e contraddittoria di quella frutto del senso comune. Ce lo suggeriscono ad esempio le argomentazioni che dimostrano come, nonostante il proliferare di regole e norme sociali (formali e informali) che dettano la scansione delle tappe dei corsi di vita, l'evidenza aneddotica e di ricerca ci presenti risposte flessibili e continue occasioni di sovrapposizione tra i confini delle diverse età (Abburà, Donati, 2004). È facile intuire che stiamo vivendo un'epoca in cui le «mappe mentali», cioè le rappresentazioni che dovrebbero consentire agli individui di orientarsi nella combinazione fra età cronologica, età storica ed età sociale, sono sottoposte a una profonda ristrutturazione, alla quale non è estranea l'ampiezza dei fattori demografici in gioco e la profondità delle trasformazioni economiche globali (Abburà, Donati, 2004).

In questa prospettiva diviene di grande importanza, per la comprensione dei fenomeni e delle tendenze, l'intreccio peculiare delle traiettorie individuali di vita, vale a dire delle modalità specifiche in base alle quali gli individui transitano attraverso i differenti ruoli e posizioni della stratificazione per età (Abburà, Donati, 2004). La descrizione dei soggetti coinvolti, sia in relazione al loro essere itineranti attraverso i ruoli e lungo il corso della vita, sia nella loro qualità di attori storici collocati in un periodo caratterizzato, rispetto ad altri, da specifici avvenimenti di cui tutti sono in modo diverso testimoni, sposta il *focus* dell'analisi sul tema della capacità di risposta adattiva a fronte delle opportunità offerte dalla struttura sociale delle età, nonché delle sue spinte condizionanti (Abburà, Donati, 2004).

Le parole di Heinz delimitano efficacemente il campo concettuale di cui stiamo argomentando (Heinz, 1996, citato in Marshall, 2000):

La metafora della traiettoria ci conduce all'idea che l'ordine sequenziale del corso di vita non sia realmente un movimento lineare, ma che sia piuttosto determinato dagli sforzi di coordinamento degli individui e dalle loro attività di automonitoraggio e di gestione del rischio, in corrispondenza delle transizioni e dei punti di svolta delle loro biografie [traduzione nostra].

Anche se, come sottolineato da Marshall, Heinz non fa diretto riferimento al termine *agency*, sembra chiara l'influenza esercitata dalla riflessione sociologica portata ad accentuare la dimensione dell'individuo in quanto soggetto produttore di azione sociale intenzionale all'interno di un contesto cui egli stesso conferisce significato¹. In questo contesto, l'incertezza che sembra caratterizzare la gestione delle traiettorie di vita nell'epoca moderna pare riflettersi in una relativa varietà di adozioni del termine da parte della sociologia dell'età e del corso di vita: la capacità umana di compiere una scelta; le risorse individuali o

¹ In contrasto con approcci che prediligono l'analisi della struttura sociale e delle modalità

con le quali essa determina e costringe i comportamenti degli individui stessi.

a disposizione di un individuo per agire intenzionalmente; il comportamento degli individui che riflette un'intenzionalità; la strutturazione fisica e sociale delle scelte (Marshall, 2000).

Il corso di vita come istituzione

È abbastanza interessante, ancorché un po' paradossale, che la riflessione scientifica sui gradi di autonomia esercitabili dall'individuo in relazione alla struttura sociale delle età, o se si vuole le sue possibilità di determinare le possibili traiettorie di vita, sia andata approfondendosi a misura che veniva raffinandosi l'analisi del corso di vita in quanto istituzione regolatrice della società e dello stesso *welfare state*.

È stato Martin Kholi a proporre, già nella seconda metà degli anni Ottanta, un modello che fosse in grado di spiegare, in termini di processo di istituzionalizzazione, l'evoluzione occorsa nel mondo occidentale negli ultimi due secoli, sia nelle modalità di regolazione del movimento dei singoli individui attraverso le varie posizioni del corso di vita, sia in termini di orientamento per l'organizzazione delle proprie esperienze e progetti biografici (Kholi, 2007). Kholi si riallaccia in qualche modo alla tradizione sociologica che partendo da Weber e Durkheim descrive le istituzioni come «programmi sociali o sistemi di regole». Rifacendosi anche alla sociologia della conoscenza di Berger e Luckmann, Kholi sottolinea che esse possono nascere come costruzioni sociali intenzionali, divenendo poi gradualmente autoevidenti, mano a mano che si trasformano in sistemi di credenze condivise o strutture della realtà sociale date per scontate dagli attori (Kholi, 2007).

Fino al raggiungimento dell'apice dell'era fordista, collocabile negli anni Sessanta, il processo di creazione e consolidamento istituzionale del corso di vita è stato caratterizzato da almeno quattro dimensioni: la *temporalizzazione*, cioè il fatto che l'età sia passata nel corso del tempo dall'essere una categoria di stato al rappresentare un elemento strutturale fondamentale; la *cronologizzazione*, vale a dire la standardizzazione progressiva del corso di vita in base all'età cronologica; l'*individualizzazione*, derivata dall'indebolirsi progressivo dei legami di *status*, della comunità locale e familiari in favore della considerazione dell'individuo come unità fondamentale della vita sociale; la strutturazione del corso di vita sulla base del nuovo sistema produttivo basato sul lavoro salariato (Kholi, 2007).

Il graduale sgretolamento del paradigma fordista sembrerebbe, a giudizio di Kholi e altri ricercatori, aver aperto la strada a una sorta di processo di de-standardizzazione, sia nell'ambito del lavoro che in quello familiare, le due dimensioni portanti del sistema istituzionale precedente. Nel primo ambito l'impiego salariato a tempo pieno e indeterminato per la maggior parte della vita ha lasciato il posto alla frammentazione delle carriere e all'emergere di periodi di inattività, connessi all'alternarsi delle condizioni economiche o all'eventuale sfruttamento di opportunità di investimento individuale nella manutenzione delle competenze.

In questo contesto, come vedremo meglio in seguito, la sociologia del lavoro ha spesso sottolineato l'importanza dell'emergere di contesti produttivi profondamente trasformati dalla pressione del mercato e dalla crescita del lavoro centrato sul servizio. In tali contesti, una serie di attività di regolazione e controllo precedentemente nelle mani del *management* si è gradualmente trasferita nelle mani del lavoratore qualificato. È in settori come

quello finanziario, dei *media* o delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione che a tale lavoratore viene chiesto di pensare, pianificare le proprie azioni e agire, in una maniera a tratti del tutto analoga a un imprenditore (Heinz, 2009).

Queste caratteristiche, rintracciabili in alcuni lavori moderni, presuppongono dunque alcune competenze di carattere generale che consentono all'individuo di utilizzare le abilità tecniche acquisite in ambito formativo in una prestazione lavorativa adattabile alle specifiche esigenze organizzative. Sono le stesse competenze che gli consentono, per di più, una gestione consapevole e potenzialmente razionale delle proprie traiettorie professionali, nell'ambito di mercati del lavoro interni ed esterni ormai fortemente individualizzati (Heinz, 2009).

L'immagine di quello che, con un bizzarro neologismo, viene da alcuni definito «impre-lavoratore» (*entployee*) (Heinz, 2009) rispecchia una serie di trasformazioni del sistema istituzionale del corso di vita, sulle quali sembra sussistere ormai tra i vari studiosi un accordo generale. È opinione comune che si sia entrati in un momento storico caratterizzato da una sorta di «sovranità individuale» sul tempo; una fase in cui diviene normale la diversificazione delle traiettorie biografiche e l'affermarsi prepotente di una loro natura negoziale (Guillemard, 2005).

Sul versante istituzionale l'era postfordista porta con sé, in primo luogo, un vasto processo di frammentazione e individualizzazione del tempo di lavoro. La rigida ripartizione fra uno stadio dedicato all'educazione/formazione, uno all'attività produttiva e uno all'inattività post-ritiro, propria dell'era industriale, lascia il posto a un molteplice alternarsi di periodi distinti di entrata e uscita dalle organizzazioni produttive e dallo stesso mercato del lavoro (Guillemard, 2005).

Tale alternanza risulta generata sia da cause economiche e produttive, sia, in misura forse minore, da scelte individuali connesse al rientro nella sfera formativa o a esigenze familiari. Se ad esempio in Italia negli ultimi dieci anni è rimasta sostanzialmente stabile la quota di lavoro dipendente a tempo determinato (corrispondente a quasi il 13% del totale), parallelamente si è potuto assistere a una significativa espansione di quella a tempo parziale, che è passata dal 13,4% nel 2000 al 15% nel 2010 (ISTAT, 2012). Il livello di complessità dei corsi di vita, presumibile dietro questo dato scarno, può essere peraltro apprezzato notando che, nel caso del lavoro a tempo parziale, la quota di occupati uomini è scesa da un modesto 6,5% al 5,5%, laddove lo stesso dato per le donne si è innalzato dal 24,6% al 29%. In maniera inversa, la quota di occupati a tempo determinato è rimasta praticamente invariata fra gli uomini, nonostante varie oscillazioni (11,2% nel 2000 e 11,4% nel 2010), mentre è diminuita in misura leggermente più significativa nel caso delle donne, passando dal 15,3% al 14,5% a fine periodo (ISTAT, 2012).

Sempre guardando alla situazione italiana, occorre considerare l'elevata quota di lavoratori, inquadrati con contratto *part-time* o temporaneo, che vengono classificati come «involontari», i quali cioè, se potessero, opterebbero per un contratto *full-time standard* (CNEL, 2011). Come rilevato dall'ISTAT nel 2010, già quindi in piena crisi economica, più o meno un quinto dei lavoratori cosiddetti atipici si trovava, a distanza di un anno, in una condizione di non occupazione (ISTAT, 2011b). Oltre alle problematiche legate alla discontinuità nella carriera e al minore accesso alle opportunità formative, l'Istituto Nazionale di Statistica rilevava ad esempio come la retribuzione media mensile netta di un dipendente a

termine a tempo pieno fosse di circa il 24% inferiore a quella di un dipendente *standard* a tempo pieno (una differenza pari a 336 euro).

In questo contesto sembra condivisibile l'affermazione che le funzioni specifiche precedentemente assegnate a ciascuno dei tre stadi del corso di vita tendano attualmente a coesistere all'interno di ciascuno di essi. È come se sperimentassimo una de-specializzazione delle età della vita, mentre la divisione netta fra lavoro e non lavoro non rappresenta più il criterio ordinatore principale del corso di vita stesso. Viene meno, o appare seriamente messa in discussione, la gerarchia temporale che sussisteva fra i vari stadi di vita, sorretta e governata da soglie abbastanza precise individuabili sulla base dell'età cronologica degli attori individuali (Guillemard, 2005).

Anche se non sembra esservi accordo generale sulla profondità effettiva dei processi di de-standardizzazione che investono dimensioni significative del corso di vita, quali sono quelle della vita lavorativa e familiare (Kholi, 2007), è chiaro che la transizione che stiamo vivendo investe, tra le altre, la capacità del modello di *welfare* fordista di offrire protezione dai rischi sociali, sulla base dei suoi modelli probabilistici di stampo assicurativo. A misura che le dinamiche di de-standardizzazione allargano la propria influenza, aprendo la strada alle prassi negoziali, si restringe il campo degli eventi prevedibili all'interno dell'orizzonte di pianificazione degli attori (individuali, ma verosimilmente anche collettivi) e meno intelligibili divengono le possibili traiettorie biografiche e le eventuali scelte che potrebbero contribuire a determinarle.

Nei prossimi paragrafi osserveremo più nel dettaglio le modalità con cui queste dinamiche hanno investito il mondo produttivo e la sfera del lavoro, rimettendo in discussione, tra le altre cose, la seconda parte del ciclo della vita lavorativa.

Il modello fordista, ovvero l'età dell'oro della standardizzazione del corso di vita

A fronte di un sensibile processo di invecchiamento della forza lavoro, in Italia si assiste da decenni a una crescente marginalizzazione occupazionale dei lavoratori anziani che vengono precocemente spinti fuori dal mercato del lavoro, determinando quello che è stato definito il «paradosso dell'invecchiamento funzionale in società demograficamente senescenti» (Carrera, Mirabile, 2000), ovvero la tendenza a considerare prossimi alla fine della carriera lavoratori la cui anzianità non è associata tanto all'età anagrafica quanto all'obsolescenza (reale o presunta) delle competenze richieste per lo svolgimento di alcuni tipi di lavoro e per la partecipazione ad attività produttive.

La fuoriuscita precoce di lavoratori maturi dal mercato del lavoro è stata da più parti collegata a un processo più generale di trasformazione dei principi di regolazione della vita delle organizzazioni. Le mutate condizioni dello scenario economico, nonché le diverse trasformazioni intervenute nell'assetto sociale contemporaneo, sono state accompagnate da una graduale destrutturazione del tradizionale percorso ternario (formazione-occupazione-pensionamento), che organizzava il ciclo della vita lavorativa, e insieme il sistema di ruoli e attese sociali connesse all'età, in base al quale venivano regolati l'ingresso e l'uscita dal mercato del lavoro, nonché i sistemi di protezione sociale (Molina, 2000; Saraceno,

2001; Mingione, Pugliese, 2002; Abburrà, Donati, 2004; Marcaletti, 2007; Pirone, 2010). Com'è noto, entro uno scenario economico sufficientemente stabile, il paradigma fordista coniugava diversi ordini di processi (Salvatore, 1996; Accornero, 2000; Mingione, Pugliese, 2002; Hollingsworth, 2002; Butera, 2005; Harvey, 2010; Armano, 2010).

Grazie alla presenza di una domanda di consumo «di massa», con un'utenza poco differenziata in termini di bisogno e di domanda, e in un contesto di mercato sufficientemente costante almeno dal punto di vista della concorrenza, lo sviluppo del sistema produttivo si reggeva sulla possibilità di incrementare quantitativamente l'offerta attraverso la standardizzazione dei processi produttivi e dei prodotti in modo potenzialmente illimitato ed entro un sistema di rischio prevedibile.

Il criterio principale di organizzazione della produzione era l'analisi e la scomposizione lineare del lavoro, con una netta separazione fra operazioni di concezione e operazioni di esecuzione. Il lavoro veniva distribuito in unità di compito elementari, cumulabili, standardizzate, preordinate, vincolate, da riprodurre invariabilmente nel tempo secondo un criterio di razionalità strumentale che collegava l'assetto strutturale dell'organizzazione al raggiungimento di determinati obiettivi produttivi. La specializzazione analitica del lavoro e l'introduzione diffusa di macchine consentivano di ridurre al minimo la discrezionalità dell'azione produttiva, e dunque il margine di errore e di spreco di risorse. Specularmente, l'azione organizzativa si fondava su forme di lavoro strutturate gerarchicamente, secondo sistemi di regole che dettavano e controllavano le procedure di coordinamento ed esecuzione dei compiti.

La partecipazione alla vita organizzativa si basava su una netta distinzione fra funzioni deputate alla definizione di linee strategiche e obiettivi produttivi, e funzioni esecutive che fondavano il loro *modus operandi* prevalentemente su basi adempimentali.

In rapporto alle dimensioni sopra trattate, il nesso fra obiettivi dell'organizzazione e azione produttiva realizzata dai lavoratori veniva ricomposto entro un «patto implicito» fra lavoratori e impresa. Questo patto era basato su uno scambio fra lavoro, ridotto tendenzialmente a erogazione di sforzo (operazioni di *routine*, poche mansioni controllate e ripetute nel tempo), e benefici socio-economici (benefici salariali, sicurezza del posto di lavoro, servizi). Attraverso questi benefici venivano assicurati ai lavoratori continuità di reddito, un elevato livello di tutela e sicurezza, nonché la redistribuzione della ricchezza prodotta (Salvatore, 1996). Entro i confini di tale patto simbolico, il rapporto di lavoro si strutturava secondo modalità che ponevano l'anzianità, la fedeltà e l'esperienza alla base del sistema di scambio fra lavoratore e impresa (Ambrosini, Ballarino, 2000; Marcaletti, 2007; Pirone, 2010).

L'ingresso in azienda poteva avvenire in giovane età, con un patrimonio di competenze relativamente poco qualificato, acquisito prevalentemente per via informale o attraverso la partecipazione ai livelli di base dell'istruzione scolastica. Lo sviluppo della professionalità del lavoratore era direttamente connesso alla partecipazione alla vita organizzativa; la formazione avveniva all'interno dell'impresa, entro processi di apprendimento basati in gran parte sul *training on the job* e sul trasferimento di competenze tecnico-specialistiche nell'ambito di scuole aziendali interne, secondo un criterio di specializzazione orientato dalle scelte produttive decise dal *management*².

² Le attività di formazione interne all'impresa potevano rispondere a diversi ordini di obiettivi

che con Salvatore (1996) così possono essere descritti: fornire al lavoratore gli elementi necessari

Il luogo di lavoro, che rimaneva più o meno costante nell'arco del ciclo di vita, era il luogo in cui sviluppare, attraverso l'inserimento in gruppi di lavoro, specifiche competenze tecnico-specialistiche intorno alle quali si organizzavano i sistemi produttivi e professionali (Salvatore, 1996; Ajello, Meghnagi, 1998)³. Anche le regole della convivenza organizzativa e specifiche modalità di gestione del potere decisionale nonché quelle di partecipazione al mercato del lavoro venivano acquisite in prevalenza in tale contesto.

Su questo ultimo versante, la dinamica retributiva e i passaggi di carriera fondavano il proprio funzionamento sul riconoscimento della continuità lavorativa, sull'esperienza e l'anzianità (*seniority*) quali elementi fiduciari del rapporto di scambio fra azienda e lavoratore.

A fronte di retribuzioni più basse al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, i lavoratori potevano contare sulla possibilità di sviluppo entro una dimensione di continuità del rapporto con l'azienda, mentre le aziende potevano investire nello sviluppo di un capitale umano specifico anche orientando il sistema di retribuzione in base all'anzianità di servizio. Essendo anche il sistema di protezione sociale tarato su un assetto di stampo garantista (Paci, 2005; Mirabile, 2009), in tempo di crisi e in caso di perdita di lavoro, i lavoratori con una maggiore anzianità di servizio potevano trovare rifugio nel sistema previdenziale e in quello degli ammortizzatori sociali. Questi ultimi erano a loro volta tarati su profili di rischio prevedibili, frutto di un accordo tra le generazioni basato tanto sulla ripartizione dei tempi del corso di vita, quanto sui profili di rischio da coprire secondo le età (Guillemard, 2003; Paci, 2005).

Le organizzazioni di maggiori dimensioni potevano permettersi di ricercare le migliori maestranze, formandole in funzione delle proprie esigenze organizzative, e mantenere nel tempo un rapporto di fidelizzazione con i lavoratori tale da garantire un assetto interno sufficientemente coeso e stabile da consentire di conservare le risorse su cui si era investito.

Il pensionamento e la definizione chiara del momento di uscita dall'azienda erano il meccanismo che garantiva alle imprese la possibilità di mantenere elevati livelli di produttività, preservandole dal rischio dell'invecchiamento funzionale della forza lavoro (Mingione, Pugliese, 2002; Pirone, 2009).

La trasformazione dei sistemi produttivi: verso il postfordismo

Tale assetto ha subito profonde modificazioni nel corso del tempo, in rapporto a quello che da più parti è stato definito il passaggio verso modelli organizzativi postfordisti, reso evidente nel corso delle ristrutturazioni degli anni Novanta (Accornero, 2001; Lodigiani, Martinelli, 2002; Butera, 2005).

per rispondere alle richieste di comportamento di ruolo provenienti dalle norme organizzative o dal funzionamento delle macchine; oppure assicurare l'adesione dei lavoratori ai valori fondanti la vita aziendale.

³ Dal punto di vista dell'offerta di lavoro, l'appartenenza a un gruppo professionale o al collettivo di lavoro fungeva da elemento portante della

costruzione di un saper fare professionale, costituito non solo dall'operatività del proprio lavoro, ma anche dal sistema di relazioni che l'accompagnava, e dal tipo di elaborazione condivisa dello stesso, costruendo nel processo interattivo un terreno comune entro il quale i lavoratori potevano consolidare una propria identità professionale riconosciuta nel sistema sociale.

Oltre ai nuovi scenari introdotti dalla globalizzazione e dallo sviluppo delle nuove tecnologie informatiche, l'instabilità dei mercati azionari, l'oscillazione del ciclo economico, le crisi finanziarie che con periodicità accelerata hanno investito intere zone del pianeta, hanno progressivamente richiesto una revisione dei criteri metodologici e delle regole entro le quali si erano iscritti l'agire economico e le relazioni industriali fino a pochi decenni prima.

Sul versante dei sistemi di produzione, in particolare, si è verificato il passaggio da una competizione basata sulla capacità di offerta a costi ridotti (economia di scala, produttività per volume, centratura sul prodotto), a una competizione basata sulla differenziazione/specializzazione flessibile (Salvatore, 1996; Sennett, 2000; Lodigiani, Martinelli, 2002; Butera, 2005), che ha spostato il confronto competitivo sulla qualità del prodotto, sulla varietà e differenziazione produttiva, sulla capacità di far fronte a nuove domande di mercato in tempi brevi e con modalità del tutto nuove. Ciò ha richiesto una riorganizzazione dei modelli produttivi secondo le caratteristiche del sistema terziario, ovvero con una maggiore attenzione allo sviluppo del prodotto in quanto servizio, piuttosto che offerta di consumo (Sennett, 2000; Butera, 2005; Lodigiani, Martinelli, 2002).

In rapporto a ciò, la capacità di produrre e scambiare informazioni diviene il nuovo capitale delle organizzazioni; risorse che si autoriproducono e si valorizzano nel momento in cui circolano e sono scambiate (Bonomi, Rullani, 2005; Castells, 2002), richiedendo a chi opera all'interno dell'organizzazione lo sviluppo di nuove competenze non solo di tipo tecnico, riferite ad attività specifiche, ma anche di tipo relazionale, cognitivo e affettivo (Cohen, 2001), molto distanti dal *modus operandi* sostenuto all'interno dei sistemi di produzione di tipo fordista.

Flessibilità e qualità (intesa come attenzione alla fruibilità dei propri prodotti in un'ottica di soddisfazione del cliente oltre che nella dimensione delle specifiche tecniche del prodotto) sono divenute gli assi portanti dell'organizzazione produttiva, per rispondere in tempo reale alle domande di un mercato volatile e fluttuante che rifiuta beni standardizzati (Lodigiani, Martinelli, 2002; Martinelli, 2003; Butera, 2005).

Sul piano delle risorse umane, come abbiamo anticipato, è aumentata la domanda di lavoro qualificato e con essa la selettività delle imprese (Pirone, 2009); alla manodopera vengono chieste maggiore disponibilità alla mobilità, capacità di adattamento proattivo e sviluppo di nuove capacità professionali utili a trattare la variabilità delle domande poste dal mercato costruendo obiettivi di lavoro a partire da risorse e vincoli del contesto. Lo sviluppo delle risorse umane assume una nuova rilevanza strategica in relazione alla capacità di risposta al mercato. Tuttavia, ciò avviene entro nuove configurazioni organizzative più simili a una rete (Lodigiani, Martinelli, 2002; Butera, 2005), con un nucleo centrale di operatori altamente qualificati (dipendenti permanenti e a tempo pieno con una maggior sicurezza professionale e buone prospettive di carriera), affiancato da una forza lavoro «periferica». Questa forza periferica, che svolge mansioni di *routine* per cui sono richieste capacità ampiamente disponibili sul mercato del lavoro, può essere rapidamente reclutata e altrettanto rapidamente dismessa in caso di difficoltà (Harvey, 1997; Dore, 2005). In questo senso, una delle principali trasformazioni avvenute all'interno dei modelli occupazionali è stata la crescita dell'impiego flessibile e temporaneo, con la diffusione di forme di contratto cosiddette «non standard», che pongono la discontinuità quale dimensione fondamentale dell'esperienza lavorativa.

Nel nuovo regime di regolazione flessibile è entrato in crisi il patto implicito su cui si era strutturato il sistema di scambio fra lavoratori e imprese e con esso i criteri in base al quale si era strutturato il rapporto fra anzianità e lavoro (Ambrosini, Ballarino, 2000; ISFOL, 2002; Marcaletti, 2007)⁴.

Al centro delle strategie di sviluppo delle organizzazioni si pone il tema della «competenza», intesa nella sua accezione più ampia di conoscenze e loro utilizzo in rapporto alla capacità di leggere il contesto, progettare, decidere e dunque garantire la capacità dell'impresa di mantenere un vantaggio competitivo. La coesione interna viene raggiunta puntando sulla polifunzionalità delle risorse umane e sullo sviluppo di relazioni orizzontali, incentrate su approcci partecipativi, piuttosto che sulla garanzia della sicurezza occupazionale (Lodigiani, Martinelli, 2002). Il ruolo accresciuto del fattore umano non si iscrive però come sappiamo nello scenario tradizionale di stabilità dei rapporti di lavoro (Ambrosini, Ballarino, 2000).

Per i lavoratori si pone il problema della «fine del lavoro senza progetto», ovvero slegato da motivazioni professionali e imprenditive di partecipazione alla vita lavorativa, così come anche quello del fallimento della anzianità/fedeltà (all'azienda e al sindacato), come sistema di incentivazione che collegava il coinvolgimento nelle strategie dell'impresa a una sicurezza occupazionale pressoché garantita (Carli, Paniccia, 1999; Ambrosini, Ballarino, 2000).

Se da un lato il superamento del paradigma fordista ha accresciuto la libertà del lavoratore di progettare autonomamente la propria carriera lavorativa⁵, le nuove condizioni di lavoro pongono una nuova sfida sul versante dello sviluppo di quei legami sociali che renderebbero effettiva questa possibilità, senza sovraesporre al rischio l'individuo (Beck, 2000; Supiot, 2003; Paci, 2005; Fanelli *et al.*, 2006; Armano, 2010).

Sul versante del rapporto fra generazioni, i nuovi assetti produttivi hanno destrutturato l'equilibrio raggiunto fra solidarietà ed efficienza che orientava il circolo virtuoso della crescita di stampo fordista. La velocità del cambiamento tecnologico e organizzativo si è tradotta in diversi casi nella strutturazione di un rapporto inverso fra anzianità e competenze (Molina, 2000; Pirone, 2009, 2010). In settori in cui il progresso tecnologico è presente ma non molto dinamico, oppure in quelli in cui l'aggiornamento professionale è inevitabilmente continuo, i due criteri sono riusciti a convivere. Nelle imprese tecnologica-

⁴ In altri termini, i meccanismi della *seniority* si rivelano inefficaci come cornice di senso entro cui iscrivere il rapporto di scambio fiduciario fra lavoratori e imprese, creando scompensi nelle aspettative dei lavoratori (incentivandoli talvolta all'uscita precoce), ma anche privando le imprese di strumenti efficaci di incentivazione e motivazione del personale, necessari a garantire il mantenimento e lo sviluppo progettuale del *know how* organizzativo con cui si propongono sul mercato. Sul versante dello sviluppo delle identità sociali, lo sviluppo del paradigma della flessibilità sembra aver messo in crisi il significato e la funzione del lavoro quale di-

mensione essenziale nel percorso di realizzazione personale e professionale delle persone, nonché nei processi di integrazione e coesione sociale. La divaricazione fra appartenenza all'organizzazione, stabilità e sviluppo delle carriere professionali rende la dimensione lavorativa estremamente problematica e spinge i singoli lavoratori ad assumere su di sé tutti i rischi delle transizioni che caratterizzano i passaggi critici della definizione della propria vita personale e professionale.

⁵ Secondo quello che da più parti è definito «il processo di individualizzazione del lavoro» (Sennett, 2000; Paci, 2005).

mente molto avanzate o in settori in cui il rapporto fra capitale umano e capitale fisico è più determinante nella produzione di valore, soprattutto in mercati investiti da elementi di flessibilità molto spinti per le coorti di lavoratori in ingresso, si è diffusa invece la tendenza a individuare nel ricambio generazionale (secondo le logiche *young in – old out*) una via d'uscita rapida verso lo snellimento dei modelli produttivi e la riduzione del costo del lavoro (Contini, Rapiti, 1994).

Nel corso degli anni si è così diffusa una visione stereotipica delle competenze dei lavoratori anziani, più costosi dei giovani neoassunti, trovando nel prepensionamento e nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali una delle modalità più diffuse – sistematicamente richieste e sostanzialmente accettate – di riduzione degli organici e del costo del lavoro, soprattutto nelle grandi imprese e nei settori tradizionalmente più legati al sistema industriale fordista (Ambrosini, Ballarino, 2000; Marcaletti, 2007; Pirone, 2010).

Conclusioni

Secondo i dati ISTAT, fra il 1977 e il 2010 il tasso di occupazione maschile è sceso in Italia dal 67,3% al 55%. Nello stesso periodo quello degli uomini al di sopra dei 65 anni si è a sua volta vistosamente ridimensionato, passando da due cifre a una (dal 13,3% al 5,7%). Diverso appare il cammino seguito dalla manodopera femminile. Nello stesso periodo la quota di occupate è infatti passata dal 31,8% al 46%, a dimostrazione di un coinvolgimento crescente nel mercato del lavoro. Anche fra le donne è tuttavia diminuito il già scarso coinvolgimento del segmento *over 65*, all'interno del quale la quota di occupate è scesa dal 3,3% all'1,3%.

Nello stesso periodo i matrimoni per 1.000 abitanti sono passati da 6,2 nel 1977 a 3,8 nel 2009. Nel 1977, l'82% degli sposi e il 90,4% delle spose aveva meno di 29 anni; nel 2009 queste percentuali sono scese rispettivamente al 27,8 e al 46,5%. Parallelamente il tasso di fecondità è sceso da 1,9 a 1,4 figli per donna nel 2008. In questo quadro, già nel 2005 l'ISTAT rilevava che l'età media della madre alla nascita del primo figlio, per molto tempo abbastanza stabile intorno ai 25 anni, è andata successivamente aumentando raggiungendo oggi la soglia dei 29 anni.

Sul mercato del lavoro l'incidenza dei giovani «neo-occupati» (18-29 anni) sul totale, tra ottobre e dicembre 2010, ha toccato il minimo storico del 39,8% (ISTAT, 2011b). A fronte di un'età media di pensionamento di 60,1 anni nel 2009 (dati Eurostat 2011), la recente riforma ha proiettato bruscamente in avanti i requisiti per il ritiro dal lavoro, prefigurando un aumento stimato della popolazione occupata pari al 5% entro quattro-sei anni (Mazzaferro, Morciano, 2012).

La destrutturazione dei tempi e del corso di vita è anche in Italia una realtà.

In questo contesto la crisi economico-finanziaria rischia di acuire le contraddizioni già presenti fra l'orizzonte temporale di breve periodo che governa le scelte del mondo produttivo e l'esigenza di cui sono portatori individui e famiglie e, soprattutto, coorti differenti, di pianificare con sufficiente prevedibilità il corso di vita (Anxo, Boulin, Fagan, 2006).

Lo scenario pre-crisi è stato dominato dall'emergere di nuovi modelli di rapporto fra flessibilità interna ed esterna all'impresa, prodotti dalla crisi del modello fordista (Barbier,

Nadel, 2002). In quel contesto, quasi tutti i paesi europei, Italia compresa, avevano negli anni posto in uso una varietà di strumenti di *policy* indirizzati in maniera più o meno diretta a favorire la partecipazione e l'integrazione dei lavoratori maturi nel mercato del lavoro. Tra gli strumenti di natura indiretta figurano misure con obiettivi più ampi di risparmio e razionalizzazione dei sistemi di protezione sociale, quali le riforme pensionistiche; l'innalzamento dell'età pensionabile; la riduzione degli incentivi al ritiro precoce; gli incentivi per favorire il *lifelong learning*; la legislazione antidiscriminazione e la riforma dei benefici per malattia e disabilità. Tra quelli più direttamente indirizzati ai lavoratori anziani figurano invece gli incentivi alle imprese per trattenere lavoratori anziani e/o favorirne il rientro; i *bonus* per i lavoratori per il prolungamento della vita lavorativa; gli schemi per il ritiro graduale; la flessibilizzazione delle forme di lavoro (*part-time*, *job sharing* ecc.); le campagne di informazione e sensibilizzazione (Eurofound, 2012).

Le risposte alla crisi si sono a loro volta diversificate, sia in relazione alla forza del suo manifestarsi nei vari contesti nazionali, sia in rapporto a quelle che, in questi stessi contesti, venivano individuate come priorità nazionali. Fra le tendenze comuni sono identificabili: la riduzione degli schemi di ritiro anticipato; l'ulteriore innalzamento dell'età pensionabile; il frequente passaggio al sistema contributivo e l'introduzione degli schemi previdenziali privati; l'ampliamento degli schemi per il ritiro parziale e la conferma degli incentivi a lavoratori e imprese per mantenere al lavoro lavoratori anziani (Eurofound, 2012).

Come sottolineato da alcuni, i processi di deistituzionalizzazione del corso di vita potrebbero aggravare le dinamiche connesse al cosiddetto «svantaggio cumulativo» (*cumulative advantage/disadvantage*). In altre parole, i processi connessi alla transizione demografica, da un lato, e l'insieme delle trasformazioni occorse o in atto nell'ambito dei sistemi produttivi e di *welfare*, dall'altro, sarebbero suscettibili di consolidare, ovvero di ampliare l'intensità delle disegualianze osservabili nell'ambito delle varie classi d'età (Dannefer, 2003). In tale contesto, la distribuzione delle risorse tra le diverse coorti e le traiettorie seguite dalla disegualianza all'interno delle diverse coorti verrebbero assumendo un'importanza crescente, soprattutto in relazione all'elaborazione delle risposte che dovrebbero essere fornite in termini di *policy*.

Alcuni recenti risultati prodotti dall'ISTAT (ISTAT, 2011a) sul senso di benessere soggettivo della popolazione italiana dai 14 anni in su hanno evidenziato che le persone mature, nella media, si ritengono contente della propria esistenza quasi quanto i più giovani. Alla domanda «Attualmente, quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso?» – potendo indicare un voto da 0 a 10 – le risposte degli individui maturi mostrano tra gli *over 75* una percentuale di «molto soddisfatti» piuttosto elevata (8,3%), inferiore solamente a quella della classe 14-17 anni (10,1%). In relazione al livello di soddisfazione delle persone occupate nei confronti del lavoro, soprattutto i maschi occupati nelle fasce di età superiori ai 60 anni si ritengono «molto soddisfatti» della propria occupazione, con percentuali superiori alla media di tutte le classi di età (15,2%). Tra gli *over 75* occupati, addirittura il 30,5% dichiara un'altissima soddisfazione, percentuale corrispondente a circa il doppio della media degli occupati e inferiore solamente a quella dei giovanissimi (15-17 anni). Anche tra le donne *over 60* si riscontrano percentuali di soddisfazione riguardo alla propria attività superiori alla media di tutte le classi di età, ma generalmente inferiori a quelle maschili.

I rispondenti a questa indagine hanno probabilmente potuto giovare di quelle che i so-

ciologi definirebbero traiettorie di vita sostenibili (Anxo, Boulin, Fagan, 2006). Nel loro caso, le opzioni di differenziazione del corso di vita hanno potuto essere appoggiate sulle solide fondamenta istituzionali del modello fordista, dando luogo nella maggior parte dei casi a modalità di ritiro dal lavoro già da tempo pianificate o prefigurate e caratterizzate da una disponibilità di risorse economiche considerata sufficiente.

Il panorama sociale attuale, con l'accentuata diversificazione delle traiettorie lavorative e biografiche e le accelerazioni in queste trasformazioni imposte dalla crisi, ci suggerisce invece che le scelte di *policy* che ci stanno di fronte dovranno necessariamente conciliare modalità innovative di istituzionalizzazione del corso di vita con più efficaci interventi per la redistribuzione delle risorse, tra le diverse coorti e, all'interno di queste, lungo la scala sociale. In tale contesto le politiche previdenziali rappresentano evidentemente solo uno dei numerosi aspetti da tenere in considerazione.

Bibliografia

- Abburà L., Donati E., *Ageing: verso un mondo più maturo. Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale*, IRES del Piemonte, Torino, 2004 (Quaderni di Ricerca n. 104).
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Accornero A., *Dal fordismo al postfordismo: il lavoro e i lavori*, «Quaderni di rassegna sindacale», n. 1, 2001, pp. 17-57.
- Ajello A.M., Meghnagi S., *La competenza tra flessibilità e specializzazione: il lavoro in contesti sociali e produttivi diversi*, Milano, Franco Angeli, 1998.
- Ambrosini M., Ballarino G., *Risorsa anziani e politiche di impresa: un patto da riscrivere*, in S. Molina (a cura di), *Le politiche per l'anzianato del lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Anxo D., Boulin J.-Y., Fagan C., *Decent working time in a life-course perspective*, in J.-Y. Boulin, M. Lallement, J.C. Messenger, F. Michon (a cura di), *Decent Working Time. New Trends, New Issues*, ILO, Geneva, 2006, pp. 93-122.
- Armano E., *Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, I libri di Emil, Bologna, 2010 (Libera la ricerca – Scienze Sociali, 2), <http://www.ilibridiemil.it/images/File/Emil_Ricerca/2010/Armano_precarieta.pdf>.
- Barbier J., Nadel H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002.
- Beck U., *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000.
- Bonomi A., Rullani E., *Il capitalismo personale, vite al lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.
- Butera F., *Il castello e la rete. Impresa, organizzazione e professioni nell'Europa degli anni '90*, Franco Angeli, Milano, 1990, nuova ed. 2005.
- Carli R., Panicia R.M., *Psicologia della formazione*, Il Mulino, Bologna, 1999.
- Carrera F., Mirabile M.L., *L'invecchiamento sociale. Lavoro e corsi di vita*, Ediesse, Roma, 2000.
- Castells M., *La nascita della società in rete*, Egea Libri Università Bocconi, Milano, 2002.
- Castagnaro C., Cagiano de Azevedo R., *Allungamento della vita: scenari per uno svecchiamento della popolazione*, «Quaderni europei sul nuovo welfare», n. 10, maggio 2008.

- CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, Roma, 2011.
- Cohen D., *I nostri tempi moderni. Dal capitale finanziario al capitale umano*, Einaudi, Torino, 2001.
- Contini B., Rapiti F., *Young in, old out: nuovi pattern di mobilità dell'economia italiana*, «Lavoro e relazioni industriali», n. 3-4, 1994, pp. 51-76.
- Dannefer D., *Cumulative advantage/disadvantage and the life course: cross-fertilizing age and social science theory*, «The Journals of Gerontology: Social Sciences», Nov 2003, 58B, 6; ProQuest Nursing & Allied Health Source, pp. S327-S337.
- Dore R., *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Eurofound, *Impact of the recession on age management policies*, résumé, January 9, 2012.
- European Commission, *Active Ageing*, 2012 (Special Eurobarometer, 378).
- Fanelli F., Terri F., Bagnato S., Pagano P., Poti S., Attanasio S., Carli R., *Il rapporto di lavoro atipico: modelli culturali, criticità e linee di sviluppo*, «Rivista di psicologia clinica», n. 1, 2006, <www.rivistadipsicologiaclinica.it/italiano/numero1/FaTeBaPaPoAtCa.htm>.
- Guillemard A.M., *L'âge de l'emploi. Les sociétés face à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, Paris, 2003.
- Guillemard A.M., *The advent of a flexible life-course and the reconfiguration of welfare*, in J.G. Andersen, A.M. Guillemard, P. Jensen, B. Pfau-Effinger (a cura di), *The Changing Face of Welfare*, Policy Press, Bristol, 2005, pp. 55-75.
- Guillemard A.M., *Una nuova gestione delle età in una società longeva*, «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 3 (n. speciale «Corso di vita»), 2007, pp. 131-147.
- Harvey D., *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1997, nuova ed. 2010.
- Heinz W., *Status passages as micro-macro linkages in life course research*, in A. Weymann, W. Heinz, *Society and Biography: Interrelationships between Social Structure, Institutions and the Life Course*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim, 1996, pp. 51-65.
- Heinz W.R., *Vocational identity and flexible work: a contradicting or constrictive relation?*, in F. Rauner, E. Smith, U. Hauschildt, H. Zelloth (a cura di), *Innovative Apprenticeships. Promoting Successful School-to-Work Transitions*, INAP, Turin, 2009 (Conference Proceedings), pp. 35-47.
- Hollingsworth R.J., *Continuità e mutamento nei sistemi sociali di produzione. I casi di Giappone, Germania e Stati Uniti*, in R. Lodigiani, M. Martinelli, *Dentro e oltre i postfordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e Pensiero, Milano, 2002, pp. 83-127.
- ISFOL, *Il lavoro in Italia: profili, percorsi, politiche*, a cura di M. Giovine, Franco Angeli, Milano, 1998.
- ISFOL, *Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro*, a cura di G. Linfante, A. Scasellati, Franco Angeli, Milano, 2002.
- ISTAT, *Indagine multiscopo «Aspetti della vita quotidiana» 2010*, ISTAT, Roma, 10 agosto 2011a.
- ISTAT, *Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2010*, ISTAT, Roma, 23 maggio 2011b.
- ISTAT, *Noi Italia 2012*, ISTAT, Roma, febbraio 2012.
- Kholi M., *The institutionalization of the life course: looking back to look ahead*, «Research in Human Development», 4 (2007), n. 3-4, pp. 253-271.
- Lodigiani R., Martinelli M. (a cura di), *Dentro e oltre i postfordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e Pensiero, Milano, 2002.

- Malpede C., Villosio C., *Dal lavoro al pensionamento*, Franco Angeli, Milano, 2009.
- Marcaletti F., *L'orizzonte del lavoro. Il prolungamento dell'esperienza professionale nell'ageing society*, Vita e Pensiero, Milano, 2007.
- Marshall V.W., *Agency, structure, and the life course in the era of reflexive modernization, Presented in a symposium on The Life Course in the 21st Century*, American Sociological Association meetings, Washington, 2000.
- Martinelli M., *Il legame incrinato. Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Vita e Pensiero, Milano, 2003.
- Mayer K.U., *The sociology of the life course and life span psychology – diverging or converging pathways?*, in U.M. Staudinger, U. Lindenberger (a cura di), *Understanding Human Development: Lifespan Psychology in Exchange with Other Disciplines*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, 2002, pp. 463-483.
- Mazzaferro C., Morciano M., *Il fattore anziani al lavoro*, «Lavoce.info», 3 febbraio 2012.
- Mingione E., Pugliese E., *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2002.
- Mirabile M.L., *Vita attiva? I «giovani anziani» fra insicurezza e partecipazione*, Ediesse, Roma, 2009.
- Molina S. (a cura di), *Le politiche aziendali per l'anzianato del lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Oliverio A., *Maturità e vecchiaia*, Feltrinelli, Milano, 1977.
- Paci M., *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Pirone F., *Strategie possibili d'attivazione per lavoratori maturi precocemente espulsi dall'occupazione dipendente*, «Quaderni europei sul nuovo welfare», n. 12, 2009, pp. 86-102.
- Pirone F., *La transizione dall'occupazione al pensionamento. Una ricerca tra i lavoratori anziani dell'industria automobilistica italiana*, Ediesse, Roma, 2010.
- Riley M.W., Foner A., Waring J., *Sociology of age*, in N.J. Smelser (a cura di), *Handbook of Sociology*, Sage Publications, Newbury Park, 1988, pp. 243-290.
- Salvatore S., *Per un discorso psicologico di scenario: la crisi del fordismo come rottura del nesso azione/organizzazione*, «Psicologia clinica», n. 2, 1996, pp. 139-153.
- Saraceno C. (a cura di), *Età e corso della vita*, Il Mulino, Bologna, 2001.
- Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2000.
- Stranges M., *Dinamiche demografiche e mercato del lavoro in Italia*, «Quaderni europei sul nuovo welfare», n. 10, 2008, pp. 192-209.
- Supiot A., *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003.
- Touraine A., *La società postindustriale*, Il Mulino, Bologna, 1969.
- WHO, 2011, <www.who.int/ageing/en>.

Per citare questo articolo: Pietro Checchucci, Roberta Fefè, *Le dimensioni sociali e lavorative della seconda parte del ciclo di vita*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 77-93.

La partecipazione lavorativa degli over 50

Opzione o vincolo

di Emiliano Mandrone, Sante Marchetti
e Debora Radicchia

Riassunto: le tendenze demografiche attuali stanno mutando sia la struttura generale della popolazione che quella della forza lavoro. Il sistema lavoro-previdenza è strettamente connesso con la demografia. Se i lavoratori e i pensionati non sono in proporzioni adeguate, il costo del sistema previdenziale diventa insostenibile. La permanenza sul posto di lavoro delle persone *over 50* diventerà un'opzione o sarà un vincolo? Il presente articolo illustra un possibile scenario di ricambio intergenerazionale nel mercato del lavoro, legato all'andamento demografico di coorti di differenti generazioni. Si vuol tentare di illustrare quali sono le condizioni effettive delle persone *over 50* che partecipano al mercato del lavoro rispetto a quelle che si sono ritirate, dando una stima del potenziale che precoci opzioni di ritiro hanno sottratto all'economia. Vengono riportati, inoltre, i risultati dell'indagine ISFOL-PLUS 2010 sulla salute, la qualità e le condizioni di lavoro percepite dalla forza lavoro *over 50*. Le analisi condotte delineano la necessità di un approccio sistemico al tema della partecipazione lavorativa. Se si vuole aumentare il tasso di partecipazione si dovrà intervenire con riforme che interessino le varie fasi della vita degli individui. Infatti, la partecipazione non va intesa come opzioni alternative (dentro-fuori) ma come parti modulari di una riorganizzazione del mondo del lavoro. Il tema dell'invecchiamento attivo dovrà necessariamente essere considerato una «lente» di studio per prevenire future tensioni finanziarie e per sviluppare le risorse lavorative, economiche ecc., utili al recupero degli equilibri del sistema Italia.

Parole chiave: Active ageing; Modulazione dell'attività lavorativa; Rapporti intergenerazionali

Introduzione

Il sistema lavoro-previdenza è strettamente connesso con la demografia. Se i lavoratori e i pensionati non sono in proporzioni adeguate, il costo del sistema previdenziale diventa insostenibile. Sebbene la dinamica demografica consenta proiezioni nel tempo precise e pro-

fonde, il *set-up* non è stato fatto nei tempi giusti anzi, per essere precisi, è la regolazione dei nuovi sistemi previdenziali riformati che è stata tardiva, ponendo in termini perentori e urgenti adeguamenti che si sarebbero potuti distribuire nel tempo evitando concentrazioni e spiacevoli «gradoni». Tuttavia ai vincoli ora enunciati sottende la potenziale dimensione lavorativa degli individui, ovvero la capacità di partecipare attivamente in età relativamente avanzata. Questa soglia oltre la quale la partecipazione è iniqua e inefficiente si sposta sempre più in là nel tempo, ma l'eterogeneità di questo limite è forte: banalmente, le differenze negli aspetti usuranti e negativi della prestazione/erogazione lavorativa fra un lavoratore manuale e uno intellettuale sono rilevanti.

In questo contributo si vogliono illustrare le condizioni effettive delle persone *over 50* che partecipano al mercato del lavoro rispetto a quelle che si sono ritirate, dando così una stima del potenziale che precoci opzioni di ritiro hanno sottratto all'economia. Ovviamente ciò è solo un lembo di una coperta che risulta troppo corta, non solo perché alcuni lavoratori vengono considerati presto anziani e non più impiegabili, come mostreremo in seguito, ma anche perché è tardivo l'ingresso nel mondo del lavoro da parte dei più giovani. Ovvero la lettura dell'*active ageing* non può essere limitata all'analisi della modesta e problematica dimensione *over* della popolazione attiva, ma va presa congiuntamente in considerazione l'altrettanto bassa e problematica partecipazione giovanile.

La lettura sistemica del contributo delle singole coorti d'età al fabbisogno collettivo suggerisce la realizzazione di un disegno di attivazione e modulazione della partecipazione alternativo, anche in considerazione degli effetti redistributivi. Si immagini un impegno lavorativo costante, in uno schema basato sul ciclo di vita alla Modigliani. Da questo schema di partecipazione media si possono prevedere diverse modulazioni di intensità di impegno lavorativo: temporanee (legate a esigenze momentanee di cura dei figli e della famiglia); di crescente partecipazione (nelle fasi di ingresso) o di partecipazione decrescente (in ritiro dal lavoro). In tal modo, il passaggio tra l'attività e l'inattività non viene considerato come un interruttore *on-off* ma come un progressivo sfumarsi dei ruoli nel tempo. La flessibilità, in ultima istanza, non è forse un reciproco adattamento tra istanze non stabili nel tempo tra imprese e lavoratori? Allora pensiamo alla nostra realtà con l'idea che questa possa essere smussata e interpretata, non con la paura di sottrarre diritti ma, piuttosto, con l'idea di ampliare la partecipazione a ruoli attivi non solo nel mondo del lavoro.

Le storie individuali possono apparire distanti dalle dinamiche aggregate, tuttavia è la lettura d'insieme – con un certo distacco dal singolo punto – che consente, come in un quadro impressionista, di passare dal particolare al generale e ricavare le tendenze di fondo.

Pirone (2009), in un'ottica maggiormente ancorata alla condizione occupazionale individuale e al mercato del lavoro, individua alcuni elementi che influenzano la propensione all'uscita anticipata dall'occupazione. Le frequenti riforme (più propriamente aggiornamenti) del sistema previdenziale hanno visto prima copiosi incentivi a uscire e successivamente una generale ristrettezza nei criteri di concessione delle uscite precoci, determinando un senso di insicurezza sulla tenuta del sistema e spingendo molti lavoratori ad anticipare l'uscita per paura di perdere le posizioni «acquisite». Ovvero da un lato la politica degli annunci di austerità nei benefici e nelle soglie di ritiro (in anni lavorati e anagrafici) e dall'altro l'incertezza occupazionale e le condizioni di lavoro hanno perturbato e contribuito a generare dinamiche (su schemi di ritiro sempre nuovi) spesso scomposte.

Feldman (1994), invece, osserva che spesso la decisione di andare in pensione è considerata, erroneamente, come una scelta razionale circoscritta nel tempo che determina il passaggio definitivo e completo dal lavoro al riposo/divertimento, mentre la realtà dimostra che i confini tra lavoro e pensionamento sono più «permeabili». Quest'ultimo può non coincidere con la totale cessazione dell'attività lavorativa. Contrariamente a quanto si pensi, non sempre il lavoratore maturo riduce il suo impegno in attesa di uscire definitivamente dal mercato del lavoro. Esistono forme di impiego successive, definite come *bridge employment*, che permettono alla persona di prolungare la sua carriera lavorativa oltre il momento del pensionamento. Sono individui che si «ritirano parzialmente», in quanto, pur usufruendo dei benefici pensionistici (pesando sulla spesa pubblica), continuano a mantenersi occupati in attività retribuite che incrementano il PIL del proprio paese. Si vengono, così, a creare nuovi modelli di partecipazione lavorativa. Cosa induce questi individui a essere ancora attivi? La letteratura annovera tra le possibili motivazioni fattori di natura economica e non economica. Per i primi si pensi al ruolo svolto dai *benefit* legati all'anzianità. Un alto tasso di sostituzione è ovviamente un incentivo all'uscita anticipata, ma la progressività dei *benefit* in base all'età di pensionamento può essere un incentivo a uscire prima o posticipare. Un sistema nel quale i diritti acquisiti aumentano fortemente con l'età può incoraggiare a rimanere, ma se essi terminano dopo un certo limite può avvenire il contrario. Nei secondi si annoverano determinanti di altra natura: il livello di istruzione, la tipologia di occupazione, essere l'unico percettore in famiglia ecc.

In aggiunta a questi fattori socio-demografici, lo stato di salute e le condizioni lavorative possono essere considerati predittori della scelta di uscita anticipata, specialmente quando sono strettamente correlati. Ad esempio, scarse condizioni lavorative o l'insoddisfazione per la propria occupazione possono influenzare la salute di un individuo, allo stesso modo essere in cattive condizioni di salute rende l'attività lavorativa più pressante. L'interazione degli aspetti negativi di queste due determinanti può condurre a un «circolo vizioso» con un significativo impatto sullo stato occupazionale, e di conseguenza sul sistema previdenziale.

Alcune dimensioni della questione per il nostro paese: la popolazione invecchia perché la vita attesa aumenta, di circa cinque anni negli ultimi venti, e la fertilità diminuisce, siamo a 1,4 figli per donna. Le proiezioni demografiche di stampo malthusiano sono definitivamente state accantonate¹. Gli uomini già vivono 79,4 anni, le donne 84,5². I sopravvissuti (a patologie e incidenti) a 65 anni avranno davanti a sé circa vent'anni, se maschi, qualcuno in più se femmine³. L'Italia, secondo i dati OCSE, è il paese con la spesa pensionistica più alta: circa il 14% del PIL, pari a un terzo della spesa pubblica complessiva. Ciò va a discapito soprattutto dell'istruzione e delle politiche sociali⁴. Inoltre, il tasso di occupa-

¹ Un sessantenne di oggi, del 1950 o del 2050 sono persone completamente diverse. Si veda Rosina, Tanturri (2011).

² Stime ISTAT 2011, elaborazione da <http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_INDDEMOG1&Lang=>>.

³ A metà del secolo non sarà raro per una donna spegnere novanta candeline (qualcuna meno

per gli uomini). La differenza tra i generi, che era pari a 6,9 anni nel 1979, è oggi ridotta a 5,3 anni. Fonte: ISTAT, Indicatori Demografici.

⁴ Trasferimenti monetari alle famiglie (2005) ogni 100 impiegati per finalità sociali (previdenza, assistenza, sanità): Italia 4 (pari a 1.600 euro); Francia 11; Svezia 13, Media UE 10; Eurostat (2008).

zione degli ultracinquantenni è pari al 33,8%, il più basso dell'Unione europea: ci si ritira dal lavoro in media prima dei 60 anni (due anni prima della media UE), pur godendo di buona salute⁵. Il ruolo degli immigrati è il più controverso poiché di difficile interpretazione: sono mediamente più giovani ma non si sa molto dei costumi che vestiranno nel futuro, loro e i loro figli⁶.

Le opzioni lavorative degli over 50

La demografia disegna traiettorie largamente prevedibili, tuttavia raramente si pone attenzione in tempo utile a quelle dinamiche che inevitabilmente creeranno dei disallineamenti, vuoi nel mercato del lavoro tra attivi e ritirati, vuoi nel sistema del *welfare* per pensioni, sanità e ammortizzatori sociali ecc. Questa politica poco lungimirante è stata sostenuta dai governi di questo paese, e, anche quando sono state introdotte riforme, molti parametri non sono stati regolati a dovere, diluendo i tempi, posticipando i costi o introducendo copiose eccezioni.

In tutto questo, che ruolo potrà giocare l'*active ageing*, sia per fronteggiare le tensioni finanziarie legate all'onere previdenziale (e al conseguente fabbisogno dello Stato legato al prossimo ritiro del *baby boom*) che in termini di allocatore di risorse (lavorative, di competenze, economiche ecc.) per un concreto recupero di quegli equilibri che il sistema ha smarrito nel tempo?

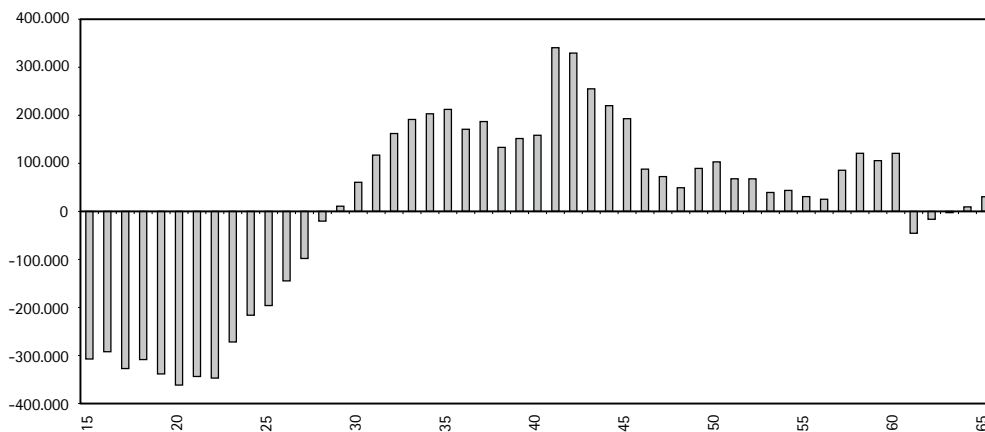
I *baby boomers* – convenzionalmente per l'Italia i nati tra il 1950 e il 1970 – nel 1987 avevano in media 22 anni, 32 anni nel 1997 e 42 anni nel 2007. I ventiduenni (età in cui la partecipazione è già prossima ai suoi livelli medi) nel 1987 erano poco meno di un milione, nel 1997 poco meno di 900.000 e nel 2007 solo 600.000 individui! Siamo prossimi a passare dall'attuale – irrisolto – *problema della bassa partecipazione*, in particolare delle donne, dei giovani e degli ultracinquantenni, alla prossima questione dell'*insufficiente partecipazione* della forza lavoro potenziale, passando dall'eccesso alla *carenza di offerta* di lavoro. La differenza di capienza delle coorti a distanza di vent'anni è mostrata nella figura 1, in cui si vede bene il *deficit* di individui, e quindi di potenziali occupati (carenza d'offerta di lavoro), rispetto al livello definito dalle popolose coorti dei *baby boomers* degli anni Sessanta. Come si vede «coorti anoressiche» prendono il posto di «classi di ferro» generando un «effetto sostituzione» che ha come principale conseguenza la riduzione della popolazione in età lavorativa, ovvero l'offerta di lavoro potenziale. Ciò si assiste a un progressivo ridimensionamento della partecipazione media dovuto a una sotto-contribuzione delle coorti relativamente più giovani che tende a deprimere la partecipazione generale,

⁵ La liberazione della popolazione dal peso e dalle costrizioni delle patologie e delle disabilità è il fatto più straordinario, rivoluzionario e innovatore del secolo scorso (Livi Bacci, 2010). Ciò ha consentito un incremento dell'efficienza economica della popolazione. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO) indica il DALY per l'Italia nel 2002 a 118/1.000 contro una media dei paesi a reddito al-

to di 127/1.000. Questo risultato è una conquista sociale, frutto di buone tutele, sanità diffusa, prevenzione e assistenza e, come tale, può svanire. I segnali di un decadimento delle *performance* sanitarie ci sono e sono riconducibili all'aumento dell'incidenza dell'obesità, del fumo e dell'abuso di sostanze nocive (e delle loro conseguenze).

⁶ Si veda Livi Bacci (2010).

Figura 1. Disequilibrio demografico tra le coorti in età attiva, differenza tra il 2007 e il 1987



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, <www.demo.istat.it>

con conseguente riduzione del tasso di attività. Questa lettura sottende due ottime notizie: si vive più a lungo e si lavorano meno anni nella vita, il che però – detto in altri termini – rappresenta l'inesorabile peggioramento del rapporto di dipendenza *giovani/anziani* e *pensionati/occupati*.

Questi fenomeni demografici hanno il pregio di essere lenti e con una forte inerzia. Ciò avrebbe potuto consentire al legislatore – qualora avesse voluto – di prepararsi per tempo a fronteggiare disequilibri nella popolazione, disallineamenti tra occupati e pensionati, scarti nei relativi fabbisogni economici, fiscali e previdenziali⁷. Purtroppo si è preferito non pagare per tempo, correntemente, questa ristrutturazione del sistema previdenziale preferendo, politicamente, rinviare sulle prossime generazioni l'onere del riassetto. Una chiara analisi è stata fatta da Giorgia Capacci⁸:

nel corso degli ultimi cinquanta anni la quota di *over 65* è raddoppiata mentre il numero di bambini si è quasi dimezzato. Invece è rimasta stabile la popolazione in età attiva, ciò è frutto soprattutto dei *baby boomers*. Questo fenomeno – ovvero un periodo in cui un maggior numero di individui in età lavorativa mantiene un numero relativo più basso di anziani e giovani a carico – va governato poiché alla fase positiva, in cui molti pagano i contributi, seguirà una fase negativa, in cui dovranno essere pagate molte pensioni; questa dinamica evidentemente genererà un tracollo finanziario per l'impossibilità di far fronte alla crescita esponenziale della spesa pensionistica. Quando il tasso di fecondità diminuisce – fase avvenuta in Italia nel periodo seguente il *baby*

⁷ Le conseguenze del *baby boom* per i quarantenni di oggi: è come fare una sosta dopo un lungo viaggio in autostrada e trovare nel parcheggio dell'autogrill un bus a due piani pieno di turisti appe-

na arrivato. Tutto diventa più difficile: per prendere un caffè ci vogliono dieci minuti, i bagni sono sporchi, i panini al prosciutto crudo terminati.

⁸ Rapporto ONU sulla popolazione 2002.

boom, il cui anno centrale può indicativamente essere individuato nel 1964 – in una prima fase la popolazione attiva aumenta considerevolmente rispetto ad anziani e giovani, cioè alle fasce di popolazione che sono a carico. Questa situazione offre alle famiglie un'opportunità unica per sottrarsi alla povertà, a patto che i governi dei paesi in cui tale finestra si manifesta facciano i necessari investimenti nella sanità, nell'istruzione e nella creazione di opportunità di lavoro.

La dinamica della popolazione è destinata a caratterizzarsi per una superiore incidenza della componente più anziana⁹ e, in particolare, la crescita costante e significativa della componente ultraottantenne¹⁰. La lettura congiunta delle figure 2a e 2b mostra come tra i 50 e i 65 anni si viva in buona salute e con ottime aspettative di vita, controllando sia rispetto a un indicatore oggettivo quale l'Indice di Massa Corporea, sia rispetto a un'auto-percezione («lei gode di una salute ottima, buona o soddisfacente»)¹¹. I livelli di efficienza fisica sono tali da consentire ampi margini di partecipazione, per lavoratori sia manuali che intellettuali. Ovvero molti pensionati potrebbero ancora essere economicamente attivi e molti occupati e non sono così logori da dover concludere la loro partecipazione attiva. Inevitabile che una quota così rilevante della popolazione non possa non contribuire ancora attivamente alla crescita economica del paese. Con orari ridotti, magari in ruoli diversi, spesso con impieghi complementari a quelli *standard*, ma comunque dovranno essere messi a punto strumenti e organizzazioni del lavoro in grado di aumentare il livello di partecipazione delle coorti più anziane.

Si afferma che lo stato di salute è genericamente buono (intorno al 100% per i giovani, fino a un 85% per gli *over 60*) e l'Indice di Massa Corporea compreso tra 22 e 26 (normopeso), l'aspettativa di vita a 75 è giudicata un traguardo raggiungibile con una probabilità media del 77%, mentre la soglia dei 90 anni è raggiungibile con probabilità di poco superiore al 50%. Considerando, invece, la relazione tra i predittori e l'aspettativa di vita a 75 e 90, vediamo (figure 3a e 3b) relazioni coerenti: l'Indice di Massa Corporea (IMC) cresce rispetto all'età e, parallelamente, lo stato di buona salute decresce, in maniera più marcata per le donne. Ciò è in linea con le aspettative di vita che, per la soglia a 75 anni, sono sostanzialmente indipendenti dallo stato di salute e dall'età, ovvero sembra un'età sostan-

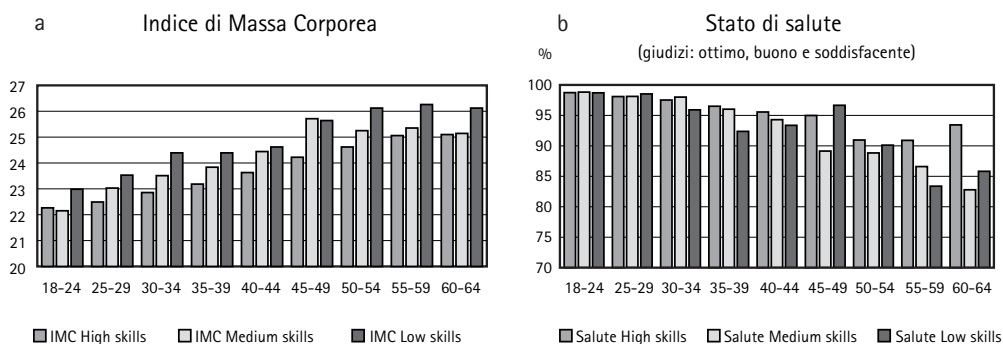
⁹ Per maggiori approfondimenti consultare il saggio *Quadro demografico e sostenibilità macro-economica in Europa e in Italia* di Marco Centra e Massimiliano Deidda, presente in questo numero dell'«Osservatorio Isfol».

¹⁰ Se si considera l'andamento della sopravvivenza negli ultimi cento anni, l'aumento dell'aspettativa di vita complessiva è dovuto alla riduzione dei rischi di morte in tutte le fasi dell'esistenza. Se si considera, invece, l'andamento recente, il miglioramento delle condizioni di sopravvivenza si concentra soprattutto nelle fasce di età anziane. All'età di 65 anni la speranza di vita residua è oggi di 18,2 anni per gli uomini e di 21,7 anni per le donne. Ciò significa che il declino recente della mortalità interessa soprattutto gli anziani,

cioè coloro che in via pressoché esclusiva contribuiscono ai più recenti guadagni della speranza di vita alla nascita. Questo processo è estremamente importante, soprattutto se visto in relazione al fatto che sempre più individui raggiungono la soglia degli 80 anni e che dopo questa età si vive sempre più a lungo. In base alle tavole di mortalità stimate per il 2009, il 50% della popolazione maschile potrebbe raggiungere gli 81 anni di vita e il 25% gli 88 anni. Le donne, potendo contare su condizioni più favorevoli, supererebbero la soglia di 86 anni nel 50% dei casi e quella di 92 anni nel 25%. Fonte: ISTAT, Indicatori Demografici.

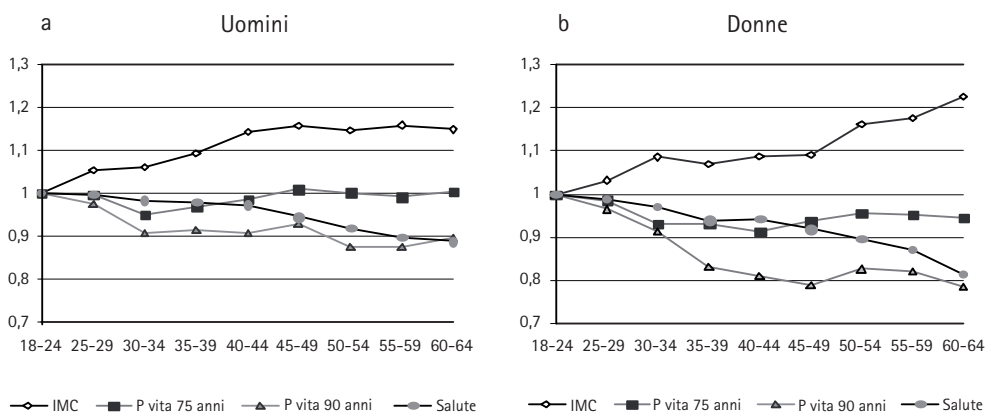
¹¹ Lo stato di salute oggettivo è sistematicamente migliore di quello soggettivo, ovvero percepito. Indagine Share 2006.

Figura 2. Indice di massa corporea a) e livelli di buona salute b), per professioni e classi d'età



Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

Figura 3. Indice di Massa Corporea (IMC), Stato di salute (ottimo, buono, soddisfacente) e aspettative di sopravvivenza a 75 anni e a 90 anni per genere e classe d'età (numeri indice)



Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

zialmente alla portata di tutti, mentre per la soglia superiore, i 90 anni, la salute, l'IMC e l'età del rispondente abbassano significativamente le aspettative (di arrivarci).

In Italia, invece, il tasso di attività è di poco oltre la soglia del 62%, ma per le donne il livello è del 52%. L'occupazione non cresce proprio nelle fasce problematiche, quelle marginali, lasciandoci lontani dagli obiettivi di riallineamento di Lisbona. Tra i 15 e i 64 anni lavorano 6 persone su 10, una meno della media europea, con un evidente divario di genere: 4,5 donne contro 7 uomini. Solo 3 persone rimangono occupate oltre i 55 anni e tra il Centro-nord e il Sud le differenze permangono ampie e significative. Inoltre, caratteristica

peculiare del nostro paese, il 10% degli occupati nel Centro-nord è irregolare, mentre nel Sud l'incidenza raddoppia fino al 20%.

Se le riforme degli anni Novanta (Dini e seguenti) hanno posto i conti sotto controllo, contingentando i montanti previdenziali in relazione alla contribuzione individuale, ciò ha comportato una riduzione netta dei benefici attesi dei futuri pensionati, sempre che il sistema previdenziale complementare prenda piede e si consolidi nel paese. Ma questa dinamica non si è attivata anche perché la capienza dei salari, in questi ultimi quindici anni, non è stata tale da consentire un'importante distrazione di risorse verso l'assicurazione privata per la vecchiaia (si pensi ai «salari calmierati» di Ciampi, del 1993). L'equità è stata sbandierata a sproposito, poiché l'equilibrio che si affermerebbe sarebbe caratterizzato da prestazioni molto basse, se viste a confronto con gli (alti) benefici legati ai (pochi) contributi versati nel passato. Il problema dell'adeguatezza del risparmio per l'età anziana – come ha sostenuto più volte anche Elsa Fornero – appare perciò destinato a subentrare, nell'agenda politica, a quello della sostenibilità del sistema pensionistico vista la popolazione in età non attiva che, *ceteris paribus*, da circa il 30% del 2000 passerà a oltre il 60% del 2050. Tutto ciò implica la necessità di una stabile crescita dell'economia e dei salari reali, senza fidarsi dei rendimenti dei mercati (che in un sistema contributivo hanno un peso importante), quanto mai aleatori in questo periodo.

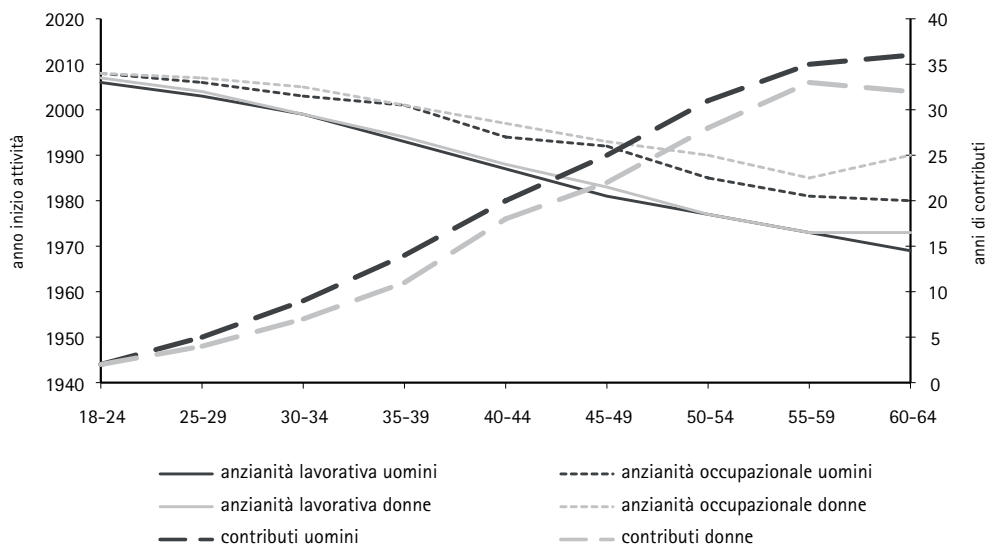
Nella riforma previdenziale il rendimento dei flussi dei contributi svolgeva un ruolo importante. Si veniva dalla «grande crescita» degli anni Ottanta e Novanta, in cui i rendimenti finanziari sembravano «tendenzialmente crescenti». Oggi, alla luce della perdurante crisi, questi rendimenti appaiono invece più aleatori e quindi poco adatti a un sistema previdenziale universalistico. Ciò pone in evidenza il rischio concreto che il sistema contributivo «puro» perpetui le disuguaglianze del lavoro nella pensione, creando di fatto pensionati poveri, sostanzialmente inaccettabili in uno schema universalistico e insostenibili in un quadro economico contingentato.

Nella figura 4 osserviamo la capacità contributiva degli uomini e delle donne, in ordine a tre controlli: i contributi versati, l'anzianità lavorativa assoluta (quando si è cominciato a lavorare) e relativa (da quanto si è occupati presso l'azienda attuale). Sebbene il momento di inizio dell'attività lavorativa delle donne sia sostanzialmente identico a quello degli uomini (ovviamente molte lasciano in seguito o non iniziano per nulla), il livello contributivo delle donne è significativamente e sistematicamente inferiore, sia per le interruzioni dovute alle maternità, sia per le conseguenze che impieghi atipici o *part-time* hanno nella ricchezza previdenziale.

Il sistema «lavoro-previdenza» è una coperta troppo corta: i giovani entrano tardi nel mercato del lavoro, con occupazioni precarie e quindi con capacità contributive basse e, dall'altro lato, gli anziani escono precocemente. Questa condizione è sicuramente foriera di dissesto nell'equilibrio finanziario dello Stato. Si è a lungo decantato il nostro sistema in equilibrio quando evidentemente l'equilibrio si riferiva alla mera identità entrate-uscite, priva di un limite inferiore delle prestazioni previdenziali, almeno tale da garantire una vita dignitosa al pensionato futuro. Si veda Borella e Segre (2006) sulle pensioni esigue che percepiranno milioni di atipici e parasubordinati.

Il sistema previdenziale è oggetto di molte attenzioni. Più di tutto, ci preme qui prendere in considerazione la questione in termini di equità intergenerazionale. Sebbene sia spia-

Figura 4. Anzianità lavorativa, anzianità occupazionale e contributiva (asse dx) per genere



Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

cevole abbassare le prestazioni di alcuni, contrariamente a fatti concordati, sarebbe stato opportuno che eguale sdegno si fosse dimostrato quando si accettava implicitamente di mandare in pensione giovani lavoratori, sani e privi di una copertura contributiva tale da giustificare gli assegni percepiti (con poco più di vent'anni d'anzianità), o allorché si è glissato sui regali di fine carriera fatti quando l'assegno era calcolato sugli ultimi stipendi prima del ritiro dal lavoro (si diceva che Colonnello si ritirava da Generale) o, ancora, quando si è taciuto, anche a livello sindacale, della mancata portabilità dei diritti previdenziali di ogni ora lavorata ecc. Tuttavia, appare iniquo qualsiasi atto perequativo tra lavoratori e pensionati in un contesto in cui l'onere del debito pubblico non sia significativamente ridotto da coloro che l'hanno contratto (i giovani hanno un ottimo alibi: non c'erano!).

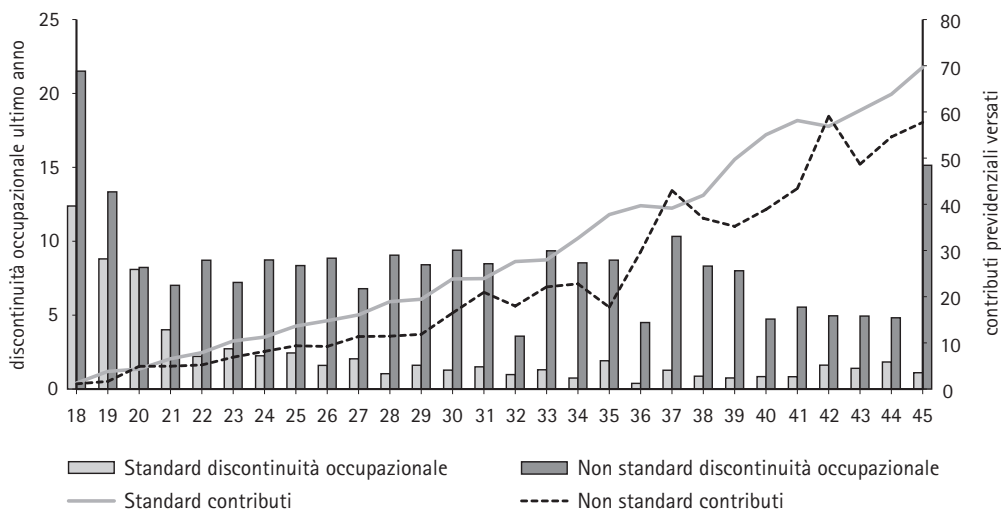
Nella figura 5 osserviamo che l'andamento dell'incidenza della discontinuità lavorativa va esaurendosi rapidamente per chi ha un impiego *standard* mentre permane a lungo, e su livelli non trascurabili, per chi ha un lavoro non *standard*. Ciò si ripercuote direttamente sulla capacità contributiva degli individui, ben minore per i lavoratori atipici (si veda Mandrone, 2011).

La densità dell'occupazione nelle coorti più giovani è nettamente inferiore a quella delle coorti che le hanno precedute e così pure la massa contributiva e il gettito fiscale relativo. La prospettiva di una vecchiaia non serena per molti giovani è un'eventualità assai probabile¹². Il debito pubblico «o collettivo» è uno straordinario ammortizzatore di ciclo

¹² L'INPS, attraverso le parole del presidente, Mastropasqua, afferma: «se dovessimo dare la si-

mulazione della pensione ai parasubordinati rischieremo un sommovimento sociale. [...] Con il

Figura 5. Discontinuità lavorativa e contributi (asse dx) per occupazione atipica e standard



Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

(quando è negativo si ricorre al debito per mantenere il medesimo livello di benessere e quando è positivo si rientra del debito contratto). Se non ci sono i soldi per fronteggiare un'emergenza o per creare le condizioni dello sviluppo si ricorre ad esso, come una famiglia fa con il mutuo della casa o con l'istruzione dei figli.

Osserva Bertola (2010): «Alta disoccupazione o inefficiente occupazione possono essere accettate, o meno, dai vari Stati in funzione di circostanze economiche e politiche specifiche dei singoli paesi». Pertanto, è possibile che ieri si ritenesse la disoccupazione inaccettabile per via delle tensioni sociali degli anni Settanta e oggi, invece, si ritiene che l'alta disoccupazione e la diffusa precarietà lavorativa tra i giovani possano essere meglio tollerate dal tessuto socioeconomico. Inoltre, avere un debito pubblico elevato, inevitabilmente, restringe le possibilità di manovra, comprimendo il finanziamento di qualsivoglia politica di sostegno all'occupazione. Tuttavia, poiché il debito pubblico non è un fenomeno naturale – come il maltempo – ma frutto di un accordo politico tra elettori e legislatore, non pare ammissibile che una generazione venga privata dei sostegni elargiti alle generazioni precedenti con la motivazione che quei benefici allora erogati hanno generato un costo che è stato affrontato in regime di *deficit spending*, ovvero creando debito pubblico, il cui onere, in termini correnti e di *stock*, verrà pagato da individui diversi dai beneficiari

sistema contributivo i trattamenti maturati da collaboratori e consulenti spesso non arrivano alla pensione minima». Il presidente dell'ANIA, Fabio Cerchiai, aggiunge: «pur condividendo una certa cautela, chiedo di andare verso un'informazione

completa, per rendere consapevoli i giovani della necessità di integrare la pensione pubblica». Ma con quali soldi, visti i redditi estremamente bassi? («Corriere della Sera», 6 ottobre 2010).

dei provvedimenti di spesa «in debito», ma da altri e nel futuro ai quali, paradossalmente, quei benefici sono ora preclusi. Questo quadro complessivo lascia intravedere il sorgere di una rilevante «questione giovanile» (Monti, 1998) nel mondo del lavoro. Pertanto, proprio il successo sul versante della coesione sociale degli ammortizzatori sociali, dati con ampie deroghe e concessioni, al fine di mantenere i lavoratori nelle imprese e di consentire alle stesse di sopravvivere agli effetti della cosiddetta crisi globale, è il più autorevole argomento a favore di un'estensione della copertura assicurativa, intendendola – finalmente – come un diritto di cittadinanza slegato dal lavoro. Il governatore Draghi sostiene che «negli anni più recenti l'insicurezza dei rapporti di lavoro, il ridimensionamento del sistema di protezione sociale pubblico, l'invecchiamento della popolazione hanno reso i flussi di reddito, percepiti e attesi, meno regolari; la ricchezza (pertanto) ha assunto un ruolo sempre più importante di cuscinetto di sicurezza».

La soddisfazione lavorativa e motivi di disagio sul lavoro per gli over 50

La soddisfazione lavorativa è considerata un forte predittore del benessere complessivo dell'individuo, come pure dell'intenzione (o meno) di ritirarsi dal lavoro. Clark (1998) afferma che «la *job satisfaction* è una parte importante del *welfare* sociale [...] Misure della qualità del lavoro sembrano essere utili predittori del futuro comportamento del mercato del lavoro. La decisione del lavoratore di continuare a lavorare o meno, che tipo di lavoro accettare, quanto impegnarsi probabilmente dipendono tutte dalla valutazione soggettiva che l'individuo fa del proprio lavoro, in altre parole dalla soddisfazione lavorativa».

La citazione ci chiarisce come la soddisfazione si leghi alla qualità dell'occupazione e al mercato del lavoro, ma ci rimanda anche alla necessità di concettualizzarla per poi poter *misurare* i singoli aspetti che la caratterizzano. La soddisfazione lavorativa è stata definita in vari modi ed è perciò difficile darne una versione univoca. È stata considerata come una variabile attitudinale ovvero «è semplicemente ciò che la gente prova nei confronti del proprio lavoro», inteso come soddisfazione generale o dei suoi singoli aspetti (Spector, 1997); come un rapporto percepito tra costi profusi e ricompense ricevute (Souza-Poza, 2000); o scomposta in un concetto bidimensionale determinato da dimensioni intrinseche (caratteristiche individuali, rapporto con colleghi e superiori) ed estrinseche (salario, sicurezza, possibilità di carriera) (Rose, 2001).

Dall'analisi dei dati dell'indagine ISFOL-PLUS 2010 è possibile ricavare sia il livello di soddisfazione generale che quello dei singoli aspetti dell'offerta lavorativa. Di seguito si riportano alcune analisi per fascia di età (*over 50* a confronto con la coorte 18-49 anni) e genere (solamente individui tra i 50 e i 64 anni) dei soggetti occupati.

Le percentuali presentate nella tabella 1 riportano i giudizi «alto e medio-alto» che i lavoratori hanno espresso nei confronti delle varie aree di indagine.

La tabella 1 ci mostra un confronto tra varie fasce di età sia rispetto alla valutazione generale della soddisfazione per il proprio lavoro (riga in corsivo) sia rispetto a singole dimensioni. In sintesi, emerge un quadro piuttosto positivo. I lavoratori danno un giudizio alto/medio-alto nel 77,4% dei casi rispetto alla valutazione globale. Come era possibile

Tabella 1. Livello di soddisfazione (alto e medio-alto) generale e per aspetti specifici dell'ambito lavorativo dei lavoratori, per classi di età e genere

Livello di soddisfazione rispetto a:	Totale	Da 18 a 49 anni		Da 50 a 54 anni		Da 55 a 59 anni		Da 60 a 64 anni		Totale over 50	
		uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Rapporto con i colleghi	74,9	76,9	71,6	65,9	67,0	68,7	66,4	72,4	72,4	66,4	72,4
Orario di lavoro	76,4	77,0	76,9	72,3	73,2	74,5	72,5	77,8	77,8	72,5	77,8
Carico lavorativo	72,9	74,0	71,7	67,5	68,6	69,6	69,4	69,9	69,9	69,4	69,9
Compiti e mansioni	78,6	79,5	77,8	73,3	74,4	75,5	75,5	75,6	75,6	75,5	75,6
Tutela rischio sul lavoro	71,5	72,5	70,4	67,2	66,1	68,5	69,1	67,5	67,5	69,1	67,5
Prospettive di carriera	43,0	45,7	36,6	32,1	36,6	34,8	38,4	29,1	29,1	38,4	29,1
Trattamento economico	49,6	50,9	46,4	44,7	45,1	45,5	47,6	42,1	42,1	47,6	42,1
Sviluppo competenze	61,8	63,7	56,4	54,7	58,8	56,1	57,9	53,0	53,0	57,9	53,0
Stabilità dell'occupazione	70,6	70,5	72,9	69,5	67,4	70,7	69,1	73,4	73,4	69,1	73,4
<i>Soddisfazione generale</i>	<i>77,4</i>	<i>78,1</i>	<i>77,6</i>	<i>72,4</i>	<i>74,6</i>	<i>75,1</i>	<i>75,3</i>	<i>74,7</i>	<i>74,7</i>	<i>75,3</i>	<i>74,7</i>

Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

aspettarsi, è la fascia più giovane (18-49) che presenta la percentuale più elevata di soddisfazione (78,1%) per poi decrescere con l'avanzare dell'età sino ai 59 anni. Tra gli ultrasessantenni, invece, la tendenza si inverte e la soddisfazione risale attestandosi al 74%. Questo andamento si può spiegare con l'ipotesi che questi soggetti, che hanno maturato i requisiti pensionistici, stiano svolgendo il «loro lavoro», ossia un'attività che sentono conforme e confacente ai loro desideri e alla loro idea di lavoro. Non si riscontrano significative differenze per genere, gli uomini *over 50* sono leggermente più soddisfatti rispetto alle donne, ma le differenze percentuali non sono significative. L'andamento di questi dati è riscontrabile anche in una recente indagine ISTAT (2011) sugli «Aspetti della vita quotidiana» in cui gli individui tra i 60 e i 64 anni presentano una media di soddisfazione più elevata rispetto a quelli delle fasce precedenti e le donne, anche se presentano percentuali di soddisfazione elevate, sono generalmente inferiori a quelle maschili.

Passiamo adesso a esaminare il grado di soddisfazione dei lavoratori in relazione ad alcuni aspetti specifici, per poter dare un'immagine più chiara delle criticità e dei punti di forza nel rapporto dell'individuo con il proprio lavoro. Come prevedibile, anche nell'analisi per singoli aspetti si riscontrano gli andamenti precedentemente accennati, ma con alcune eccezioni. La tutela dai rischi sul posto di lavoro, la stabilità dell'occupazione e il trattamento economico non presentano medie significativamente diverse tra gli *over 60* e la classe precedente. Sembra, quindi, che variabili legate alla soddisfazione estrinseca con l'andare del tempo perdano di importanza: si rimane al lavoro prevalentemente per motivi legati all'individuo o al compito che svolge. Infatti, il rapporto con i colleghi e gli aspetti «qualitativi» del lavoro, quali le mansioni e lo sviluppo di nuove competenze, mostrano differenze più elevate tra le medie delle fasce di età precedentemente considerate. Per quanto riguarda l'analisi di genere, notiamo che le donne *over 50* si mostrano meno soddisfatte degli uomini in campi storicamente «ostici» per loro, quali il trattamento economico, la possibilità di far carriera e lo sviluppo di competenze. Sono, invece, più soddisfatte del rapporto che si instaura con i colleghi (72,4% rispetto al 66,4% degli uomini). Queste informazioni sembrano dirci che, anche se è stato fatto molto in termini di pari opportunità, le donne percepiscono ancora come discriminato il loro sviluppo professionale.

Come sintesi di questo quadro analitico possiamo, tuttavia, notare come l'età non rappresenti un fattore degenerativo della soddisfazione percepita sul lavoro, segno che il limite superiore di partecipazione non può essere giustificato da motivazioni di disagio o insoddisfazione lavorativa.

Motivi di disagio sul lavoro e lavoro usurante

Oltre agli aspetti specifici della soddisfazione lavorativa, l'indagine ISFOL-PLUS ha rivolto una serie di quesiti specifici, solo agli *over 50*, in merito al disagio connesso all'attività lavorativa man mano che ci si avvicina all'età della pensione. Questo perché esistono dei pregiudizi diffusi nei confronti dei lavoratori maturi riguardo a una minore inclinazione a investire nel proprio capitale umano, alla tendenza a essere più tradizionalisti in determinate abitudini organizzative e ad avere qualche timore in più nei confronti dell'innovazione e della tecnologia, oppure per la semplice constatazione di propri limiti connessi all'invecchia-

mento nello svolgere il proprio lavoro. Tutto questo può determinare atteggiamenti di scarso apprezzamento in ambito lavorativo, la difficoltà oggettiva nello svolgere il proprio lavoro, l'insofferenza del superiore o l'emarginazione dei propri colleghi. Queste informazioni sono disponibili per gli ultracinquantenni occupati, ma anche per chi è già in pensione, attraverso una domanda retrospettiva. I principali risultati presentati nella figura 6 mostrano percezioni di disagio molto simili tra chi è attualmente occupato e chi si è ritirato dal lavoro, con livelli leggermente superiori di stanchezza fisica e scarso apprezzamento per chi sta ancora lavorando, pertanto ci limiteremo a commentare solo quest'ultimi.

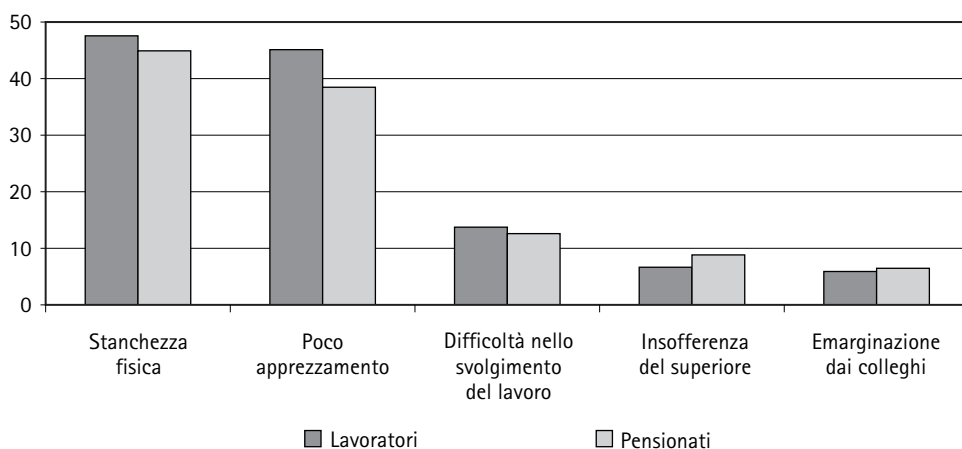
Il motivo di maggiore disagio sul lavoro risulta connesso alla percezione di stanchezza fisica, che viene indicata da poco meno di metà degli ultracinquantenni occupati, con una prevalenza nelle quote relative alle donne e ai lavoratori meno istruiti (tabella 2). Uno dei fattori che più incidono sulla stanchezza fisica è ovviamente il tipo di lavoro svolto, e infatti l'incidenza di questo disagio è maggiore per chi svolge professioni con una maggiore presenza di lavoro manuale (52,2%), in particolare per i conduttori di impianti (55,5%), per gli artigiani e gli agricoltori (53,7%).

Lo scarso apprezzamento nello svolgimento del proprio lavoro rappresenta un altro importante motivo di disagio, avvertito da oltre il 45% degli ultracinquantenni occupati, in modo più sensibile tra gli uomini, tra chi ha un titolo di studio basso e svolge un lavoro con un basso livello di *skill*.

La difficoltà nello svolgimento del proprio lavoro è motivo di disagio per circa il 14% dei lavoratori *over 50*, con incidenze leggermente superiori tra chi svolge professioni dove è richiesto un maggiore livello di aggiornamento, specializzazione e riqualificazione. Meno frequenti – con incidenze inferiori al 7% – sono ragioni di disagio l'insofferenza del superiore o l'emarginazione da parte dei colleghi.

La figura 7 mostra come oltre il 40% degli ultracinquantenni pensionati prima svolge-

Figura 6. Incidenza % motivi di disagio sul lavoro, per condizione



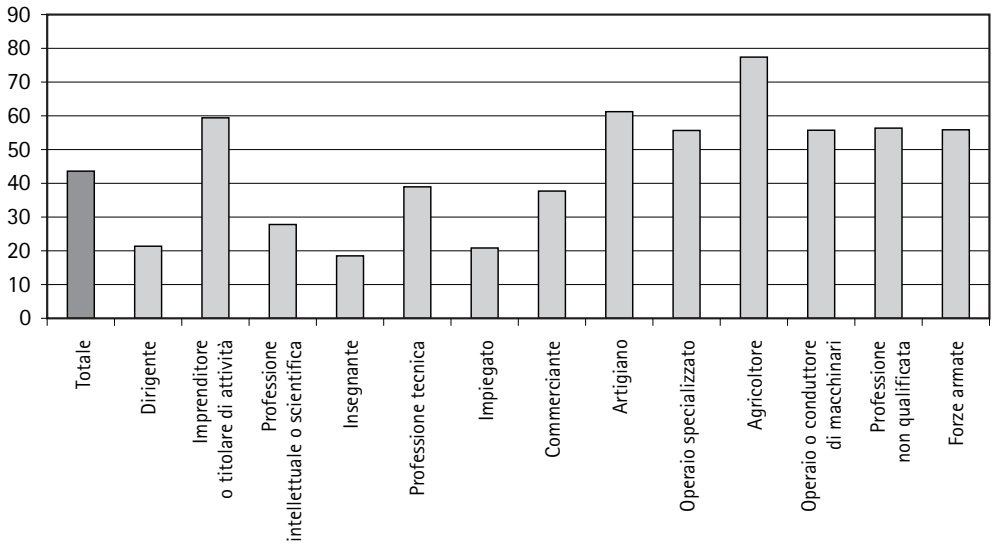
Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

Tabella 2. Over 50: motivi di disagio sul lavoro, per sesso, titolo di studio e professioni

Negli ultimi anni lei avverte	Totale over 50	Uomini	Donne	Media inferiore	Diploma	Laurea	1-2-3		4-5-9		6-7-8	
							Digit	Digit	Digit	Digit	Digit	Digit
Stanchezza fisica	47,6	44,0	53,3	49,3	46,7	43,5	45,0	44,9	52,2			
Poco apprezzamento	45,1	46,4	43,0	48,2	43,3	38,3	42,2	44,0	49,1			
Difficoltà nello svolgimento del lavoro	13,7	14,8	12,0	12,0	15,4	15,4	16,0	13,0	11,8			
Insofferenza del superiore	6,7	7,3	5,7	6,5	6,9	6,3	6,4	7,1	6,6			
Emarginazione dai colleghi	5,9	5,6	6,3	5,8	5,9	6,3	5,8	6,2	5,8			

Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

Figura 7. Incidenza % di chi prima di andare in pensione svolgeva un lavoro usurante



Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

va un lavoro usurante. Prescindendo dalla definizione giuridica di lavoro usurante, si osserva comunque una specificità ben marcata rispetto al tipo di occupazione svolta. Sono in prevalenza gli ex agricoltori, artigiani, imprenditori, operai e conduttori di macchinari ad aver dichiarato di aver svolto un lavoro usurante, con incidenze percentuali che superano il 50% dei rispondenti e nel caso specifico degli agricoltori raggiungono quasi l'80%.

Aver svolto un lavoro usurante nella vita sembra, in qualche misura, condizionare anche lo stato di salute. Infatti l'incidenza di chi dichiara uno stato di salute mediocre/pessimo è maggiore tra chi ha dichiarato un lavoro usurante (18% contro il 13%).

Lo stato di salute degli ultracinquantenni è comunque molto soddisfacente. Come già illustrato nel paragrafo precedente, l'incidenza di chi dichiara un buono stato di salute sfiora il 90% per gli occupati e scende all'85% per i pensionati. Interessante è, invece, osservare (tabella 3) come crescano, per gli over 50, gli impegni di cura regolare o occasionale di un parente o conoscente con una qualche riduzione di autonomia. L'impegno di cura ricade in misura maggiore sulle donne ultracinquantenni, soprattutto se pensionate, lasciando intendere un qualche nesso tra la decisione di ritirarsi dal mondo del lavoro e la necessità di cura di un familiare.

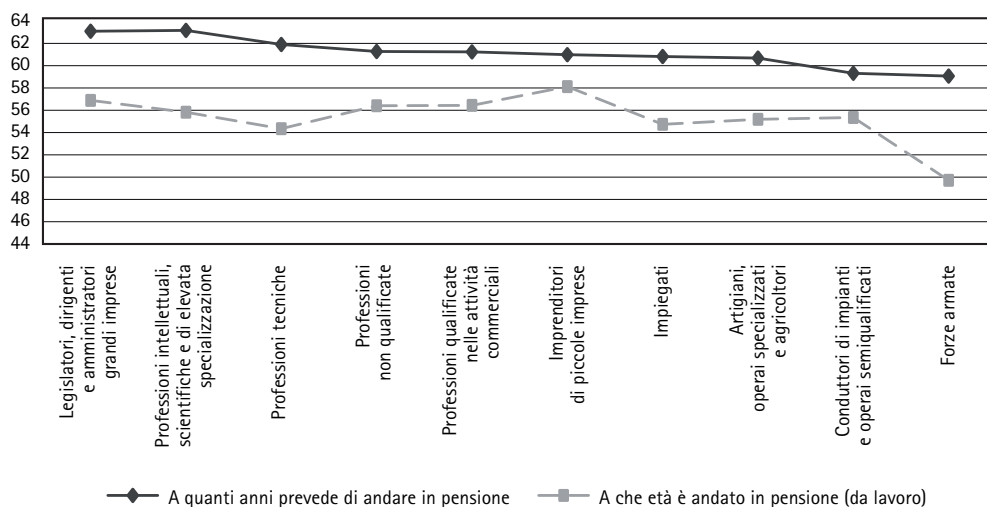
Dal punto di vista dei lavoratori maturi, tra i possibili aspetti che intervengono sull'intenzione di permanenza al lavoro il tipo di professione sembra rappresentare un elemento caratterizzante. Infatti, nella figura 8 è possibile osservare come l'età intenzionale in cui l'individuo pensa di ritirarsi dal lavoro aumenti con il crescere del livello di competenze e conoscenze possedute, che approssimiamo con la classificazione delle professioni messa a punto dall'ISTAT, dove ai primi *digit* è associato un livello di competenza apicale, assimilabile, in anni di istruzione, al conseguimento della laurea, mentre negli ultimi *digit*, ad esclu-

Tabella 3. Incidenza % attività di cura di parenti o conoscenti

Attività di cura di parenti o conoscenti	Over 50			18-49 anni	Totale
	Maschio	Femmina	Totale		
Sì, regolarmente	8,0	10,2	8,9	4,7	5,8
Sì, occasionalmente	4,0	5,1	4,4	3,1	3,5
Totale incidenza % cura	12,0	15,3	13,3	7,9	9,3
Occupati	11,5	14,5	12,6	7,8	8,9
Pensionati	13,6	17,6	15,2	-	15,2

Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

Figura 8. Intenzione di ritiro dal lavoro per tipo di professione svolta, valore medio



Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

sione delle forze armate, sono ricomprese quelle professioni che richiedono attività molto semplici, ripetitive, che comportano spesso l'uso della forza fisica e di conseguenza più pesanti e usuranti. Il *digit* è stato ulteriormente diviso tra dirigenti grandi imprese e piccoli imprenditori, essendoci in questa seconda categoria sovente artigiani e attività in proprio, con funzioni e prestazioni eterogenee rispetto ai dirigenti. L'età di pensionamento effettiva è sistematicamente inferiore a quella di coloro che sono andati effettivamente in pensione, per i controlli sulla professione, lasciando trasparire una percezione peggiorativa (mediamente tra i 4 e 6 anni dopo) della propria opzione di ritiro dal lavoro.

Conclusioni

Stanno tutti bene¹³. La salute delle persone in età avanzata è buona, 85 occupati su 100, per tutte le professioni svolte, non lamentano problemi di salute. La capienza per un progressivo ma modulare incremento di partecipazione c'è. La qualità del lavoro percepita non decresce significativamente con l'età, ovvero il ruolo lavorativo non decresce così nettamente con l'età, almeno fino ai 65 anni.

I nostri dati confermano la necessità di un approccio complessivo ai problemi dell'aumento del tasso di dipendenza giovani/anziani, con politiche rivolte agli *over* e congiuntamente sforzi concreti per far entrare presto e bene i giovani nel mercato del lavoro. Quello di un lavoro buono e continuativo è il prerequisito perché un sistema previdenziale contributivo (che in definitiva è una sorta di piano di accumulo individuale) funzioni.

Il percorso analitico che abbiamo condotto in questo lavoro non consente di dare una risposta puntuale al problema dell'*active ageing*, ovvero il fenomeno – complesso, radicato e con una forte inerzia – non è possibile risolverlo con un provvedimento, una ricetta sola. Evidentemente è una risposta sistemica quella che potrà far aumentare la partecipazione lavorativa e civile. Infatti la partecipazione non va intesa come opzioni alternative (dentro/fuori) ma come parti modulari di una riorganizzazione del mondo del lavoro, complementare al ruolo nella collettività. Ovvero la società che si andrà delineando come un insieme di implementazioni culturali, di servizi dedicati, di riforme economiche e organizzative, consentirà di modulare l'intensità lavorativa in più fasi della vita degli individui: nella transizione scuola-lavoro, nelle fasi di cura dei figli piccoli, nelle fasi di cura delle persone anziane e nella fase di ritiro dal lavoro.

Provocatoriamente potremmo dire che l'elasticità dell'offerta di lavoro maschile sia un retaggio culturale da superare. Ispirandosi alla modulazione dell'impegno lavorativo delle donne – ma non necessariamente di cura familiare – si potrebbe infatti indurre tutta la popolazione nella fase di passaggio dal lavoro alla pensione ad azioni di trasferimento delle competenze, di servizio civile, di erogazione di servizi pubblici.

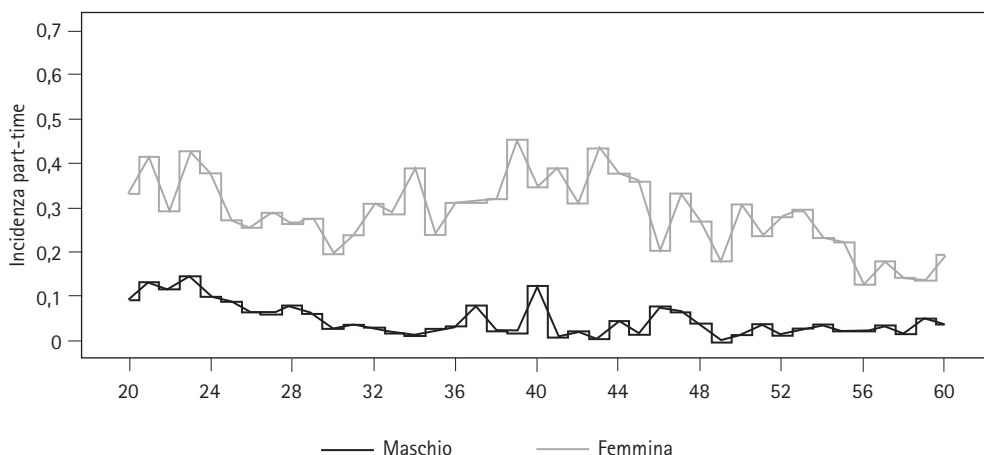
L'opzione di uscita non è più da intendersi radicale da 100 a 0 ma, progressiva, da 100 a 60 e poi a 30. Nella figura 9 abbiamo illustrato la distribuzione del *part-time* per genere rispetto all'età. Su questa base, che fotografa l'attualità, potremmo pensare il futuro. Una immagine virtuale di una popolazione che modula il suo impegno lavorativo rispetto alla sua età e alle sue esigenze personali, oltre il cliché «dalle 9 alle 17, dal lunedì al venerdì».

Prerequisito di questo scenario ri-costituente – nel senso che ha la duplice implicazione di risanare un sistema che non è più in equilibrio e di fondare un nuovo patto sociale – è la verifica del potenziale economico e civile nelle generazioni più anziane (e come detto anche in quelle giovanissime). In altri termini si intende dar conto di come la partecipazione lavorativa sia possibile stante gli impegni complementari (studio, famiglia ecc.) e la condizione di salute in un quadro flessibile e mutualmente responsabile.

¹³ La presenza di piccole ma significative quote di occupati o pensionati che hanno problemi di salute rilevanti non è ignorata. Ma proprio perché l'incidenza è esigua, massima dovrebbe essere la possibilità di cura e riduzione, anche anzitempo,

della loro attività lavorativa. Il *welfare* universalistico ha come fine precipuo tenere nella collettività chi non riesce a stare al passo con gli altri, per qualsivoglia – onesto – motivo.

Figura 9. Incidenza % della modulazione dell'intensità di lavoro (part-time) per età e genere



Fonte: ISFOL-PLUS, 2010

Bibliografia

- Atkinson A.B., Marlier E., *Income and Living Conditions in Europe*, Eurostat, 2010 (Statistical books).
- Bertola G., *Fiscal Policy and Labor Markets at Times of Public Debt*, CEPR, 2010 (Discussion Papers n. 8037).
- Blanchet D., Debrand T., *The Sooner, the Better? Analyzing Preferences for Early Retirement in European Countries*, IRDES, Working Paper n. 13, 2008.
- Borella M., Segre G., *Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata*, CeRP - Center for Research on Pensions and Welfare Policies dell'Università di Torino, 2006.
- Brown M., Aumann K., Pitt-Catsouphes M., Galinsky E., Bond J.T., *Working in Retirement: A 21st Century Phenomenon*, Families and Work Institute, 2010, <<http://familiesandwork.org/site/research/reports/workinginretirement.pdf>>.
- Capacci G., *L'opportunità della finestra demografica in Italia: perché non sfruttarla?*, «Quaderni europei sul nuovo welfare», 3, 2006, pp. 202-206.
- Checucci P. (a cura di), *Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva*, ISFOL, Roma, 2012 (I libri del Fondo sociale europeo).
- Clark A.E., *Measures of Job Satisfaction - What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*, OECD, Paris, 1998 (Labour Market and Social Policy - Occasional Paper n. 34).
- Clark A.E., Fawaz Y., *Valuing Jobs via Retirement: European Evidence*, Paris School of Economics, Working Paper n. 2009-18, 2009.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Measuring*

- Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report*, 2007, <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.pdf>>.
- Feldman D.C., *The decision to retire early: a review and conceptualisation*, «Academy of Management Review», 19 (1994), n. 2, pp. 285-311.
- Golini A., Di Bartolomeo A., *Se ce ne fosse bisogno... un'ulteriore conferma del nostro «bisogno» di immigrati*, «Neodemos», editoriale, 28/04/2010a, <www.neodemos.it>.
- Golini A., Di Bartolomeo A., *The impact of a massive migration flow on the regional population structure: the case of Italy*, «Vienna Yearbook of Population Research 2009», Vienna, 2010b.
- Incagli L., *Qualità del lavoro, reddito e benessere dei lavoratori in Italia*, XIX National Conference of Labour Economics, 2004, <<http://www.aiel.it/bacheca/MODENA/PAPERS/incagli.pdf>>.
- ISFOL, *La qualità del lavoro in Italia*, Roma, 2005 (Temi & Strumenti).
- ISTAT, *Indagine Multiscopo Annuale «Aspetti della vita quotidiana»*, Roma, 2011.
- Livi Bacci M., *Riaprire il dibattito sull'immigrazione*, <www.neodemos.it>, 15/09/2010.
- Mandrone E., *La ricerca di lavoro in Italia*, «Politica Economica», n. 1, 2011, pp. 86-124.
- Monti M., «Corriere della Sera», 30 agosto 1998.
- Pirone F., *Percorsi di transizione dall'occupazione verso il pensionamento nel settore industriale*, «Accenti», n. 0, 2009.
- Rose M., *Disparate measure in the workforce. Quantifying overall job satisfaction*, Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Colchester, 2001, <<http://www.iser.essex.ac.uk/bhps/2001/docs/pdf/papers/rose.pdf>>.
- Rosina A., Tanturri M.L., *Goodbye Malthus*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2011.
- Schnalzenberger M., Schneeweis N., Winter-Ebmer R., Zweimüller M., *Job Quality and Employment of Older People in Europe*, The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State, Labor & Welfare State, Working Paper n. 1105, 2011.
- Souza-Poza A., *Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction*, «Journal of Socio-Economics», 29 (2000), n. 6, pp. 517-538.
- Spector P.E., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage, London, 1997.

Per citare questo articolo: Emiliano Mandrone, Sante Marchetti, Debora Radicchia, *La partecipazione lavorativa degli over 50*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 95-114.

Quadro demografico e sostenibilità macroeconomica in Europa e in Italia

di Marco Centra e Massimiliano Deidda

Riassunto: la popolazione nelle economie più sviluppate subisce da diversi decenni un costante processo di invecchiamento, come risultato di vari elementi, quali la riduzione della mortalità e l'abbassamento della natalità, causando un aumento dell'incidenza della popolazione in età avanzata. Il fenomeno riveste una particolare rilevanza in Europa, in quanto culla di una tradizione di *welfare state*, il cui equilibrio finanziario è oggi messo a rischio dalla sfida demografica. A ciò si affianca il fenomeno dell'incremento dei flussi migratori verso l'Europa provenienti da paesi emergenti. In termini di sostenibilità finanziaria dei sistemi di *welfare*, le due tendenze demografiche agiscono in direzioni opposte: l'invecchiamento riduce la base contributiva e aumenta la spesa per le prestazioni, mentre l'aumento dei flussi migratori contribuisce a mitigare il processo di invecchiamento e a sostenere il gettito contributivo. La sostenibilità finanziaria dei sistemi previdenziali, che domina il dibattito europeo da almeno un decennio, è aggravata dalla crisi finanziaria, mettendo a rischio la tenuta degli impianti di finanza pubblica degli Stati membri. Nell'articolo che segue si tracciano le linee del quadro demografico di lungo periodo in Europa e in Italia, e dell'impatto che la dinamica demografica ha sulla sostenibilità finanziaria dei sistemi di sicurezza sociale.

Parole chiave: Invecchiamento della popolazione; Sostenibilità della spesa pubblica; Produttività

Introduzione

Il tema del cambiamento demografico torna d'attualità nell'ultimo decennio in considerazione dell'importanza crescente sul piano geopolitico di almeno due fenomeni di lungo periodo: l'incremento dei flussi migratori, a seguito del venir meno del vecchio ordine mondiale, e l'aumento delle aspettative di vita nella popolazione europea, determinato dal miglioramento del benessere economico e della qualità della vita, e dai bassi tassi di natalità, frutto del cambiamento dei comportamenti riproduttivi.

Entrambi i fenomeni, estremamente complessi, e difficilmente schematizzabili, sintetizzabili e generalizzabili, rivestono una particolare rilevanza nel continente europeo per almeno due ordini di ragioni. Interessano l'Europa perché meta dei principali flussi migratori e per i rischi legati alla sostenibilità finanziaria del consolidato sistema di *welfare* europeo, che assorbe una quota rilevante del prelievo fiscale e contributivo sulla popolazione attiva.

Occorre sottolineare che le due tendenze demografiche di fondo agiscono in realtà secondo direttrici opposte. L'invecchiamento della popolazione riduce la base contributiva e aumenta la spesa per le prestazioni, mentre i flussi in entrata di immigrati stranieri, se concentrati nelle coorti intermedie e associati a tassi di fecondità più elevati, caratterizzano la sottopopolazione come «contribuenti netti» del sistema previdenziale.

La sostenibilità finanziaria dei sistemi previdenziali, prima ancora di quella economica, domina dunque il dibattito economico europeo da almeno un decennio. Il protrarsi della crisi finanziaria, deflagrata nel 2008 in Europa, e gli effetti che sta producendo sulla sostenibilità degli impianti complessivi di finanza pubblica degli Stati membri, mettono in primo piano nell'agenda politica le misure necessarie a riportare i bilanci in equilibrio nel medio-lungo termine.

L'attenzione specifica al tema dell'*invecchiamento attivo*, come l'insieme delle misure da adottare per prolungare il periodo contributivo e restringere la durata attesa delle prestazioni, si è sviluppata, in Europa e in Italia, al margine del dibattito sulla sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale. Il raggiungimento entro il decennio di un tasso d'occupazione degli *over 55* superiore al 50% compariva tra gli obiettivi specifici fissati nel 2000 a Lisbona. La sfida è stata rilanciata nella Strategia Europa 2020 che, preso atto del mancato raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona (il tasso di occupazione dei lavoratori tra 55 e i 65 anni in Europa nel 2010 ammonta al 46%, contro una media in Giappone e negli Stati Uniti d'America del 62%) e della velocità con cui cresce il numero degli ultrasessantenni (raddoppiato rispetto alla prima metà del decennio precedente), propone come soluzione la necessità di garantire a tutti l'accesso al mercato del lavoro, per far fronte all'invecchiamento della popolazione, e invita a valutare l'adeguatezza e la sostenibilità dei regimi pensionistici.

Quadro demografico

Tra le determinanti del mutamento della struttura della popolazione nell'ultimo decennio, riveste particolare rilevanza in Italia il basso tasso di fecondità registrato negli ultimi decenni, che si è accompagnato all'innalzamento delle aspettative di vita, fenomeno comune agli altri paesi in area OCSE.

Il peso della classe degli adulti *over 65*, in Italia, sul totale della popolazione è andato aumentando e, nelle proiezioni degli istituti di statistica, raggiungerà il 41% entro il 2050. Non tanto per l'innalzamento della durata massima della vita, quanto per un allungamento della durata media della vita, causato dal ridimensionamento della mortalità precoce. Quest'ultimo aspetto, oltre a generare un aumento della domanda di cure sanitarie (mediche, farmacologiche, ospedaliere) e di assistenza personale, allunga la durata dell'età pen-

sionistica e, combinandosi con una riduzione della popolazione in età lavorativa, mina la sostenibilità finanziaria dei sistemi assicurativi basati sulla solidarietà intergenerazionale.

La popolazione delle economie più sviluppate subisce da diversi decenni un costante processo di invecchiamento. Il nostro paese non fa eccezione e mostra anzi un processo di invecchiamento sensibilmente più veloce rispetto ad altri paesi dell'area OCSE.

L'incremento della popolazione residente in Italia, registrato dal 1980 a oggi, è stato pari a poco meno di 4 milioni di abitanti. L'aumento è concentrato principalmente nell'ultimo decennio ed è dovuto esclusivamente alla popolazione immigrata. La componente autoctona della popolazione italiana non mostra incrementi significativi dagli anni Settanta, vale a dire da quando il nostro paese ha sperimentato una brusca caduta dei *tassi di fertilità*, passati da valori prossimi al 2,5, registrati negli anni Sessanta, a livelli pari all'1,8 al termine degli anni Settanta, per poi passare a valori abbondantemente inferiori al *tasso naturale di sostituzione*¹ (1,4 nel 1985, 1,3 nel 1990). La natalità in Italia ha invertito la tendenza alla diminuzione nel 1995, anno dopo il quale il numero medio di figli per coppia ha raggiunto il suo minimo storico, pari a 1,2, e ha iniziato una lenta ripresa, tuttora in corso.

I bassi livelli di natalità degli anni Ottanta e Novanta hanno innescato un brusco processo di invecchiamento della popolazione che, pur comune a tutti i paesi a economia avanzata, ha raggiunto in Italia livelli tra i più elevati del pianeta. Al di là dell'incremento del numero di residenti, il processo di invecchiamento ha modificato in misura sensibile la composizione della popolazione secondo la classe di età: l'incidenza dei giovani sotto i 15 anni è passata dal 22,6% del 1980 al 14,1% del 2010, con un decremento di 8,5 punti percentuali. L'incidenza sul totale della popolazione anziana, oltre i 64 anni, risulta incrementata in ragione del 7% circa, mentre la popolazione in età lavorativa, vale a dire compresa tra 15 e 64 anni di età, ha subito un aumento, in termini di incidenza, pari all'1,5%, registrando una sostanziale stagnazione.

Tabella 1. Popolazione italiana secondo la classe di età dal 1980 al 2010

Anno	0-14		15-64		65-W		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1980	12.725	22,6	36.297	64,4	7.366	13,1	56.388	100,0
1990	9.521	16,8	38.829	68,5	8.344	14,7	56.694	100,0
2000	8.145	14,3	38.469	67,6	10.310	18,1	56.924	100,0
2010	8.480	14,1	39.546	65,9	12.025	20,0	60.051	100,0

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati ISTAT

¹ Il livello della fertilità viene misurato dal numero di figli per coppia registrato mediamente in un anno solare sulla popolazione residente. Il li-

vello dell'indicatore che assicura la sostituzione della popolazione, vale a dire la stabilità del numero di residenti, è pari a 2,1.

Le modifiche di lungo periodo nella composizione per età della popolazione residente sono il risultato di un complesso processo nel quale agiscono, con segno diverso, numerosi fattori. L'invecchiamento tende a far crescere la quota di *over 64* e a far diminuire la quota della popolazione in età attiva; la componente migratoria dai paesi a economia emergente, composta quasi esclusivamente da giovani e caratterizzata da comportamenti riproduttivi sensibilmente più dinamici, influisce positivamente sul peso della popolazione attiva e alimenta la classe compresa tra 15 e 64 anni, contribuendo parallelamente a compensare il basso tasso di fecondità della popolazione autoctona. In tal modo la caduta dei *tassi di natalità* italiani, registrata dalla fine degli anni Settanta agli anni Novanta, all'origine della diminuzione dell'incidenza della popolazione in età lavorativa, risulta più che compensata dalla popolazione immigrata residente.

Le conseguenze dirette e indirette del processo di invecchiamento della popolazione e della modifica nella composizione per età riguardano principalmente aspetti legati alla sostenibilità dell'intero sistema di *welfare* e alla crescita economica.

Il quadro italiano mostra, in estrema sintesi, una sostanziale stagnazione della popolazione dei contribuenti al gettito fiscale e contributivo, e un aumento della popolazione destinataria di una quota rilevante della componente sanitaria e previdenziale della spesa pubblica.

Una prima misura della sostenibilità del sistema di *welfare* in funzione dei cambiamenti della popolazione è fornita dall'indice di dipendenza demografica. L'indicatore misura il rapporto tra la popolazione in età inferiore a 14 anni sommata a quella superiore ai 64 anni e la popolazione in età lavorativa, vale a dire quella compresa tra 15 e 64 anni. L'andamento dell'indice di dipendenza osservato dal 1977 al 2010 evidenzia una flessione nel ventennio Ottanta-Novanta e una decisa ripresa nel corso degli anni Duemila. Procedendo alla scomposizione dell'indice nelle due sottopopolazioni, quella dei giovani sotto i 15 anni d'età e quella degli anziani *over 64*, è evidente come la crescita dell'indice sia dovuta all'incremento delle quota di anziani sul totale della popolazione che ha più che compensato l'abbassamento dell'incidenza della popolazione sotto i 15 anni.

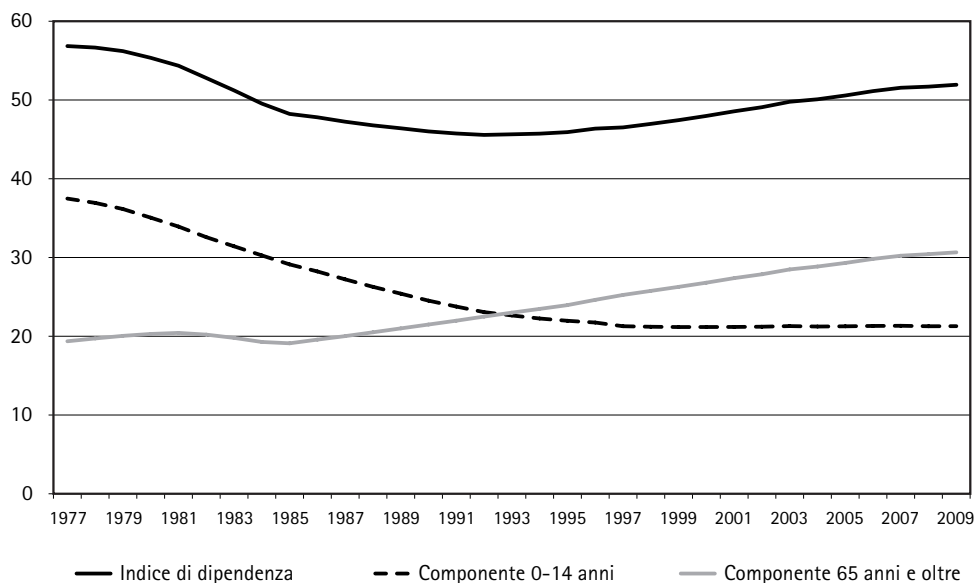
Le prospettive ricavate dalle previsioni per i prossimi cinquant'anni della popolazione residente indicano un deciso peggioramento dell'indice di dipendenza, sia in Italia che nei maggiori paesi europei.

Le previsioni per il nostro paese mostrano un repentino aumento dell'indicatore nel prossimo trentennio, e una stabilizzazione intorno al 2050 su valori prossimi all'80%. Il livello italiano di dipendenza demografica appare per quasi tutto il periodo considerato ben al sopra della media comunitaria.

Come già verificato per gli anni passati, anche nelle previsioni la crescita della dipendenza demografica in Italia sarà dovuta in larga misura alla popolazione anziana, per una quota sensibilmente maggiore rispetto agli altri paesi europei. In Italia la componente anziana incide sulla dipendenza demografica per una quota seconda solo a quella della Germania per la quasi totalità del periodo considerato dalle previsioni.

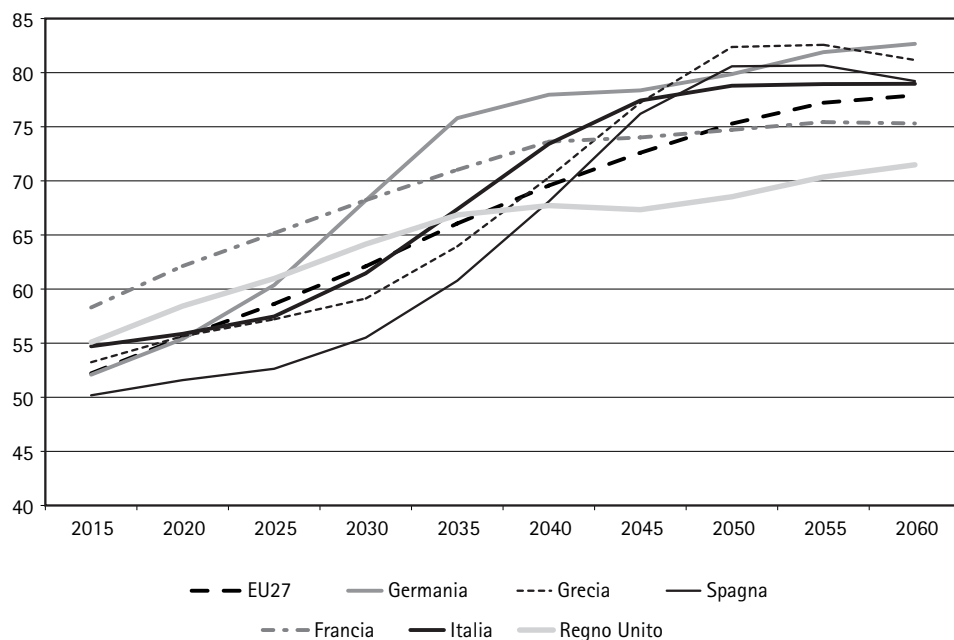
Le conseguenze del rapido processo di invecchiamento influiranno sulla consistenza dei residenti in età lavorativa: la popolazione con età compresa tra 15 e 64 anni passerà, secondo le previsioni Eurostat, da un livello pari a 39,5 milioni registrato nel 2010 a 36,3 milioni nel 2060, con un declino pressoché costante. Se si ipotizza come costante nei prossi-

Figura 1. Indice di dipendenza demografica in Italia e componenti per classe di età: 1997-2009



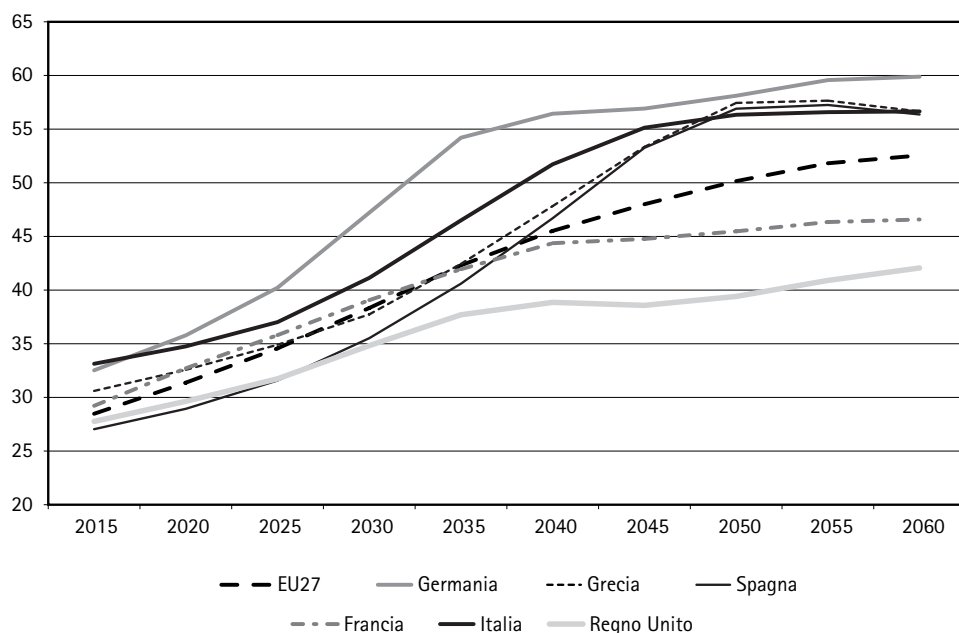
Fonte: elaborazioni ISFOL su dati ISTAT

Figura 2. Tasso di dipendenza demografica in Europa: proiezioni 2015-2060



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati Eurostat

Figura 3. Componente 65 anni e oltre del tasso di dipendenza demografica in Europa: proiezioni 2015-2060



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati Eurostat

Tabella 2. Previsioni della popolazione italiana secondo la classe di età dal 2015 al 2060

Anno	0-14		15-64		65-W		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	8.617	13,9	39.938	64,6	13.233	21,4	61.788	100,0
2020	8.514	13,5	40.341	64,2	14.021	22,3	62.877	100,0
2025	8.277	13,0	40.476	63,5	14.984	23,5	63.737	100,0
2030	8.116	12,6	39.943	61,9	16.432	25,5	64.491	100,0
2035	8.126	12,5	38.934	59,7	18.105	27,8	65.166	100,0
2040	8.215	12,5	37.883	57,7	19.597	29,8	65.694	100,0
2045	8.287	12,6	37.181	56,4	20.500	31,1	65.968	100,0
2050	8.277	12,6	36.867	55,9	20.771	31,5	65.915	100,0
2055	8.192	12,5	36.637	55,9	20.731	31,6	65.560	100,0
2060	8.103	12,5	36.313	55,9	20.573	31,7	64.989	100,0

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati ISTAT

mi decenni il numero attuale di occupati, il tasso di occupazione dovrà subire un incremento, passando dall'attuale 57% al 60% nel 2030, e al 66% nel 2050. Parallelamente, proiettando al 2050 il medesimo livello del prodotto interno lordo registrato nel 2007 – prima della crisi economica iniziata nel 2008 – la produttività del lavoro dovrebbe crescere mediamente di circa 4 punti percentuali ogni dieci anni.

Se, viceversa, si ricava, *ceteris paribus*, la dimensione del prodotto interno lordo nel 2050 a parità di tasso di occupazione e produttività (rapporto PIL/occupato) attuali², dalle simulazioni risulta una contrazione del PIL a un tasso medio annuo pari allo 0,36% fino al 2050, causata dal solo effetto dei cambiamenti demografici. Questo dato può anche essere interpretato come la quota di PIL che ogni anno deve essere recuperata, agendo sulla produttività del lavoro e sul tasso di occupazione, al fine di compensare gli effetti dovuti all'invecchiamento.

Sostenibilità macroeconomica: spesa previdenziale e sanitaria

Il quadro demografico descritto in precedenza riveste, dunque, particolare importanza perché alla base dello studio dei fattori che incidono su alcune tra le principali grandezze macroeconomiche; in particolare sull'andamento della spesa pubblica, nelle due componenti della spesa pensionistica e di quella sanitaria.

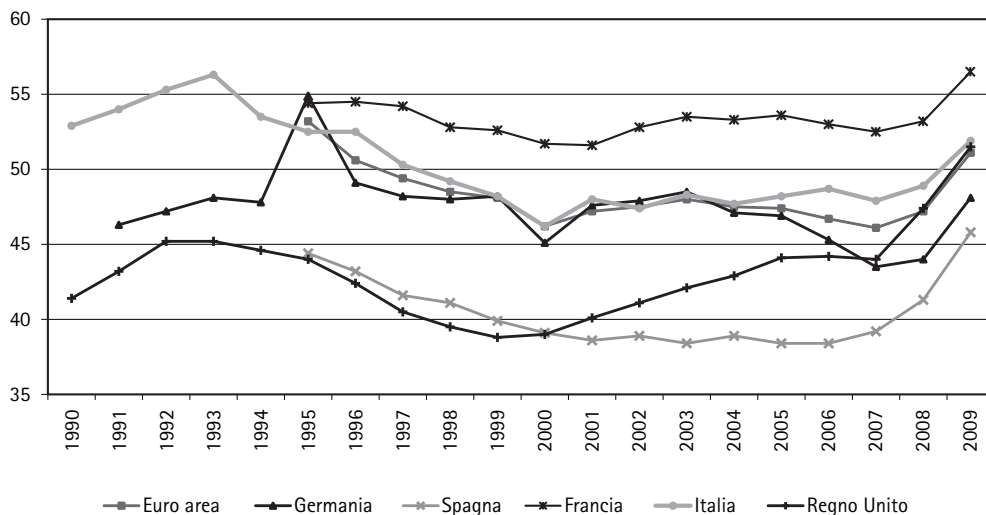
Il processo di convergenza delle politiche fiscali oggetto dei Trattati di adesione all'Unione economica e monetaria ha reso evidente la necessità di misure di contenimento che hanno portato, negli ultimi due decenni, alla graduale riduzione del livello generale della spesa pubblica in Italia in rapporto al PIL. Tra i vari capitoli di spesa che contribuiscono alla formazione del bilancio, la spesa previdenziale e quella sanitaria esercitano particolare influenza sull'andamento complessivo dei conti pubblici, oltre che per effetto della dinamica descritta in precedenza, fondamentalmente perché rappresentano la prima e terza voce di spesa in valore assoluto, nel 2010, pari rispettivamente al 40,4 e al 14,3% della spesa corrente (ISTAT, 2011).

In Europa la teoria sul ruolo assicurativo dello Stato moderno si confronta negli ultimi anni con i limiti del funzionamento concreto degli schemi previdenziali degli Stati membri. In Italia, in particolare, questi vincoli derivano, oltre che dagli andamenti delle variabili demografiche, anche dal livello del debito pubblico accumulato in rapporto al PIL, conseguenza di criteri e decisioni di spesa privi di copertura finanziaria, effettuati nel passato (*deficit spending*), che hanno generato livelli del rapporto debito/PIL tra i più elevati al mondo. Il percorso di convergenza macroeconomica ha subito, inoltre, una battuta d'arresto nell'ultimo periodo, a causa del deflagrare della crisi economica. In particolare, la riduzione del *prodotto* (al denominatore del rapporto) determina, a parità di spesa, un innalzamento dell'indice debito/PIL nella maggior parte dei paesi.

² Si dimostra agevolmente dalle definizioni del tasso di occupazione in età 14-64 anni e della produttività del lavoro, che la variazione percentuale del PIL coincide, con tasso di occupazione e

produttività del lavoro costanti, con la variazione percentuale della popolazione in età compresa tra 15 e 64 anni.

Figura 4. Andamento della spesa pubblica in rapporto al PIL (%). Anni 1990-2009



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati Eurostat

I primi segnali di squilibri finanziari e iniquità redistributive erano già presenti in Italia all'inizio degli anni Novanta (Fornero, Castellino, 2001), aggravati dalla presenza di meccanismi di incentivo al pensionamento anticipato su cui, nei vari Stati membri europei, si coagulava un consenso perché intesi come misure atte a ridurre il fenomeno della disoccupazione giovanile attraverso un *turnover* generazionale.

Le iniziative di riforma che sono seguite, volte a mettere in sicurezza la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico, hanno posto fine alle misure di prepensionamento, allungato l'età pensionabile e messo in relazione il trattamento pensionistico erogato con le retribuzioni ricevute e i contributi versati nell'intero arco della carriera lavorativa, mettendo insieme «requisiti di età e di anzianità contributiva».

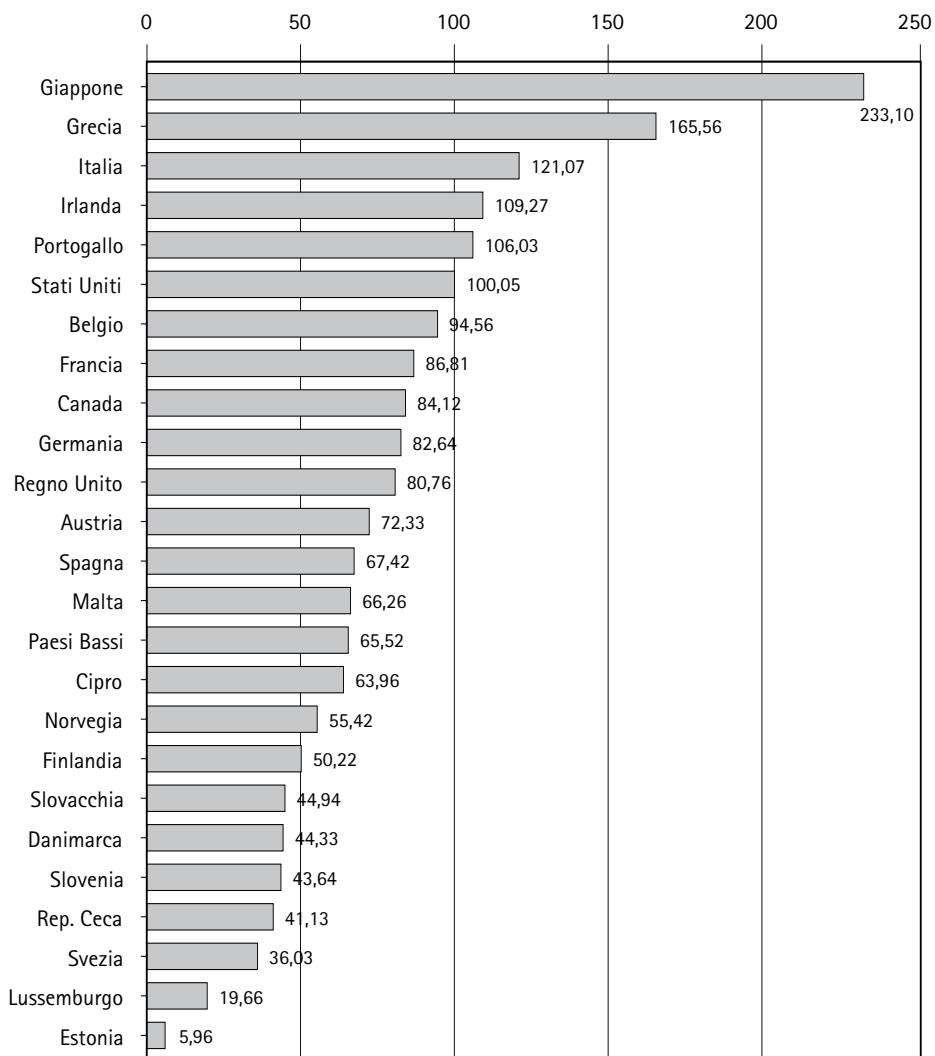
Attraverso una serie di riforme gradualistiche³, succedutesi nel 1992, 1995, 1997, 2004, 2007, 2008⁴, il sistema pensionistico italiano, in particolare, è passato dal cosiddetto *sistema retributivo* – in base al quale tutti i lavoratori maturavano al raggiungimento dell'età pensionabile il diritto a un trattamento economico riferito alla retribuzione percepita nella fase finale della carriera lavorativa – al cosiddetto *sistema contributivo*, in cui, per la determinazione del trattamento pensionistico, i versamenti effettuati durante l'intera carriera

³ Nella rassegna delle riforme del sistema pensionistico italiano ci si limita a presentare le condizioni che si ipotizzano essere più influenti sul tema dell'*invecchiamento attivo*.

⁴ Legge delega 23 ottobre 1992, n. 421; legge

8 agosto 1995, n. 335; legge 4 agosto 1997, n. 449; legge delega 23 agosto 2004, n. 243; legge 24 dicembre 2007, n. 247; legge 6 agosto 2008, n. 133.

Figura 5. Debito pubblico in rapporto al PIL (%). Anno 2010



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati OCSE

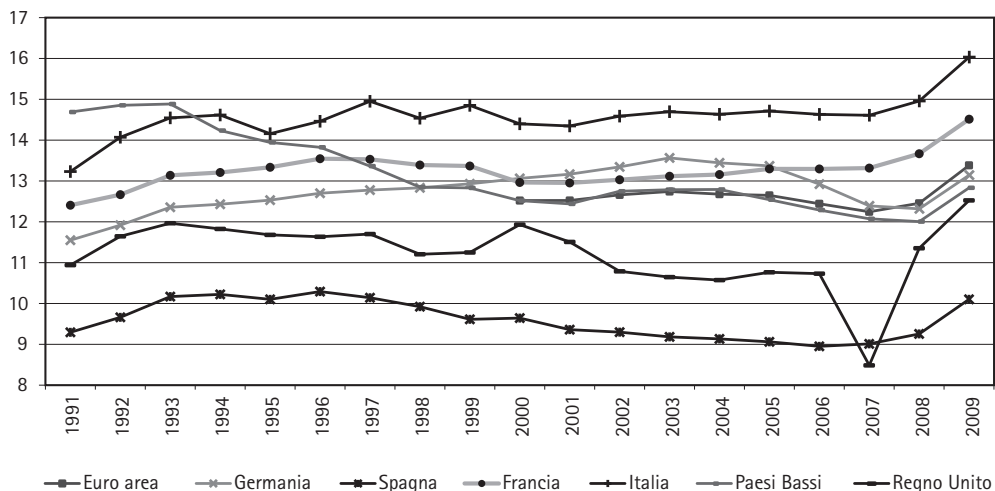
lavorativa sono capitalizzati e moltiplicati per coefficienti stabiliti in relazione all'età di pensionamento del beneficiario del trattamento⁵.

Le riforme seguono un approccio graduale, e fino al completo compimento della transizione dallo schema retributivo a quello contributivo la sostenibilità del sistema previdenzia-

⁵ La riforma Monti-Fornero del dicembre 2011 ha stabilito che tali coefficienti devono essere

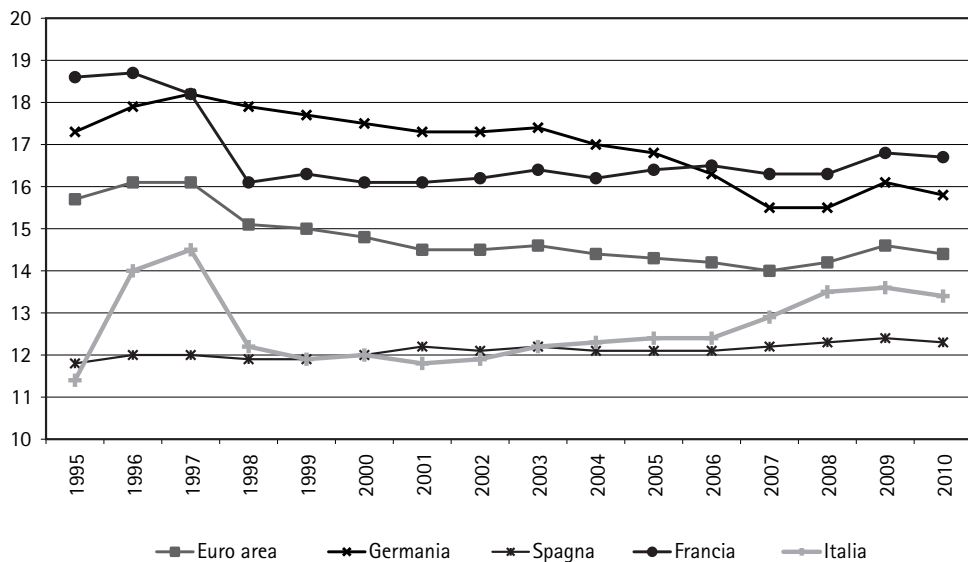
estesi dall'età massima di 65 anni a quella nuova di 70 anni.

Figura 6. Andamento della spesa per pensioni in rapporto al PIL (%). Anni 1991-2009



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati Eurostat

Figura 7. Contributi sociali versati in rapporto al PIL (%). Anni 1995-2010



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati Eurostat

le continua a essere in parte legata alla dinamica della struttura demografica. Se lo schema contributivo, una volta a regime, permetterà l'equilibrio del sistema, i trattamenti erogati sulla base dello schema retributivo sono ancora influenzati dall'indice di dipendenza demografica. Di qui la necessità di accelerare la transizione al nuovo schema, tenendo presente, al contempo, l'adeguatezza in termini di prestazioni attese (*tasso di sostituzione*)⁶.

In una prima fase, infatti, l'età minima per il pensionamento era stata fissata a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, e condizionata al versamento minimo di vent'anni di contributi, e la *pensione di anzianità* abolita. Il dibattito sulla necessità di un'ulteriore riforma è poi rimasto a lungo aperto⁷, portando inizialmente l'età pensionabile per le donne che lavorano nel pubblico impiego a 65 anni, a partire dal 2012, per stabilire, con la più recente riforma⁸, l'equiparazione dell'età delle donne a quella degli uomini (66 anni) entro il 2018, sempre tenendo conto della variazione della speranza di vita⁹.

I provvedimenti di riforma all'interno del sistema rispondono, attraverso l'innalzamento dell'età di pensionamento in particolare, oltre che alla necessità di riequilibrare il sistema dei conti messo in pericolo dagli effetti dell'aumento dell'*indice di dipendenza* sopra descritto, anche all'esigenza di migliorare l'adeguatezza delle prestazioni erogate in futuro. Se, complessivamente, le riforme legano ormai la pensione che si percepirà all'aumento della durata dell'età lavorativa, offrono al contempo maggiore coerenza circa l'adeguatezza delle prestazioni future: «La riforma della previdenza è il primo tassello di una riforma più completa che riguarderà anche il mercato del lavoro (che dovrà recuperare efficienza ed efficacia nell'impiego delle risorse) e gli ammortizzatori sociali (oggi praticamente inesistenti per una gran parte di esso)»¹⁰; certamente, l'assetto del sistema pensionistico di domani sarà il riflesso delle condizioni del mercato del lavoro di oggi.

Come accennato in precedenza, l'evoluzione delle principali variabili demografiche crea, inoltre, una pressione sulla spesa sanitaria, l'altro fronte aperto dei conti pubblici nel sistema europeo di *welfare*, per ragioni in parte diverse. La spesa sanitaria è, infatti, destinata a crescere in ragione dell'aumento di malattie croniche e acute, il cui rischio è maggiore con l'avanzare dell'età. A parità di condizioni, l'aumento del numero di anziani si traduce, infatti, in una maggiore richiesta di servizi sociosanitari e di cura, il cui costo totale cresce di conseguenza.

Il livello della spesa sanitaria pubblica in Italia in rapporto al PIL non è tra i più elevati in Europa. Per anni è stato inferiore o allineato a quello dei principali partner dell'Eurozona. Nell'ultimo periodo, inoltre, cresce in ragione della contrazione del PIL (-7% nel biennio 2009-2010). Per quanto attiene alla dinamica di crescita, secondo la *Relazione unificata*

⁶ Dal 1° gennaio 2012 viene introdotto, secondo il meccanismo *pro rata*, il metodo contributivo di calcolo delle pensioni

⁷ Stante l'urgenza di rimettere in sicurezza i conti ma anche a seguito della sentenza della Corte europea di condanna dell'Italia per la discriminazione tra uomo donna in materia di età pensionabile: Corte di Giustizia UE, sez. IV, sentenza 13.11.2008 n. C-46/07.

⁸ Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, «Di-

sposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici», cap. IV, art. 24.

⁹ Nel frattempo, dall'età 62 all'età 70 vige il pensionamento flessibile, con applicazione dei relativi coefficienti di trasformazione calcolati fino a 70 anni.

¹⁰ Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, *Le nuove pensioni*, 5 dicembre 2011, <www.lavoro.gov.it>.

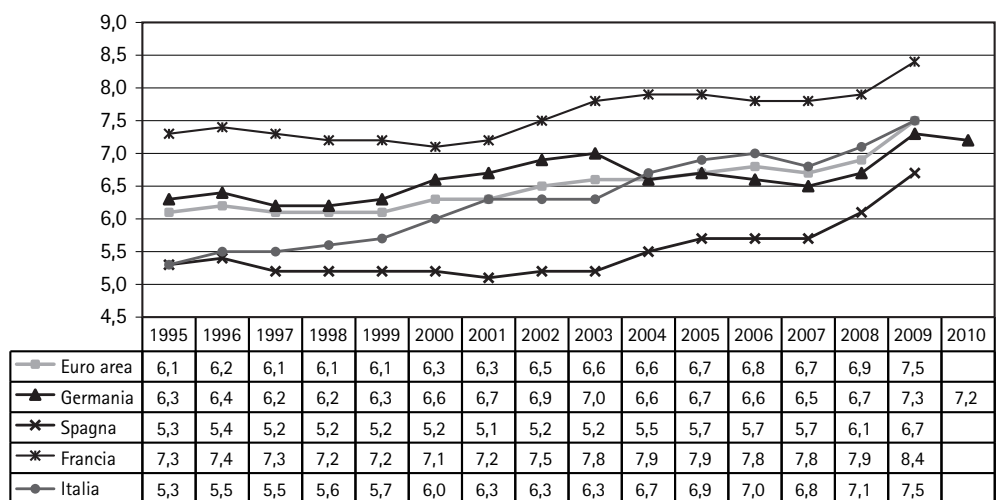
sull'economia e la finanza pubblica per il 2010, «nel periodo 2000-2005 il tasso medio di incremento della spesa sanitaria è risultato pari al 7,3% annuo; nel periodo 2006-2009, il tasso medio di incremento della spesa sanitaria è risultato pari al 2,9% per cento annuo» (MEF, 2010). Tali dati indicano un esito coerente delle politiche di controllo e di contenimento della spesa pubblica, al di là dell'aumento registrato nel biennio di crisi.

Anche considerando, dunque, le sole proiezioni dell'impatto del cambiamento demografico, sebbene non rendano conto della complessità delle determinanti della spesa (costi di produzione, tecnologie, assetto istituzionale e di *governance*), appaiono comunque sufficienti «a qualificare la spesa sanitaria come voce critica nella definizione dei futuri equilibri di finanza pubblica» (Pammolli, Salerno, 2007).

Ne deriva che, ai fini della sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale, tanto nella componente della spesa pensionistica, quanto in quella della spesa sanitaria, dunque, l'aumento delle aspettative di vita della popolazione, se non accompagnato da un pari incremento della partecipazione al mercato del lavoro della popolazione over 55, a parità di condizioni, riduce la base contributiva e aumenta la spesa per le prestazioni.

Occorre infine non trascurare le ulteriori ripercussioni sulla sostenibilità macroeconomica in senso più ampio. In tale scenario, infatti, considerato che un tasso di occupazione invariato si tradurrebbe in una riduzione in valore assoluto del numero degli occupati, il livello del PIL attuale sarebbe assicurato unicamente da un aumento della produttività media del lavoro (misurata dalla quota di PIL per occupato). Alternativamente, mantenendo costanti il tasso di occupazione e la produttività media del lavoro, il PIL subirebbe una flessione, dovuta esclusivamente al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione.

Figura 8. Andamento della spesa pubblica per la sanità in rapporto al PIL (%).
Anni 1995-2010



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati Eurostat

La sostenibilità della crescita risulta pertanto fortemente minata dagli scenari demografici previsti nel lungo periodo. In particolare, incidendo sulla combinazione della variazione dei due parametri, tasso di occupazione e produttività del lavoro, pur in presenza di uno scenario critico sul piano demografico, permangono importanti margini di recupero in termini di sostenibilità macroeconomica. Il tasso di occupazione del nostro paese risulta ancora inferiore alla media comunitaria e presenta pertanto possibilità di crescita non indifferenti. L'analisi dei tassi specifici rivela inoltre che i margini più elevati sono presenti in particolari segmenti della popolazione, tra cui le donne, i residenti nelle regioni del Mezzogiorno e la componente in età *over 55* della popolazione. Relativamente a quest'ultima componente le politiche di invecchiamento attivo consentono di mantenere elevati i tassi di occupazione e di limitare la perdita di occupati. Nel nostro paese, in particolare, occorre rilanciare un circolo virtuoso di investimento e crescita economica capace, al tempo stesso, di offrire garanzie di recupero della sostenibilità del nostro pur elevato debito pubblico e invertire il corso degli effetti negativi provocati dal repentino processo di invecchiamento, agendo sul fronte della produttività e valorizzando il contributo di *capitale umano* dei lavoratori *senior*.

Bibliografia

- Fornero E., Castellino O. (a cura di), *La riforma del sistema previdenziale italiano*, Il Mulino, Bologna, 2001 (Studi e ricerche).
- ISTAT, *Annuario Statistico Italiano 2011*, ISTAT, Roma, 2011, cap. 5.
- Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), *Relazione unificata sull'economia e la finanza pubblica per il 2010* (RUEF), Roma, 2010.
- Pammolli F., Salerno N.C., *Spesa sanitaria, demografia, istituzioni*, in M. Madia (a cura di), *Un welfare anziano: invecchiamento della popolazione o ringiovanimento della società?*, Il Mulino, Bologna, 2007 (Pubblicazioni AREL).

Per citare questo articolo: Marco Centra, Massimiliano Deidda, *Quadro demografico e sostenibilità macroeconomica in Europa e in Italia*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 115-127.

Age gap e benefici della formazione in età matura nei primi risultati della Indagine INDACO

di Roberto Angotti e Stefania Belmonte

Riassunto: la formazione gioca un ruolo centrale nella promozione dell'*active ageing* perché consente agli individui di mantenere adeguati livelli di conoscenze e competenze, per una piena partecipazione alla vita economica e sociale. I cambiamenti demografici rendono necessario lavorare più a lungo e favorire una forza lavoro adatta al cambiamento e competitiva. D'altra parte, la sostenibilità dei sistemi sociali richiede di mantenere la popolazione più adulta in condizioni di autonomia e partecipazione alla vita della comunità nei suoi vari aspetti, nel quadro di un modello economico e sociale ispirato alla coesione. In questa situazione, un'adeguata partecipazione al *lifelong learning* diventa essenziale, laddove la piena valorizzazione del potenziale della popolazione matura rientra tra i fattori di sostenibilità e di sviluppo per l'intero continente europeo. Le indagini Eurostat (LFS, AES, CVTS) mostrano tuttavia un'ampia diffusione dell'*age gap*. L'articolo offre una panoramica di questo fenomeno in Europa e in Italia e mette a disposizione alcuni primi risultati della «Indagine sui comportamenti formativi degli adulti» (INDACO-Adulti 2011) realizzata dall'ISFOL, relativamente a due aspetti cruciali: caratteristiche della partecipazione degli over 54 alla formazione e benefici dell'apprendimento in età matura.

Parole chiave: Age gap; Partecipazione formativa; Older workers

Valorizzare il potenziale della popolazione matura

Le definizioni utilizzate in ambito internazionale indicano l'*active ageing* come un processo volto a favorire, tra l'altro, la partecipazione delle persone che avanzano con l'età al lavoro e alla società¹.

¹ Si veda, in proposito, la definizione di *active ageing* fornita dall'Organizzazione Mondiale della

Sanità secondo cui «Active ageing is the process of optimizing opportunities for health, participation

La partecipazione chiama in causa la capacità, da parte degli individui, di entrare in relazione con i diversi ambiti del lavoro, della vita economica e sociale, presupponendo il possesso di abilità, conoscenze e competenze adeguate. Da questa premessa deriva la centralità della formazione e delle politiche di apprendimento per affrontare i mutamenti che le dinamiche demografiche rendono necessari.

L'invecchiamento della popolazione e il prolungamento della vita attiva richiedono l'adattamento dei sistemi di apprendimento permanente alle esigenze di una manodopera più anziana, potenziando e adattando le competenze degli adulti. Più in generale, la partecipazione degli *olders* ai diversi ambiti della vita sociale, da quello economico a quello politico, culturale, fino all'accesso a beni e servizi essenziali, presuppone il possesso di competenze di base che rappresentano ormai, in particolare in Europa, un elemento di cittadinanza. Nel quadro del modello europeo, noto come «società della conoscenza», l'accesso e la partecipazione all'apprendimento permanente per la popolazione matura diventano essenziali per la realizzazione personale e per il raggiungimento degli obiettivi di crescita e occupazione cui l'Europa aspira.

Le dinamiche demografiche in atto delineano un significativo processo di invecchiamento della popolazione. L'Unione europea è intervenuta più volte sollecitando l'attenzione sulla necessità di tenere in considerazione gli impatti dell'invecchiamento demografico sui sistemi economici e sociali e attuare risposte adeguate². Allo stesso tempo, nel quadro delle attuali *skills policies* promosse in ambito internazionale (OECD, 2011; European Commission, 2010b), analisi e studi hanno messo in evidenza come, a seguito dell'invecchiamento della forza lavoro, possano verificarsi carenze o disallineamenti negli *stock* di competenze a disposizione. Queste diverse considerazioni hanno portato a una rinnovata attenzione relativamente alla necessità di valorizzare il potenziale della popolazione matura, sottolineando come gli obiettivi di crescita e occupazione non saranno raggiunti senza la partecipazione dei *senior*.

In questo quadro, la comunicazione della Commissione «Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva»³ sottolinea l'importanza per l'Unione di promuovere l'invecchiamento sano e attivo della popolazione. La comunicazione «Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro: un contributo europeo verso la piena occupazione» (European Commission, 2010b) pone tra l'altro la necessità di accompagnare, con adeguate politiche di gestione del capitale umano, la valorizzazione di una forza lavoro matura, nell'ambito della quale gli Stati membri dovrebbero promuovere le politiche per l'invecchiamento attivo.

Come è noto, il segmento della popolazione matura non partecipa pienamente alle opportunità di apprendimento permanente. Le principali indagini statistiche europee relative alla formazione degli adulti e degli occupati (LFS, AES, CVTS) segnalano come l'età si configuri

and security in order to enhance quality of life as people age» (World Health Organisation, 2002, p. 12). La definizione è stata più volte ripresa a livello europeo. Recentemente essa trova una ulteriore specificazione in European Commission (2010b).

² Cfr. Commissione delle Comunità europee

(2006, 2007 e 2009). Si vedano inoltre i lavori del Forum Demografici promossi dalla Commissione europea, in particolare Third Demography Forum, *The Demographic Dimension of the Europe 2020 Strategy*, Bruxelles, 22/12/2010.

³ Commissione delle Comunità europee (2010).

ri come un fattore che ostacola la partecipazione alla formazione. Questo è particolarmente significativo in riferimento al mondo del lavoro privato e autonomo.

L'attenzione dell'attività di ricerca e delle politiche formative si è finora concentrata sull'obiettivo di individuare i fattori specifici che ostacolano la partecipazione degli adulti *senior* ai sistemi formativi e di analizzare compiutamente le caratteristiche della loro partecipazione. Un adeguato sforzo di analisi dovrebbe anche essere rivolto allo studio di quei fattori che possono incentivare la partecipazione degli individui alla formazione, in particolare se questi sono in grado di apportare benefici e miglioramenti effettivi.

Questo articolo, dopo avere fornito un primo quadro relativo al fenomeno dell'*age gap*, che caratterizza attualmente la partecipazione degli *olders* alle attività di formazione e di apprendimento in Europa e in Italia, prende in esame il tema dei benefici della formazione utilizzando i risultati dell'Indagine INDACO, relativa ai comportamenti formativi degli adulti, appena conclusa dall'ISFOL.

La partecipazione degli adulti alle attività di apprendimento in Europa

Secondo la teoria economica, la rilevanza dell'investimento in capitale umano risiede nella sua capacità di produrre reddito differito nel tempo, rispetto a un investimento in istruzione/formazione realizzato in un periodo iniziale (Becker, 1994), successivo (Hashimoto, 1981) o, alternato al lavoro, nel corso della vita (Ben-Porath, 1970). Le stesse teorie confermano che il reddito presenta una funzione crescente per un certo periodo e poi tende a decrescere. Ciò in quanto l'investimento in formazione iniziale non è sufficiente a evitare il deprezzamento del capitale umano nel tempo ed è quindi necessario compensare questo effetto spostando tempo dall'attività lavorativa a quella dedicata all'apprendimento.

Tuttavia, nel ciclo di vita individuale, la produzione di reddito differito è resa più difficile dalla progressiva restrizione dell'orizzonte temporale di lavoro, utile ai fini della produzione di reddito, e dalla rapida obsolescenza delle competenze.

A seguito delle trasformazioni demografiche in atto, l'ampliamento delle coorti più anziane implica la necessità di mantenere la capacità di apprendere per tutto l'arco della vita lavorativa. L'apprendimento degli individui adulti, per essere efficace, dovrebbe essere permanente e costituire un flusso continuo, così da evitare interruzioni nell'acquisizione di conoscenze e competenze, che ostacolano la ripresa dell'apprendimento, soprattutto nei soggetti più anziani.

È quindi necessaria un'ampia partecipazione di tutte le coorti demografiche alle attività di formazione, in special modo di quelle più mature. In questo caso, oltre all'apprendimento formale e non formale, ha un grande valore l'apprendimento che avviene attraverso modalità informali, che favoriscono il trasferimento di conoscenze e di saper fare fra le generazioni e che assicurano l'inserimento, in particolare degli *olders*, all'interno dei circuiti relazionali e formativi del vivere sociale.

Le statistiche europee sull'istruzione e la formazione evidenziano tassi di partecipazione generalmente bassi per gli adulti con età superiore ai 54 anni. Attraverso la serie storica LFS (Labour Force Survey) di Eurostat è possibile ricostruire l'evoluzione temporale della

partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione negli ultimi cinque anni in Europa e in Italia.

Il tasso di partecipazione al *lifelong learning* non ha registrato, nella seconda parte dell'ultimo decennio, la crescita attesa, secondo quanto previsto dalla strategia di Lisbona: nel 2010, la media europea non raggiunge il 10% e anzi arretra rispetto al 2005. L'Italia denota una situazione di sostanziale stabilità e con riferimento alla classe di età 55-64 anni, a fronte di valori molto modesti, pari alla metà della media europea (2,5% a fronte del 4,5%), si registra comunque una lieve crescita (+0,9%) (tabella 1).

Un'altra importante fonte rileva i tassi di partecipazione formativa della popolazione adulta in Europa, riferiti ai dodici mesi precedenti l'intervista; si tratta dell'indagine quinquennale Adult Education Survey (AES), coordinata da Eurostat, la cui prima *wave* ha avuto come anno di riferimento il 2007 (per l'Italia l'anno di riferimento è il 2006). L'indagine ha rilevato che in media, in Europa, quasi un adulto su tre partecipa a qualche forma di attività strutturata di apprendimento; nel caso degli *olders*, ciò riguarda meno di un adulto su cinque.

Va inoltre osservato come il tasso di partecipazione di questi ultimi sia inferiore anche rispetto alle altre classi di età e, in particolare, alla classe degli adulti *under 35*, delineando una chiara tendenza decrescente del fenomeno, in corrispondenza al crescere dell'età anagrafica degli individui.

Questo tipo di distribuzione è presente pressoché in tutti i paesi. L'*age gap* è quindi un fenomeno ampiamente diffuso in tutta Europa (tabella 2).

Per quanto riguarda la posizione dell'Italia nella graduatoria europea, rispetto ai trenta paesi in cui è stata condotta l'indagine, essa si colloca al ventitreesimo posto rispetto al tasso medio di partecipazione, al ventiduesimo riguardo al tasso specifico di partecipazione degli *over 54*, al ventesimo riguardo al *gap* dalla media e al diciannovesimo rispetto al *gap* generazionale con gli *under 35*.

Il *gap* rilevato in Italia viene confermato da un indicatore di intensità dell'apprendimento: si tratta di un rapporto che abbiamo calcolato sui dati che misurano il volume di istruzione e formazione fruita dagli *over 54*, confrontando il numero di ore utilizzato da costoro rispetto al numero di ore fruito in media dai 18-64enni. Infatti, se in media un adulto italiano fruisce di 113 ore di formazione, l'*older* partecipa a non più di 50, vale a dire il 44%. La media europea è invece pari al 53%. In questo caso l'Italia occupa il ventesimo posto nel *ranking* europeo, sopravanzando i paesi neocomunitari ma in una posizione non distante da paesi *benchmark* come la Svezia, la Germania e il Regno Unito, i quali tuttavia mostrano una maggiore equità nella distribuzione delle opportunità formative a favore degli *olders*, coinvolgendo una platea molto più ampia in questo *target* (figura 1).

Tabella 1. Partecipazione degli adulti ad attività di istruzione e formazione per genere e classe di età (55-64 anni) in Europa (27 paesi) e in Italia nel periodo 2005-2010 (%)

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Diff. 2010-2005								
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F							
EU-27 (Media)	9,6	10,4	8,9	9,3	10,2	8,5	9,1	10,0	8,3	9,2	10,1	8,4	9,2	10,0	8,3	9,1	10,0	8,3	-0,5	-0,4	-0,6
Italia (Media)	5,8	6,2	5,4	6,1	6,5	5,7	6,2	6,6	5,9	6,3	6,6	6,1	6,0	6,4	5,6	6,2	6,5	5,9	0,4	0,3	0,5
EU-27 (55-64)	4,4	3,9	4,8	4,3	3,7	4,9	4,4	3,7	5,1	4,6	3,8	5,4	4,6	3,8	5,3	4,5	5,2	3,8	0,1	1,3	-1,0
Italia (55-64)	1,6	1,7	1,6	1,8	2,0	1,7	2,1	2,2	2,0	2,2	2,2	2,2	2,3	2,2	2,4	2,5	2,6	2,5	0,9	0,9	0,9

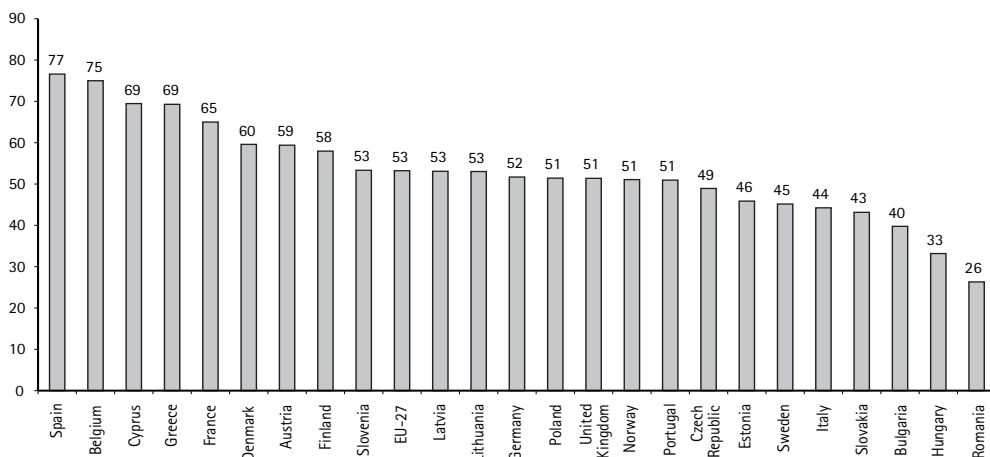
Fonte: Eurostat (IFS); last update: 18/01/2012

Tabella 2. Partecipazione degli adulti ad attività di istruzione e formazione per classe di età in alcuni paesi europei (EU-27) nel 2007 (ranking in base ai valori totali) (%)

Rank	Country	Total	From 25 to 34 years	From 35 to 54 years	From 55 to 64 years
–	European Union (27 countries)	31,3	36,2	33,7	19,8
1	Sweden	69,4	72,4	72,8	60,1
2	Finland	51,2	55,7	55,9	37,1
3	Norway	50,6	56,0	52,6	40,3
4	Switzerland	46,9	49,8	49,8	36,6
5	Germany	43,1	46,8	47,6	27,1
6	Netherlands	42,1	52,5	43,7	28,2
8	United Kingdom	40,3	44,3	41,8	32,5
12	Denmark	37,6	35,7	43,4	27,3
16	Belgium	33,5	44,4	35,9	19,1
17	France	32,0	41,1	33,8	15,9
21	Spain	27,2	32,5	28,3	15,7
22	Portugal	22,5	31,8	22,6	10,2
23	Italy	20,2	24,1	22,1	11,6
24	Poland	18,6	26,0	18,9	6,7
29	Romania	4,7	6,7	4,8	2,5

Fonte: Eurostat (AES); last update: 30/03/2011

Figura 1. Intensità della partecipazione all'apprendimento degli adulti 55-64enni in Europa (n. medio di ore di corsi di istruzione e formazione fruiti dai partecipanti 55-64enni in rapporto al n. medio di ore fruito dai 18-64enni – Anno 2007)



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati Eurostat (AES); last update: 30-03-2011

L'age gap in Italia attraverso i risultati dell'Indagine

ISFOL INDACO

L'Indagine sui comportamenti formativi degli adulti (INDACO-Adulti)⁴ rileva le caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione degli individui 18-64enni, con una segmentazione di livello settoriale, regionale e occupazionale.

Oggetto di indagine sono le attività di apprendimento degli adulti⁵, distinte in attività di apprendimento formale, non formale e informale⁶, che avvengono all'interno o all'esterno del contesto di lavoro. Il campo di osservazione comprende la popolazione adulta, con una particolare attenzione agli occupati (dipendenti di imprese dei settori privati, dipendenti pubblici e lavoratori autonomi), ai disoccupati e agli inattivi. L'obiettivo è di rilevare informazioni sui bisogni formativi e di apprendimento degli individui, sui loro investimenti economici in formazione, sulla partecipazione alle attività formative, sui divari nell'accesso di tipo socio-demografico, culturale e professionale e sulle caratteristiche delle attività formative, sulla base delle dichiarazioni individuali.

Al fine di favorire la confrontabilità dei dati, particolare attenzione è dedicata all'utilizzo rigoroso delle principali classificazioni internazionali e nazionali⁷. Altro obiettivo è quello di analizzare gli aspetti relativi all'equità nell'accesso e ai relativi divari di tipo socio-demografico, culturale e professionale: in particolare, i meccanismi di distribuzione delle opportunità formative e i fattori che determinano il *training divide*, con particolare riferimento al genere e all'età, ai lavoratori a bassa qualificazione e alla complementarità tra istruzione, formazione e apprendimento. Ulteriore obiettivo consiste nell'analizzare i benefici individuali ricevuti dalla partecipazione ad attività formative e gli effetti percepiti in relazione al proprio lavoro. Questi aspetti sono analizzati anche in relazione alle traiettorie individuali.

Nell'analisi dei risultati, al fine di studiare la partecipazione della popolazione matura alle attività di apprendimento, viene descritta dapprima l'evoluzione della partecipazione al crescere dell'età, quindi le sue caratteristiche assunte all'interno del segmento degli over 54.

⁴ L'indagine fa parte del Piano Statistico Nazionale del SISTAN (Sistema Statistico Nazionale) a partire dal 2003 con la sigla ISF-00020.

⁵ La rilevazione riguarda gli adulti, in coerenza con l'indagine AES e con l'esigenza di indagare con maggiore profondità (rispetto alla LFS) il complesso delle informazioni quali-quantitative che descrivono la partecipazione formativa relativa alla popolazione adulta, interessata dall'indicatore di *benchmark*, previsto nell'ambito della Strategia di Lisbona. La rilevazione INDACO 2011 ha riguardato un campione di 16.500 individui.

⁶ Le definizioni relative alle categorie di apprendimento, così come la classificazione delle attività di apprendimento, tengono conto della

Classification of Learning Activities (CLA, Eurostat, 2006). L'indagine INDACO ha sperimentato l'applicazione a livello nazionale della classificazione; essa è attualmente utilizzata anche nella rilevazione nazionale AES in corso di svolgimento (cfr. nota successiva).

⁷ Si utilizzano infatti, oltre alle definizioni della classificazione CLA (Eurostat, 2006), anche la ISCED97 e i suoi recenti sviluppi, la ATECO 2007, la CP2011 per le professioni, la *Fields of Education and Training*, la Classificazione delle lingue straniere (ISTAT) ecc. Le definizioni e la formulazione dei quesiti sono armonizzate con quelle elaborate per l'indagine AES, attraverso un confronto costante con i ricercatori ISTAT impegnati in tale indagine.

I livelli di partecipazione formativa degli adulti nei dodici mesi precedenti l'intervista, registrati dall'Indagine INDACO nel 2011, sono i seguenti: per quanto riguarda le attività di istruzione e formazione, il 12,1% ha partecipato a un'attività di tipo formale e il 26,9% a percorsi/attività di apprendimento di tipo non formale, mentre il 75,2% ha cercato in modo autonomo di apprendere attraverso la partecipazione ad attività di tipo informale.

Se quindi consideriamo non solo le attività di istruzione e formazione ma anche le attività di apprendimento informale, i valori crescono sensibilmente: complessivamente, gran parte della popolazione adulta risulta coinvolta in attività di *lifelong learning*, avendo partecipato ad almeno un'occasione di apprendimento (da quelle più strutturate, di tipo formale o non formale, a quelle informali) nel corso di un anno. Questo insieme può essere considerato come un bacino che racchiude il complesso della domanda implicita ed esplicita di apprendimento da parte degli individui.

Si tratta tuttavia di una distribuzione in cui l'età è determinante. La partecipazione alle attività di apprendimento diminuisce sensibilmente per le generazioni mature, confermando la persistenza di un *age gap* nella partecipazione, già evidenziato nelle precedenti edizioni di INDACO (Angotti, Bernardini, 2007).

In tutti e tre gli ambiti di apprendimento, si manifesta un valore decrescente all'aumentare dell'età:

- per le attività non formali, si passa dal 31,3% per i giovani al 16,2% per gli *olders*, con una differenza di circa 9 punti percentuali rispetto alla media e un ampio divario generazionale, che raggiunge i 15 punti percentuali. Da notare inoltre che l'incidenza decresce bruscamente dalla quarta alla quinta classe;
- un distacco generazionale ancor più consistente (24 punti percentuali) si ravvisa per le attività di tipo informale: la partecipazione passa dall'87,3% della prima fascia al 63,1% dell'ultima, con una differenza dalla media di circa 12 punti percentuali;
- l'apprendimento formale rappresenta in Italia, al momento, una prerogativa dei giovani, con una proporzione del 64,4% di essi, a fronte del 18,7% della fascia di età immediatamente successiva; per coloro che hanno 35 o più anni, la frequenza di corsi di studio diventa piuttosto rara (tabella 3).

Un fattore decisivo della partecipazione è rappresentato dalla condizione occupazionale. Considerando il segmento di popolazione 55-64 anni, esso rappresenta in Italia il 19,5% del totale. La quota di questo segmento sugli inattivi complessivi sale però al 34,6%, superando il 41% fra le donne, mentre quella sugli occupati è limitata al 12% (ISTAT, RCFL, 2010).

La forte presenza di inattivi tra gli *over 54* lascia presumere che una delle principali cause della non partecipazione alla formazione sia, in realtà, riconducibile allo stato di inattività. Si tratta allora di verificare se l'inattività formativa sia un aspetto dell'inattività in generale.

A questo proposito, scomponendo i dati della partecipazione per la condizione occupazionale, abbiamo che:

- fra gli *occupati*, i livelli di partecipazione formativa sono superiori alla media mentre l'*age gap* si riduce sensibilmente. La condizione di occupato sembra quindi garantire la

Tabella 3. Indicatori di partecipazione alle attività di formazione delle persone 18-64 anni, per classe di età. Anno 2011 (%)

Classe di età	Apprendimento formale	Apprendimento non formale	Apprendimento informale
18-24	64,4	31,3	87,3
25-34	18,7	34,3	82,8
35-44	2,7	28,3	76,4
45-54	1,1	25,5	71,4
55-64	0,2	16,2	63,1
Media	12,1	26,9	75,2

Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

partecipazione a occasioni di formazione, includendo l'individuo all'interno di un sistema di opportunità e relazioni che favorisce lo sviluppo dell'apprendimento;

- fra i *disoccupati*, la situazione è diversa: in questo caso si assiste a livelli di partecipazione non eccessivamente inferiori rispetto alla media, a dimostrazione di un certo attivismo e disponibilità a mettersi in gioco da parte delle persone in cerca di occupazione, ma anche a conferma dell'importanza che il luogo di lavoro riveste a fini apprenditivi. Nonostante ciò, nel caso dell'apprendimento non formale, si assiste a un ampliamento del divario generazionale, che cresce fino a quasi 20 punti percentuali;
- nel caso degli *inattivi*, si presenta una situazione polarizzata fra gli *under* e gli *over* 35 anni. Nel primo caso i livelli di partecipazione sono soddisfacenti mentre nel secondo caso si assiste a un crollo sia dell'apprendimento formale, che quasi non esiste, sia di quello non formale e informale, entrambi inferiori di almeno 16 punti rispetto alla media di riferimento.

Concentriamo ora l'attenzione sulla partecipazione alle attività non formali. L'indagine fa riferimento in questo caso, coerentemente alla tassonomia utilizzata in ambito internazionale, alle modalità di offerta prevalenti, relative ai corsi condotti attraverso metodologie d'aula (corsi di formazione per la crescita professionale, corsi di formazione con finalità personale, seminari e convegni), ai corsi misti teorico-pratici (corsi di formazione obbligatori per legge, corsi sportivi o di danza con la presenza di un istruttore), ai periodi di formazione sul lavoro guidata.

I tassi di partecipazione ad attività di apprendimento non formale, svolte dagli occupati, denotano in effetti la presenza di un *age gap* pari a 6,4 punti percentuali fra i 55-64enni e la media degli occupati. Questo divario diminuisce fra i dipendenti pubblici, i quali presentano i tassi di partecipazione non formale più elevati, e supera gli 11 punti percentuali fra i lavoratori autonomi. Soprattutto fra questi ultimi si registra un notevole divario

generazionale: la forbice fra la prima e l'ultima classe di età supera i 19 punti percentuali (tabella 4).

Tabella 4. Indicatore di partecipazione non formale delle persone occupate 18-64 anni, a seconda del tipo di lavoro, per classe di età. Anno 2011 (%)

Classe di età	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Indipendenti	Totale
18-24	32,0	–	36,2	32,3
25-34	37,2	49,9	40,0	38,5
35-44	31,8	56,7	29,9	34,2
45-54	29,6	47,5	24,5	32,6
55-64	25,3	43,8	16,5	27,5
Totale	32,4	48,9	28,1	33,9

Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

All'interno della categoria dei dipendenti privati, la segmentazione per livello di inquadramento denota una situazione molto disomogenea: se i quadri e i dirigenti mostrano tassi di partecipazione non formale quasi doppi rispetto alla media, nel caso degli operai i tassi raggiungono valori nettamente inferiori, pari a quasi la metà della media. Per questi ultimi, l'*age gap* prende soprattutto la forma di un divario generazionale: sono circa 17 i punti percentuali che separano il tasso di partecipazione formativa dei lavoratori più anziani da quelli più giovani. Fra gli impiegati, il divario più ampio (11,5%) si registra fra i 55-64enni e la relativa media (tabella 5).

Tabella 5. Indicatore di partecipazione non formale delle persone occupate 18-64 anni come dipendenti privati, a seconda dell'inquadramento, per classe di età. Anno 2011 (%)

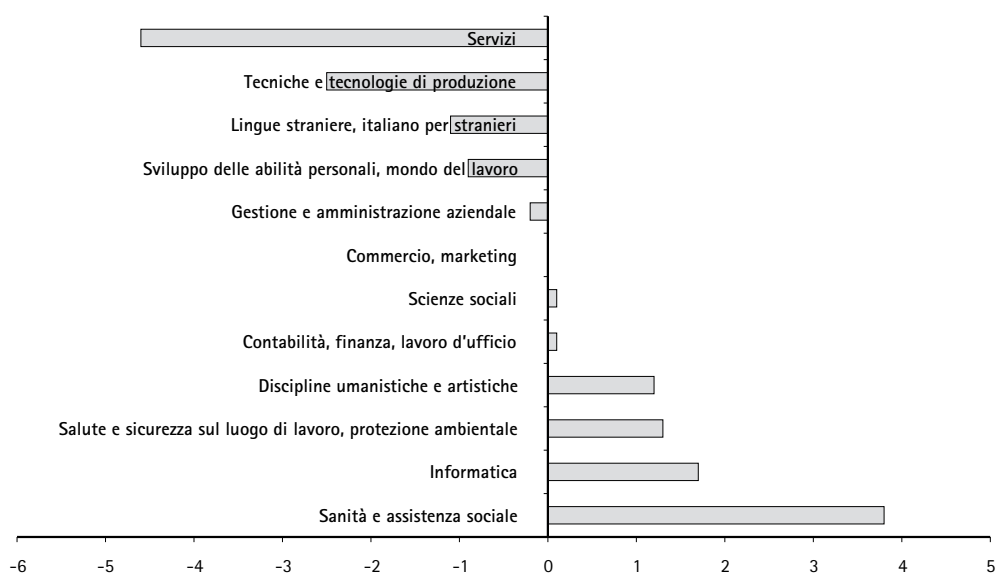
Classe di età	Dirigenti, quadri	Impiegati	Operai	Totale
18-24	53,2	39,6	29,2	32,0
25-34	61,5	51,8	23,2	37,2
35-44	64,3	43,7	17,8	31,8
45-54	62,3	45,5	15,1	29,6
55-64	57,2	34,4	12,1	25,3
Totale	62,3	45,9	19,4	32,4

Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

Una prima ricognizione relativa ai contenuti della formazione evidenzia come gli over 54 occupati frequentino, in misura maggiore rispetto alla media, corsi in materia di sanità e assistenza sociale⁸, informatica, salute e sicurezza sul lavoro e discipline umanistiche e artistiche. Frequentano invece in misura minore corsi relativi ai servizi⁹, alle tecniche e tecnologie di produzione, alle lingue straniere e allo sviluppo delle abilità personali (figura 2).

È evidente l'ampio spazio che coprono i corsi obbligatori, come nel caso della salute e sicurezza sul luogo di lavoro ma anche di buona parte dei corsi su salute e assistenza sociale. È invece molto interessante il dato relativo ai corsi di informatica, che sembrano rispondere a un bisogno trasversale intergenerazionale.

Figura 2. Occupati 55-64 anni che hanno frequentato corsi di formazione, a seconda dei contenuti (scostamento fra 55-64enni e media occupati – Anno 2011)



Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

⁸ Secondo la classificazione *Fields of Training*, i corsi di Sanità riguardano i seguenti contenuti: Medicina, Servizi medici, Infermieristica, Odontoiatria; i corsi di Assistenza sociale riguardano: Servizi per l'infanzia e i giovani, Assistenza sociale, consulenza e orientamento.

⁹ Sempre secondo la stessa classificazione, la categoria Servizi comprende i seguenti ambiti: Servizi alla persona, Trasporti, Protezione dell'ambiente, Servizi di sicurezza e difesa.

I benefici della formazione come strumento per accrescere la partecipazione

Il tema dei benefici della formazione e, più in generale, dell'apprendimento registra una crescente attenzione. Coerentemente al richiamo all'esigenza di investire nel capitale umano, è necessario infatti evidenziare la redditività dell'investimento formativo e dimostrare la sua efficacia/efficienza, ma anche le conseguenze e gli impatti, non solo di ordine economico, ad esso collegati. Sin dalle origini, la teoria del capitale umano ha sviluppato studi, ricerche e analisi in questo settore, prevalentemente in merito ai rendimenti dell'istruzione.

Il Cedefop ha recentemente ricostruito le principali acquisizioni intorno al tema dei benefici della formazione, evidenziando come sia necessario e utile estendere la riflessione in questo settore (Cedefop, 2011a, 2011b, 2011c, 2011d).

Le più recenti indicazioni europee in tema di crescita e occupazione hanno sottolineato la necessità di intervenire per migliorare incentivi e attrattività della formazione, a favore di una maggiore partecipazione alla formazione e di un generale innalzamento delle *skills* di base e professionali della popolazione¹⁰.

Le discussioni condotte in ambito europeo al momento del rilancio della ridefinizione degli obiettivi del decennio successivo a Lisbona hanno indicato come, per raggiungere i nuovi obiettivi, sia necessario estendere la partecipazione degli adulti alla formazione e soprattutto raggiungere i *non learners*, fra cui il segmento più maturo della popolazione.

Proprio in corrispondenza del *target* più adulto della popolazione, si verifica una caduta dell'investimento e una minore partecipazione alla formazione e si suppone che vi sia anche una caduta della motivazione a livello personale. Riteniamo che una migliore visibilità dei benefici della formazione, in particolare a vantaggio degli *olders*, possa contribuire in modo sostanziale a convincere investitori (imprese o decisori politici) e individui a offrire/partecipare in misura maggiore al *lifelong learning*.

La letteratura in materia di benefici della formazione descrive una pluralità di modelli e strumenti di analisi, a seconda che si considerino benefici di natura materiale o intangibile, oppure che si prendano in considerazione i vantaggi della formazione per l'individuo, per il datore di lavoro, per la collettività (Angotti, 2011).

L'indagine INDACO affronta il tema dei benefici della formazione, dal punto di vista degli atteggiamenti individuali.

Per quanto riguarda i benefici materiali, si considerano i seguenti fattori: mantenimento del posto di lavoro, conseguimento di un attestato, avvio di un'attività in proprio, mobilità verticale (prospettive di carriera), mobilità orizzontale (cambio di ruolo/mansione), mobilità esterna (cambiamento di azienda), incremento salariale.

Poiché l'indagine distingue tra i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi, il questionario tiene conto delle specificità del lavoro indipendente considerando, in questo caso, benefici specifici, quali: la riduzione del rischio di perdere clienti, l'ampliamento del portafoglio delle attività e della clientela, l'aumento del fatturato, il miglioramento della posizione sul mercato.

¹⁰ Cfr. European Commission (2008), p. 19.

Rispetto ai benefici immateriali, vengono presi in considerazione benefici nella sfera dell'apprendimento (ampliamento delle conoscenze/competenze su un argomento di interesse; ottenere conoscenze/competenze utili nella vita quotidiana) o benefici nella sfera della relazionalità (possibilità di migliorare le relazioni sociali, attraverso l'incontro con nuove persone)¹¹.

Le dimensioni analizzate sono:

- l'utilità della formazione, che viene indagata in relazione ai benefici relativi alla sfera materiale e a quella immateriale;
- le motivazioni che hanno spinto le persone a partecipare alle attività di apprendimento;
- il giudizio sui benefici effettivamente conseguenti alla partecipazione.

In questa sede, presentiamo i risultati limitatamente agli occupati¹².

Un primo dato di sfondo, sulla base del quale poter leggere il comportamento formativo degli individui, riguarda la percezione, da parte di questi, dell'*utilità* della formazione. Tale giudizio può essere considerato come la manifestazione della consapevolezza del fabbisogno formativo e quindi una approssimazione della domanda potenziale di apprendimento espressa dagli individui.

Considerando la formazione in generale (sia quella collegata al lavoro sia quella relativa a interessi di tipo personale) emerge come gli intervistati condividano un sostanziale positivo giudizio di utilità della formazione, in linea con le precedenti rilevazioni. All'interno dei giudizi positivi, prevale comunque la componente di chi ritiene «abbastanza» utile la formazione.

Gli intervistati ritengono molto o abbastanza utile la formazione, in primo luogo per favorire processi di apprendimento (ampliamento delle conoscenze/competenze su un argomento di proprio interesse o per l'ottenimento di conoscenze/competenze utili nella vita quotidiana) ma anche in relazione a vantaggi specifici, quali il conseguimento di un attestato, l'avvio di un'attività in proprio, la possibilità di accrescere le relazioni personali.

Analizzando le caratteristiche che compongono l'insieme degli intervistati (età, livello di scolarizzazione, tipo di lavoro, inquadramento professionale), si evidenzia una sostanziale omogeneità nel giudizio di utilità della formazione. La percezione di utilità non è influenzata dall'età, mantenendosi sempre a livello molto elevato, anche per gli *over 54*. Anche in corrispondenza dei *low skilled* (persone con basso livello di istruzione e basso inquadramento professionale) il giudizio di utilità della formazione presenta valori sempre elevati.

Per quanto riguarda la *formazione collegata al lavoro*, i dati mostrano un giudizio più articolato. L'utilità della formazione è indagata rispetto a fattori più specificamente legati agli effetti che la formazione potrebbe produrre nella sfera lavorativa individuale. Permane un giudizio positivo da parte degli intervistati sull'utilità della formazione, in particolare in relazione ai benefici immateriali relativi all'area dell'apprendimento. Riguardo ai benefici materiali, la formazione è considerata utile come misura preventiva rispetto al ri-

¹¹ L'indagine ha rilevato anche altri benefici, fra cui il miglioramento delle *performance* lavorative o l'ampliamento della motivazione sul lavoro.

¹² Lo stesso tipo di analisi sarà sviluppato, in altra sede, anche con riferimento alle persone in cerca di occupazione e agli inattivi.

schio di perdere un lavoro e per aumentare le possibilità di carriera. Il giudizio è meno positivo riguardo all'utilità della formazione per favorire processi di mobilità esterna o interna e, soprattutto, per ottenere aumenti salariali; fanno eccezione i *low skilled*, che considerano la formazione uno strumento potenzialmente utile per una maggiore mobilità, anche sociale. Anche in questo caso, l'età non modifica il giudizio di utilità della formazione.

Un secondo aspetto preso in esame dalla ricerca riguarda la *motivazione* che ha spinto le persone a partecipare ad essa. Tanto il giudizio di utilità generale della formazione quanto le motivazioni specifiche che hanno spinto alla scelta o alla partecipazione a un corso possono rappresentare il beneficio atteso dagli individui. Con tali elementi confronteremo successivamente il beneficio effettivo conseguente alla partecipazione, così come percepito soggettivamente dall'individuo.

La motivazione principale che ha spinto gli occupati a partecipare a un corso di formazione è legata alla sfera lavorativa. L'81,5% degli occupati dichiara infatti di avere partecipato a un'attività di formazione per motivi di lavoro, contro il 18,5% che dichiara di averlo fatto spinto da motivi personali. Si tratta di un dato che emerge anche a livello europeo. È interessante notare come la motivazione legata al lavoro riguardi in misura significativa anche gli *over 54*, che risultano dunque ancora molto coinvolti nei processi formativi connessi alla sfera lavorativa.

Analizzando i *motivi di natura personale* che hanno portato gli occupati a partecipare ai corsi di formazione, sono principalmente i benefici immateriali (legati ai processi di apprendimento o relativi a benefici di tipo sociale) a motivare gli individui a partecipare ai corsi.

Le aspettative relative a benefici di tipo materiale risultano presenti ma in modo meno evidente: tra questi, prevale l'aspettativa di ottenere un attestato o il miglioramento della possibilità di trovare/cambiare lavoro.

Considerando il segmento degli *over 54*, non si modifica il quadro delle motivazioni (prima i fattori immateriali, poi quelli materiali) ma mentre nel caso dei benefici immateriali le proporzioni sono solo lievemente inferiori, nel caso dei benefici materiali si assiste a un crollo delle aspettative.

L'età modifica invece il quadro relativo alle motivazioni che spingono gli *over 54* a effettuare corsi di *formazione per motivi di lavoro*: esse sono principalmente legate all'obbligatorietà della formazione; seguono, in ordine di importanza, ma con valori molto più contenuti, le motivazioni legate al miglioramento delle prospettive di carriera, alla possibilità di aumenti salariali o di fatturato e alla mobilità professionale. Non si discosta dalla media generale la motivazione legata a possibili cambiamenti di ruolo e lavoro o al miglioramento della posizione di mercato nel caso dei lavoratori autonomi.

Per quanto riguarda l'insieme di attività formative non formali di tipo non corsuale (seminari, convegni, mostre e fiere commerciali, *training on the job*, lezioni private, corsi sportivi con istruttore), la partecipazione è stata motivata principalmente dall'obiettivo di aumentare le conoscenze/competenze su un argomento di proprio interesse, come anche dall'obiettivo di ottenere conoscenze utili nella vita quotidiana. Molto significativa la motivazione legata all'obiettivo di ampliare le proprie relazioni (benefici immateriali); la partecipazione a questo tipo di attività non sembra essere stata dettata dall'obiettivo di ottenere benefici materiali, quali il conseguimento di un attestato o la possibilità di trovare/cambiare lavoro.

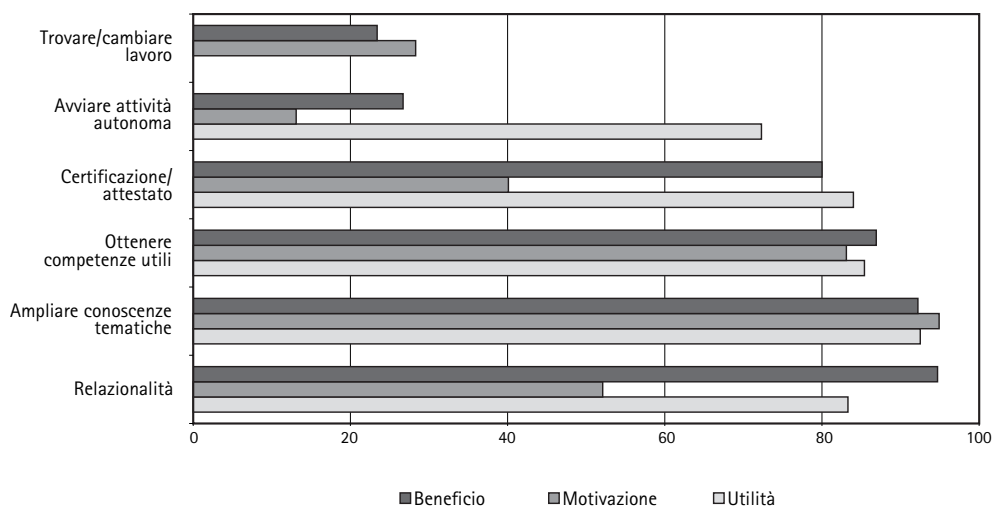
Relativamente all'età, sono sempre la volontà di ampliare le proprie conoscenze e competenze o il desiderio di acquisire conoscenze e competenze utili nella vita quotidiana a sostenere la partecipazione alle attività di questo tipo, oltre all'obiettivo di sviluppare nuove relazioni che, in particolare tra i più anziani, cresce molto rispetto alla media. Anche in questo caso, l'aumento dell'età sembra coincidere con una significativa diminuzione della motivazione a fare formazione in vista del raggiungimento di obiettivi tangibili legati alla possibilità di trovare un lavoro, avviare un'attività autonoma, o per il conseguimento di un attestato.

Passiamo a valutare se e in quale misura le aspettative riposte nelle attività formative siano state realizzate. Iniziamo dagli esiti/benefici relativi alla *formazione effettuata per motivi personali*.

In generale, la partecipazione alle attività formative ha consentito il raggiungimento dei benefici attesi. Ciò vale in particolare per i benefici immateriali relativi all'area relazionale e dell'apprendimento, ma vi è anche un elevato livello di soddisfazione rispetto all'ottenimento di un attestato. Relativamente agli over 54 non cambia il quadro delle valutazioni, ad eccezione di un giudizio maggiormente positivo rispetto al beneficio «aumentare la possibilità di trovare un lavoro o cambiarlo».

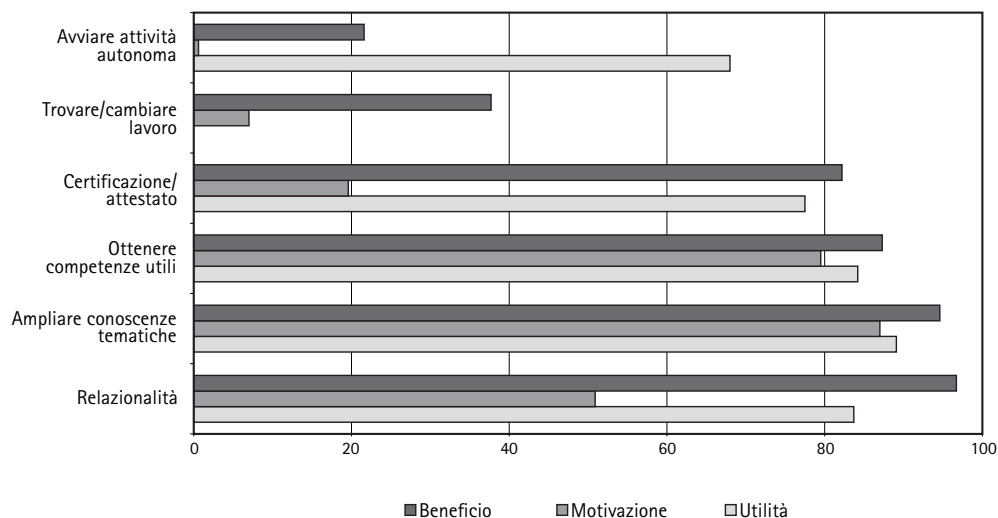
La rappresentazione grafica consente di mostrare il livello medio di raggiungimento degli obiettivi rispetto alle attese, mettendo in evidenza come, in alcuni casi, si riscontrino positivi effetti inattesi della formazione (figure 3-4). Questo è particolarmente evidente nel caso degli over 54, i quali dichiarano un beneficio effettivo della formazione (quella effettuata) che risulta essere sempre maggiore rispetto alle motivazioni che hanno spinto alla formazione.

Figura 3. Utilità, motivazioni e benefici della partecipazione formativa svolta per finalità personali nella popolazione adulta italiana, 2011 (media) (%)



Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

Figura 4. Utilità, motivazioni e benefici della partecipazione formativa svolta per finalità personali nella popolazione adulta italiana, 2011 (individui 55-64 anni) (%)



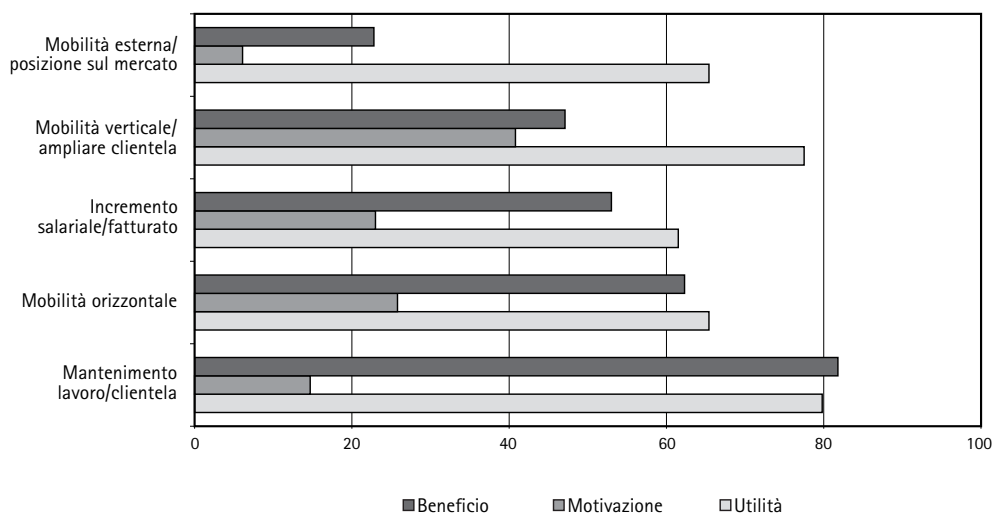
Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

Per quanto riguarda la realizzazione delle aspettative, a seguito della partecipazione alla *formazione per motivi di lavoro*, anche in questo caso gli obiettivi iniziali sembrano essere stati pienamente raggiunti, in particolare riguardo all'effettiva utilità della formazione rispetto al mantenimento del proprio posto di lavoro e relativamente ai benefici immateriali legati alla capacità di svolgere meglio il proprio lavoro, al miglioramento della motivazione sul lavoro, al miglioramento delle capacità relazionali.

In ogni caso risulta positivo il giudizio di utilità della formazione relativamente ai benefici di tipo materiale, legati al lavoro: al primo posto si colloca il mantenimento del posto di lavoro/riduzione del rischio di perdere clienti, cui seguono nell'ordine: la mobilità orizzontale, l'aumento salariale, la mobilità verticale/ampliamento dell'attività per gli autonomi, la mobilità esterna. In quasi tutti i casi, ma particolarmente a proposito del mantenimento occupazionale, dell'aumento salariale/di fatturato e della mobilità interna, la partecipazione formativa sembra aver soddisfatto gli intervistati in misura maggiore rispetto alle aspettative iniziali (figura 5).

Da notare come il gruppo dei lavoratori più maturi presenti, in questo caso, una graduatoria di atteggiamenti quasi del tutto ribaltata rispetto a quella generale: qui prevalgono i benefici di tipo materiale, in termini non solo del mantenimento delle condizioni di occupabilità (mantenimento del posto di lavoro/riduzione del rischio di perdere clienti) ma anche, questa volta, rispetto a processi di mobilità interna di tipo orizzontale (cambiare mansione/datore di lavoro) o all'aumento retributivo o di fatturato, alla mobilità verticale (avanzamento di carriera) o all'ampliamento dell'attività per i lavoratori autonomi, mentre più ridotti sono i risultati in termini di mobilità esterna (cambiare azienda). I benefici di ti-

Figura 5. Utilità, motivazioni e benefici della partecipazione formativa svolta per finalità di lavoro nella popolazione adulta italiana, 2011 (media) (%)



Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

po immateriale, pur presenti (soprattutto la capacità di svolgere meglio il proprio lavoro e la capacità relazionale), appaiono meno rilevanti in questo caso.

Si tratta di un dato che riteniamo molto interessante in quanto esprime come la formazione sia in grado di offrire, anche rispetto alla componente più matura della forza lavoro, risultati concreti. Leggendo infatti in sequenza motivazione e realizzazione effettiva delle aspettative, i risultati evidenziano come, a fronte di una motivazione non finalizzata al raggiungimento di benefici materiali, si raccolgano invece benefici effettivi. Nel caso della partecipazione per motivi di lavoro, sembra quindi che i risultati per l'individuo che ha partecipato alla formazione, anche se nell'ultima fase della vita lavorativa, siano stati di gran lunga superiori rispetto alle attese (figura 6).

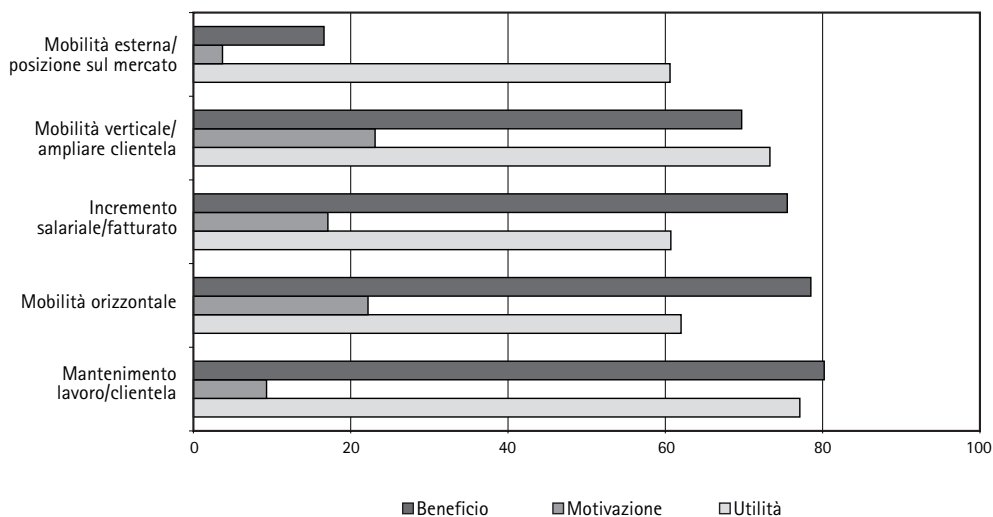
Quanto emerso dall'analisi dei benefici viene confermato dal giudizio generale relativo alla formazione effettuata, che è molto positivo. L'82,5% degli intervistati (il 76,6% degli over 54) dichiara di avere effettivamente utilizzato le competenze e le conoscenze acquisite tramite la formazione, mentre solo il 4,1% (il 7% degli over 54) ritiene di non averle per niente utilizzate.

Comunque più del 60% degli adulti, al di là dell'età, dichiara di sentirsi più motivato per il lavoro e di avere migliorato le proprie capacità relazionali. Questo giudizio è sostanzialmente condiviso anche tenendo conto dei diversi fattori¹³. Semmai possiamo eviden-

¹³ Questo orientamento emerge anche da altri dati rilevati da INDACO, non riportati in questa sede,

in merito, ad esempio, alla disponibilità a partecipare a forme di coinvestimento individuale.

Figura 6. Utilità, motivazioni e benefici della partecipazione formativa svolta per finalità di lavoro nella popolazione adulta italiana, 2011 (individui 55-64 anni) (%)



Fonte: ISFOL (INDACO), Indagine sui comportamenti formativi degli adulti. Anno 2011

ziare come gli *over 54* si dimostrino a volte meno ottimisti rispetto all'uso effettivo delle competenze acquisite tramite la formazione.

In ogni caso, gli *over 54* mostrano di aver effettivamente tratto dei benefici dalla loro partecipazione ai corsi, sebbene venga operata una netta distinzione fra l'ottenimento di benefici immateriali, la cui realizzazione viene prevalentemente assegnata ai corsi svolti con finalità personali, e di benefici materiali, più strettamente collegati ai corsi con finalità lavorativa.

Conclusioni

Dal confronto europeo, emerge come i paesi che presentano più alti tassi di partecipazione formativa per gli *olders* presentino anche un minore *age gap*. Questo fenomeno mostra anche di produrre effetti sull'intensità e sul volume della formazione offerta, dove non è tanto la quantità di ore di formazione effettuata nei corsi a essere determinante quanto invece la distribuzione più equa di opportunità tra una platea più ampia di persone.

Per essere maggiormente in linea con i paesi *benchmark*, occorrerebbe orientare l'offerta più che sull'aumento della quantità di ore da mettere a disposizione dei singoli individui – che di fatto si concentra su una platea ristretta di destinatari – sulla costruzione di interventi che raggiungano un maggior numero di persone. Ciò agevolerebbe il superamento del problema della «interruzione nell'apprendimento», che è caratteristico degli individui in età matura.

I dati sulla partecipazione formativa in Italia evidenziano una bassa partecipazione degli *olders* alle attività formative strutturate. Questo andamento risulta connesso alla condizione occupazionale, dove l'*age gap* aumenta quanto più debole risulta essere il legame con il mondo del lavoro. Il luogo e la relazione lavorativa sembrano assumere un ruolo centrale nelle diverse modalità di apprendimento cui un individuo può partecipare. Ciò è particolarmente importante se si tiene conto del tasso di attività degli *over 54*, che in Italia è molto basso.

L'elevato livello di partecipazione alle attività di apprendimento informale, anche relativamente agli *over 54*, sebbene inferiore alla media, denota l'esistenza di una consistente domanda potenziale, oltre che un'ampia disponibilità da parte degli individui ad apprendere e a partecipare ai circuiti della conoscenza, non solo formali. Questa partecipazione deve essere tenuta in considerazione e può essere sostenuta attraverso interventi che intercettino gli individui e che rafforzino qualità e strumenti a disposizione, compresa la valorizzazione delle competenze che si sviluppano attraverso questo ambito formativo. Inoltre, si evidenziano potenzialità per un intervento che recuperi questa fascia di popolazione, in relazione al positivo giudizio di utilità della formazione, alle caratteristiche della domanda potenziale o ad alcuni atteggiamenti che sembrano emergere relativamente ai *low skilled* (non necessariamente *over 54*).

L'analisi dei benefici della formazione mette in evidenza come, in generale, i benefici immateriali legati al miglioramento delle conoscenze/competenze, al miglioramento della rete e delle capacità relazionali, alla maggiore soddisfazione sul lavoro, siano maggiormente riconosciuti dagli individui in termini di utilità, motivazione e realizzazione delle aspettative.

Non sempre evidente risulta essere la percezione dei benefici materiali, quali ad esempio il miglioramento del reddito, la progressione di carriera, la possibilità di modificare la propria posizione o ruolo in azienda. Questo giudizio si riflette sulla motivazione alla formazione, che non risulta essere determinata dall'ottenimento di questi vantaggi. Sarà importante approfondire da quali ragioni dipendano questi comportamenti, soprattutto per potervi intervenire al fine di favorire una maggiore attrattività della formazione.

Tuttavia, l'analisi dei benefici effettivi della formazione fa emergere interessanti effetti inattesi, dimostrando come comunque la partecipazione alla formazione produca un beneficio concreto, superiore alle aspettative degli individui. Proprio nei confronti della popolazione matura, penalizzata nella partecipazione e nella motivazione, la formazione sembra essere in grado di offrire vantaggi anche sul piano dei benefici concreti e materiali, in grado di difendere e valorizzare il loro potenziale anche nella sfera lavorativa.

Bibliografia

Angotti R. (a cura di), *Investimenti in formazione e performance aziendali nelle strategie delle grandi imprese in Italia (Investments in training and companies performance in Italian large enterprise strategies)*, Studi e ricerche ISFOL, Roma, 2008, <<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=5894>>.

- Angotti R., *Benefits of VET*, in *Refernet National Research Report 2009. The Key Issues of Vocational Education and Training in Italy*, Cedefop, ISFOL, Roma, 2011.
- Angotti R., Bernardini A., *Gli investimenti in formazione continua e la partecipazione dei lavoratori over 45. Un confronto fra dipendenti pubblici e privati*, in *10° Rapporto sulla formazione nella Pubblica Amministrazione*, Scuola Superiore della PA, Roma, 2007.
- Becker G.S., *Age, earnings, wealth, and human capital*, in *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., University of Chicago Press, Chicago, 1994, pp. 228-244.
- Belmonte S., *I benefici della formazione continua in termini di mobilità professionale*, in *Rapporto ISFOL 2009*, ISFOL, Roma, 2009, pp. 170-177.
- Ben-Porath Y., *The production of human capital over time*, in W. Lee Hansen (a cura di), *Education, Income, and Human Capital. 1968 Conference on Education and Income, Conference on Research in Income and Wealth*, University of Wisconsin, Cambridge (Mass.), 1970 (Studies in Income and Wealth).
- Bulgarelli A., *New Skills and Jobs*, «Osservatorio Isfol», I (2011), n. 3-4, pp. 11-30.
- Cedefop, *Vocational Education and Training Is Good for You: The Social Benefits of VET for Individuals*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011a.
- Cedefop, *The Benefits of Vocational Education and Training*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011b.
- Cedefop, *The Economic Benefits of VET for Individuals*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011c.
- Cedefop, *The Anatomy of the Wider Benefits of VET in the Workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011d.
- Commissione delle Comunità europee, *Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità*, *Comunicazione della Commissione*, COM(2006)0571 def. del 12/10/2006.
- Commissione delle Comunità europee, *Promuovere la solidarietà fra le generazioni*, COM(2007)244 def. del 10/05/2007.
- Commissione delle Comunità europee, *Gestire l'impatto dell'invecchiamento della popolazione nell'UE (Relazione 2009 sull'invecchiamento demografico)*, COM(2009)180 def. del 29/04/2009.
- Commissione delle Comunità europee, *Una strategia per una crescita sostenibile, intelligente, inclusiva*, COM(2010)2020 def. del 03/03/2010.
- D'Addio A., Keese M., Whitehouse E., *Helping older workers find and retain jobs*, in OECD, *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing, Paris, 2011, <http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en>.
- European Commission, *New Skills for New Jobs: Action Now*, COM(2008)868 del 16/12/2008.
- European Commission, *Staff Working Document Ex-Ante Evaluation Accompanying Document to the Decision of the European Parliament and of the Council on the European Year for Active Ageing (2012)*, COM(2010), SEC(2010), 1002 final del 06/09/2010a.
- European Commission, *An Agenda for New Skills and Jobs. A European Contribution towards Full Employment*, COM(2010)682 del 23/11/2010b.
- Eurostat, *Classification of Learning Activities. Manual*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006 (Theme: Population and social conditions).

Hashimoto M., *Firm Specific Human Capital as a Shared Investment*, «American Economic Review», 71 (June), 1981, pp. 475-482.

ISTAT, *Forze di lavoro 2010*, Roma, 2011, <<http://www.istat.it/it/archivio/27135>>.

OECD, *Towards an OECD Skills Strategy*, Paris, 2011.

World Health Organization, *Active Ageing. A Policy Framework*, Geneva International Network on Ageing (GINA) and UNFPA, Geneva, 2002, <<http://www.who.int/ageing/publications/active/en>>.

Per citare questo articolo: Roberto Angotti, Stefania Belmonte, *Age gap e benefici della formazione in età matura nei primi risultati della Indagine INDACO*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 129-149.

Invecchiamento attivo, professionalità di cura e validazione delle competenze

Dai progetti Leonardo da Vinci
la sperimentazione di soluzioni
alle nuove domande sociali

di Claudia Villante

Riassunto: il settore dei servizi domestici è considerevolmente aumentato negli ultimi anni, divenendo un importante ambito di occupazione a elevato potenziale di crescita. La creazione di nuova occupazione tuttavia è strettamente legata alle opportunità di formazione e di apprendimento e alla possibilità di riconoscere e validare le competenze e le conoscenze acquisite nei contesti di lavoro, soprattutto per le persone (come gli immigrati) che da tempo prestano la loro attività anche in forma irregolare. Il *paper* illustra come sia cresciuta la domanda di professionalità nei servizi di cura, anche in senso qualitativo. A fronte di una profonda modifica dei bisogni sociali, legati in particolare all'invecchiamento della popolazione, tuttavia non sono state messe a punto strategie appropriate che assicurino un adeguato *matching* tra domanda e offerta di lavoro, anche attraverso la definizione di metodologie e strumenti in grado di validare le competenze acquisite dai lavoratori nei contesti di lavoro. I Progetti Multilaterali di Trasferimento di Innovazione, finanziati nell'ambito del Programma Leonardo da Vinci, forniscono a tale proposito esempi interessanti che disegnano un quadro volto a integrare gli interventi del sistema della formazione, del mercato del lavoro e quello degli *stakeholders* del sistema sociale.

Parole chiave: White jobs; Competenze; Invecchiamento demografico

Lo sviluppo dell'occupazione per i lavoratori anziani e il supporto ai processi di invecchiamento attivo sono considerati come elementi essenziali per il raggiungimento delle politiche europee di sviluppo dell'occupazione (e in particolare il raggiungimento del tasso di occupazione *target* pari al 75% entro il 2020)¹. Le politiche di invecchiamento attivo in-

¹ Communication from the Commission Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and In-

clusive growth, Brussels, 03/03/2010, COM(2010) 2020 final.

tendono ritardare i pensionamenti, stimolare i processi di apprendimento (formale e informale), adattare le condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori anziani e provvedere allo sviluppo di servizi di cura alle persone in età avanzata.

La domanda di servizi di cura (specialmente di quelli domestici) è considerevolmente aumentata negli ultimi anni, generando un importante settore di sviluppo occupazionale, con un ampio potenziale di sviluppo. Tuttavia tale sviluppo occupazionale, che fino ad oggi ha riguardato per lo più la popolazione immigrata, dopo la fase della grande espansione è entrato in una fase caratterizzata dalla ricerca di personale sempre più qualificato e di garanzie di qualità dei servizi erogati che in qualche caso è stata gestita da agenzie e associazioni *non profit* di tutela e promozione lavorativa dei lavoratori immigrati, in altri casi è stata governata direttamente dagli enti erogatori di servizi alla persona come i comuni e i consorzi di comuni.

Uno dei problemi che tali organismi pubblici o privati incontrano riguarda il processo di riconoscimento delle competenze degli operatori che si offrono sul mercato del lavoro, maturate in diversi contesti lavorativi, ma difficilmente valutabili e validabili.

Ed è proprio sullo stretto rapporto che sussiste tra processi di apprendimento permanente, validazione delle competenze e sviluppo dei servizi di cura che il presente contributo intende stimolare una riflessione, partendo da una lettura trasversale dei progetti multilaterali di trasferimento di innovazione realizzati nell'ambito del Programma Leonardo da Vinci.

Il programma ha finanziato, dal 2007 ad oggi, una serie di iniziative innovative nei confronti dei lavoratori che si occupano di attività di cura, fornendo spunti interessanti sui processi di riconoscimento e validazione delle competenze maturate in contesti di natura formale e informale. I casi selezionati per questa lettura hanno una loro rilevanza specifica per grado di innovatività delle metodologie e degli strumenti adottati, ma possiedono un valore più ampio perché si tratta di percorsi avviati su una tematica su cui esiste un bisogno evidente di professionalità che va affrontato sia sul piano istituzionale (attraverso la «profilazione» delle figure) che operativo (definizione dei percorsi formativi, processi di validazione e riconoscimento delle competenze).

La crescita dei servizi di cura e il bisogno di professionalità

La domanda di servizi sanitari e di cura rivolti alle persone è cresciuta esponenzialmente nell'ultimo ventennio. Tale crescita si caratterizza sia in senso quantitativo (anche in coincidenza con l'innalzamento dell'indice di vecchiaia della popolazione) che qualitativo (in relazione sia all'aumento dei livelli di benessere e degli indici di qualità della vita, sia alla crescita delle attività di prevenzione). Ciò provoca effetti diretti sulla maggiore richiesta di personale qualificato e, parallelamente, sulla necessità di aumentare le competenze professionali dei lavoratori del settore.

Un semplice confronto fra quanto pesa l'occupazione nel settore della cura alla persona in Italia rispetto agli altri paesi europei conferma quanto alta è la richiesta di professionalità e quanto l'offerta di lavoro in questo settore possa fornire un'occasione di crescita occupazionale nel nostro paese. La questione della crescita occupazionale soprattutto del-

la componente femminile è ampia e dibattuta. Sulla tematica c'è un ampio filone di studi che evidenzia lo stretto connubio tra aumento dell'età delle persone, crescita della domanda dei servizi e lavoro femminile (Bettio, Verashchagina, 2010), mentre una parte di ricercatori e studiosi evidenzia l'effetto *boomerang* che tale connubio può generare proprio sull'occupazione femminile in termini di ulteriore segregazione orizzontale di posizionamento sul mercato del lavoro (European Institute for Gender Equality, 2011, p. 43).

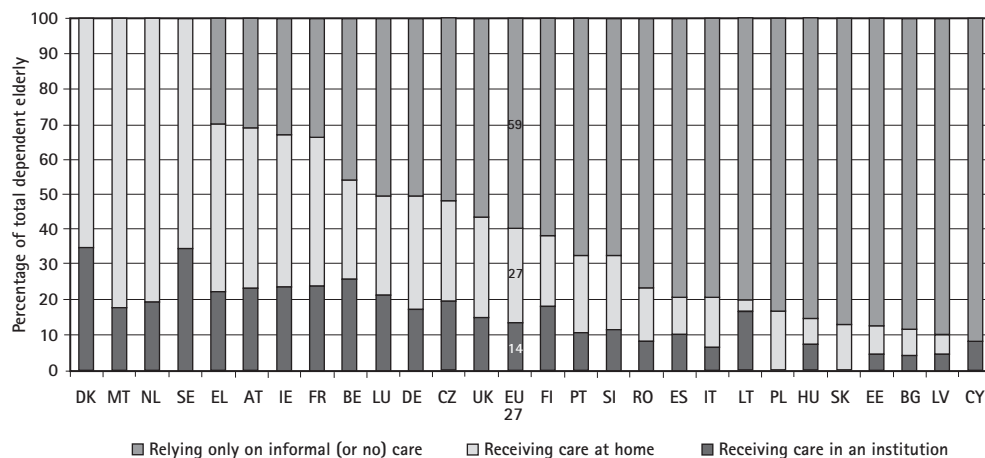
Pur non entrando nel merito del dibattito, appare comunque evidente la crescita di domanda di professionalità (con una particolare prevalenza della componente immigrata) che si attiva dal momento in cui si passa da un lavoro offerto in maniera informale e a titolo gratuito (come quello offerto dalle donne nella cura degli anziani) ad un lavoro regolarmente prestato e retribuito (come quello delle badanti e delle assistenti familiari regolarmente contrattualizzate).

Secondo le proiezioni del *constant disability scenario* (Bettio, Verashchagina, 2010) in Italia gli anziani con almeno una disabilità sono destinati a salire a 4 milioni e 379mila nel 2050 rispetto ai 2 milioni e 659mila stimati per il 2010, con un incremento di 1 milione e 720mila spalmato sui prossimi trent'anni.

Nella figura 1 si osserva come le cure informali che vengono riservate alle persone anziane pesino in maniera differente tra i diversi paesi europei e come in Italia tale tipologia di cura abbia un'incidenza particolarmente rilevante se messa a confronto con le altre forme di cura prestate alla stessa tipologia di utenza.

Nel 2007 la somma degli occupati nei settori infermieristico, degli assistenti sociali, degli operatori addetti alla cura alla persona e dei collaboratori domestici raggiungeva il 15% o più del totale dell'occupazione in quattro paesi, mentre in Italia superava di poco il 5%.

Figura 1. Percentuale delle persone anziane non autosufficienti che ricevono cure formali e informali oppure nessuna cura



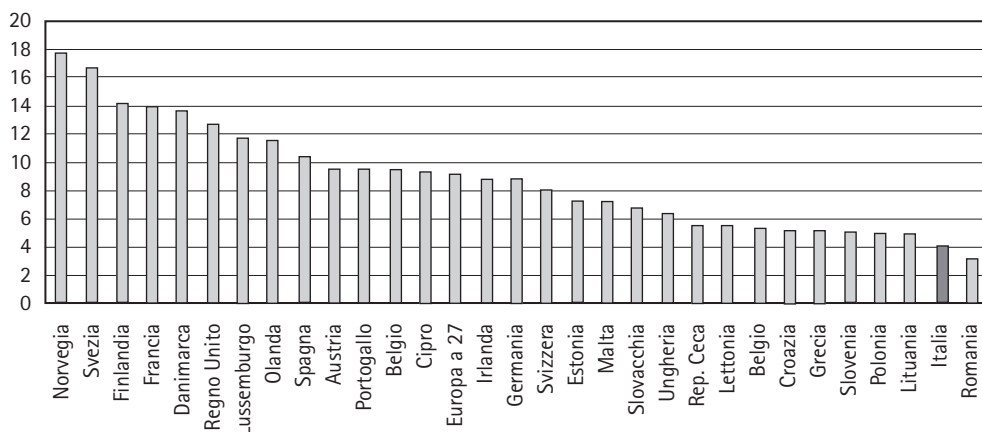
Fonte: *Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2008-2060)*, 2009, citato in European Institute for Gender Equality (EIGE), *Report*, 2011, p. 42

Nella figura 2 si evidenzia il peso dell'occupazione nel settore dei lavori di cura sull'occupazione totale².

Su questo settore inoltre pesa fortemente il fattore «migrazione e mobilità» sia interna che esterna ai paesi dell'UE, che genera un'urgente definizione di modelli di riconoscimento e validazione delle competenze e dei titoli acquisiti. Attraverso la strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, e la rinnovata strategia Europa 2020³, la UE mira a garantire che il mercato del lavoro sia pronto a rispondere alle future sfide economiche, come quelle affrontate dal settore sanitario e dei servizi. In particolare nella Raccomandazione *New Skills for New Jobs*⁴ si punta a ridurre i divari di competenze e le carenze di manodopera, attraverso una serie di misure e di azioni volte a supportare i processi di crescita economica e sociale.

Il fabbisogno di competenze e soprattutto la loro validazione nell'ambito sociale e sanitario riguardano in particolare la crescita di conoscenze di tipo informativo e tecnologi-

Figura 2. Peso percentuale dell'occupazione nei settori di cura sul totale dell'occupazione



Fonte: Bettio, Simonazzi (2011)

² Il peso percentuale registrato in Francia, che differisce sensibilmente dalla tendenza dei paesi di area mediterranea, si deve in particolare al «Piano Borloo», che ha integrato sistematicamente misure e strumenti rilevanti e ha portato ad una significativa crescita del settore dei servizi domestici.

³ Comunicazione della Commissione – COM(2010)2020 definitivo del 03/03/2010. Parte I delle linee guida integrate di Europa 2020: Proposta per una raccomandazione del Consiglio su ampie linee guida per le politiche economiche degli Stati mem-

bri e dell'Unione – COM(2010)193 definitivo del 27/04/2010. Parte I delle linee guida integrate di Europa 2020: Proposta per una decisione del Consiglio sulle linee guida per le politiche occupazionali degli Stati membri – COM(2011)813 definitivo del 23/11/2011.

⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni – COM(2010)682 definitivo del 23/11/2010.

co nonché multidisciplinari, anche in vista dell'evoluzione dei servizi di assistenza sempre più integrata (in particolar modo per la popolazione anziana e disabile).

Secondo il rapporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali elaborato in collaborazione con il Formez⁵, appare abbastanza chiaro il perimetro tracciato dalle cosiddette «professioni sociali e sanitarie» tradizionali, mentre esiste un'ampia casistica di figure e operatori «emergenti», in coincidenza con l'evoluzione dei bisogni sociali, su cui vi è stata un'ampia proliferazione di atti e di dispositivi normativi a livello nazionale e soprattutto regionale, che ha tracciato un quadro complesso e disomogeneo. Seguendo le indicazioni dello stesso rapporto è possibile, attraverso una ricognizione di tali atti di indirizzo, ricondurre tali professioni emergenti a tre aree di contenuto professionale:

1. *Professioni che operano nell'ambito dell'assistenza sociale di base*, in cui possono essere inserite tutte quelle figure che si occupano direttamente della cura e dell'assistenza materiale di persone in perdita di autonomia fisica o che comunque hanno difficoltà nell'espletamento delle attività di vita quotidiana; funzioni che richiedono attitudini nell'agevolazione dei rapporti interpersonali, costanza nella *routine*, capacità di reagire alle emergenze, competenze relazionali. Si possono inserire in quest'area l'addetto all'assistenza di base, l'operatore socio-assistenziale, l'assistente familiare, l'assistente domiciliare, l'operatore socio-sanitario.
2. *Professioni tecnico-specialistiche*, comprendenti le figure professionali che, con diversi livelli di conoscenze nelle discipline socio-educative e psico-pedagogiche e con specifiche competenze nel campo della comunicazione e della mediazione, contribuiscono a rilevare e valutare la domanda sociale nella sua complessità, a promuovere l'integrazione sociale nei territori e la costruzione di reti solidali. A titolo esplicativo si riportano alcune figure inserite in quest'area: l'animatore socio-culturale, l'educatore con le diverse specializzazioni di contesto, il sociologo, il pedagogo, il comunicatore sociale, l'orientatore, il mediatore (culturale, familiare, linguistico ecc.).
3. *Professioni manageriali*, comprendenti le figure a cui gli atti di regolamentazione attribuiscono ruoli e funzioni di tipo gestionale e manageriale: coordinamento di progetti e servizi; responsabilità dell'organizzazione delle strutture residenziali; promozione di attività di riqualificazione del personale; coordinamento degli ambiti socio-sanitari; direzione dei processi di programmazione e monitoraggio delle politiche sociali; promozione dei processi di costruzione dei sistemi di qualità sociale ecc.⁶

In questo lavoro di ricognizione si è voluto ricondurre tale distinzione per aree professionali alla classificazione delle professioni effettuata dall'ISTAT.

Tale elaborazione, i cui risultati sono riportati nel prospetto 1, evidenzia come sia possibile effettuare un'azione di razionalizzazione e riconduzione a una nomenclatura comune della pluralità di figure professionali che, nei diversi contesti regionali, hanno assunto

⁵ Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, *Il lavoro nel settore dei servizi sociali e le professioni sociali*, Rapporto a cura del Formez, febbraio 2009.

⁶ *Ibid.*, pp. 12-13.

Prospetto 1. Professioni sanitarie, sociali ed emergenti secondo la classificazione ISTAT-ISFOL

Gruppi professionali ISTAT	Professioni sanitarie	Classif. ISTAT	Professioni sociali	Classif. ISTAT	Professioni emergenti	Classificazione ISTAT e altre classificazioni
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	Medici	2.4.1				
	Infermieri profess.	2.4.2				
PROFESSIONI TECNICHE	Infermieri	3.2.1.1	Assistenti sociali e assimilati	3.4.5.1	Mediatori culturali	Repertori regionali delle qualifiche
			Tecnici dell'assistenza e della previdenza sociale	3.4.5.2	Coordinatore di ambito	Repertori regionali delle qualifiche
			Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale degli adulti	3.4.5.2.0		
					Tecnici dei servizi di informazione e di orientamento scolastico e professionale	3.4.5.3
			Operatori socio-assistenziali e animatori per l'infanzia e la prima adolescenza	3.4.5.1.2	Agenti di rete	Repertori regionali delle qualifiche
					Animatore	Repertori regionali delle qualifiche
					Comunicatore sociale	Repertori regionali delle qualifiche
					Ludotecario	Repertori regionali delle qualifiche
					Operatore informa-giovani	Repertori regionali delle qualifiche
					Case manager	
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	Professioni qualificate nei servizi sanitari	5.4	Personale di compagnia e personale qualificato di servizio alle famiglie	5.5.3.2		
			Addetti alla sorveglianza di bambini e assimilati	5.5.3.3	Educatore d'infanzia	Repertori regionali delle qualifiche
			Addetti all'assistenza personale in istituzioni	5.5.3.4	Operatore specializzato (disabilità)	Repertori regionali delle qualifiche
			Addetti all'assistenza personale a domicilio	5.5.3.5	Assistente familiare, badante	Repertori regionali delle qualifiche
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	Professioni non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari	8.3.2.2				

Fonte: ISFOL - Agenzia Leonardo Da Vinci, nostra elaborazione su dati ISTAT, Sistema informativo sulle professioni, 2010

denominazioni diverse, contenuti professionali disomogenei e quindi anche requisiti di accesso alla professione eterogenei. A questo proposito è oramai ampiamente riconosciuto l'enorme divario esistente ad esempio intorno alla figura professionale dell'assistente domiciliare (nelle sue diverse articolazioni interne, legate alla prestazione in contesti organizzativi strutturati come le case di cura-accoglienza oppure in contesti domiciliari) che non consente al titolare di una qualifica di questo tipo acquisita in un contesto regionale italiano di poter spendere la propria professionalità ugualmente in altre regioni e/o province autonome dello stesso territorio italiano.

Se l'eterogeneità dunque si configura come il frutto di un mancato coordinamento a livello centrale in grado di dare una risposta tempestiva all'emergere di un bisogno sociale evidente, come quello della cura delle persone anziane e non autosufficienti, dall'altro lato dovrebbe fornirci una serie di indicazioni per affrontare il fenomeno della crescita dell'invecchiamento demografico con strumenti, servizi e professionalità in grado di rispondere in maniera più efficace dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo.

I progetti finanziati nell'ambito del Programma Leonardo da Vinci hanno tentato di fornire una prima sperimentazione pilota in questo senso, cercando di rispondere a un bisogno chiaro. Bisogna che, sino ad oggi, ha ottenuto solo risposte di tipo emergenziale, puntate a garantire la copertura quantitativa delle esigenze, espressa dal numero delle persone, soprattutto immigrate, che periodicamente riescono a rientrare nelle liste previste dai decreti dei flussi migratori⁷.

Analizzando le professioni sociali qualificate come gli addetti all'assistenza personale e le figure emergenti come l'assistente familiare, va osservato come proprio queste ultime risultino dall'indagine Excelsior⁸ quelle maggiormente richieste a livello nazionale. In particolare appare interessante notare come la tendenza del fabbisogno di tale professionalità nel triennio 2008-2010 sia sensibilmente cresciuta, come evidenzia la tabella 1.

La quota di assunzioni previste appare in notevole crescita soprattutto se si paragona questo dato con quello delle altre professioni sociali. Ciò che appare ancora più evidente e che induce a effettuare una riflessione sul ruolo della formazione, sia di tipo formale che informale e non formale in questo ambito, è il dato relativo alle richieste di qualificazione, così come emerge dalla figura 3.

Viene particolarmente gradita l'esperienza nello stesso settore e tale evidenza richiama la necessità di riconoscimento delle competenze maturate in questo ambito facilmente «leggibili» e visibili da diversi interlocutori. Altrettanto interessante appare il dato relativo ai livelli formativi richiesti. Come si evince dalla figura 4, appare evidente come la richiesta riguardi in particolar modo la formazione professionale, mentre non appaiono menzionati né livelli bassi (scuola dell'obbligo), né elevati (titolo universitario).

Il fatto che tali professioni aprano lo spiraglio allo sviluppo occupazionale futuro di donne e uomini appare a questo punto evidente. Ancora di più emerge come tali opportunità vengano fornite in una logica non discriminatoria, con riferimento alla provenienza

Tabella 1. Quota di assunzioni della professione di assistente domiciliare sul totale delle assunzioni previste dalle imprese

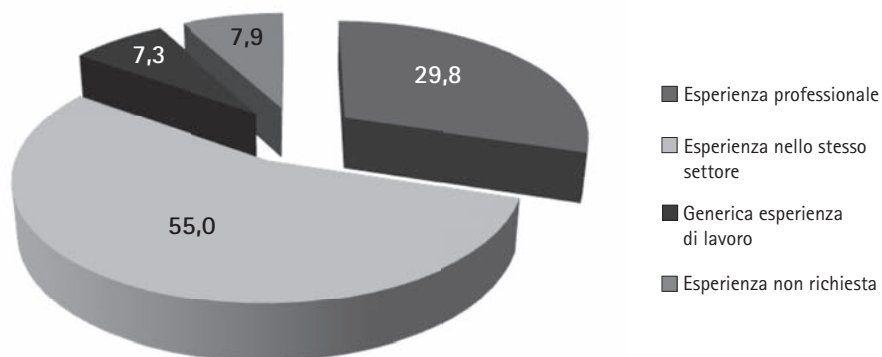
Tendenza della domanda nel triennio 2008-2010	Quota (per mille)
2008	1,64
2009	1,54
2010	3,54

Fonte: ISFOL - Agenzia Leonardo Da Vinci, nostra elaborazione su dati ISTAT, Sistema informativo sulle professioni, 2010

⁷ Legge 30 luglio 2002, n. 189, «Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo».

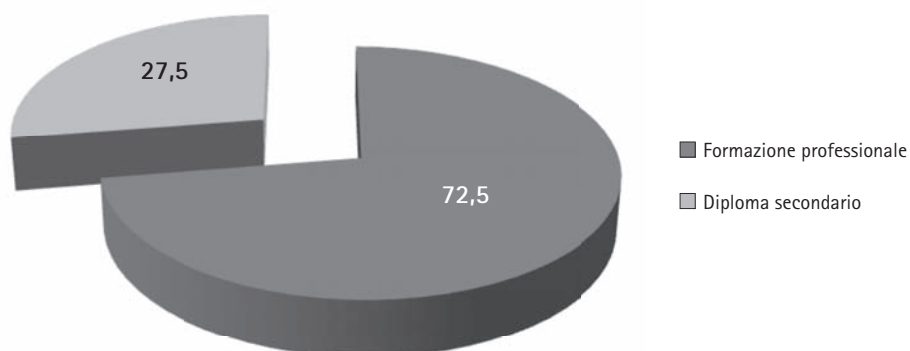
⁸ I cui risultati possono essere elaborati consultando il sito dell'ISTAT - Sistema informativo sulle professioni, 2010.

Figura 3. Tipologia di esperienza richiesta nella professione



Fonte: ISFOL - Agenzia Leonardo Da Vinci, nostra elaborazione su dati ISTAT, Sistema informativo sulle professioni, 2010

Figura 4. Livello di istruzione richiesto



Fonte: ISFOL - Agenzia Leonardo Da Vinci, nostra elaborazione su dati ISTAT, Sistema informativo sulle professioni, 2010

geografica e alla classe di età⁹. Inoltre una particolare attenzione va rivolta alla domanda relativa alla necessità di ulteriore formazione che sottolinea l'impellenza, anche in questo campo, di un sistema che consenta l'aggiornamento e l'adattamento delle competenze all'evoluzione dei bisogni cui tali professionalità rispondono.

È tanto più rilevante considerare l'attualità del tema del riconoscimento e dei processi di

⁹ In questo caso la quota percentuale delle assunzioni di immigrati previste sul totale delle assunzioni è pari al 38,1%.

validazione e messa in trasparenza delle competenze quanto più si considera l'elevato grado di difficoltà che gli intervistati del campione ISTAT evidenziano quando si tratta di cercare figure qualificate sul mercato (si veda la figura 5): la mancanza di canali conosciuti e istituzionalizzati di incrocio tra domanda e offerta di lavoro, l'esistenza di un'ampia fetta di lavoratori nel settore che prestano la propria attività in mercati «grigi» e irregolari, l'inesistenza di fonti certe di accreditamento delle attività svolte e di certificazione delle competenze acquisite sul lavoro, lasciano al mercato informale e spesso legato alle reti familiari/amicali il compito di incontro tra offerta e domanda di lavoro nel settore (alle volte mediato da associazioni *non profit* e, più recentemente, da amministrazioni locali e regionali)¹⁰.

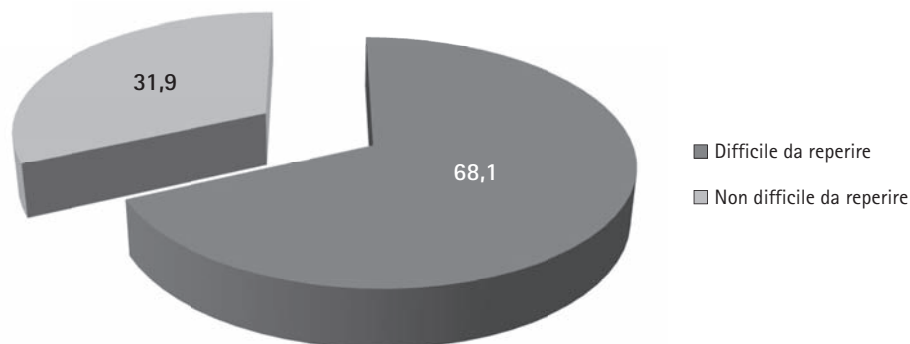
Il fatto, infine, che gli interlocutori intervistati dalla rilevazione Excelsior considerino di difficile reperimento le figure professionali in questione, segnala un ulteriore elemento di

Tabella 2. Classe di età richiesta

Classe di età	Quote (per cento)
Fino a 24 anni di età	0,1
Oltre 24 anni	40,1
Ugualmente adatti	50,5

Fonte: ISFOL - Agenzia Leonardo Da Vinci, nostra elaborazione su dati ISTAT, Sistema informativo sulle professioni, 2010

Figura 5. Difficoltà di reperimento delle figure professionali



Fonte: ISFOL - Agenzia Leonardo Da Vinci, nostra elaborazione su dati ISTAT, Sistema informativo sulle professioni, 2010

¹⁰ Interessanti sono a tale proposito l'esperienza degli albi istituiti da diversi comuni - Roma e Milano, solo per citare quelli di più ampie dimen-

sioni - e il progetto ROSA (Rete per l'Occupazione e i Servizi di Assistenza) della Regione Puglia.

riflessione sugli spazi di «mercato» che per tali figure sembrano aprirsi per il futuro. Su questo fronte tuttavia appaiono determinanti i ruoli svolti non solo dalle agenzie di incontro fra domanda e offerta di lavoro ma soprattutto dalle strutture deputate alla formazione di tali figure professionali e al riconoscimento e alla validazione delle competenze acquisite in contesti lavorativi.

L'introduzione di strumenti di validazione potrebbe migliorare il *matching* tra domanda e offerta di lavoro e innalzare la qualità complessiva dei servizi erogati, sia da parte dei soggetti che supervisionano la formazione e la certificazione delle competenze degli operatori, sia di coloro che usano tali competenze nei contesti di lavoro.

Il contributo dei progetti multilaterali di trasferimento di innovazione del Programma Leonardo da Vinci

Nell'ambito del Programma Leonardo da Vinci sono stati finanziati progetti innovativi volti a trasferire metodologie e strumenti in ambiti geografici e settoriali differenti, e a sperimentare e rafforzare percorsi di formazione degli adulti in ambiti «scoperti» dai sistemi formativi tradizionali. Ciò è avvenuto in coerenza con le indicazioni e le opportunità messe a disposizione dalla ricca strumentazione europea in materia di riconoscimento, messa in trasparenza e validazione delle competenze (si pensi a tale proposito alla raccomandazione EC/VET)¹¹ grazie anche alla sperimentazione di iniziative e di interventi in grado di catalizzare l'impegno di diversi *stakeholders* su tematiche di comune interesse.

Per quel che riguarda più propriamente l'ambito trattato in questo contributo, sono diverse le sperimentazioni condotte dal 2007 ad oggi e questo dato evidenzia due cose importanti: *in primis* fornisce un indicatore di quanto sia ampio il vuoto lasciato dai canali formativi tradizionali sulla formazione delle persone che professionalmente possano occuparsi dei lavori di cura e di quelli rivolti in particolare alle persone anziane. In secondo luogo si intuisce la lunga strada che resta ancora da percorrere sul piano delle metodologie e degli strumenti per far sì che la pluralità di sperimentazioni messe in campo possa giungere a un momento di sintesi trasferibile e visibile in diversi contesti territoriali e istituzionali.

Molti dei progetti nel settore analizzato in questo contributo nascono da un'esperienza pluriennale condotta perlopiù da istituzioni pubbliche locali che hanno in carico i servizi di cura (amministrazioni comunali e/o provinciali) o dal privato sociale che, dopo aver acquisito una competenza specifica nel settore, mettono a disposizione le soluzioni organizzative e professionali che hanno individuato, «confrontandosi sul campo» sui problemi e sulle necessità che quotidianamente incontrano gli utenti bisognosi di cura.

Spesso nei progetti si tenta di dare soluzione a una pluralità diversificata di problemi: ne è un esempio il progetto promosso dal Comune di Parma¹², che nella sua proposta ha coniugato diverse esigenze:

¹¹ Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (EC/VET) (2009/C 155/02).

¹² Progetto PRO-Domo. Valorizzazione e sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare alle persone, anno 2010.

1. favorire processi di integrazione della popolazione (specialmente femminile) immigrata, attraverso percorsi di emersione del lavoro sommerso;
2. elaborare un modello di accreditamento del servizio offerto, in particolare nei confronti della popolazione anziana che, prospettivamente, esprimerà un bisogno sempre meno coperto dal servizio pubblico;
3. valorizzare, capitalizzare e avviare un processo di validazione delle competenze di quegli operatori che già prestano il loro servizio nel settore dei lavori di cura, favorendo percorsi di mobilità professionale¹³.

Si incentra sulle cosiddette *key competences* il progetto realizzato dal Consorzio Anziani e Non Solo¹⁴. Il progetto ha inteso adattare, sperimentare e trasferire al contesto italiano il sistema di individuazione, riconoscimento e validazione delle competenze degli operatori addetti all'assistenza ad anziani e disabili sviluppato in Francia da Interfor-SIA. Il progetto ha inoltre sondato la possibilità di utilizzare gli esiti della validazione quali unità formative capitalizzabili per i percorsi formativi di assistente familiare e operatore socio-sanitario in Piemonte, puntando al riconoscimento delle esperienze acquisite sul campo. Il progetto ha puntato all'innalzamento della qualità e dell'innovatività dei sistemi VET coinvolti attraverso lo sviluppo di efficaci strumenti di validazione delle competenze tecnico-professionali e trasversali degli operatori dell'assistenza privata a domicilio. Attraverso l'implementazione del modello, inoltre, il progetto ha inteso promuovere un'utile diversificazione dell'accesso alle qualificazioni, permettendo agli operatori di ottenere il riconoscimento dei saperi acquisiti, ottimizzando i percorsi formativi e razionalizzando l'utilizzo delle risorse per la formazione continua.

Rimanendo nell'ambito del settore sociale e sanitario, il progetto realizzato dall'Associazione TECLA¹⁵ ha promosso il trasferimento di procedure di riconoscimento e validazione delle competenze informali, acquisite in particolare nei *white jobs*, e di messa in trasparenza delle qualifiche, nei paesi europei coinvolti nel progetto. A tal fine il progetto ha previsto la condivisione delle pratiche di validazione dei saperi informali, non formali e informali (*portfolio* elettronico) tra gli operatori dei Centri per l'Impiego italiani e rumeni, avviando così il coinvolgimento dei destinatari diretti e indiretti; il trasferimento ha riguardato inoltre l'adattamento del modello dal punto di vista linguistico e tecnologico, tenendo conto delle eventuali criticità riscontrate dagli operatori dei Centri per l'Impiego. Una parte determinante del progetto è consistita nell'analisi e nella declinazione delle competenze relative ai *white jobs* individuati dai Comitati di Indirizzo, che riuniscono i rappresentanti delle istituzioni e delle parti sociali, con particolare attenzione alle professioni di cura. Inoltre il progetto ha previsto la possibile referenziazione delle competenze rispetto al sistema delle qualifiche professionali (EQF)¹⁶. Obiettivo del trasferimento è stato quello di testare una procedura di validazione delle competenze in Italia e in Romania da mette-

¹³ Per un approfondimento su questo progetto si può vedere l'intervista effettuata all'assessore del Comune di Parma disponibile all'indirizzo <http://programmoleonardo.net/llp/green_job/index.htm>.

¹⁴ Progetto Care Giver Talents, anno 2008.

¹⁵ Progetto I-Care, anno 2010.

¹⁶ Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (2008/C 111/01).

re al servizio delle strutture di intermediazione occupazionale. Vale la pena sottolineare come, comunemente a tutti i progetti descritti in questo approfondimento tematico, le iniziative descritte si sviluppano su buone prassi già avviate dai promotori e trasferite in contesti formativi, geografici e settoriali differenti da quelli da cui originano¹⁷.

Il progetto dell'ASL 3 dell'Umbria¹⁸ presenta diversi elementi di innovatività da segnalare: in primo luogo la specificità del settore a cui si rivolge la proposta di formazione che riguarda un segmento della cura particolarmente delicato come le patologie invalidanti. La proposta, che importa un modello già sperimentato in Spagna grazie a un precedente progetto Leonardo da Vinci, intende adattare i contenuti formativi già sperimentati e renderli disponibili in un ambiente di apprendimento *web based*, consentendo ai lavoratori del settore dei servizi di cura di accrescere le proprie competenze e abilità. In secondo luogo il tipo di destinatari cui il progetto si rivolge: si tratta infatti di lavoratori disoccupati, in particolare colpiti dalla crisi, che nel settore della cura possono trovare nuova occupazione. Le particolari modalità di erogazione della formazione, che adotta un ambiente di apprendimento *web based 2.0* estremamente flessibile, in grado di combinare funzionalità *e-learning* e *m-learning*, mira a rendere il processo di apprendimento maggiormente interattivo e attrattivo per gli utenti.

Trovare nuovi strumenti di formazione, il più possibile accattivanti e fruibili per gli operatori impegnati nei lavori di cura come gli assistenti familiari, sembra essere una preoccupazione comune a molti progetti analizzati. Uno di quelli che meritano una citazione specifica è il progetto del Centro Informazione Educazione allo Sviluppo¹⁹ che propone lo strumento radiofonico per l'apprendimento delle lingue. Il modello oggetto del trasferimento è finalizzato, in particolare, alla formazione linguistica delle assistenti familiari di origine rumena relativamente alle lingue italiano e spagnolo, attraverso l'utilizzo del canale radiofonico e delle nuove tecnologie digitali ad esso collegate, quali *podcasting*, indicizzazione, ricerca libera e *tagging*. La radio è stata individuata quale mezzo per diffondere le lingue straniere oggetto di insegnamento poiché rappresenta un mezzo altamente diffuso tra le appartenenti al gruppo *target*, oltre che economico e poco invasivo, nel senso che consente di essere usufruito anche mentre si è intenti a svolgere altre mansioni. Nell'attività di trasferimento e di messa a regime del percorso nell'ambito dei sistemi formativi nazionali, un'attenzione specifica viene inoltre conferita alle tematiche della sicurezza sul lavoro, della tutela di genere e del sostegno alle organizzazioni auto-imprenditoriali gestite da giovani immigrate e immigrati.

Non direttamente volti allo sviluppo delle competenze di cura degli operatori che lavorano nel settore dei servizi, ma diretti a rafforzare una delle competenze trasversali centrali degli stessi, sono due progetti: quello promosso dall'Università di Napoli Federico II²⁰, che mira a rafforzare la capacità di gestire le situazioni di tensione e di conflitto, che possono incontrarsi quando si svolgono attività che riguardano le persone, e il progetto promosso da UCODEP²¹, che punta al trasferimento di un dispositivo informatico elaborato nel-

¹⁷ Anche il progetto in questione parte da un precedente percorso di *Evaluation of Prior Learning* (VPL) che è possibile visionare sul sito <www.tipeil.eu> (consultato il 20 dicembre 2011).

¹⁸ Progetto Care for Work, anno 2009.

¹⁹ Progetto LALERA-TOI, anno 2008.

²⁰ Progetto Eutopia-MT, anno 2007.

²¹ Progetto Interpres, anno 2007.

l'ambito del progetto pilota Leonardo COPFIM e dei prodotti dell'iniziativa «Combating discrimination» (finanziata nell'ambito del Programma d'azione della Commissione europea per la lotta alla discriminazione). Nei *white jobs* un peso particolarmente rilevante (e non solo in Italia) è rivestito, come già osservato, dalla popolazione immigrata che ricopre in misura sempre più elevata le mansioni di assistenza e di cura; nei suoi confronti si sviluppano spesso forme di discriminazione diretta e indiretta basate su stereotipi e preconcetti che tali progetti mirano a individuare e smascherare, aggiungendo strumenti utili ai processi di integrazione sociale e culturale. Questi ultimi due casi, pur intervenendo trasversalmente al lavoro di cura, approfondendo la competenza specifica della mediazione, puntano a rafforzare un lato spesso tacito delle conoscenze delle figure professionali che sono in ogni caso chiamate a gestire le differenze sia per sé che per il *target* cui si rivolgono. In questo senso i progetti di trasferimento di innovazione offrono spunti per integrare i possibili *curricula* dei lavoratori nel campo dei servizi.

Va in ultimo citato, anche se ancora in corso di realizzazione, il progetto pilota CO.L.O.R (COmpetency and Learning Outcomes Recognition) For Migrants realizzato in Italia, con la supervisione tecnica dell'ISFOL, e finanziato nell'ambito delle azioni di sperimentazioni promosse dal programma *Lifelong Learning* della Commissione europea, volte a implementare i meccanismi tecnici del processo avviato dalla raccomandazione ECVET. Il progetto, che vede attivamente impegnate quattro regioni italiane (ARLAS Campania, Lazio, Toscana, Piemonte), punta a elaborare una metodologia di riconoscimento delle *qualification* e/o dell'esperienza lavorativa delle persone (inclusi gli immigrati) anche nel settore socio-sanitario.

In conclusione i progetti che sono stati analizzati, utilizzando la chiave di lettura settoriale, tentano di fornire delle risposte concrete a reali bisogni non solo interni al sistema della formazione ma comuni a quello del mercato del lavoro. In particolare:

- provano a tracciare linee di indirizzo e di coordinamento di metodi e strumenti in grado di orientare operatori e tecnici (pubblici e privati) nei processi di validazione delle competenze. Tale operazione richiede un lavoro lungo e complesso di condivisione che comporta confronti serrati su quelli che nel linguaggio della raccomandazione ECVET sono definiti i crediti e i punti raccolti nel corso delle attività formative (formali, non formali e informali);
- rispondono alla mancanza di azioni formative e di orientamento legate all'emersione di nuovi bisogni di produzione e di processo nell'ambito dei cosiddetti *white jobs*;
- costruiscono il dialogo tra gli *stakeholders* del settore sociale, appartenenti ai sistemi della formazione, dell'istruzione e del mercato del lavoro, ma anche dell'associazionismo, e attraverso cui passa il difficile lavoro di condivisione dei linguaggi e dei metodi di riconoscimento e di validazione delle competenze acquisite in contesti di lavoro formali e informali;
- realizzano l'esportazione di modelli di validazione delle competenze da un progetto a un altro, sebbene nello stesso settore, generando significative difficoltà operative, dato il continuo e incessante cambiamento dei bisogni dell'utenza cui si rivolgono che introduce innovazioni di prodotto e di processo;
- sperimentano il coinvolgimento di soggetti con competenze, valori, atteggiamenti e comportamenti diversi, non abituati a dialogare e interagire tra di loro, ma indotti a

farlo per la costruzione di reti territoriali che possano indirizzare l'offerta formativa e informativa, sui temi di settore.

Bibliografia

- Bettio F., Verashchagina A., *Long-term Care for the Elderly*, European Commission, 2010 (Rapporto EGGE).
- Bettio F., Simonazzi A., *Curiamo la disoccupazione con i lavori di cura*, <www.ingenere.it>, 24 febbraio 2011.
- Crepaldi C., Giunco F., *Anziani, istituzionalizzazione e cure domiciliari*, Franco Angeli, Milano, 2005.
- European Institute for Gender Equality, *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the Area F: Women and the Economy, Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market – Report*, 2011.
- ISTAT – Sistema informativo delle professioni, *Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali*, <www.istat.it>.
- IWAK (Institut für Wirtschaft Arbeit und Kultur), *Creating Formal Employment Relationships in the Domestic Services Sector: Successful Strategies*, «Labour Market Measures for Reducing Illegal Employment in Private Households of the Elderly», progetto finanziato dalla DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2011.
- Di Santo P., Ceruzzi F., *Migrant Care Workers in Italy. A Case Study*, «Health system and long-term care for older people in Europe. Modelling the interfaces and links between prevention, rehabilitation, quality of services and informal care. INTELINKS», 2010.
- Simonazzi A., *Reforms and job quality. The case of the elder-care sector*, «Work Organisation Labour and Globalization», 2010, n. 4, pp. 41-56.
- Solinas G., Grappi D., *La domanda e l'offerta dei servizi di cura agli anziani*, «CaPPepar», n. 29, Università di Modena, 2006.

Per citare questo articolo: Claudia Villante, *Invecchiamento attivo, professionalità di cura e validazione delle competenze*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 151-164.

Invecchiamento e competenze

Il potenziale analitico dell'indagine OCSE-ISFOL «PIAAC»

di Fabio Roma, Michela Bastianelli e Simona Mineo

Riassunto: l'articolo intende presentare una riflessione preliminare sul potenziale informativo dell'indagine OCSE «Programme for the International Assessment of Adult Competencies» (PIAAC) in merito al legame tra competenze e invecchiamento (*skill e ageing*). L'indagine PIAAC è in corso di realizzazione in Italia, sotto la responsabilità scientifica dell'ISFOL, e in altri ventiquattro paesi, e ha come rispondenti gli adulti residenti in Italia, occupati e non, con età compresa tra i 16 e i 65 anni. La prima parte dell'articolo presenta un inquadramento teorico del legame tra abilità/competenze ed età. Diverse fonti informative confermano che l'avanzare dell'età è generalmente accompagnato da un declino delle competenze. Questo declino varia lungo l'arco della vita a seconda delle competenze prese in esame e dei fattori (genetici, neurologici, sociali/contextuali) considerati. La seconda parte dell'articolo intende presentare le potenzialità analitiche di PIAAC in merito al tema invecchiamento e competenze. Tali potenzialità possono essere distinte in potenzialità analitiche in sé di PIAAC (con riferimento ai suoi strumenti di analisi) e potenzialità complessive delle indagini OCSE, in grado di fornire alcuni *trend* sul rapporto invecchiamento/competenze, a partire dai dati di ALL (The Adult Literacy and Life Skills Survey), IALS (The International Adult Literacy Survey) e PIAAC.

Parole chiave: Invecchiamento; Competenze; Adulti

Nonostante l'età, conservo il gusto della vita.

Giovanni Paolo II, *Lettera
di Giovanni Paolo II agli anziani*

Introduzione

La questione dell'invecchiamento è tra le più importanti che i *policy maker* e la comunità scientifica si trovino a dover affrontare in questa fase storica. In Europa il rapporto tra le

persone con 65 anni o più e quelle con età compresa tra i 18 e i 65 anni sembra destinato a passare da circa il 25% al 50% nel 2060 (Eurostat, 2008). Entro il 2050, si prevede che circa il 33% della popolazione italiana avrà 65 anni o più (OCSE, 2006). Il Census Bureau degli Stati Uniti stima che già entro il 2030 il 20% degli statunitensi (dunque circa 71 milioni di persone) avrà 65 anni o più (US Census Bureau, 2008).

Le aspettative di vita in Europa, del resto, sono tra le più alte del mondo. L'Italia, in particolare, può vantare da anni una delle posizioni di vertice in tema di speranza di vita. Una recente previsione¹ dell'Istituto centrale di statistica (ISTAT, 2011) ha indicato per il periodo 2010-2050 un aumento della speranza di vita di 5,9 anni per gli uomini e 5,4 per le donne, con i valori che pertanto raggiungono, rispettivamente, gli 84,5 anni per gli uomini e gli 89,5 per le donne.

Con la consueta capacità visionaria che gli era propria, Drucker nel 1999 così scriveva:

Nei prossimi venti o trent'anni il problema demografico dominerà la politica di tutti i paesi sviluppati; e saranno inevitabilmente fasi politiche di *grande turbolenza*². Nessun paese è pronto per affrontarle. In nessun paese i partiti politici sono attrezzati per fronteggiare i dilemmi posti da questa evoluzione demografica. L'innalzamento dell'età pensionabile è di destra o di sinistra? La proposta di mantenere in servizio i lavoratori ultrasessantenni esentando, in tutto o in parte, i loro redditi dalla tassazione è una scelta «progressista» o «reazionaria», «liberale» o «conservatrice»? (Drucker, 2009, pp. 52-53).

Ai *trend* dell'invecchiamento della popolazione corrispondono i *trend* dell'invecchiamento della forza lavoro. Secondo stime dell'OCSE, nel 2020 la percentuale di adulti anziani (con 65 anni o più di età) tra i lavoratori sarà mediamente del 36% nei paesi membri, ma arriverà oltre il 50% in Giappone, Francia, Ungheria e Italia (Ester, Kerkhofs, 2007).

Si tratta, nel loro complesso, di dati importanti, tanto più importanti se ci sofferma sulla paradossalità della situazione: «l'incidenza dei lavoratori delle classi di età più mature sul totale delle forze di lavoro e degli occupati tende ad aumentare» (Pugliese, 2011), ma, contemporaneamente, molti lavoratori anziani patiscono sempre più difficoltà occupazionali. Non è lo scopo del presente lavoro provare a spiegare integralmente questo paradosso, ma il rapporto tra competenze e invecchiamento può essere, a tale riguardo, un primo elemento di chiarificazione. La relazione che esiste tra competenze ed età è una relazione complessa, ed è tale perché le competenze nell'arco della vita possono essere acquisite, sviluppate, preservate, ma anche perdute. I primi studi su tale relazione risalgono agli anni Trenta (Jones, Conrad, 1933) e si sono via via ampliati, arrivando a studiare la relazione tra età e *basic cognitive skill* e *cognitive foundation skill* (ad esempio, *literacy*, *numeracy* e *problem solving*). Schaie (1989), tra gli altri, ha dimostrato come le funzioni cognitive siano relativamente stabili fino alla quinta decade di vita. Dopo questo periodo, il declino diventa più evidente e continua ad aumentare con l'avanzare dell'età.

Lo studio dei processi neurodegenerativi, tuttavia, data la sua complessità, è ancora ben lontano dall'essere definitivo. Le evidenze fin qui raccolte mostrano che i cambiamenti nelle abilità cognitive durante l'adulthood non sono uniformi: diversi tipi di *skill* seguono,

¹ Sulla popolazione con base 2007.

² Il corsivo è dell'autore.

infatti, sviluppi diversi. Horn e Cattell (1967) e Salthouse (1985) distinguono tra «intelligenza fluida» e «intelligenza cristallizzata». La prima consiste dei meccanismi di base che elaborano l'informazione ed è contigua ai fattori biologici e fisici. L'intelligenza cristallizzata, invece, consiste della conoscenza acquisita nel corso della vita attraverso l'educazione e le esperienze. L'età agisce sulle due intelligenze in maniera differente: l'intelligenza fluida è chiaramente soggetta a declino con l'avanzare dell'età, mentre l'intelligenza cristallizzata tende a essere preservata ed è comunque soggetta a un declino nettamente minore. L'età, inoltre, impatta sulle competenze entro un campo nel quale agiscono anche diverse altre forze: sociali, ma anche culturali e individuali. Quel che è certo è che ci sono almeno due motivi per cui la comprensione del legame tra invecchiamento e facoltà cognitive è importante per l'economia e per chi si occupa del suo studio. In primo luogo, le facoltà cognitive sono fondamentali per ogni azione di *decision making* e per la capacità di elaborare le informazioni. In secondo luogo, le facoltà cognitive sono parte del capitale umano, insieme all'istruzione, alla salute e alle abilità non cognitive, e pertanto lo studio della loro formazione e del loro deterioramento riveste un'importanza notevole. A fronte di tale complessità – qui solo sinteticamente riferita – guadagna in importanza la necessità di avere a disposizione una vasta mole di dati, *cross-culturali* e *cross-generazionali*. I dati forniti dalle ricerche OCSE, a questo riguardo, appaiono una delle fonti informative più importanti ad oggi disponibili.

Le indagini OCSE «IALS» e «ALL»

Le indagini sulle competenze della popolazione adulta condotte dall'OCSE a partire dalla metà degli anni Novanta – l'indagine IALS³ (International Adult Literacy Survey) e l'indagine ALL⁴ (Adult Literacy and Life Skills Survey) – hanno più volte confermato che, sebbene le distinzioni tra classi di età varino molto tra i paesi, con l'aumentare dell'età le competenze tendono a diminuire (OCSE, Statistics Canada, 1995, 2000, 2005; OCSE, HRDC, 1997). In particolare, l'indagine ALL, i cui risultati – comprensivi dell'ultima edizione (2008) – sono

³ L'indagine IALS – International Adult Literacy Survey (1994-1998) è stata la prima indagine comparativa internazionale sulle competenze alfabetiche funzionali della popolazione adulta promossa dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), e ha coinvolto in tre round di rilevazione 21 paesi (Australia, Belgio-Fiandre, Canada, Cile, Danimarca, Finlandia, Germania, Irlanda, Italia, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Slovenia, Stati Uniti, Svezia, Svizzera – francese, italiana, tedesca, Ungheria). L'indagine ha utilizzato metodologie di rilevazione diretta delle competenze volte a rilevare i livelli di competenza alfabetica funzionale della popolazione adulta in relazione al *background* socioculturale.

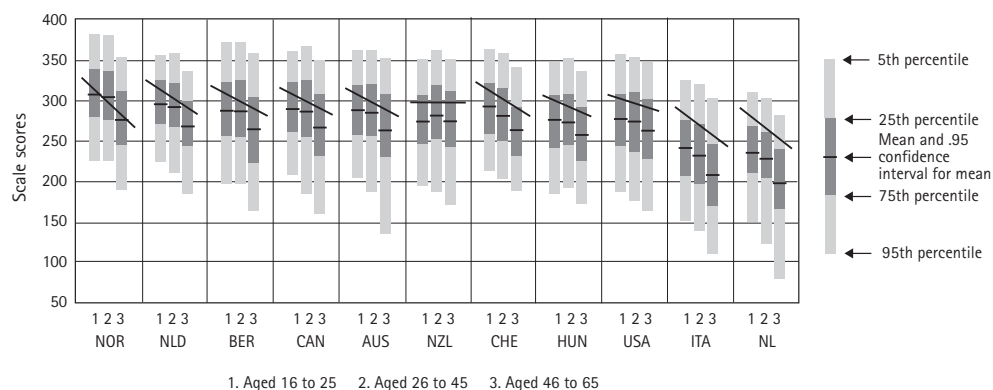
⁴ L'indagine ALL – Adult Literacy and Life Skills Survey (2003-2008), promossa dall'OCSE, trae origine dall'indagine IALS (per la quale si rimanda alla nota precedente) e mira a rilevare le competenze alfabetiche funzionali, la capacità di risolvere i problemi e le competenze matematiche della popolazione adulta. Alla prima edizione dell'indagine hanno partecipato i seguenti paesi: Bermuda, Canada, Italia, Norvegia, Svizzera, Stati Uniti e Nuovo León (Messico), che ha svolto parzialmente l'indagine. Alla seconda edizione hanno partecipato, oltre ai paesi coinvolti nella prima edizione, anche l'Australia, l'Ungheria, i Paesi Bassi e la Nuova Zelanda.

stati recentemente pubblicati dall'OCSE (OCSE, Statistics Canada, 2011), mette in evidenza (figure 1 e 2) come, prendendo in considerazione uno dei quattro ambiti di abilità/competenza⁵ rilevati, la competenza di *document literacy* (ovvero la competenza alfabetica funzionale relativa alla comprensione di testi in prosa, grafici e tabelle) decresca all'aumentare dell'età in tutti paesi che hanno partecipato all'indagine.

I dati forniti da entrambe le edizioni dell'indagine ALL (2003, 2008), mostrano come le persone con età compresa tra i 46 e i 65 anni possiedano competenze più limitate rispetto alle persone appartenenti alle fasce di età più giovani (16-45 anni). I punteggi medi ottenuti nelle prove di *document literacy* dalla popolazione appartenente alle tre fasce di età, al 5°, 25°, 75° e 95° percentile, sono più bassi per le fasce di età più anziane rispetto a quelli ottenuti dalla popolazione più giovane. Inoltre, il declino delle competenze è più rapido e consistente per le fasce di età più anziane. In diversi paesi, il punteggio medio ottenuto dai 46-65enni è prossimo al punteggio al 25° percentile ottenuto dai 26-45enni.

Senza considerare l'influenza di altri fattori, i risultati mostrano, dunque, una corrispondenza negativa tra età e capacità cognitive correlate alla *document literacy*. Come già ac-

Figura 1. Punteggi medi ottenuti nelle prove di document literacy per fasce di età (16-25 anni, 26-45 anni e 46-65 anni)⁶



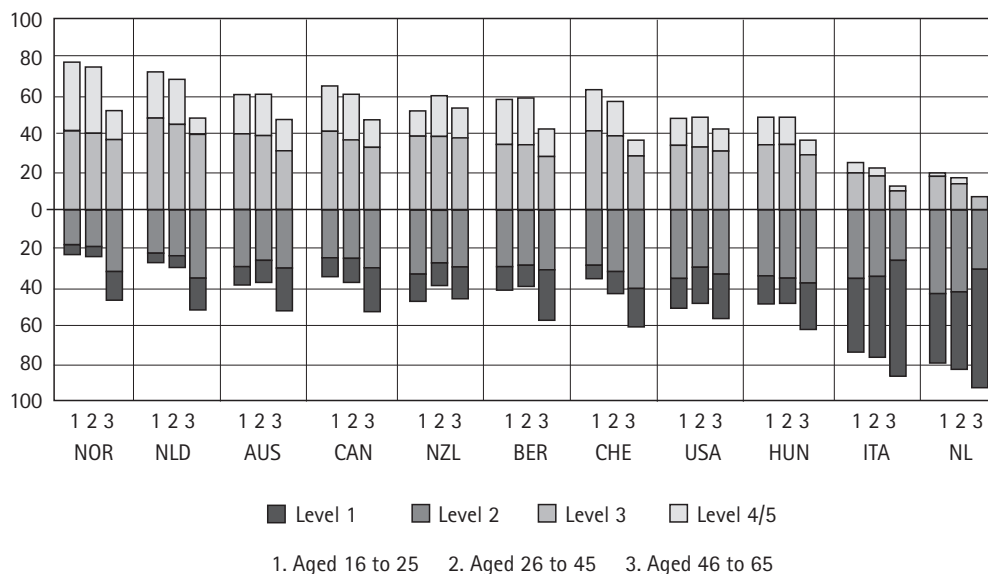
Fonte: OCSE e Statistics Canada (2011) su dati ALL - Adult Literacy and Life Skills Survey, 2003 e 2008

⁵ Gli ambiti di competenza rilevati nell'ambito dell'indagine ALL sono complessivamente quattro: la *prose literacy*, ovvero l'abilità/competenza alfabetica funzionale necessaria a capire e usare l'informazione contenuta in testi in prosa quali editoriali di giornali, notizie, *brochure* e manuali di istruzione; la *document literacy*, ovvero l'abilità/competenza alfabetica funzionale richiesta per individuare e usare l'informazione contenuta in di-

versi *format* come formulari, tabelle, grafici e mappe; la *numeracy*, ovvero l'abilità/competenza matematica funzionale che permette di risolvere diverse situazioni di calcolo; e, infine, il *problem solving*, ovvero la capacità di analizzare e risolvere problemi più o meno complessi al fine di raggiungere obiettivi ben definiti.

⁶ Intervallo di confidenza pari a 0,95 e punteggi al 5°, 25°, 75° e 95° percentile.

Figura 2. Fasce di età (16-25 anni, 26-45 anni e 46-65 anni) per livelli di competenza raggiunti nelle prove di document literacy⁷ (valori %)



Fonte: OCSE e Statistics Canada (2011) su dati ALL - Adult Literacy and Life Skills Survey, 2003 e 2008

cennato, secondo la letteratura (Mariske, Smith, 1998) il fenomeno del declino delle competenze con l'aumentare dell'età deriva, tuttavia, da una molteplicità di fattori, piuttosto che da cause meramente neurologiche, riconducibili a un declino fisico e cognitivo. «L'età non è il solo fattore che incide sul livello di abilità/competenza: istruzione, esperienze di socialità e di lavoro hanno una forte influenza su questi processi» (Gallina, 2006, p. 105).

Se, dunque, l'obiettivo è – secondo le più recenti indicazioni di *policy* europee e dell'OCSE – quello di prolungare la vita attiva dei lavoratori più anziani e di rafforzare i livelli di competenza delle persone *over 40* meno qualificate, bisogna guardare a una molteplicità di fattori che influenzano l'andamento delle competenze della popolazione adulta. Tra i fattori che influenzano tale fenomeno ci sono sicuramente le *esperienze soggettive* che caratterizzano le diverse fasi della vita (l'infanzia, la scuola, il lavoro, i percorsi di carriera e altre attività quotidiane) di ciascun individuo. A seconda delle diverse esperienze di vita

⁷ I punteggi ottenuti nelle prove di *document literacy* (come quelli ottenuti negli altri ambiti di competenza) sono stati classificati in base a cinque livelli di difficoltà: dai compiti più semplici (ad esempio inserire in un formulario dati personali e collegare informazioni presenti in un testo in presenza di pochi o nessun distrattore) a com-

piti più avanzati (ad esempio esaminare documenti complessi contenenti molti distrattori, fare deduzioni elaborate e attingere a conoscenze specialistiche). Per una descrizione puntuale dei livelli di competenza si rimanda a Gallina (2006) e OCSE, Statistics Canada (2011).

è, infatti, possibile, a parità di età, ottenere dei risultati e livelli di competenza superiori, dettati da una maggiore e prolungata accumulazione di conoscenza e competenza anche in età avanzata. Altresì i diversi livelli di *performance* riscontrati tra le fasce di età dipendono dalla diversa tipologia di istruzione ricevuta (Timbergen Institute, 2003).

In particolare, le fasce di età più giovani hanno ricevuto un'estesa istruzione formale rispetto alle fasce più anziane e negli ultimi anni è stata data una maggiore enfasi, rispetto al passato, all'importanza dell'acquisizione di abilità cognitive. I giovani, inoltre, beneficiano anche dell'effetto prodotto da una più recente scolarizzazione, definito effetto *recency*. Più è distante, in termini temporali, il completamento del ciclo scolastico, maggiori sono le possibilità di diminuzione delle competenze. La mancanza di una pratica cognitiva quotidiana è strettamente collegata con l'effetto invecchiamento. Sebbene alcune persone sviluppino, già durante la formazione iniziale, delle buone capacità di lettura, scrittura e pensiero critico, queste in seguito non riescono a mantenerle e/o svilupparle ulteriormente. Maggiore è il tempo che si trascorre lontani dai sistemi di istruzione e formazione, maggiori sono le possibilità che determinate competenze vengano perse o decrescano velocemente (OCSE, Statistics Canada, 2011).

L'apprendimento per tutto l'arco della vita e il coinvolgimento in attività informali volte allo sviluppo del capitale umano, che hanno luogo nei contesti lavorativi e al di fuori di essi nella vita privata, non solo permettono di mantenere le competenze acquisite precedentemente ma favoriscono anche, in alcuni casi, lo sviluppo di nuove competenze.

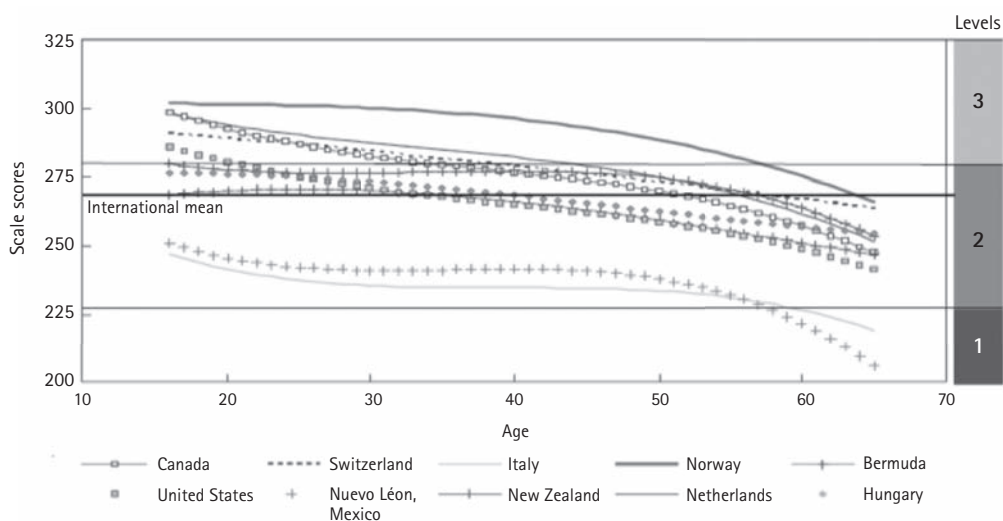
L'OCSE (2005, 2011), tuttavia, fa notare che se da un lato si assume che la variabile età è strettamente collegata ai livelli di competenza in tutti i paesi presi in considerazione, dall'altro è importante capire il grado in cui questa variabile impatta sulle *skills* nel momento in cui viene mantenuto costante il livello di istruzione, ovvero una delle variabili fondamentali e forse l'esperienza di vita determinante per lo sviluppo delle competenze di *literacy*⁸. La figura 3 mostra l'andamento della competenza alfabetica funzionale in relazione all'età, mantenendo costanti il livello di istruzione e lo *status* linguistico.

I risultati indicano come l'età risulti essere ancora negativamente correlata con i livelli di competenza ottenuti nelle prove di *literacy*. Risultati simili sono stati ottenuti per tutti gli ambiti di competenza valutati. Sebbene tale andamento decrescente risulti simile in tutti i paesi che hanno partecipato all'indagine ALL, alcuni paesi mostrano una perdita di competenze più accelerata per le fasce di età più anziane rispetto a quelle più giovani. Tali differenze sono attribuibili, secondo l'OCSE (2005, 2011), alle diverse politiche di investimento in apprendimento/formazione per gli adulti, messe in atto da ciascun paese, volte a garantire lo sviluppo e il mantenimento delle competenze. Se si fa riferimento al caso italiano, dove la popolazione da un lato presenta una notevole carenza di competenze – oltre il 50% della popolazione si colloca ai livelli 1 e 2 di competenza di *document literacy* – trasversalmente a tutte le età (figura 2), e dall'altro lato dimostra un rapido declino delle competenze all'aumentare dell'età (figura 2), è chiaro che la variabile età non è l'unica a dover essere presa in considerazione. Come evidenziato nel primo rapporto italiano dell'in-

⁸ Letteratismo, competenza alfabetica funzionale definita come capacità di utilizzare testi stampati e scritti necessari per interagire con efficacia

nella società, raggiungere i propri obiettivi, migliorare le proprie conoscenze e accrescere le proprie potenzialità (Kirsch *et al.*, 1993).

Figura 3. Et  e punteggi ottenuti per la literacy mantenendo costanti il livello di istruzione e lo status linguistico



Fonte: OCSE e Statistics Canada (2011) su dati ALL - Adult Literacy and Life Skills Survey, 2003 e 2008

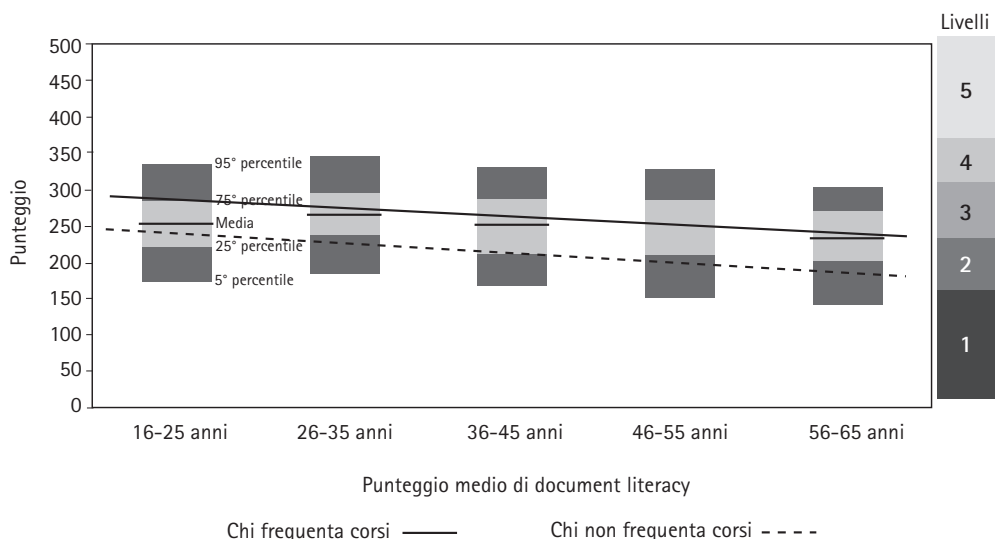
indagine ALL (Gallina, 2006), tale fenomeno   con molta probabilit  attribuibile non solo, come sottolineato precedentemente, all'invecchiamento dei meccanismi cognitivi che sono alla base del ragionamento e della capacit  di attenzione, ma anche e soprattutto al fatto che in Italia la popolazione pi  anziana risente di percorsi scolastici estremamente brevi⁹, per cui quasi tutta la popolazione con et  compresa tra i 46 e i 65 anni ha beneficiato di limitate opportunit  di formazione iniziale. Inoltre, come per le fasce di et  pi  giovani esistono fattori, quali la mancanza di percorsi formativi e di orientamento, nonch  un precoce ingresso nel mercato del lavoro, che influenzano negativamente le loro *performance*, allo stesso modo una mancanza di un ulteriore sviluppo nonch  di una costante «manutenzione» e «coltivazione»¹⁰ delle competenze rappresenta uno dei fattori di maggior declino delle stesse nella popolazione pi  anziana. Ci    confermato dalle diverse *performance* ottenute da chi partecipa ad attivit  formative e iniziative di sostegno dell'apprendimento in et  adulta (figura 4), che in Italia, tuttavia, continuano a essere estremamente ridotte.

Invecchiamento attivo significa, dunque, sostegno e progettazione di iniziative mirate allo sviluppo di nuove competenze che garantiscano una piena vita sociale e mantenimento di quelle gi  acquisite nel corso della vita.

⁹ L'innalzamento dell'obbligo scolastico a otto anni risale al 1962.

¹⁰ Come definita da Wenger *et al.*, 2007.

Figura 4. Partecipazione ad attività formative per fasce di età e linee di tendenza nella document literacy di chi frequenta corsi e di chi non ne frequenta in Italia



Fonte: Gallina (2006) – elaborazioni su dati ALL, 2003

L'indagine OCSE «PIAAC»

L'evoluzione delle indagini ALL (The Adult Literacy and Life Skills Survey) e IALS (The International Adult Literacy Survey) è rappresentata dal Programma per la valutazione internazionale delle competenze degli adulti (PIAAC). PIAAC è finalizzato all'analisi delle competenze della popolazione adulta (16-65 anni) e si focalizza sulle competenze cognitive e lavorative necessarie ad assicurare un'attiva partecipazione all'economia e alla società del XXI secolo. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha aderito a PIAAC insieme ad altri 24 paesi¹¹ e ha affidato all'ISFOL l'incarico di progettare e realizzare l'indagine campionaria per quanto concerne il territorio nazionale italiano. L'indagine, avviata nel mese di settembre 2011, si è conclusa nel marzo 2012. La pubblicazione del rapporto internazionale dell'OCSE e di quello nazionale italiano, con le relative diffusioni di dati, è prevista per il 2013. L'obiettivo principale di PIAAC è quello di valutare le competenze della popolazione adulta con età compresa tra i 16 e i 65 anni, senza distinzione di *status* sociale o occupazionale. PIAAC mira ad analizzare l'attitudine e l'abilità degli individui intervistati a utilizzare in modo appropriato gli strumenti socio-culturali a loro disposizione e gli strumenti di comunicazione che consen-

¹¹ Al momento i paesi partecipanti sono i seguenti: Australia, Austria, Belgio, Canada, Cipro, Corea del Sud, Danimarca, Estonia, Federazione Russa, Finlandia, Francia, Germania, Giappone,

Gran Bretagna, Irlanda, Italia, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Spagna, Stati Uniti d'America, Svezia.

tono di gestire, integrare e valutare informazioni, costruire nuove conoscenze e comunicare con gli altri. PIAAC mira ad analizzare anche come gli intervistati, se lavoratori, agiscono e utilizzano le competenze lavorative nell'ambito della loro attività professionale.

L'indagine PIAAC utilizza due strumenti fondamentali di rilevazione: un questionario (*Background Questionnaire*) e una serie di test cognitivi (*Direct Assessment*).

Il questionario sulla situazione socio-economica viene somministrato a tutti i rispondenti in modalità CAPI (*Computer Aided Personal Interviewing*) e contiene domande volte a rilevare il titolo di studio conseguito, la condizione occupazionale, la partecipazione ad attività di istruzione e formazione e di apprendimento informale e non formale, la storia e le esperienze lavorative presenti e passate, le competenze di lettura, scrittura e calcolo sul lavoro e nella vita quotidiana, le competenze generiche utilizzate sul lavoro, l'utilizzo delle tecnologie ICT sia all'interno che al di fuori dei contesti lavorativi, alcune caratteristiche personali e atteggiamenti sociali, la storia familiare dei rispondenti. I test cognitivi vengono utilizzati per rilevare le competenze di *literacy* (competenze alfabetico-funzionali) e *numeracy* (competenze numerico-funzionali) così come definite in precedenza. Inoltre, per la prima volta nell'ambito di indagini internazionali di questo tipo, PIAAC include un'opzione finalizzata a indagare le abilità di base per la comprensione della lettura (*reading component*).

Con riferimento alla questione delle competenze e dell'invecchiamento, occorre innanzitutto rilevare che i dati di PIAAC, congiuntamente con quelli delle indagini IALS e ALL, saranno esenti dai *bias* di molte ricerche longitudinali (Verbeek, 2008) e allo stesso tempo consentiranno interpretazioni della relazione invecchiamento-competenze più approfondite di quelle consentite da singole rilevazioni (*single cross-section*). Sarà pertanto possibile realizzare profili *age-skill* e studiare le varie sfaccettature della relazione invecchiamento-competenze attraverso l'arco di vita degli adulti e, più nello specifico, delle coorti¹².

Ma vediamo in dettaglio a quali domande di primaria importanza per i *policy maker* e per la comunità scientifica sarà possibile rispondere con i dati delle indagini OCSE menzionate. Le fasce più anziane dimostrano effettivamente – come si può ipotizzare e come altre ricerche hanno dimostrato – prestazioni inferiori a quelle delle fasce più giovani? Evidenze di questo tipo hanno un'importanza notevole, tanto più se analizzabili in riferimento a sistemi di istruzione e formazione diversi¹³. Il declino cognitivo è davvero inevitabile? Tale declino è sovente rilevato sulla base di valori medi. Ma le traiettorie individuali di tale declino, a causa di fattori biologici, comportamentali e sociali, variano notevolmente. I dati di PIAAC, andando oltre questo limite, potrebbero supportare importanti scoperte, tanto più se si considera che le funzioni cognitive sono comunque «malleabili» durante l'adulthood (OCSE, 2007). Un'altra questione che PIAAC consentirà di affrontare è se alcuni paesi siano davvero, come sembra, più efficienti di altri nel mitigare la perdita di abilità legata all'età, in forza delle diverse linee politiche utilizzate per promuovere, sviluppare e mantenere le competenze. PIAAC offrirà un'opportunità per analizzare questo problema in modo dettagliato.

¹² Nella definizione generale una coorte è «a group with fixed membership, formed by individuals which can be identified as they show up in the surveys» (Deaton, Irish, 1984). Anche se i gruppi possono essere definiti in differenti modi,

la naturale rappresentazione della coorte è quella formata dagli individui nati nello stesso periodo (Browning *et al.*, 1985).

¹³ Si veda la nota 11.

Nell'attuale situazione di crisi economica mondiale, sembra inevitabile per i paesi aumentare l'età di uscita dal mondo del lavoro. I dati di PIAAC sul legame tra invecchiamento ed età forniranno un sostegno prezioso per le azioni politiche destinate a ritardare il pensionamento e per finanziare le entrate degli enti pensionistici e le altre spese legate all'invecchiamento. Gli stili di vita che implicano l'elaborazione frequente di informazioni basate su testo possono davvero spostare in avanti la perdita delle abilità correlata con l'invecchiamento? Anche a questa domanda i dati di PIAAC potranno dare un'esauriente risposta. Il degrado delle abilità può essere ritardato e ciò potrebbe dipendere dalle attività che le persone svolgono al lavoro e nella loro vita quotidiana. Già i risultati ricavati dalle indagini IALS e ALL suggeriscono che l'impegno frequente in attività di lettura sul lavoro e a casa permette di mitigare il degrado delle competenze associato all'invecchiamento. I dati di PIAAC completeranno il quadro di analisi già disponibile.

Utilizzando i dati raccolti con i suoi test e quelli raccolti con il suo questionario, PIAAC prenderà in esame domande fondamentali, come ad esempio:

- Qual è l'insieme di competenze di alfabetizzazione (*literacy*) in grado di favorire l'accumulo di abilità lungo l'intero ciclo della vita?
- Come è distribuito il livello delle competenze di alfabetizzazione (*literacy*) tra i giovani e tra i meno giovani?
- In che modo le competenze di alfabetizzazione (*literacy*) influiscono sull'occupazione e sull'integrazione sociale degli adulti?
- Come le attività di indirizzo politico sono in relazione con l'uguaglianza nella distribuzione delle opportunità di apprendimento degli adulti?
- Come le esperienze lavorative sono in relazione con le opportunità di apprendimento e con la formazione delle competenze durante le fasi più avanzate della vita degli individui?
- Come l'apprendimento, lungo il ciclo della vita, è in relazione con le attitudini, le convinzioni e i valori degli adulti?

Conclusioni

Con il crescere della speranza di vita, e con l'invecchiamento costante delle forze lavoro nei paesi occidentali, il tema della relazione tra competenze e invecchiamento ha guadagnato una stringente attualità. In merito a questo tema, PIAAC consentirà di corrispondere a una serie di richieste di dati e informazioni necessarie tanto ai *policy maker*, quanto alla comunità scientifica e alle parti sociali. PIAAC, infatti, consentirà di analizzare e confrontare le competenze degli adulti nei vari paesi che partecipano all'indagine e, per alcuni di questi, consentirà in aggiunta l'uso cumulato dei propri dati con quelli delle indagini IALS e ALL¹⁴. PIAAC, inoltre, offrirà l'opportunità di esplorare in maniera più approfondita an-

¹⁴ L'Italia, come si è visto, è tra i paesi che hanno partecipato anche alle indagini IALS e ALL e che attualmente partecipano a PIAAC.

che molti altri temi. Ad esempio, perché alcuni adulti con bassi livelli di istruzione continuano a dimostrare alte prestazioni in termini di competenze misurate mentre altri, con livelli di istruzione più elevati, continuano a mostrare basse prestazioni? Ciò consentirà di fare un'analisi più aggiornata e approfondita dell'uso delle competenze agite sul proprio posto di lavoro e sulla mancata corrispondenza tra le abilità possedute e quelle richieste. In tal modo PIAAC consentirà di generare intuizioni a supporto dei governi nel valutare e monitorare la situazione attuale in termini di livello e distribuzione delle competenze possedute dalle rispettive popolazioni; aiuterà a comprendere in che misura queste competenze vengono o non vengono utilizzate; fornirà informazioni sui punti su cui occorre concentrare l'attenzione per migliorare le competenze esistenti. L'obiettivo è di aiutare i paesi a sviluppare e implementare politiche che consentano agli individui in tutte le fasi della loro vita (invecchiamento compreso) e ai datori di lavoro di investire sulle competenze con un rapporto costo-efficacia il più possibile ottimale. Per raggiungere tale obiettivo PIAAC raccoglierà le informazioni necessarie per progettare e implementare politiche di supporto allo sviluppo del capitale umano di ciascun paese – politiche capaci di favorire la formazione, l'apprendimento e l'uso delle competenze dei cittadini e di promuovere la crescita economica delle società e l'inclusione sociale, senza differenze tra generi e generazioni.

Bibliografia

- Browning M., Deaton A., Irish M., *A profitable approach to labor supply and commodity demands over the life-cycle*, «Econometrica», n. 53, 1985, pp. 503-543.
- Deaton A., Irish M., *Statistical models for zero expenditures in household budgets*, «Journal of Public Economics», n. 23, 1984, pp. 59-80.
- Desjardins R., Institute of International Education, *Learning for Well Being. Studies Using the International Adult Literacy Survey*, Stockholm University, Stockholm, 2004.
- Drucker P., *Le sfide di management del XXI secolo*, Franco Angeli, Milano, 2009.
- Ester P., Kerkhofs M., *Human Capital and the Older Worker. The Need for Solid Indicators*, OECD, Paris, 2007 (OECD paper), <www.oecd.org/dataoecd/31/40/38756264.pdf>.
- Eurostat, *Eurostat 2008 Convergence Scenario*, 2008, <<http://ec.europa.eu/eurostat>>.
- Gallina V. (a cura di), *Letteratismo e abilità per la vita. Indagine nazionale sulla popolazione italiana 16-65 anni*, Armando, Roma, 2006.
- Giovanni Paolo II, *Lettera di Giovanni Paolo II agli anziani*, Libreria Editrice Vaticana, Roma, 1999.
- Horn J.L., Cattell R.B., *Age differences in fluid and crystallized intelligence*, «Acta Psychologica», n. 26, 1967, pp. 107-129.
- ISTAT, *Indicatori demografici anno 2010*, ISTAT, Roma, 24 gennaio 2011.
- Jones H.E., Conrad H., *The growth and decline of intelligence. A study of a homogeneous group between the ages of ten and sixty*, «Genetic Psychological Monographs», n. 13, 1933, pp. 223-298.
- Kirsch I.S., Jungeblut A., Jenkins L., Kolstadt A., *Adult Literacy in America: A First Look at the Results of the National Adult Literacy Survey*, National Center for Educational Statistics, US Department of Education, Washington, 1993.

- Mariske M., Smith J., *Development of Competence: Toward a Taxonomy in International Encyclopedia of Education*, Pergamon Press, Oxford, 1998 (electronic edition).
- OCSE, *Employment Outlook*, Paris, 1998.
- OCSE, *Live Longer, Work Longer*, Paris, 2006.
- OCSE, *Understanding the Brain: The Birth of a Learning Science*, Paris, 2007.
- OCSE, Human Resources Development Canada, *Literacy Skills for the Knowledge Society: Further Results from the International Adult Literacy Survey*, Paris-Hull, 1997.
- OCSE, Statistics Canada, *Literacy, Economy and Society. First Report on the International Adult Literacy Survey*, Paris-Ottawa, 1995.
- OCSE, Statistics Canada, *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey*, Paris-Ottawa, 2000.
- OCSE, Statistics Canada, *Learning a Living: First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey*, Paris-Ottawa, 2005.
- OCSE, Statistics Canada, *Literacy for Life. Further Results from the Adult Literacy and Life Skills Survey*, Paris-Ottawa, 2011.
- Pugliese E., *La terza età. Anziani e società in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2011.
- Salthouse T.A., *A Theory of Cognitive Aging*, North-Holland, Amsterdam, 1985.
- Schaie K.W., *Perceptual speed in adulthood*, «Psychology and Aging», n. 4, 1989, pp. 443-453.
- Timbergen Institute, Portrait F., Alessie R., Deeg D., *Disentangling the Age, Period, and Cohort Effects Using a Modeling Approach*, University of Amsterdam, Amsterdam, 2003 (Discussion paper).
- us Census Bureau, *Report of the Taskforce on the Aging of the American Workforce*, us Census Bureau, Washington, 2008.
- Verbeek M., *Pseudo-panels and repeated cross-sections*, in L. Matyasa, P. Sevestre (a cura di), *The Econometrics of Panel Data*, Springer-Verlag, Berlin, 2008, pp. 369-383.
- Wenger E., McDermott R., Snyder W.M., *Coltivare comunità di pratica*, Guerini e Associati, Milano, 2007.

Per citare questo articolo: Fabio Roma, Michela Bastianelli, Simona Mineo, *Invecchiamento e competenze*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 165-176.

TECHE



s.f. dal gr. THEKE, lat. *-theca*
Astuccio, custodia per riporvi oggetti rari e preziosi
(LUI, vol. XXII)

Parole chiave

Active ageing

Quello dell'invecchiamento attivo è un concetto nato negli anni Cinquanta negli Stati Uniti, poi approdato in Europa e definitivamente passato nel dibattito pubblico grazie all'Organizzazione Mondiale della Sanità che, da alcuni anni, ha adottato il termine «invecchiamento attivo» (*active ageing*) per esprimere un concetto di invecchiamento che assicuri alle persone il diritto di vivere dignitosamente anche se hanno superato un certo livello di età.

La parola «attivo» (*active*) fa riferimento alla partecipazione continuata nelle questioni sociali, economiche, culturali, spirituali e civiche, e non esclusivamente alla capacità di rimanere fisicamente attivi o di far parte della forza lavoro. In sostanza il concetto di *active ageing* sposta le politiche dell'invecchiamento da un approccio basato sulle necessità a uno basato sui diritti, riconoscendo che esistono altri fattori, oltre alla cura della salute, che condizionano il modo di invecchiare di una popolazione. Infatti, i cosiddetti pilastri dell'*active ageing* sono: la garanzia di adeguati servizi sociali e sanitari, la partecipazione alla vita comunitaria e la sicurezza dell'affermazione dei propri diritti e necessità.

L'approccio necessario per rispondere in modo compiuto alle questioni che pone l'invecchiamento della popolazione è quello di tenere insieme varie politiche, pensionistiche, occupazionali, della salute, dell'assistenza e dell'inclusione per sfuggire a una visione dell'età anziana come età della dipendenza. In sintesi, l'invecchiamento attivo si concretizza in una serie di interventi:

- sostenere misure per il pensionamento flessibile non più rigido a una determinata età, sperimentando forme come il *part-time* (metà lavoro e metà pensione), cosa questa che aiuterebbe anche i giovani lavoratori privi di esperienza;
- lottare contro le barriere discriminatorie dell'età per favorire, anche attraverso un'adeguata formazione lungo tutto l'arco della vita, il prolungamento dell'età lavorativa per chi può e ne ha voglia;
- migliorare la salute nei luoghi di lavoro in particolare tra i lavoratori impiegati in posti di bassa qualità, per aumentare la qualità della vita delle persone;
- sostenere la partecipazione sociale degli anziani, nella politica, nel sindacato e nel volontariato.

Un'adeguata strategia dell'invecchiamento attivo va costruita nell'intero arco della vita delle persone con un *mix* di politiche pubbliche di sostegno e con un cambiamento culturale che coniuga esigenze solidali ed economiche, in quanto mira a incrementare l'occupazione e a migliorare la qualità della vita puntando a ridurre i conflitti tra le generazioni.

Paola Furfaro

Adultità

Nous sommes encore aveugles au problème de la complexité. [...] Or cet aveuglement fait partie de notre barbarie. Il nous fait comprendre que nous sommes toujours dans l'ère barbare des idées. Nous sommes toujours dans la préhistoire de l'esprit humain. Seule la pensée complexe nous permettrait de civiliser notre connaissance.

Edgar Morin, *Introduction à la pensée complexe*

Per declinare il termine «adultità» occorre partire dal contributo di C.J. Titmus, nel saggio sui concetti e i principi dell'Educazione degli Adulti, nella *International Encyclopedia of Adult Education and Training*, dove l'adulto viene definito come la persona considerata tale dalla società cui appartie-

ne, in forza della capacità di rispondere a ruoli e svolgere *funzioni*: «L'adulthood è identificata con la possibilità di assolvere a una molteplicità di ruoli, in diverse situazioni individuali e collettive, che possono essere elencate come segue: guadagnarsi da vivere; stringere matrimonio; avere relazioni sessuali; essere genitori; vivere attivamente da cittadini; avere attività sociali e culturali nel tempo libero; vivere il pensionamento. In quest'ambito di indagine, sono le funzioni svolte che distinguono l'adulthood [adulthood] dall'infanzia e dall'adolescenza, non il collocamento in una determinata età, sebbene tali funzioni siano generalmente in larga parte correlate all'età»¹. Tale accezione, tuttavia, in cui l'adulto viene caratterizzato in relazione alle funzioni, sembra essere il presupposto di un'altra definizione, in cui l'adulthood è concepita come il punto di arrivo di un ciclo, che attraverso «stadi» successivi porta l'individuo alla maturità psichica e fisiologica².

Ambedue gli approcci, quello «funzionale» e quello «stadiale», ponendo l'accento su un adulto inteso come *prodotto* di fasi evolutive o di ruoli sociali, hanno poca attenzione per il *processo* che porta l'individuo a diventare adulto, ovvero per i meccanismi di *apprendimento* e *riflessività*. Oggi, in altre parole, si assiste a un maggiore interesse, nelle scienze sociali e negli indirizzi di ricerca, alla dimensione della continua trasformazione, riorganizzazione delle conoscenze e degli apprendimenti esperienziali. Ciò porta a considerare le molteplici figure di adulto, le continue ridefinizioni della sua identità e a porre l'accento sugli elementi di *transizione*, piuttosto che di «arrivo».

Sono molte le condizioni (precarizzazione delle condizioni di vita; mondializzazione economica, tecnologica, scientifica; crisi dei ruoli tradizionali di genere ecc.) che mettono in crisi il modello di adulto come risultato, prodotto finale univoco di uno sviluppo stadiale: «Di fronte a questi cambiamenti appare sempre più evidente la necessità di leggere e ridisegnare le possibili e diverse identità adulte come *trame*,

¹ C.J. Titmus, *Adult education: concepts and principles*, in A.C. Tuijman (a cura di), *International Encyclopedia of Adult Education and Training*, Pergamon, Oxford, 1966, p. 11 (trad. nostra).

² Cfr. H. Bee, *The Journey of Adulthood*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1996; H. Erikson, *I cicli della vita*, trad. it. di S. Chiari, Armando, Roma, 1981 (ed. orig. *Identity and Life Cycle*, Barnes and Noble, New York, 1978).

percorsi di costruzione degli individui, ma anche come indispensabili *fulcri* per l'orientamento dei processi di sviluppo della società»³. Superando una concezione dicotomica dell'identità adulta, o come risposta nel tempo a compiti evolutivi, o come soddisfacimento nella comunità di ruoli sociali, ci appare una terza via di ricerca nel campo dell'educazione degli adulti, quella legata al far «interagire queste dimensioni con una dimensione dell'età adulta intesa come *cura di sé*, come *maturità* che si esprime nel bisogno e nella capacità riflessiva su se stessi, sul proprio percorso e anche nella *proiezione* di un *futuro possibile*, che già si manifesta in terze o quarte età»⁴. Questo richiamo alla complessità e poliedricità dell'essere adulto non vuole giustificare l'adulthood come condizione destrutturata, disimpegnata, debole, sregolata e non progettuale, al contrario rimanda a un *continuum* evolutivo, in cui gli individui ridefiniscono sempre nuovi obiettivi in termini di realizzazione identitaria, professionale, sociale. L'età adulta non rappresenta più il porto tranquillo del «buon padre di famiglia», ma costituisce piuttosto un continuo «lavoro di tessitura» che si caratterizza per un passaggio da una fase apicale all'altra del processo di definizione dell'identità adulta⁵.

Di conseguenza, l'approccio multidisciplinare è l'unico in grado di indagare e interpretare i molteplici piani e percorsi dell'età adulta. E, di nuovo, lo stato permanente di cambiamento e trasformazione giustifica il ricorso al paradigma dell'«apprendimento lungo il corso della vita» – il *lifelong learning* – con un'attenzione specifica all'apprendimento riflessivo ed esperienziale. In questo campo di indagine, quello dell'educazione in età adulta, l'apprendimento è fondamentalmente un processo di costruzione di senso, nel quale le esperienze apicali e quotidiane diventano il sostrato del sapere attraverso una riorganizzazione continua delle funzioni euristiche, esplorative e di indagine. Il sapere e l'ap-

³ A. Alberici, *Imparare sempre nella società della conoscenza*, Bruno Mondadori, Milano, 2002, p. 78.

⁴ *Ibid.*

⁵ Per la definizione di «fase apicale», D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Roma-Bari, 1997, pp. 65-67; Id., «Introduzione», in J. Mezirow, *Apprendimento e trasformazione. Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti*, Raffaello Cortina, Milano, 2003, p. xv (ed. orig. *Transformative Dimension of Adult Learning*, John Wiley & Sons, New York, 1991).

prendimento si configurano quindi, nel quadro di un approccio eminentemente «costruttivista», come elaborazioni di significato che si strutturano a partire dalle esperienze che riguardano il soggetto adulto e dalle operazioni della mente per organizzare tale esperienza. La conoscenza, in questo senso, ha un valore strumentale ai bisogni adattivi del soggetto, ed è eminentemente una conoscenza pratica, esperienziale, non formale: «la conoscenza si configura quindi come una realtà temporanea, in sviluppo. [...] La realtà si dà quindi come un insieme di fatti, oggetti, relazioni storicamente e istituzionalmente determinato preesistente ai singoli individui e, allo stesso tempo, insieme di *significati* quotidianamente negoziati sul piano interindividuale. Essa si propone così come una costruzione sociale, in cui le funzioni sociali e gli adulti – in quanto *mediatori di realtà* – si offrono come le prime categorie cognitive a disposizione del soggetto, il quale se ne serve per organizzare il suo campo esperienziale e conferire ad esso significato»⁶. A partire da tali premesse, anche i processi apprenditivi e cognitivi vengono a far parte di un percorso di elaborazione e trasformazione: la conoscenza per l'adulto viene ad avere non solo un valore individuale, ma è anche un qualcosa che si produce e riproduce, si scambia e si negozia nel corso di attività e di pratiche sociali.

Luisa Daniele

⁶ F. Santoianni, M. Striano, *Modelli teorici e metodologici dell'apprendimento*, Laterza, Roma-Bari, 2003, pp. 79-80.

Rassegna

Bellumat Sabrina [et al.]

Diritto del lavoro e società multiculturale

Editoriale Scientifica, Napoli, 2011, 701 pp.

Integrazione sociale; Lotta alle discriminazioni; Organizzazione del lavoro

La ricerca ha analizzato profili e problemi delle nuove identità nei luoghi di lavoro, individuando possibili soluzioni normative alle tensioni, sempre più diffuse, tra i principi universalistici inaugurati dalla rivoluzione americana e da quella francese, e le particolarità nazionali, etniche, religiose, di genere, razziali e linguistiche. Si è inoltre provato a individuare strumenti e forme dell'agire giuridico in grado di assicurare un'adeguata integrazione tra istanze di riconoscimento delle diversità ed esigenze di identificare un contesto giuridico e istituzionale che consenta alle stesse identità di convivere in un dialogo profondo tra loro.

Bonacci Manuela, Santanicchia Marta

Il sistema ECVET: elementi tecnici, criticità, prospettive

«Quaderni di economia del lavoro», 2010, n. 93, pp. 37-61

Politiche della formazione; Programmi e iniziative comunitarie

Dopo un breve *excursus* sul processo europeo che ha portato alla definizione e condivisione dei cosiddetti strumenti di trasparenza delle competenze e delle qualifiche, il saggio si focalizza sullo *European credit system for vocational education and training* (ECVET), istituito nel 2009, che delinea un quadro metodologico per facilitare il trasferimento di crediti tra sistemi di qualifiche o tra percorsi di apprendimento nell'ambito di un'unità capitalizzabile del risultato dell'ap-

prendimento. Si tratta essenzialmente di uno strumento tecnico che la Commissione europea incentiva a sperimentare. Per implementare l'ECVET è necessario attivare una rete di partenariato; a tale riguardo, in Italia esistono pratiche interessanti purtroppo non diffuse in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale. Il contributo, pertanto, oltre a evidenziare le criticità legate alla diffusione dell'ECVET, mette in luce le potenzialità del Programma Leonardo nel facilitare il ricorso a tale strumento nell'ambito di contesti di mobilità. Infatti, secondo i dati ISFOL, nel periodo 2007-2011 si possono contare ben 32 progetti Leonardo presentati in Italia, dedicati espressamente o implicitamente al sistema ECVET.

CNEL

Giovani e mercato del lavoro: policies europee ed internazionali a confronto

[CNEL, Roma], 2012

Disoccupazione giovanile; Giovani

Atti del Seminario «Giovani e mercato del lavoro: policies europee ed internazionali a confronto», tenutosi a Roma, il 25 gennaio 2012, presso il CNEL. Il documento raccoglie gli interventi presentati nella giornata seminariale dedicata alle tematiche della disoccupazione giovanile e, in particolare, all'analisi delle criticità che limitano l'accesso dei giovani al mercato del lavoro.

Costa Giacomo

Ricominciare dal lavoro

«Aggiornamenti sociali», 62 (2011), n. 12, pp. 725-730

Flessibilità; Occupazione; Sicurezza del lavoro

All'indomani dell'instaurarsi di un governo tecnico, il compito di recuperare vitalità e credibilità spetta ora a tutto il paese. Un punto prioritario su cui trovare unità di intenti e sforzi è la questione del lavoro, affrontando la crisi dell'occupazione, che penalizza in particolare giovani e donne. La dottrina sociale della Chiesa offre in materia una visione di ampio respiro. A partire dai criteri che essa offre, si può affrontare il nodo centrale della flessibilità del lavoro e della sua sicurezza. Serve un cammino comune di tutte le parti sociali, che porti a una cultura del lavoro diversa, in cui il sindacato sia soggetto di modernizzazione e di trasformazione e le imprese si rendano disponibili a una gestione più condivisa e partecipata.

De Angelis Maria Grazia

Benessere personale e benessere organizzativo: un binomio possibile? La cultura del lavoro come leva strategica per il successo d'impresa

Franco Angeli, Milano, 2011, 237 pp. (Quaderni SL, 13)

Benessere organizzativo; Management del personale; Mobbing; Motivazione

Il lavoro affronta un tema sul quale a lungo si sono interrogati gli studiosi di organizzazione e risorse umane: il benessere dei lavoratori e delle imprese può convivere all'interno dello stesso contesto? La riaffermazione degli obiettivi delle imprese si discosta davvero ancora così tanto da quell'area di tutela dei diritti di chi vi lavora, in presenza della mutata situazione economico-sociale a livello mondiale avvenuta agli albori del terzo millennio? L'autrice, partendo da un'analisi del contesto socio-economico caratterizzato dall'economia dell'informazione e della conoscenza, sviluppa alcune riflessioni sulla correlazione tra benessere personale e benessere organizzativo, cercando di andare oltre le semplicistiche analisi condotte finora da manager, consulenti, sindacalisti e sociologi e invitando a considerare, con rinnovata attenzione, lo stretto rapporto di reciprocità esistente fra la motivazione e la professionalità di chi lavora e l'etica e il successo dell'impresa.

De Vincenzi Roberto

La valutazione delle politiche pubbliche: tra precetto normativo, cultura e pratica mancata

«Bollettino Adapt», 17 gennaio 2012, n. 2

Investimenti pubblici; Valutazione delle politiche

Le vicende della valutazione delle politiche pubbliche in Italia sono piuttosto recenti. Con la legge 144 del 17 maggio 1999, «Misure in materia di investimenti», viene delineata per la prima volta l'architettura tecnico-strumentale e organizzativa per impiantare nel nostro paese un sistema nazionale di monitoraggio e di valutazione dell'azione pubblica. A livello comunitario, la successiva programmazione dei fondi strutturali, relativa al periodo 2007-2013, non ha mutato il quadro sostanziale delineato nel 1999 e anche sul piano nazionale la legislazione di settore ha spesso considerato il monitoraggio e la valutazione parte integrante del dettato normativo. Nonostante gli interventi normativi e la diffusione di sistemi di monitoraggio, l'Italia, specie se messa a confronto con gli altri contesti nazionali, mostra a tutt'oggi

elementi di criticità e ritardi evidenti sul piano della cultura e della pratica di valutazione delle politiche pubbliche.

Di Battista Giuseppe, Palomba Luisa

Il quadro di riferimento per la valutazione della qualità dell'offerta formativa

«FOP», 10 (2010), n. 5-6, pp. 63-80

Offerta formativa; Valutazione; Valutazione del percorso formativo

Su incarico del Ministero del Lavoro, l'ISFOL ha elaborato un «Quadro di riferimento per valutare la qualità dell'offerta formativa», uno strumento che consente alle amministrazioni di effettuare una diagnosi del proprio sistema di offerta territoriale, fornendo indicazioni utili ai decisori politici sulla possibilità di miglioramento degli interventi nei campi dell'istruzione e della formazione professionale (IFP). L'articolo illustra le caratteristiche principali del Quadro di riferimento, evidenziandone l'approccio metodologico nonché la logica generale che sottende un suo possibile utilizzo da parte delle amministrazioni, e dà conto di uno dei tre casi applicativi del Quadro di riferimento adottato dalla provincia di Lucca.

EACEA, Eurydice, Eurostat

Key Data on Education in Europe 2012

Educational, audiovisual and culture executive agency, Brussels, 2012

Istruzione; Sistemi educativi; Statistiche

La pubblicazione Eurydice ripercorre i principali sviluppi dei sistemi educativi europei negli ultimi dieci anni. Il rapporto presenta dati statistici e informazioni qualitative sull'organizzazione, la gestione e il funzionamento di 37 sistemi educativi, dall'istruzione preprimaria all'istruzione superiore. La pubblicazione tratta molte delle aree prioritarie della cooperazione europea sull'istruzione e la formazione (ET 2020) e la più ampia strategia europea per una crescita rapida, sostenibile e inclusiva nei prossimi decenni (EU 2020). Più nello specifico, i 95 indicatori del rapporto si riferiscono ai seguenti argomenti: contesto demografico, strutture educative, partecipazione, risorse, insegnanti e personale dirigente, processi educativi e livelli di qualifica e transizione al mondo del lavoro. Rispetto all'edizione precedente, il rapporto 2012 è arricchito da varie serie di dati a lungo termine che facilitano l'individuazione di cambiamenti specifici su determinati aspetti dei sistemi educativi e l'analisi del-

la situazione attuale rispetto al passato. La pubblicazione è stata realizzata in collaborazione con Eurostat e si basa su dati forniti dalle unità nazionali della rete Eurydice, da Eurostat, e su dati tratti dall'indagine internazionale PISA 2009.

Eurobarometer

Active Ageing

Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012
(Special Eurobarometer, 378)

Invecchiamento attivo; Invecchiamento della popolazione; Ricerca sociale

L'invecchiamento della popolazione presenta una serie di sfide per i nostri sistemi di *welfare* e delle finanze pubbliche. In effetti, gli Stati membri dell'UE spendono, in media, più di un quarto del loro PIL nella protezione sociale, la maggior parte a favore delle persone anziane in forma di pensioni, sanità e assistenza a lungo termine. Il numero crescente di anziani è visto come un peso per la popolazione in età lavorativa. Permettere alle persone di rimanere attive via via che invecchiano e di continuare a contribuire alla società è la chiave per affrontare la sfida dell'invecchiamento demografico. Per questo motivo l'Unione europea ha deciso di designare il 2012 come «Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni». Infatti, l'invecchiamento attivo non vuol dire solo partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro, ma anche contributo attivo alla società attraverso il volontariato. La presente relazione riguarda i 27 Stati membri e cinque paesi non UE: Croazia, Islanda, Macedonia, Norvegia e Turchia. I risultati sono presentati a livello aggregato per l'UE27 esclusi i cinque paesi non membri dell'UE. I temi principali trattati nel sondaggio sono: percezione complessiva dell'età e degli anziani, gli anziani e il luogo di lavoro, ritiro dal lavoro e pensionamento, volontariato e sostegno per gli anziani, ambiente di lavoro favorevole.

European Commission

Libro bianco: un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili: testo rilevante ai fini del SEE

Commissione europea, Bruxelles, 2012

Invecchiamento attivo; Pensioni; Welfare state

L'invecchiamento della popolazione rappresenta uno dei principali problemi dei sistemi pensionistici in tutti gli Stati membri. Il Libro bianco riflette tali preoccupazioni e delinea

un programma per garantire pensioni adeguate e sostenibili a lungo termine, cercando di ampliare la partecipazione di uomini e donne all'attività professionale per tutto l'arco della vita e di rendere sicuro il risparmio destinato alle pensioni complementari. Esso suggerisce di proiettare a livello europeo orientamenti e iniziative che permettano alla UE di sostenere i responsabili nazionali nello sforzo di affrontare le riforme, soprattutto quelle sottolineate nelle Analisi annuali della crescita 2011 e 2012 e precisate nelle raccomandazioni specifiche per paese del 2011.

European Commission, Eurostat

Active Ageing and Solidarity between Generations: A Statistical Portrait of the European Union 2012

Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011
Invecchiamento attivo; Invecchiamento della popolazione; Politiche comunitarie; Statistiche

La struttura della popolazione dell'Unione europea sta cambiando. All'inizio del 2010, nell'Unione europea, il numero delle persone di età uguale o superiore a 65 anni era di 87 milioni, più del 17% della popolazione totale. L'obiettivo generale dell'Anno europeo 2012 è quello di facilitare la creazione di una cultura per l'invecchiamento attivo in Europa sulla base di una società per tutte le età. Il volume contiene le statistiche su temi come la demografia, sanità, pensioni, volontariato e l'educazione degli adulti.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Impact of the Recession on Age Management Policies
[s.l., s.n., 2012]

Crisi economica; Invecchiamento attivo; Welfare state

Lo studio ha esaminato le *policy* in materia di occupazione in relazione al mantenimento dei lavoratori anziani (50 anni o più) a livello nazionale in nove Stati membri dell'Unione europea: Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Ungheria, Lettonia, Paesi Bassi, Spagna, Svezia e Regno Unito. Relazioni nazionali e casi di studio sono disponibili sul sito di Eurofound (<<http://www.eurofound.europa.eu/areas/>>).

Ghirotti Mauro

Il diritto al lavoro possibile: la riforma del sistema di gestione amministrativa del mercato del lavoro ed i nuovi servizi per l'impiego in Italia

Franco Angeli, Milano, 2011, 54 pp. (Politiche del lavoro, 7)
Diritto al lavoro; Mercato del lavoro; Servizi per l'impiego
Il volume ricostruisce le tappe che hanno portato alla costruzione del nuovo sistema di servizi per il lavoro in Italia, dedicando un'attenzione prevalente alle strutture pubbliche per l'impiego. Una profonda riforma istituzionale e sociale, che ha introdotto importanti novità in molti aspetti concreti della vita dei cittadini.

Gianecchini Martina, Masiero Nicoletta, Miatto Enrico

Formazione professionale ed esiti occupazionali: un modello di valutazione e un'applicazione al Veneto

«Economia e società regionale», 113 (2011), n. 2, pp. 111-133
Giovani; Inserimento lavorativo; Valutazione del livello di formazione

L'articolo affronta il tema dell'inserimento occupazionale dei giovani in possesso di una qualifica professionale. Viene proposto un modello di valutazione della formazione professionale che considera tre prospettive: quella del mercato del lavoro, quella del sistema formativo e quella dell'individuo. Il modello è stato elaborato all'interno del progetto di ricerca nazionale biennale «Valutazione degli esiti e dell'impatto delle Politiche formative nell'ambito della formazione professionale», finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e coordinato da IRES, del quale viene presentata una sintesi dei risultati con riferimento al Veneto.

International Labour Office

Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Jobs Crisis

ILO, Geneva, 2012

Crescita economica; Mercato del lavoro; Occupazione

Lo studio fornisce le ultime stime globali e regionali in tema di occupazione e disoccupazione con analisi a livello di singolo paese, compresi i problemi e le tendenze nel mercato del lavoro. Sulla base dei dati disponibili più recenti e tenendo conto delle tendenze macroeconomiche e delle previsioni, ILO cerca di far luce sulle attuali tendenze e sfide del mercato del lavoro dal momento che si continua a lottare per una ripresa sostenibile dalla crisi economica e occupazionale globale.

IRES

Un mercato del lavoro sempre più atipico: scenario della crisi: report novembre 2011

[s.l., s.n.], 2011 (Rapporto di ricerca, 8/2011)

Crisi economica; Lavoro ad interim; Lavoro atipico; Mercato del lavoro

Il rapporto analizza gli ultimi quattro anni dell'occupazione italiana attraverso statistiche ISTAT, dal 2007 al secondo trimestre del 2011, mettendo a fuoco l'impatto della crisi in corso nel mondo del lavoro. Vengono individuate le maggiori criticità dell'occupazione in Italia: spaccatura tra Centro-nord e Mezzogiorno, sempre più marcata, che rallenta la crescita economica e sociale; precarietà, disoccupazione e inattività giovanile, che compromettono il futuro di intere generazioni; segregazione di genere, che svilisce e riduce la partecipazione delle donne alla vita attiva del paese; ostacoli all'integrazione della manodopera immigrata.

Mancini Roberto

Il lavoro per l'uomo

«Aggiornamenti sociali», 62 (2011), n. 12, pp. 751-762

Competitività; Economia dello sviluppo; Sociologia del lavoro

Il valore infinito della persona umana è il punto di partenza di ogni seria considerazione della questione del lavoro. Se le dinamiche della globalizzazione economica provocano una crescente degradazione del lavoro e dei lavoratori, è necessario superarle con un percorso di trasformazione strutturale che sostituisca il principio di cooperazione a quello di competizione, ridando all'economia congruenza antropologica. Agire con giustizia è il primo passo in questa direzione.

Mandrone Emiliano

La ricerca di lavoro in Italia: l'intermediazione pubblica, privata e informale

«Politica economica», 27 (2011), n. 1, pp. 83-124

Agenzie per il lavoro; Occupazione

La riforma del mercato del lavoro ha investito sia il rapporto di lavoro (in termini contrattuali) che l'intermediazione, ovvero il modo in cui simultaneamente un lavoratore ottiene un posto di lavoro e un'impresa trova il lavoratore di cui necessita. Pertanto, i sistemi di intermediazione svolgono un ruolo importante nel ridurre il costo individuale e collettivo di ricerca di un impiego, minimizzando il tempo passato senza occupazione. Con la disponibilità anche dei dati di

ISFOL-PLUS, l'articolo stima l'intermediazione avvenuta con successo (*match*), le caratteristiche del singolo canale e le specificità per gli utenti. Successivamente, analizza in dettaglio i Centri per l'impiego (CPI) e la soddisfazione per i servizi resi da parte dell'utenza. Infine, considera le strategie di ricerca che le persone attuano (*search*) e l'intermediazione ancora infruttuosa (*mismatch*).

Martini Alberto, Trivellato Ugo

Sono soldi ben spesi? Perché e come valutare l'efficacia delle politiche pubbliche

Marsilio, Venezia, 2011, 182 pp. (Consiglio italiano per le scienze sociali, 9)

Valutazione delle politiche

Il libro illustra le potenzialità della valutazione degli effetti di politiche basata sull'analisi controfattuale e discute lo stato della valutazione in Italia esplorando le ragioni della sua arretratezza rispetto a esperienze significative tratte da Stati Uniti, Germania e Francia.

Mazzucchelli Sara (a cura di)

Conciliazione famiglia e lavoro: buone pratiche di welfare aziendale

[s.l., s.n.], 2011 (e-Book, 1)

Benessere organizzativo; Conciliazione vita-lavoro

Il rapporto di ricerca, realizzato nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia, affronta un tema centrale nel dibattito politico europeo: la conciliazione famiglia-lavoro. Nella consapevolezza della complessità della tematica – facente riferimento a un intreccio di fattori di ordine diverso e afferenti a piani diversificati (politico, culturale, sociale, economico) – il *focus* dell'indagine è posto su uno degli attori sociali implicati nella conciliazione, le aziende. La motivazione di tale scelta poggia su due considerazioni sostanziali: il contributo rilevante delle aziende nel definire ambiti strategici e fondamentali nel processo di ricomposizione dei tempi di vita; il ruolo attivo cui sono oggi chiamate le realtà imprenditoriali, secondo una visione di *corporate citizenship* che porta le aziende a ben radicarsi nel proprio territorio e a diventare, quindi, un nuovo attore della società, con propri diritti e doveri di cittadinanza. La finalità della ricerca è stata dunque quella di identificare le diverse realizzazioni di un *welfare* aziendale nella prospettiva sussidiaria, mediante una metodologia valutativa incen-

trata sulla premialità, o meglio finalizzata a identificare buone pratiche di conciliazione famiglia-lavoro. A partire dall'ormai pluriennale esperienza del Progetto Famiglia-Lavoro della Regione Lombardia, l'indagine si è quindi posta l'obiettivo di individuare, per ogni contesto regionale, le aziende (di qualsiasi dimensione e settore merceologico-produttivo) maggiormente sensibili e attive nel proporre misure, interventi, politiche a supporto della conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

Perulli Elisabetta

Trasparenza e certificazione di qualifiche e competenze: esperienze nazionali e prospettive europee

«Quaderni di economia del lavoro», 2010, n. 93, pp. 13-35

Certificazione delle competenze; EQF; Politiche della formazione

La condivisione di strumenti e procedure per promuovere diffusamente l'apprendimento di competenze e favorirne la certificazione e il concreto riconoscimento indipendentemente dai contesti di acquisizione rappresenta uno dei primari obiettivi perseguiti a livello internazionale. EQF, ECVET e Validazione dell'apprendimento non formale e informale sono tutti assi di una politica comune in base alla quale occorre adottare modelli, sviluppare pratiche virtuose, diffondere e allargare una cultura nuova basata sulla valorizzazione dei risultati dell'apprendimento e sulla riconoscibilità di tutte le esperienze maturate dagli individui. Per approdare a questa prospettiva tutti i sistemi educativi (istruzione e formazione) in Italia stanno lavorando alle proprie proposte di *curricula* in una logica di trasparenza delle competenze; inoltre, in tema di certificazione formativa, molto lavoro è stato svolto dalle singole istituzioni nazionali e regionali così come dalle sedi tecniche interregionali che se ne sono occupate. Il presente contributo fa il punto sullo stato dell'arte di questi processi sia in fase attuale sia nella prospettiva prossima di giungere alla definizione di un quadro comune e nazionale che porti a sistema quanto realizzato nel nostro paese e armonizzi sia i modelli formativi e di apprendimento per competenze sia i processi ovvero le regole, le procedure, i soggetti e gli strumenti attraverso i quali si possano produrre certificazioni in modo omogeneo e attendibile.

Il progetto ImpAQ: un contributo alla definizione e promozione del sistema di qualificazione europea nel settore dell'agricoltura

«Quaderni di economia del lavoro», 2010, n. 93, pp. 117-137
Certificazione delle competenze; EQF; Politiche della formazione; Settore agricolo

Lo sviluppo di un Quadro europeo delle Qualifiche (European Qualification Framework – EQF) è una delle sfide che l'UE ha intrapreso nel 2008 con una specifica Raccomandazione e con l'obiettivo principale di promuovere la mobilità all'interno dei confini del «vecchio continente», l'accesso all'istruzione e alla formazione e il riconoscimento, tra paesi, delle qualifiche e, soprattutto, dei risultati dell'apprendimento di cui queste sono il riconoscimento formale. Il questo quadro, il saggio presenta il progetto ImpAQ (Implement Agriculture Qualifications), che mira ad analizzare e comprendere le qualifiche del settore agricolo in sette paesi europei e a supportarne la referenziazione EQF. ImpAQ contribuisce al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'UE per l'EQF attraverso lo studio di strumenti e metodologie adatti alla raccolta delle qualifiche, alla loro analisi e successiva comparazione nei diversi paesi. La scelta del settore agricolo è dettata dal fatto che l'agricoltura, oltre a rappresentare un settore strategico per l'Unione, riesce a racchiudere tutti i livelli di qualifiche a partire dall'operaio fino al ricercatore.

Romano Carlo [et al.]

Eplorando l'agire maieutico nella formazione degli adulti: storie di un divenire

Franco Angeli, Milano, 2011, 299 pp. (Scienze della formazione, 35)

Formazione degli adulti

L'autore narra come abbia strutturato situazioni di apprendimento in cui ciascuno, a partire dall'esperienza e dal fare, potesse essere protagonista della propria evoluzione. La narrazione si intreccia con le voci di cinque protagoniste che si interrogano, insieme al formatore, su come sia possibile rigenerare quel clima di reciprocità vissuto in fase di apprendimento, attivare coevoluzione creativa, elaborare nuovo sapere facendo.

Russo Spina Maurizia

Migranti formati: la formazione nei paesi d'origine come strumento di inclusione sociale

Nuova cultura, Roma, 2011

Formazione; Immigrati; Inclusione sociale

La dimensione «comunicativa» delle migrazioni, in termini di acquisizione di quel patrimonio di regole, diritti e doveri che appartengono alle società europee, e non solo di competenze linguistiche da parte dei cittadini stranieri, sta assumendo sempre più rilevanza istituzionale nel discorso pubblico così come nella programmazione delle politiche, quale strumento «privilegiato» e «necessario» di inclusione sociale. La formazione tecnica, civica e linguistica a «candidati all'emigrazione», realizzata in patria (cioè nei loro contesti di provenienza), così come si evince dall'ampio e articolato dibattito teorico-scientifico e istituzionale, contribuirebbe, in particolare, a supportare meglio, attraverso l'acquisizione di competenze linguistico-comunicative specifiche, il multifattoriale e complesso processo di integrazione socio-professionale dei cittadini stranieri nelle nostre società.

Yang Jin, Valdés-Cotera Raúl (edited by)

Conceptual Evolution and Policy Developments in Lifelong Learning

UNESCO, Institute for Lifelong Learning, Hamburg, 2011

Lifelong learning; Politiche dell'educazione

Atti dello Shanghai International Forum sulla formazione permanente (19-21 maggio 2010). I 24 documenti qui raccolti illustrano i dibattiti e le discussioni condotte da esperti provenienti da tutto il mondo. I documenti, raggruppati in cinque temi, raccontano l'evoluzione concettuale e politica del *lifelong learning* ma anche il suo rapporto con l'educazione a distanza, i nuovi *media*, l'apprendimento e l'istruzione superiore, nonché il suo ruolo nello sviluppo rurale e industriale.

Recensioni

Le tecnologie digitali sono abbastanza mature?

Vincenza Infante

Rapporto Ermeneia-Telecom Italia, *La trama di Internet over 60. Le tecnologie digitali per la generazione matura*, Franco Angeli, Milano, 2011, 336 pp.

L'invecchiamento della popolazione rappresenta una sfida socio-economica che può essere affrontata con un efficace ricorso alle nuove tecnologie. Dalle ICT (*Information and Communication Technologies*) scaturiranno, infatti, prodotti e servizi nuovi, più accessibili e atti a rispondere alle esigenze degli anziani sotto diversi aspetti: prolungare l'attività professionale, assicurando al contempo l'equilibrio tra la vita attiva e quella professionale, restare socialmente attivi e creativi tramite la comunicazione in rete e l'accesso ai servizi pubblici e commerciali, risolvere i problemi più quotidiani, aumentando i livelli di autosufficienza e migliorando complessivamente la qualità della vita.

Nel volume in esame il complesso rapporto tra nuove tecnologie e persone mature in Italia viene letto attraverso tre fattori di trasformazione: l'affermarsi degli anziani come soggetti prevalentemente attivi e desiderosi di contare di più, la crescita delle opportunità offerte dalle ICT sul piano delle relazioni e dell'accesso ai servizi e una situazione di crisi che, a fronte delle nuove potenzialità presenti negli anziani, potrebbe comportare un ripensamento di prodotti, servizi e ruoli nel campo dell'accesso alle tecnologie digitali, con la possibilità di creare nuovi spazi di mercato e di

azione pubblica sul piano dei rapporti intergenerazionali. Le tre indagini di campo sulla conoscenza e sull'uso di Internet illustrate nel volume – rivolte rispettivamente a un campione nazionale rappresentativo di sessantenni e oltre, alle persone di pari età ma che già utilizzano Internet e ai frequentanti Internet Saloon – offrono un utile modello interpretativo dei fenomeni in esame.

I dati quali-quantitativi evidenziano innanzitutto come sia riduttivo immaginare gli anziani semplicemente come un segmento da assistere o un *target* di consumatori adulti, considerato il rafforzamento della condizione anziana di oggi. Infatti, le persone di sessant'anni e oltre costituiscono il 26,4% della popolazione italiana (15,9 milioni di unità), con prospettive di crescita consistenti (nel 2020 l'incidenza sarà pari al 29,1% e nel 2030 al 34,2%), ed esprimono al contempo una crescita di autonomia e vitalità, che si manifesta anche sul piano della sensibilità verso gli strumenti della comunicazione evoluta.

Nonostante la persistenza nelle persone mature di difficoltà nell'apprendere l'uso degli strumenti digitali, di un bisogno continuo di assistenza e di sicurezza nella trasmissione dei propri dati, emerge tuttavia un potenziale nascosto non solo di mercato e di servizi pubblici da attivare, ma anche una domanda di cittadinanza a pieno titolo proveniente dagli ultrasessantenni, in particolare dal segmento maggioritario, dotato di autonomia personale e voglia di essere e di fare, che rappresenta circa l'85,2% dei sessantenni e oltre residenti in Italia.

Nello specifico, i dati ISTAT mostrano nelle famiglie composte di soli anziani un divario digitale consistente e parallelamente un recupero graduale nel tempo e significativo per quanto riguarda l'uso del computer e l'accesso a Internet, soprattutto nel campo sanitario, dell'*home banking* e dell'accesso ai servizi della pubblica amministrazione. Rispetto a questi dati, le suddette indagini permettono di fare un passo avanti nell'analisi, individuando nell'uso delle ICT da parte della popolazione matura non solo una crescita più accentuata negli ultimi tempi, con una notevole divaricazione di comportamenti e sensibilità tra gli anziani in generale e quelli che hanno avuto o hanno in corso esperienze di accesso a Internet, ma anche una significativa propensione ad apprendere e a dotarsi degli strumenti digitali necessari, con motivazioni di tipo funzionale e psicologico-identitario. Emerge, inoltre, una consistente domanda inevasa di acces-

so a Internet e di conoscenza e/o di perfezionamento (il 18,8% degli ultrasessantenni che non conoscono Internet vorrebbe imparare a usarlo, mentre tale percentuale raggiunge il 35,5% negli utilizzatori di Internet). Le motivazioni addotte per avvicinarsi a Internet da parte di chi non conosce o conosce poco Internet riguardano la possibilità di acquisire informazioni e servizi di mercato (*home banking*, trasporti, turismo, prenotazioni alberghiere, acquisto di beni e servizi, pratiche burocratiche nel campo pensionistico, della sanità e dell'assistenza), ma anche di dimostrare ad amici e parenti la propria autonoma capacità di usare Internet senza problemi.

Per superare la diffidenza nei confronti delle tecnologie digitali risulta necessario intervenire su diversi fronti: comunicazione dei vantaggi offerti da questi strumenti, alfabetizzazione digitale e messa a punto di servizi digitali adeguati alle aspettative e ai bisogni dei diversi segmenti che compongono la generazione matura (da quello più autonomo a quello più bisognoso di assistenza), ciascuno dei quali richiede una specifica analisi dei fabbisogni e delle attese. A tale riguardo, vengono analizzate alcune strategie-chiave volte a realizzare un miglior accompagnamento di tale generazione verso un uso più ampio e soddisfacente di Internet, soprattutto in risposta ai bisogni che essa manifesta in termini di servizi e strumenti ispirati ai principi di sicurezza, assistenza e semplificazione. Si tratta di sostenere gli orientamenti e le disponibilità degli anziani a crescere sia come soggetti di mercato che come soggetti a metà strada tra pubblico e privato, sia come soggetti di cittadinanza evoluta e quindi bisognosi di iniziative totalmente pubbliche, anche dando vita a forme di sperimentazione di diversa natura (private, pubbliche o miste), in grado di innescare i processi di trasformazione attesi.

Il volume si conclude con una rassegna sulle *policy* e le esperienze di promozione delle ICT nei confronti degli anziani condotte in Europa, negli USA e in Italia. Queste politiche di inclusione digitale e quindi sociale pongono una notevole attenzione alle ricadute positive dell'utilizzo delle nuove tecnologie sotto diversi aspetti: miglioramento della qualità della vita, partecipazione attiva alla società, crescita del dialogo intergenerazionale, risparmi significativi sui costi sanitari e assistenziali. La prospettiva è quella di accompagnare i cittadini anziani verso una vecchiaia più autonoma e favorire al contempo lo sviluppo delle ICT nei servizi alle

persone, funzionali al corso della vita. Le tecnologie digitali, poste al servizio dell'invecchiamento attivo in risposta all'esprimersi di un bisogno sociale, permettono alle persone mature di restare attive al lavoro o nella loro comunità, di valorizzare l'esperienza e la professionalità da loro accumulate. Parallelamente, viene sottolineata la rilevanza anche economica che un cambiamento nelle abitudini e negli stili di vita della generazione matura può comportare (si consideri, ad esempio, la permanenza al lavoro, i risparmi del sistema previdenziale e quelli realizzabili grazie ai servizi offerti *on line*).

Si possono educare le persone alla vita?

Anna Tito

Zygmunt Bauman, Riccardo Mazzeo, *Conversazione sull'educazione*, Erickson, Trento, 2012, 146 pp.

«Una rivoluzione culturale è ancora possibile», sostiene nel volume uno dei principali teorici sociali della nostra contemporaneità, Zygmunt Bauman, ottantasettenne filosofo e sociologo polacco, autore negli anni Novanta di *Modernità e Olocausto*, che interpretava l'avvento del nazismo non come un «incidente della storia», bensì come un risultato della modernità scientificamente impegnata a separare le piante considerate utili e decorative dalle «erbacce».

Si interrogano e riflettono, Bauman e l'intellettuale Riccardo Mazzeo, nel corso di incontri avvenuti nell'estate del 2011, nei venti capitoli che compongono il volume, sulla situazione delle ragazze e dei ragazzi di oggi e sul ruolo dell'educazione e degli educatori nello scenario odierno, in cui le certezze dei nostri predecessori non vanno più date per scontate.

Come si possono educare le persone alla vita? Quale ruolo dovrebbe svolgere l'educazione in un'epoca che ha smarrito una chiara visione sul futuro e in cui l'idea di un modello unico e condiviso di umanità sembra essere il residuo di un'era ormai conclusa? E quante possibilità di successo hanno gli educatori, ora che i giovani vivono una profonda incertezza rispetto al loro futuro, i progetti a lungo termine appaiono impossibili da realizzare, le norme tradizionali sono andate facendosi meno autorevoli e flussi sempre più cospicui di persone hanno creato comunità variegata in cui

culture differenti si ritrovano a vivere fianco a fianco, pur mancando la convinzione che l'altro verrà prima o poi «assimilato» alla nostra cultura?

Posti di fronte alle sconcertanti caratteristiche del nostro mondo moderno, molti giovani tendono a rifugiarsi in alcuni casi nella rete, in giochi e relazioni virtuali, in altri casi nell'anoressia, nella depressione, nell'abuso di alcool e droghe, nella speranza di proteggersi in tal modo da un universo oscuro e vorticoso. Altri si lanciano in forme di comportamento più violento come le guerre tra bande o i saccheggi perpetrati da quanti si sentono esclusi dai «templi del consumo» ma vogliono a tutti i costi partecipare al rito «liturgico», e di questo pochi – politici e non – appaiono consapevoli.

«A fronte di problemi che tutti noi, nella vita, siamo stati in grado di affrontare», gli autori esortano i ragazzi a farlo a loro volta, pur rilevando quanto sia ormai divenuto inesistente il rapporto buona laurea/buon lavoro, rendendo ancora più incerto il futuro. E prima vittima di questo processo risulta proprio la scuola: a Bauman appare «talmente complesso il mestiere dell'insegnante, che mi verrebbe da dire loro: 'se volete una vita tranquilla state lontani dall'insegnamento'».

«Perfino le querce centenarie provengono da ghiande minuscole», afferma confrontandosi con le parole di altri intellettuali, quali lo scrittore José Saramago, il quale, seppure accusato di pessimismo riguardo al futuro del mondo, stava redigendo una Carta dei Doveri quando lo raggiunse la morte, e «un simile adempimento non può non implicare la parola 'fiducia'»; o anche di Edgar Morin – studioso della «complessità» – o del filosofo «lacaniano» Slavoj Žižek: entrambi condividono – ricorda lo studioso nel diciassettesimo capitolo del volume dedicato al monoteismo – il parere secondo il quale gli odierni *indignados* «esprimono una rabbia autentica che non riesce però a trasformarsi in un programma positivo di cambiamento sociopolitico. Si tratta, insomma, di uno spirito di rivolta senza rivoluzione».

In conclusione, *leitmotiv* dell'opera è l'educazione: per superare la sua crisi, la società occidentale deve rinnovare il proprio sguardo sui giovani, «le più fragili vittime della società dei consumi», e costruire un'alternativa alla «tirannia del nuovo», ovvero i *fast food* e la cultura televisiva che distruggono dalla «rilevanza della vita». Il percorso può risultare lento, ma esiste, secondo gli autori.

Esperienze di studio e formazione dei lavoratori adulti

Federica Carboni

Francesco Lauria (a cura di), *Le 150 ore per il diritto allo studio. Analisi, memorie, echi di una straordinaria esperienza sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma, 2011, 296 pp.

Con un mese di distanza dall'emanazione della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 12 del 7 ottobre 2011, che ha fornito alcuni chiarimenti in merito ai permessi e ai congedi per motivi di studio richiesti da parte del personale delle pubbliche amministrazioni, è uscito il volume di Francesco Lauria *Le 150 ore per il diritto allo studio. Analisi, memorie, echi di una straordinaria esperienza sindacale*.

Il testo, con la prefazione di Bruno Manghi e la postfazione di Tullio De Mauro, entrambi protagonisti della riforma sull'apprendimento permanente degli adulti, ricostruisce la dinamica con cui si è arrivati a disporre nel 1973, attraverso l'emanazione del CCNL dei metalmeccanici, delle 150 ore per il diritto allo studio destinate agli adulti che intendono riprendere gli studi o che vogliono svolgere attività di aggiornamento.

L'analisi svolta da Lauria può essere suddivisa in due parti: la prima è quella che utilizza le fonti documentarie scritte e la seconda è quella delle fonti orali per la ricostruzione della vicenda delle 150 ore utilizzate inizialmente dai lavoratori delle aziende private, e oggi dai dipendenti pubblici.

Lo studio, attraverso l'esame di diverse e molteplici fonti documentarie, espone in maniera dettagliata come l'educazione degli adulti e quindi la formazione continua, già tematica di grande interesse negli anni passati, abbia continuato ad avere enorme importanza anche e soprattutto dopo la Strategia di Lisbona del 2000. L'esposizione inizia con gli eventi del XIX secolo, con la nascita delle associazioni operaie di mutuo soccorso, per proseguire con gli avvenimenti e le politiche attuate negli anni successivi, dal periodo fascista alla Resistenza, per passare alle organizzazioni sindacali e alle politiche attuate dal Ministero della Pubblica Istruzione.

Il volume affronta il tema della formazione e dell'educazione degli adulti anche attraverso le memorie e i pensieri di personaggi, come Aldo Capitini, Danilo Dolci e don Lorenzo Milani, che hanno dato vita a centri di orientamento, centri studio,

centri di formazione e scuole, con lo scopo di ridurre le disuguaglianze culturali prima dell'affermarsi delle 150 ore. La ricostruzione storica sull'affermazione delle 150 ore di permessi retribuiti per la formazione ha inoltre il pregio di proporre una serie di interviste, fonti orali, ad alcuni protagonisti fra cui Paolo Piva, Antonio Lettieri, Fiorella Marinelli, Stefano Musso, Silvano Furegon, sindacalisti, insegnanti, storici e teorici del sindacato che ci raccontano come tale esperienza sia stata vissuta da loro stessi per proseguire con le modalità di attuazione sul territorio e sul perché tale vicenda sia stata dimenticata. Altra indagine presente nel volume è la questione di genere e l'utilizzo delle 150 ore, dove si afferma che tale strumento è stato una grande opportunità per la formazione ma anche come momento di incontro e confronto su tematiche diverse: sindacato, questione femminile, salute, cura dei figli, alimentazione ecc. Il lavoro si chiude con le conclusioni dove Lauria riflette «sul ruolo del sindacato e della formazione degli adulti nella crisi e nella società della conoscenza».

Novità Isfol

Botta P., *Il divario digitale nel mondo giovanile: il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, ISFOL, Roma, 2011 (I libri del FSE, 152)
Invecchiamento attivo; Lavoratori adulti; Politiche del lavoro attive

Carbone A.E., *Il Sistema Informativo delle Organizzazioni Non-Profit: SIONP*, ottobre 2011. ISFOL OA: <<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/62>>
Statistica; Nonprofit; Terzo settore

Centra M., *Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia. I risultati di una indagine ISFOL. Intervento a Stati generali su il lavoro delle donne in Italia*, CNEL, Roma, 2 febbraio 2012. ISFOL OA: <<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/42>>
Occupazione femminile; Mercato del lavoro

Checucci P. (a cura di), *Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva*, ISFOL, Roma, 2011 (I libri del FSE, 159)
Invecchiamento attivo; Lavoratori adulti; Politiche del lavoro attive

Checucci P. (a cura di), *L'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni: spunti di riflessione*, ISFOL, Roma, 2012 (ISFOL Working Paper, 1)
Cambiamento demografico; Invecchiamento attivo; Lavoratori anziani

Curtarelli M., Tagliavia C., *La buona occupazione: i risultati delle indagini ISFOL sulla qualità del lavoro in Italia*, ISFOL, Roma, 2011 (I libri del FSE, 157)
Lavoro; Orario di lavoro; Qualità; Sicurezza sul lavoro

Dal Miglio G., Richini P., Salomone A., Zamaro N., *Contesto lavorativo e benessere organizzativo in un'amministrazione in cambiamento: analisi del modello e strumenti della ricerca*, ISFOL, Roma, 2011 (Strumenti ISFOL, 11)

Benessere organizzativo; Innovazione; Trasparenza; Valutazione del personale

Iadevaia V. (a cura di), *La terziarizzazione del sommerso: dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, ISFOL, Roma, 2011 (I libri del FSE, 154)

Condizioni di lavoro; Lavoratori dei servizi; Lavoro sommerso

Mandrone E., Radicchia D., *La ricerca di lavoro: i canali di intermediazione e i Centri per l'impiego*, ISFOL, Roma, 2011 (Studi ISFOL, 2/2011)

Agenzie per il lavoro; Domanda e offerta di lavoro; Occupazione giovanile

Mangano G., *La Rete di apprendimento transnazionale: Net@work. Intervento a Guardare oltre la crisi*, Udine, 5 dicembre 2011. ISFOL OA: <<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/72>>

Fondo sociale europeo; Crisi economica

Rizzo A. (a cura di), *Donne e professioni: caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, ISFOL, Roma, 2011 (I libri del FSE, 155)

Carriera; Donne Lavoratrici; Pari opportunità

Rosati S. (a cura di), *La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*, ISFOL, Roma, 2011 (I libri del FSE, 158)

Flexicurity; Lavoro flessibile; Mercato del lavoro; Politiche del lavoro attive

Serra C. (a cura di), *Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento*, ISFOL, Roma, 2011 (I libri del FSE, 156)

Inserimento lavorativo; Orientamento professionale; Servizi per l'impiego; Tirocinio formativo

Viale V., *I congedi di paternità. Un confronto in Europa*, ISFOL, Roma, 2012 (ISFOL Working Paper, 2)

Conciliazione vita-lavoro; Congedo di paternità; Pari opportunità di genere

Le pubblicazioni ISFOL sono consultabili sul sito web dell'Istituto. Tutti i documenti citati nella sezione Teche sono disponibili presso il CDS-ISFOL.



Aviana Bulgarelli, *Il lifelong learning come risposta al declino delle skills*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 11–24

The connection between ageing and competences obsolescence can affect labour force. The analysis starts from the evolution of professional profiles and discusses skills decline in older age, together with practices aimed at delaying and preventing the same decline. A skill or a set of skills cannot be acquired once and for all, but they should be kept alive and further improved while ageing. Competences updating is about to play a specific role in increasing seniors' contribution to the social and economic life. Lifelong learning is then essential for active ageing and to support innovation and growth. The article focuses on main trends in lifelong learning, paying attention to factors which may hamper or boost the participation of adult population.

Martina Ní Cheallaigh, Veronika Remišová, Pirkko Pyörälä, *Education later in life is now part of EU policy*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 27–39

The article sets the scene by making the case for lifelong learning in the context of relentless change in society, work and technologies. It identifies a number of important benefits of learning later in life for active ageing and social participation, such as assuring skills renewal of older workers thus maintaining their employability and supporting their employers' competitiveness and the economy at large; contributing to the health, well-being and independence of seniors; as well as closing the digital divide. Yet, participation of older people in education and training is the lowest among all age groups. The challenge of overcoming the low participation of older adults is addressed against the background of the recession and the equally necessary EU policies targeting young people. New and more flexible learning opportunities delivered in a manner adapted to older learners' needs are emphasised, as well as guidance, validation of their previous experience, and training for mid-career change. The European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations, 2012, provides an excellent opportunity to define the field of learning for active ageing, and to explore what older people can give back to society in terms of volunteering and intergenerational learning.

Alexandra Dehmel, Jasper van Loo, *From demographic time bomb to valuable human resource: making the most of active ageing in Europe*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 41–54

Population ageing is a dominant trend impacting societies and economies in Europe. It has implications going far beyond the sustainability of pension and social security systems. The need to keep people active longer has sparked debates about what ageing means for learning and age-aware HR development and management as well as policies promoting active ageing. 2012, the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations, prepares the European Union and the Member States for the challenges that lie ahead. This article places population ageing in the wider context of other «megatrends». It discusses several barriers and obstacles to active ageing, and presents innovative ways of thinking to support active ageing.

Pieter Vanhuysse, *Do elderly voters lead to more pro-elderly biased welfare states?*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 55–64

This article reviews recent evidence on the pro-elderly social spending bias of OECD welfare states. It shows that the cross-national variance in this variable is remarkably large, with Southern Europe and countries such as Germany, Austria, Japan, the USA, and Switzerland being most heavily pro-elderly biased. It then points out that population ageing actually cannot explain very much of this pro-elderly bias variance. For instance, countries such as Denmark, Finland and Sweden are demographically old societies, yet they boast among the lowest pro-elderly spending biases in the OECD world, due to their greater commitment to family-friendly policies, active labour market policies and similar pro-young policies. The article reviews a series of similarly counterintuitive findings about generational politics and policies as published in *Ageing Populations in Post-Industrial Democracies* (Vanhuysse and Goerres, 2012) and makes a plea for institutionally and historically richly informed explanations of the political consequences and the policy feedback effects arising from population ageing.

Bernd Marin, *Welfare in an idle society?*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 65–74

The article is about making welfare society sustainable for the 21st century. In many European countries, Austria included, pensions and social security systems are eroded by insufficient activity and employment rates to adjust for accelerating demographic and economic challenges. Public pensions are the single most important transfer payment by the state and its most weighty social expenditure. A significant increase in actual retirement age and also in legal retirement age will be indispensable in order to cope with population ageing.

The Austrian pension system is of Bismarckian tradition, but quite unique in its mix as in organizing and financial principles. As the Swedish pension reform towards in the early 1990s has met worldwide attention, we can ask whether it could serve as a yardstick of pension modernization. Invalidity pensions are the single most important early exit pathway in Austria and a track of ever increasing importance in other countries as well. Disability welfare expansion could be seen as a potential welfare failure, rather than an unquestionable success of social policies.

Pietro Checchucci, Roberta Fefè, *Le dimensioni sociali e lavorative della seconda parte del ciclo di vita*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 77-93

The process of social construction of the life cycle in Western societies seems to have entered a historical phase characterized by its profound call into question. The consideration of social and economic consequences of the demographic ageing of the population has more and more become urgent in face of the speed up that the economic and financial crisis, which exploded in 2008, has given the dynamics of the labour market and the need to develop appropriate policy responses. The contribution tackles the current structure of the portion of the life course that in our society can potentially be spent in working life. The discussion will focus on the characteristics of the evolution of the labour market and the welfare state in the post-Fordist age. In particular, there will be presented and discussed the concepts useful to give an account of the dynamics of adaptation to social roles, determined by the transformations underway in organizations and production, both at national and global level. The discussion will identify, in the conclusions, some of the unresolved issues of labour market and ageing policies, which therefore need to be addressed in relation to a medium or long term time horizon.

Emiliano Mandrone, Sante Marchetti, Debora Radicchia, *La partecipazione lavorativa degli over 50*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 95-114

Current demographic trends are changing the general structure of the population as well as the workforce. The job-social security system is closely connected with demography. If workers and retirees are not in proper proportions, the cost of the pension system is unsustainable. Will people over 50's stay in the workplace be an option or a constraint?

This article describes a possible scenario of intergenerational exchange in the labour market, associated with different generations cohorts' demographic trends. It tries to explain what are the actual conditions of people over 50 who participate in the labour market than those who have retired, giving an estimate than potential early withdrawal options have taken away to the economy.

The findings processing delineates the need for a systemic approach to the issue of participation in the labour market. If you want to increase the activity rate, you will have to intervene with reforms affecting the various lifespan of people. In fact, participation is not intended as alternative options (in-out), but as modular parts of a reorganization of the labour market. The theme of active ageing must necessarily be considered as a «lens» of observation to prevent future financial strains and to develop labour and economic resources, for the recovery of the balance of the Italian system.

Marco Centra, Massimiliano Deidda, *Quadro demografico e sostenibilità macroeconomica in Europa e in Italia*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 115-127

The population in most developed economies has been suffering for decades a constant process of ageing as a result of several factors, such as reducing mortality and lower birth rates, causing an increased incidence of the ageing population. The phenomenon is of particular importance in Europe as the cradle of welfare state tradition, whose financial stability is jeopardized by today's demographic challenge. This is accompanied by an increase in the phenomenon of migration to Europe from emerging countries. In terms of

financial sustainability of welfare systems, the two demographic trends acting in opposite directions: ageing reduces the contribution base and increases spending for benefits, while the increase of migration flows will help to mitigate the ageing process and to support the tax revenue. The financial sustainability of pension systems, which has been dominating the European debate for at least a decade, is worsened by the financial crisis, challenging the soundness of public finance systems of the Member States. In the following we are shaping the demographic picture in Europe and in Italy in the long-run, and the impact that demographic changes have on the financial sustainability of social security systems.

Roberto Angotti, Stefania Belmonte, *Age gap e benefici della formazione in età matura nei primi risultati della Indagine INDACO*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 129-149

The demographic changes require adults to work longer. It is therefore necessary to ensure their autonomy and active participation in economic and social life, in the context of a growth model inspired by social cohesion. Learning plays a central role because can promote the maintenance or acquisition of appropriate skills.

In the framework of the knowledge society, an adequate participation of seniors in lifelong learning is essential, where the full enhancement of the potential of the mature population is a factor of sustainability and development for the European countries, or – in a more individual view – to ensure employability and inclusion of individuals in later life.

The Eurostat surveys (LFS, AES, CVTS), however, show that there is a wide distribution of the age gap in training participation in Europe. This article provides an overview of this phenomenon across Europe and in Italy. It also provides some initial results of the ISFOL-INDACO (Survey of adult learning behaviors, 2011), with regard to two crucial aspects: the characteristics of the participation in training of those aged over 54 years and the benefits of learning in aged mature.

Claudia Villante, *Invecchiamento attivo, professionalità di cura e validazione delle competenze*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 151-164

The domestic services sector is increasingly considered to be an important occupational field with a high development potential. Therefore, the possibilities to create employment opportunities is strictly linked with the opportunity of learning and the possibility of recognizing and evaluating competences and knowledge developed in a working context (in particular of immigrant people).

The paper sets out the increase of expectations of households concerning the range of quality of domestic services and shows how the quality of domestic services sector is changing, in connection with the population ageing. Despite the fact that social needs are changing, only few and innovative appropriate strategies aimed at matching demand and supply of labour and to define methodology to validate the competences gained from the working setting are developed.

The Multilateral Project of Transfer of innovation financed by Leonardo da Vinci Programme gives some good practice examples in this field, designing innovative pathways for developing improved framework conditions to integrate the interventions of vocational and educational training system, labour market as well as stakeholder of social system.

Fabio Roma, Michela Bastianelli, Simona Mineo, *Invecchiamento e competenze*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 165-176

The article aims at presenting a preliminary reflection on the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) concerning the skill and ageing issues. In 2008 Italy joined the OCSE PIAAC, along with 24 other countries. The PIAAC assesses the competences of the adult population aged 16-65. Implementation and coordination of the Italian participation in the PIAAC are the responsibility of the Ministry of Labour and Social Policies. The ISFOL had the task of designing and implementing the sample-based survey with regard to the Italian territory.

The first part of this article is dedicated to a brief, theoretical framework of the relationship between skills and ageing. Several studies have found a tendency for cognitive skills to rise in the early years and then eventually decline as adults age. The second part of the article aims at presenting the analytical potentiality of data from the PIAAC. These data will potentially add considerably to the understanding of the relationship between ageing and foundation skills. In particular, the fact that data from the 1994-1998 International Adult Literacy Survey (IALS) and the 2003-2008 Adult Literacy and Life Skills Survey (ALL) will be linked with PIAAC offers a unique opportunity to examine trends over time for a wide range of countries.



Roberto Angotti è ricercatore ISFOL dal 1995. Esperto di statistiche europee armonizzate sui temi dell'Education and Training, partecipa allo sviluppo metodologico e all'analisi dei risultati delle indagini Eurostat e, dal 2005, ai lavori della *Specialised Task Force for CVTS* di Eurostat. Coordina dal 2000 le indagini sulla conoscenza nelle imprese (INDACO/CVTS) e sui comportamenti formativi degli adulti (INDACO/AES) e altre indagini nell'ambito del Piano statistico nazionale del SISTAN. Si occupa di analisi della domanda di apprendimento degli adulti e dell'offerta di formazione professionale a finanziamento regionale, privato e aziendale. Sta attualmente sperimentando due modelli innovativi di indagine (*Intangible Assets Survey, Training Price Survey*), occupandosi inoltre di analisi dei rendimenti della formazione, dell'*age/gender gap*, dell'innovazione aziendale e dei divari territoriali attraverso lo sviluppo di indici sintetici (SMOP). Partecipa a progetti di ricerca e *network* internazionali, contribuendo alla realizzazione di analisi comparate. In qualità di responsabile della Unità operativa di coordinamento metodologico delle indagini sulla formazione, ha inoltre curato l'analisi della domanda e dell'offerta di informazione statistica sui temi dell'apprendimento e della conoscenza nonché della programmazione e realizzazione delle attività di indagine del Dipartimento Sistemi Formativi.

Michela Bastianelli, sociologa, si occupa di studi e ricerche nazionali e internazionali sullo sviluppo e la valutazione delle competenze degli adulti e l'apprendimento nelle organizzazioni. È responsabile della qualità, degli aspetti etici e della *privacy* per il Progetto ISFOL-OCSE PIAAC – *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*.

Stefania Belmonte è ricercatrice ISFOL dal 1995. Ha svolto numerose attività di ricerca nel quadro dei processi di cooperazione europea in materia di istruzione e formazione finalizzate allo sviluppo di un sistema di apprendimento permanente, con particolare riferimento alle tematiche della visibilità e certificazione delle competenze, del rafforzamento del sistema della formazione continua, delle pari opportunità. Attualmente è componente della Unità incaricata della progettazione e realizzazione di indagini strutturali sulla formazione, per la quale si occupa di apprendimento degli adulti e della comparabilità dei dati nazionali sul *lifelong learning* rispetto alle classificazioni internazionali.

Aviana Bulgarelli è un'esperta di mercato del lavoro, *skills* e politiche formative riconosciuta a livello internazionale. Dall'ottobre 2010 è il Direttore Generale dell'ISFOL. Nei cinque anni precedenti è stata Direttore del Cedefop (European Center for the Development of Vocational Training), dove ha avuto modo di dare all'agenzia europea un nuovo inizio e una nuova reputazione. È stata Direttore Generale delle politiche per l'orientamento e la formazione professionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Nel corso della sua lunga esperienza come ricercatore e direttore di ricerca, ha fornito originali contributi all'analisi scientifica e politica nel settore dell'occupazione e delle politiche formative e ha prodotto numerose pubblicazioni scientifiche. È membro dell'Advisory Board della Skills Strategy dell'OCSE, ha fatto parte del gruppo di esperti comunitari per la costruzione di *New Skills for New Jobs* e del gruppo di esperti dell'ILO per la costruzione delle strategie formative del G20.

Marco Centra, Responsabile dell'Ufficio Statistico dell'ISFOL, insegna Metodi di valutazione delle politiche presso l'Università La Sapienza di Roma. Statistico, in passato ha coordinato l'Area Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione dell'ISFOL ed è stato membro della Commissione per la valutazione delle politiche di incentivo alle imprese presso il Ministero delle Attività produttive. Ha collaborato con il CNEL, il Ministero del Lavoro, il CNR, università e centri di ricerca. Si occupa di analisi sul mercato del lavoro coordinando attività di ricerca sui temi dell'occupazione e trattando aspetti specifici del profilo del lavoro in Italia e in Europa.

Pietro Checcucci, sociologo, è ricercatore ISFOL presso la Struttura Lavoro e Professioni. Ha contribuito al monitoraggio del processo di riforma dei Servizi pubblici per l'impiego, con particolare riferimento al collocamento mirato dei disabili e all'inserimento dei lavoratori maturi. Attualmente coordina il progetto ISFOL sull'invecchiamento attivo e partecipa al lavoro del *Working Group on Ageing* della *United Nations Economic Commission for Europe*.

Alexandra Dehmel è al Cedefop dal 2010 come esperta nel campo dell'educazione degli adulti, con particolare attenzione al *work-based learning*, e si occupa anche di invecchiamento attivo. Ha conseguito il diploma di laurea presso l'Università di Monaco di Baviera, un Master in educazione comparata e internazionale presso l'Università di Oxford e un Dottorato in Scienze Economiche presso l'Università di Paderborn.

Massimiliano Deidda, economista, ricercatore ISFOL, si è occupato di analisi del mercato del lavoro. Esperienza nel Credito Corporate-Gruppi industriali, esperienza internazionale presso la Commissione europea, Direzione Generale Affari Economici e Finanziari di Bruxelles.

Roberta Fefè, psicologa, è collaboratore tecnico di ricerca ISFOL per la Struttura Lavoro e Professioni. Svolge attività di ricerca nell'ambito dello sviluppo dei servizi e delle politiche per il lavoro, orientando l'attività allo studio dei processi socio-simbolici che mediano il rapporto fra individui e mercato del lavoro, con particolare interesse per l'impatto dell'invecchiamento demografico sulle dinamiche che organizzano il sistema di scambio fra domanda e offerta, e sui fattori culturali che organizzano i processi di ricerca del lavoro.

Emiliano Mandrone, ricercatore ISFOL, è responsabile della Rilevazione Nazionale ISFOL-PLUS. Economista, ha tra i suoi principali ambiti di interesse le dinamiche dell'occupazione, lo studio dei rapporti di lavoro non standard e la definizione di nuovi indicatori socio-demografici. Particolare attenzione pone alle problematiche economiche relative alle questioni giovanile, femminile e intergenerazionale. Ha insegnato all'Università di Torino, La Sapienza di Roma e a Urbino. È docente, dal 2010, di Economia del lavoro al Master sulla Sicurezza del lavoro di Roma Tre.

Sante Marchetti è ricercatore ISFOL presso la Struttura Lavoro e Professioni. Psicologo del lavoro, ha tra i suoi principali ambiti di interesse il tema della disoccupazione, delle strategie di ricerca del lavoro e dell'invecchiamento attivo. In passato, ha collaborato con la cattedra di Psicologia del Lavoro presso La Sapienza, interessandosi ai temi del clima e della cultura organizzativa.

Bernd Marin è direttore dello European Centre for Social Welfare Policy and Research di Vienna dal 1988. In precedenza è stato professore di Ricerca politica e sociale comparata presso l'Istituto Universitario Europeo di Firenze, dove ha anche ricoperto l'incarico di Capo del Dipartimento di Scienze politiche e sociali. Ha svolto funzioni di esperto e *policy advisor* per numerosi governi e organizzazioni transnazionali e non governative e ha attivamente collaborato con istituzioni quali la Banca Mondiale, l'OCSE, l'OMS, l'ILO, la Commissione europea e il Consiglio d'Europa. Dal 2001 ha svolto le funzioni di *rapporteur* per la preparazione del Piano di Azione Internazionale per l'Invecchiamento di Madrid (MIPAA), nell'ambito della *Second World Assembly on Ageing* (WAA-II) e della Strategia regionale di attuazione del Piano stesso. Dal 2004, d'intesa con l'UNECE, dirige il percorso di monitoraggio della Strategia regionale del MIPAA, coordinando il progetto *Mainstreaming Ageing: Indicators to Monitor Implementation* (MA:IMI).

Simona Mineo, ingegnere informatico, ha conseguito il titolo di dottore di ricerca in Ingegneria Informatica e delle Telecomunicazioni presso l'Università degli Studi di Catania; attualmente lavora all'ISFOL dove nell'ambito del Progetto ISFOL-OCSE PIAAC – *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* è coordinatore dei processi informatici, responsabile del *database* e viceresponsabile del campionamento.

Martina Ní Cheallaigh è *principal administrator* presso la DG Cultura ed Educazione della Commissione europea (Unit B24), Educazione degli adulti; Grundtvig. Ha lavorato nell'ambito delle istituzioni europee sin dal 1984, quando è entrata al Cedefop per occuparsi di *lifelong learning*. Nel 2002 ha lavorato nella DG Cultura ed Educazione nel settore dedicato alle politiche per la formazione e l'educazione professionale, occupandosi in particolare del Processo di Copenhagen e della cooperazione europea nell'ambito del programma Education and Training 2010. È stata anche impegnata nella politica multilingua e dal 2009 è responsabile delle politiche europee per l'educazione degli adulti, compreso il Piano d'Azione per l'Educazione degli Adulti 2008-2010 e più recentemente l'Agenda Europea per l'Apprendimento degli Adulti.

Pirkko Pyörälä lavora come *policy officer* nel settore della formazione professionale nella DG Cultura ed Educazione della Commissione europea. È responsabile per il coordinamento della *governance* del Processo di Copenhagen e la sua realizzazione a livello di Stati membri. Lavora nell'ambito della formazione continua e si occupa degli aspetti economico-finanziari della formazione professionale. Ha lavorato per la Commissione sin dal 1996 e in passato è stata *programme manager* per i programmi Leonardo ed Erasmus.

Debora Radicchia è collaboratore tecnico di ricerca ISFOL presso la Struttura Lavoro e Professioni. Svolge attività di analisi e ricerca degli aspetti socio-economici del mercato del lavoro, con particolare interesse per gli atteggiamenti e le scelte dei giovani, delle donne e degli *over 50*. Segue da diversi anni l'indagine campionaria nazionale PLUS – *Participation Labour Unemployment Survey*.

Veronika Remišová lavora come *policy officer* per l'Unità Grundtvig della Commissione europea, dove si occupa dei temi dell'apprendimento in tarda età e dell'educazione dei migranti. Prima di entrare in Commissione ha ricoperto posizioni manageriali sia nel settore pubblico che in quello privato, con particolare riguardo alle politiche di comunicazione e alle pubbliche relazioni. Autrice di un volume sulle campagne educative, ha diretto numerosi documentari.

Fabio Roma, psicologo, si occupa di studi e ricerche nazionali e internazionali sull'apprendimento, la condivisione della conoscenza nelle organizzazioni e lo sviluppo delle competenze. È coordinatore del gruppo di lavoro ISFOL dedicato all'indagine OCSE PIAAC – *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*.

Pieter Vanhuysse è ricercatore *senior* e *policy analyst* presso lo European Centre for Social Welfare Policy and Research (affiliato alle Nazioni Unite). Indaga le politiche sociali a livello comparato, l'invecchiamento attivo e il conflitto generazionale. Ha pubblicato oltre trenta articoli su riviste quali «Political Studies», «Journal of European Social Policy», «Journal of Social Policy», «Public Choice», «West European Politics» e «Journal of Public Policy». Ha curato *Post-Communist Welfare Pathways* (2009), *Ageing Populations in Post-Industrial Democracies* (2012), ed è autore di *Divide and Pacify* (2006).

Jasper van Loo è *senior expert* presso il Cedefop. Lavora sul tema «invecchiamento attivo» in particolare per ciò che implica in termini di occupazione e apprendimento. Ha conseguito un Master in Economia presso l'Università di Maastricht e un Dottorato in Scienze sociali dell'Università di Utrecht e ha una vasta esperienza nel campo della ricerca sulle competenze (analisi e obsolescenza, occupabilità). Autore affermato, svolge anche regolarmente il ruolo di revisore per riviste accademiche e ha organizzato numerosi eventi internazionali.

Claudia Villante è ricercatrice presso l'Agenzia Leonardo da Vinci dell'ISFOL. Nella struttura si occupa di monitoraggio e di analisi di impatto dei Progetti Multilaterali di Trasferimento di Innovazione del Programma. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Analisi, organizzazione e valutazione delle politiche pubbliche presso l'Università La Sapienza di Roma. È autrice di saggi e articoli di analisi e valutazione dei programmi finanziati dal Fondo sociale europeo.

Per collaborare alla rivista

Chi volesse contribuire con articoli, approfondimenti o recensioni sui temi trattati nell'«Osservatorio Isfol» può inviare i testi per posta elettronica all'indirizzo: osservatorio@isfol.it.

Ogni articolo sottoposto per la pubblicazione verrà valutato dal Comitato scientifico e dalla Redazione, che hanno facoltà di accettare o respingere la proposta.

Gli articoli devono essere originali e, pertanto, non possono essere già stati pubblicati, integralmente o in parte, su altre riviste italiane e straniere o essere contemporaneamente proposti ad altre riviste per la pubblicazione.

Ogni autore che intende sottoporre un articolo alla rivista è invitato a tener conto di alcune indicazioni generali:

- il testo originale va consegnato in file formato .doc o .rtf;
- il foglio dovrà essere impostato con i seguenti parametri: formato A4, 3.800 battute (spazi inclusi);
- la lunghezza del saggio dovrà essere di 8/15 cartelle, comprese tabelle e figure;
- il saggio dovrà avere un titolo, eventualmente un sottotitolo, e può essere articolato in paragrafi non numerati (da evitare ulteriori sotto-livelli);
- tabelle e figure devono riportare sempre il numero (ad esempio Tabella 1, Tabella 2 ecc.; Figura 1, Figura 2 ecc.), il titolo e la fonte. In nessun caso vanno utilizzati i colori (solo b/n, o scala di grigi);
- le note vanno inserite a pie' di pagina;
- i richiami bibliografici devono inseriti nel testo (Autore, data). A ogni richiamo deve corrispondere la fonte completa in bibliografia, inserita a fine saggio.

Inoltre, l'articolo va corredato con:

- un riassunto di circa 1.300 battute, preferibilmente anche in lingua inglese;
- indicazione di 3 parole chiave;
- una breve nota biografica dell'autore/autori (circa 300 battute);

- le figure (compresi i grafici) oltre a essere inserite nel testo devono essere fornite separatamente in formato excel, un elemento per foglio, con numerazione corrispondente a quanto indicato nel saggio;
- le tabelle, oltre a essere inserite nel testo in formato word, devono essere fornite separatamente, con numerazione corrispondente a quanto indicato nel saggio.

L'autore è inoltre invitato ad applicare le norme redazionali della rivista disponibili su www.isfol.it.

ISFOL

Contributi di

Roberto Angotti

Michela Bastianelli

Stefania Belmonte

Aviana Bulgarelli

Marco Centra

Pietro Checcucci

Alexandra Dehmel

Massimiliano Deidda

Roberta Fefè

Emiliano Mandrone

Sante Marchetti

Bernd Marin

Simona Mineo

Martina Ní Cheallaigh

Pirkko Pyörälä

Debora Radicchia

Veronika Remišová

Fabio Roma

Pieter Vanhuyse

Jasper van Loo

Claudia Villante

9,50 (i.i.)

www.guerini.it

ISBN 978-88-6250-366-2



9 788862 503662