

## **Il prolungamento della vita attiva**

*Le possibili implicazioni delle riforme sulla qualità della partecipazione  
e il rischio di un incremento dello svantaggio sociale*

**Pietro Checucci, Emiliano Mandrone, Fabio Roma**

**Paper for the Espanet Conference**

**“Sfide alla cittadinanza e trasformazione dei corsi di vita:  
precarietà, invecchiamento e migrazioni”**

**Università degli Studi di Torino, Torino, 18 - 20 Settembre 2014**

**Pietro Checucci** è ricercatore ISFOL, Struttura lavoro e professioni, Coordinatore unità sull'invecchiamento attivo, ([p.checucci@isfol.it](mailto:p.checucci@isfol.it)). **Emiliano Mandrone**, ricercatore ISFOL, Struttura lavoro e professioni, Responsabile Indagine PLUS, ([e.mandrone@isfol.it](mailto:e.mandrone@isfol.it)). **Fabio Roma** è ricercatore ISFOL, Gruppo di lavoro ISFOL-PIAAC ([f.roma@isfol.it](mailto:f.roma@isfol.it)).

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

Le riforme (ancora in atto) del mercato del lavoro e della assicurazione sociale di questi ultimi anni hanno ridisegnato in maniera marcata il ruolo individuale nel mondo del lavoro, il sistema di tutela dai rischi, la porzione del ciclo di vita dedicata alla partecipazione attiva e i livelli economici dei benefici.

Da un lato, gli interventi di politica del lavoro hanno puntato al superamento della tipica struttura del sistema occupazionale italiano, sostanzialmente duale, preferendo l'introduzione di elementi di flessibilità, in entrata e in uscita, e introducendo elementi regolatori finalizzati ad evitare un loro uso distorto. Dall'altro, gli equilibri finanziari del sistema previdenziale e le tendenze demografiche hanno reso necessario intervenire ripetutamente sul pilastro pubblico obbligatorio, completando la transizione ad uno schema di tipo contributivo e favorendo la crescita graduale dell'offerta di lavoratori maturi, che viene attualmente quantificata da alcune proiezioni in 1 milione e mezzo di unità aggiuntive entro il 2020.

La crisi economica e occupazionale iniziata dopo il 2008 ha colpito soprattutto le classi d'età più giovani, consolidando i differenziali di genere e geografici precedenti. Per quanto riguarda la forza lavoro matura, l'aumento costante della partecipazione è stato accompagnato dalla crescita della disoccupazione, che ha coinvolto quote crescenti di lavoratori al di sopra dei 45 anni. In questo contesto, le riforme del sistema degli ammortizzatori sociali hanno progressivamente puntato ad universalizzare la protezione dal rischio di disoccupazione, mantenendo periodi di copertura più lunghi per i lavoratori maturi, eliminando tuttavia le possibilità di ritiro anticipato, già disincentivate dalla riforma delle pensioni.

Il presente contributo intende focalizzare l'attenzione sulle risorse di cui l'offerta di lavoro dispone per affrontare una permanenza prolungata nella vita attiva e in prospettiva per affrontare il periodo post ritiro, che sarà caratterizzato da livelli di reddito considerevolmente più bassi di quelli sperimentati dalle generazioni precedenti.

In primo luogo verranno utilizzate le evidenze emerse dall'indagine PIAAC per descrivere il patrimonio di competenze in possesso delle diverse classi d'età interessate dai nuovi schemi pensionistici. Le informazioni verranno analizzate con particolare riferimento alle variabili territoriali e di genere. Attenzione specifica verrà data alla loro lettura in chiave internazionale comparata.

In un secondo momento verranno utilizzati i dati dell'indagine ISFOL-PLUS sull'offerta di lavoro, relativamente alle dimensioni della salute. L'analisi di tali dimensioni consentirà di disegnare profili di rischio differenziati in relazione alla necessità del prolungamento della vita attiva, in accordo agli schemi previdenziali vigenti.

Le analisi condotte cercheranno di dimostrare come la combinazione dello svantaggio in termini di competenze, della frammentazione delle carriere lavorative e della rigidità in uscita mettano di fatto in dubbio la sostenibilità sociale ed economica delle riforme, determinando in prospettiva una forte erosione della copertura del rischio di vecchiaia e compromettendo per ampie quote di popolazione la possibilità di godere di un invecchiamento autonomo e in salute, con ricadute marcate sulla produttività dell'intera economia.

Sulla base di queste argomentazioni vengono formulati in conclusione una serie di suggerimenti di *policy*, suscettibili di contemperare strategie flessibili di *opting out* con misure efficaci di *age management* nelle organizzazioni (salute e sicurezza, ergonomia attiva, manutenzione efficace delle competenze, flessibilità organizzativa ecc.), che tengano conto dei differenziali di produttività che caratterizzano le diverse classi d'età in relazione ai diversi contesti produttivi e al livello di usura sperimentato.

## INDICE

### **Introduzione**

#### **1. La lunga stagione delle riforme**

#### **2 Il controverso legame fra welfare e mercato del lavoro**

#### **3. Le competenze degli italiani e il ciclo di vita**

#### **4. Efficienza fisica e produttività**

#### **5. Conclusioni**

### **Riferimenti bibliografici**

## Introduzione<sup>1</sup>

Il susseguirsi di riforme del mercato del lavoro e del sistema previdenziale sta ridisegnando la dimensione e l'intensità della partecipazione lavorativa in Italia, cambiando in profondità la nostra idea di ciclo della vita lavorativa e modificando in maniera marcata il sistema di tutela dai rischi suscettibili di interessare la popolazione attiva.

Sul piano fenomenologico, l'attuale era post-fordista si è caratterizzata per il progressivo venir meno della rigida ripartizione dei tempi di lavoro e non lavoro, tipica dell'era industriale (Guillemard, 2005). Tali tempi si frammentano e si individualizzano, a misura che prevale l'alternarsi di molteplici entrate e uscite dalle organizzazioni produttive e dallo stesso mercato del lavoro. Le età della vita tendono a de-specializzarsi, mentre viene messa in discussione la netta divisione fra educazione, lavoro e ritiro, tipica della fase precedente dello sviluppo delle società avanzate (*ibidem*).

Questa fase di de-standardizzazione istituzionale (Kholi, 2007) chiama in causa proprio la capacità del modello di Welfare, evolutosi nell'era fordista, di offrire protezione dai rischi sociali, sulla base di modelli probabilistici di stampo assicurativo (Checcucci, Fefè, 2012). Mano mano che la de-standardizzazione procede, gli attori individuali e collettivi vedono allargarsi la loro possibilità di negoziare le caratteristiche e la durata dei corsi della vita lavorativa. Specularmente, il ventaglio degli eventi prevedibili all'interno del loro orizzonte si restringe. La combinazione delle cause economiche e organizzative della de-standardizzazione con la dinamica delle scelte individuali, connesse al rientro nella sfera formativa o a esigenze familiari, finisce per produrre una applicazione a sua volta frammentata degli schemi di protezione dai rischi, predisposti dal sistema di Welfare (*ibidem*).

Storicamente questa fase è stata e viene declinata in maniera originale, all'interno dei vari sistemi capitalistici. Nel modello di "capitalismo mediterraneo", che rappresenta anche la versione italiana delle economie di mercato coordinate di stampo continentale (Hall, Soskice, 2001; Thelen, 2001)<sup>2</sup>, le profonde trasformazioni nell'organizzazione del sistema produttivo, occorse a partire dalla fine degli anni settanta, sono state affiancate, dall'inizio degli anni Novanta, da un intenso sforzo di ricalibratura del sistema di Welfare e della sua capacità di copertura (Ferrera, Fargion, Jessoula, 2012).

In questo contesto di revisione complessiva - sotto la pressione delle istituzioni sovranazionali, fra le quali gioca un ruolo primario l'Unione europea - la combinazione della dinamica demografica e degli effetti della crisi del debito sovrano stanno spingendo ad una (ri)determinazione profonda del perimetro e dei livelli di copertura delle prestazioni sociali del Welfare, delle modalità di accesso ai servizi sanitari, nonché di buona parte delle altre istituzioni satellite (scuola, fisco, ecc.). Il fatto che tale rideterminazione stia avvenendo secondo modalità di fatto separate dalle dinamiche del mercato del lavoro e dalle riforme che hanno luogo in quel contesto, continua a produrre tuttavia esiti contraddittori che non hanno ancora consentito di riconfigurare in maniera coerente il legame fra stato sociale e sentieri di entrata e uscita dal lavoro che caratterizzava la fase fordista.

Il *paper* è diviso in cinque parti. Le prime due ricostruiscono brevemente il percorso delle riforme dell'ultimo quindicennio e introducono il tema relativo alle risorse di cui l'offerta di lavoro dispone per affrontare la necessità di una permanenza prolungata nella vita attiva e in prospettiva per affrontare il periodo post ritiro, che sarà caratterizzato da livelli di reddito verosimilmente più bassi di quelli sperimentati dalle generazioni precedenti.

La terza parte utilizza le evidenze emerse dal *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (d'ora in poi: PIAAC) per descrivere il patrimonio di competenze in possesso delle diverse classi d'età interessate dai nuovi schemi pensionistici. Le informazioni vengono analizzate con

---

<sup>1</sup> Le opinioni espresse impegnano la responsabilità degli autori e non quella dell'Istituto d'appartenenza.

<sup>2</sup> Nelle parole di Hall e Soskice, un modello "caratterizzato da un ampio settore agricolo e da una storia recente di esteso intervento dello Stato che hanno lasciato come eredità alcune specifiche capacità di coordinamento *non-market* nel settore della finanza aziendale e modalità di accordo più liberali nel settore delle relazioni di lavoro" (traduzione nostra).

particolare riferimento alle variabili territoriali e di genere e, ove possibile, alla comparazione internazionale.

La quarta parte utilizza i dati dell'indagine ISFOL-PLUS sull'offerta di lavoro, relativamente alle dimensioni della salute, dell'accesso alla formazione e della dotazione degli schemi previdenziali per disegnare profili di rischio differenziati in relazione alle principali variabili sociodemografiche (genere, status occupazionale, status familiare di origine, territorio), stante la necessità del prolungamento della vita attiva.

Sulla base di queste evidenze la sesta parte formulerà una serie di conclusioni e raccomandazioni, utili in sede di predisposizione di *policy*.

## 1. La lunga stagione delle riforme

Com'è noto (Contini, Rapiti, 1999), dopo l'introduzione delle misure di incentivazione all'assunzione dei giovani nella prima metà degli anni ottanta, il mercato del lavoro italiano è stato caratterizzato da un massiccio ricambio generazionale (il modello *young in – old out*). Questa dinamica si è tipicamente manifestata in settori produttivi sottoposti a profondi mutamenti in termini di innovazione tecnologica e/o ristrutturazione e in maggior misura nelle medie e grandi imprese, piuttosto che nelle piccole (*ibidem*). In questa fase i lavoratori maturi con qualifiche più basse hanno scelto di ritirarsi in anticipo con più frequenza, rispetto ai loro coetanei più qualificati. Questo fenomeno ha mostrato peraltro forti differenze geografiche (Pirone, 2009).

Dopo il periodo recessivo culminato nel 1993, questo processo di sostituzione è significativamente diminuito, anche se il tasso di occupazione nella classe 55-64 ha continuato a declinare (passando per gli uomini da 45,5% nel 1993 a 39,5% nel 2000 e crescendo per le donne soltanto da 15,4% a 16,4%). In questi stessi anni, il tentativo di ricalibratura del Welfare ha cominciato a fare i conti con le due principali distorsioni storiche che avevano caratterizzato il periodo del secondo dopoguerra (Ferrera, Fargion, Jessoula, 2012): la marcata polarizzazione della spesa pubblica sulle pensioni (a scapito degli assegni familiari, del sussidio di disoccupazione e dell'esclusione sociale) e l'ineguale distribuzione delle risorse fra le diverse categorie sociali e le generazioni (a scapito delle donne, dei giovani e dei lavoratori che oggi definiremmo precari).

Questa doppia distorsione affonda le sue radici nella stessa struttura fortemente segmentata del mercato del lavoro (Lynch, 2004, 2005, citato in Ferrera, Fargion, Jessoula, 2012). Essa si è infatti perpetuata ed aggravata in forza dello stretto collegamento stabilito all'origine fra benefici e partecipazione lavorativa *full time standard*, all'opposto dell'esempio dei sistemi di Welfare nordici, nei quali l'aver basato maggiormente la titolarità ai benefici sulla condizione di cittadinanza ha finito per produrre un modello di protezione maggiormente universalistico (*ibidem*).

A partire dagli ultimi anni del secolo scorso hanno dunque preso l'avvio due filoni paralleli di riforma, i quali nonostante rappresentino due facce della stessa medaglia, solo raramente hanno finito per ricongiungersi in uno sforzo coerente. Su un primo versante le *policy* hanno puntato a modificare la relazione lavoratore-lavoro, introducendo termini di maggior flessibilità del rapporto e sostenendo come inevitabile una maggiore mobilità degli individui tra posizioni lavorative nel corso della carriera professionale. In questo contesto, la flessibilità è stata vista come lo strumento principale per il superamento della storica segmentazione del sistema occupazionale italiano, con particolare riguardo all'ingresso nel mercato con forme contrattuali diverse dal tempo pieno indeterminato, eventualmente predisposte per gruppi bersaglio ben identificabili (donne, persone con disabilità, lavoratori maturi, immigrati ecc.).

L'introduzione di elementi di flessibilità contrattuale non è però andata di pari passo, almeno fino all'esplosione della crisi nel 2008, con una completa estensione della capacità di copertura contro il

rischio di disoccupazione. In questo periodo il sistema degli ammortizzatori sociali è rimasto infatti marcatamente sbilanciato sulle misure di *job protection*, ovvero sugli schemi utilizzati per proteggere il ritiro anticipato (ad esempio la mobilità), caratterizzati in senso ancora fortemente selettivo.

Fra il 1995 e il 2007, l'insieme degli sforzi di riforma ha certamente consentito al mercato del lavoro italiano di "respirare" in armonia con una congiuntura economica favorevole, ma la maggior parte dell'aumento dell'occupazione registratosi in quegli anni ha compreso posizioni lavorative temporanee o a *part-time*, lasciando abbastanza inalterate le tradizionali asimmetrie di genere e generazionali (Schindler, 2009). Dopo l'esplosione della crisi è apparso evidente il progressivo aggravamento di tali asimmetrie, esemplificato dalla crescita apparentemente inarrestabile del tasso di disoccupazione giovanile (Addabbo, Maccagnan, 2011). In aggiunta, la combinazione fra crescente flessibilizzazione contrattuale e bassa crescita economica ha finito per amplificare l'impatto occupazionale della crisi su quei settori caratterizzati da una più alta quota di contratti non standard sottoscritti da lavoratori giovani (Garibaldi, Taddei, 2013).

Parallelamente allo sforzo volto alla flessibilizzazione del mercato del lavoro, le tendenze demografiche e gli equilibri finanziari del sistema previdenziale hanno reso necessario intervenire ripetutamente sul pilastro pubblico obbligatorio. Com'è noto, fra il 1992 (anno della c.d. Riforma Dini) e il 2010 si sono succeduti ripetuti interventi legislativi volti ad innalzare l'età pensionabile e a mitigare la storica generosità del sistema previdenziale pubblico, per mezzo della graduale introduzione del sistema contributivo, legando contemporaneamente la maturazione del diritto alla pensione e i coefficienti di trasformazione all'aspettativa di vita. Allo stesso tempo si è cercato di incentivare l'adesione dei lavoratori agli schemi previdenziali integrativi, precedentemente "spiazzati" dalla generosità del pilastro pubblico (Aben, 2011).

Dopo l'accelerazione impressa dall'ultima riforma nel 2011 (la Legge 214/2011, c.d. Riforma Fornero), il pilastro pubblico italiano è transitato definitivamente, per tutti i lavoratori assunti a partire dal gennaio 1996, allo schema contributivo, con l'abolizione definitiva della pensione di anzianità. Il tasso di sostituzione è stato ancorato al PIL e il capitale accumulato è convertito in rendita tenendo conto dell'aspettativa di vita stimata annualmente dall'ISTAT e validata da Eurostat (OECD, 2013). L'età di pensionamento è fissata sia per gli uomini che per le donne a 66 anni dal 2018 (anziché dal 2026) e a 67 dal 2021 e il periodo di contribuzione minimo dovrà essere di 20 anni (Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2012).

## **2. Il controverso legame fra Welfare e mercato del lavoro**

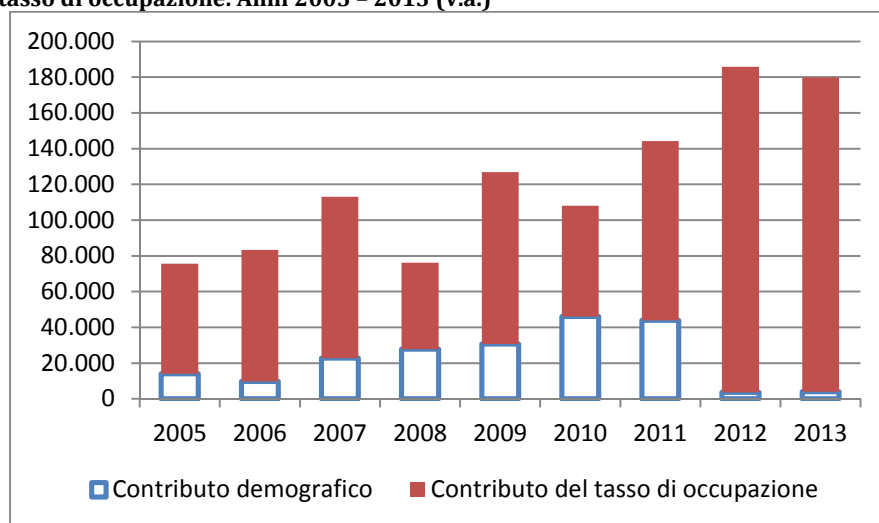
Fino al 2007 il reciproco allontanamento del tasso di occupazione della popolazione 55-64 e di quello di disoccupazione giovanile (15-24) ha continuato a restituire l'immagine di un mercato del lavoro che, sia pur ancor gravato dalle asimmetrie precedentemente ricordate, sembrava potersi avviare verso una maggiore inclusività. Dopo l'esplosione della crisi, il drammatico rialzarsi dell'indicatore giovanile ha definitivamente cancellato questa labile ipotesi.

Una analisi più dettagliata delle informazioni disponibili, suggerisce peraltro che l'innalzamento, in termini assoluti e relativi, dell'occupazione nella classe d'età 55-64 è stato influenzato in maniera diversa dai fattori demografici e da quelli occupazionali (figura 1)<sup>3</sup>. In particolare, fra il 2004 e il 2013 il contributo demografico alla crescita degli occupati fra i 55 e i 64 anni appare significativo, ma largamente inferiore a quello fornito dall'aumento del loro tasso di occupazione.

---

<sup>3</sup> Tramite una opportuna tecnica statistica è possibile scomporre la variazione osservata del numero degli occupati in un determinato intervallo di tempo in tre termini additivi: il primo misura l'effetto della variazione del numero di occupati dovuta alla variazione del tasso di occupazione (effetto occupazione); il secondo termine misura l'effetto dovuto alla variazione in termini assoluti della popolazione nel periodo considerato (effetto popolazione); il terzo, generalmente trascurabile, misura l'effetto combinato delle due componenti. L'elaborazione è stata curata da Luca Mattei dell'ISFOL.

**Figura 1 - Contributo all'aumento dell'occupazione del fattore demografico e del tasso di occupazione. Anni 2005 - 2013 (v.a.)**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT RCFL

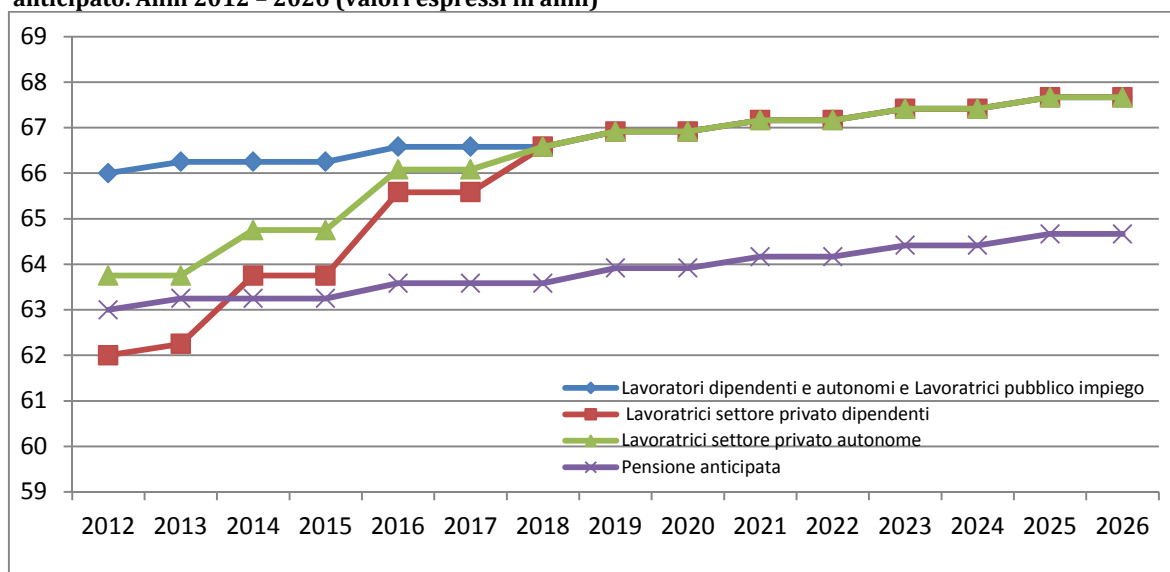
Anche se nel periodo considerato i 55-64enni sono passati dal rappresentare il 9,4% degli occupati nel 2004, al 14,6% di questi nel 2013, la figura mostra che il contributo della componente demografica alla loro crescita occupazionale subisce una fortissima riduzione a partire dal 2011, verosimilmente per l'effetto dell'entrata in vigore dell'ultima riforma pensionistica. La disaggregazione per genere rivela peraltro che nel caso delle donne il contributo dato dal tasso di occupazione è stato nel periodo costantemente più elevato, rispetto a quanto riscontrabile fra i lavoratori e che esso non ha mostrato una caduta analoga a quanto occorso nel caso degli uomini in concomitanza con l'avvio della crisi nel 2008. Entrambi i generi infine convergono verso un livello comparabile negli ultimi due anni.

Dopo l'inizio della crisi, mentre il tasso di occupazione degli ultracinquantacinquenni ha continuato ad incrementarsi (arrivando nel primo trimestre 2014 per gli uomini a 55,2% e per le donne a 35,2%) si è assistito ad un rilevante incremento della disoccupazione fra questi stessi lavoratori, arrivata nel 2013 a quota 7,1% per gli uomini e 5,5% per le donne.

Il varo della riforma pensionistica, avvenuto in piena crisi, ha ridisegnato bruscamente il campo di gioco, prefigurando l'allineamento delle età di pensionamento delle varie categorie di lavoratori in un arco di tempo significativamente più breve di quello stabilito dalle norme previgenti. Nella figura 2<sup>4</sup>, sono visualizzati gli anni di età anagrafica che danno diritto al pensionamento, come predisposti dalla riforma. E' evidente l'accelerazione impressa fino al 2018, che già da questi dati sembra destinata a ribaltarsi sull'ammontare complessivo dell'offerta di lavoro nelle coorti di ultracinquantacinquenni.

<sup>4</sup> Di cui siamo debitori a Mazzaferro e Morciano, 2012.

**Figura 2 -Requisiti anagrafici per l'accesso al pensionamento di vecchiaia ordinario e al pensionamento anticipato. Anni 2012 - 2026 (valori espressi in anni)**



Fonte: elaborazione degli autori su dati della Relazione Tecnica al provvedimento "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici, 2011

Le proiezioni elaborate all'indomani del varo della riforma arrivavano a concludere che, già entro il 2018, si sarebbe potuto assistere ad una riduzione del 10 - 15% del numero di pensionamenti ed ad un parallelo aumento del 5% della forza lavoro (Mazzaferro, Morciano, 2012a). A settembre 2012 il Rapporto del CNEL sul mercato del lavoro stimava una crescita dell'offerta di lavoro fra i 57 e i 66 anni pari a circa 830.000 unità fino al 2020. Il Rapporto stimava altresì una crescita del tasso di attività nella stessa classe d'età fino al 47%, laddove in assenza di riforme lo stesso tasso veniva stimato al 36,6% (CNEL, 2012).

Le proiezioni hanno trovato riscontro nei dati diffusi recentemente dall'INPS, nel cui ultimo Rapporto si legge che nel 2013 le pensioni di anzianità/anticipate e quelle di vecchiaia dei dipendenti privati sono diminuite rispetto al 2012 rispettivamente del 32% e del 57%, in forza dell'innalzamento del requisito di anzianità contributiva per le prime e dell'età pensionabile per le seconde (INPS, 2013). A sua volta il rapporto sul mercato del lavoro 2013 del CNEL ricordava che mentre fra il 2008 e il 2011 ogni anno aveva cessato la propria attività il 9% dei lavoratori fra i 55 e i 67 anni (cioè 240.000 all'anno), tale quota era scesa nel 2012 al 4,9% (pari a 145.000 lavoratori ritirati alla fine dell'anno) (CNEL, 2013).

Infine, secondo le informazioni diffuse dall'ISTAT (ISTAT, 2009 e 2014) le pensioni di vecchiaia con beneficiari fra i 40 e i 64 anni che erano il 26,8% del totale della categoria nel 2007, sono scese nel 2012 al 19,9%. Sempre secondo l'Istituto nazionale di statistica, fra il 2006 e il 2012 l'età media al momento del ritiro della classe d'età 50-69 anni percettori di pensione da lavoro è cresciuta da 57 a 57,8 per gli uomini e da 57,2 a 58,4 per le donne. Nello stesso periodo è cresciuto anche il numero di anni di contributi versati che è passato da 35,5 a 36,9 per gli uomini e da 31 a 32,9 per le donne (ISTAT, 2013)

Dando per acquisito che il panorama dell'offerta di lavoro al di sopra dei cinquant'anni è destinato a subire profonde trasformazioni nel giro di pochi anni, nei paragrafi seguenti cercheremo di mettere a fuoco le risorse di cui questo segmento della forza lavoro dispone per rimanere nella condizione di attività/occupazione molto più a lungo del recente passato.



### 3. Le competenze degli italiani e il ciclo di vita

In questa sezione del *paper* verranno utilizzate le evidenze emerse dall'indagine PIAAC<sup>5</sup> per descrivere il patrimonio di competenze dimostrato dalle diverse classi d'età interessate dai nuovi schemi pensionistici. Per esigenza di sintesi, non ci si soffermerà sulle caratteristiche dell'impianto di analisi e del *framework* teorico dell'indagine PIAAC<sup>6</sup>.

Le competenze analizzate dall'indagine PIAAC vengono espresse sotto forma di punteggi (scala da 0 a 500 punti) riconducibili a 6 diversi livelli di competenze: il raggiungimento del livello 3 è - secondo taluni esperti - da considerarsi il livello minimo indispensabile per vivere e lavorare nella società attuale<sup>7</sup>. Non tutti gli esperti sono concordi - occorre dirlo - sulla possibilità di identificare il livello 3 come il livello minimo necessario a vivere e lavorare nella società contemporanea (St. Clair, 2012). La stessa OCSE ha precisato in diverse occasioni che i dati di PIAAC non consentono di identificare e riconoscere il livello 3 come il "threshold for an individual to function in a modern society and economy" (si veda, tra gli altri: <http://vimeo.com/70352775>). Non è questo il contributo scientifico che può dirimere la questione. Il vero valore di indagini quali PIAAC - a giudizio degli scriventi - risiede del resto nella confrontabilità internazionale e in tutte le analisi comparative che discendono.

Il documento della Commissione Europea *The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe* ben evidenzia le principali risultanze di PIAAC, per altro in chiara linea di corrispondenza con il *framework* di *Europe 2020*:

1. il 20% della popolazione in età da lavoro dell'Unione Europea ha bassi *skill* sia per quanto riguarda la *literacy*, sia per quanto riguarda la *numeracy*;
2. l'istruzione (l'*education*) e le abilità (gli *skill*) aumentano l'occupabilità (l'*employability*): si tratta di un'evidenza ben nota, confermata da PIAAC, ma tanto più rilevante se si considera che tra i rispondenti di PIAAC uno su quattro risulta avere basse abilità di lettura e scrittura;
3. per quanto concerne l'*adult learning*, le persone con alte competenze hanno buone occasioni di partecipazione e formazione, mentre quelle con basse competenze rischiano fortemente di restare intrappolate in quello che di fatto rappresenta un circolo vizioso: un *low skills trap*, ovvero una scarsa possibilità di beneficiare di attività di apprendimento;
4. tra i Paesi dell'Unione Europea (EU17) sussistono differenze notevoli per quanto riguarda le competenze: per esempio in taluni casi i diplomati di alcuni Paesi hanno *performance* migliori dei laureati di altri Paesi;
5. il 25% degli adulti intervistati da PIAAC ha un deficit di competenze tale da non consentire loro un uso effettivo delle ICT di base;
6. gli *skill* delle persone tendono a deteriorarsi e dunque ad andar perduti se le persone non gli utilizzano con l'opportuna frequenza;
7. gli *skill* hanno importanti correlazioni con gli *outcome* sociali, lavorativi ed economici.

Dal confronto internazionale, rispetto alla media dei paesi OCSE - o rispetto ad alcuni Paesi più

---

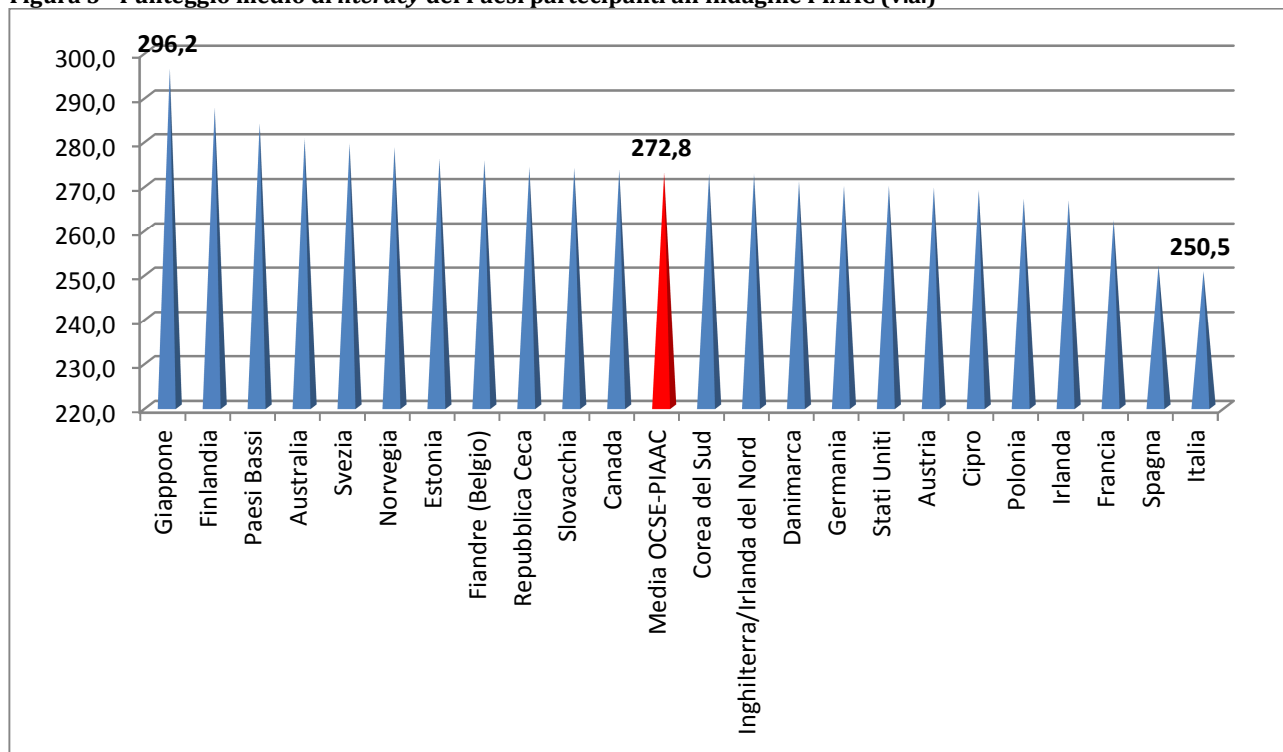
<sup>5</sup> PIAAC è finalizzata all'analisi delle competenze della popolazione adulta (16-65 anni) e si focalizza sulle competenze cognitive e lavorative necessarie ad assicurare un'attiva partecipazione all'economia e alla società del XXI secolo. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha aderito a PIAAC insieme ad altri 23 Paesi ed 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 mese di Marzo 2012. La pubblicazione del rapporto internazionale dell'OECD e di quello nazionale italiano, con le relative diffusioni di dati, sono state realizzate nel 2013 (OCSE) e nel 2014 (ISFOL). Si vedano in proposito: [www.oecd.org/site/piaac](http://www.oecd.org/site/piaac) e [www.isfol.it/piaac](http://www.isfol.it/piaac).

<sup>6</sup> Si rimanda il lettore alle seguenti fonti: [www.isfol.it/piaac](http://www.isfol.it/piaac)

<sup>7</sup> "Level 3 is considered a suitable minimum for coping with the demands of everyday life and work in a complex, advanced society. It denotes roughly the skill level required for successful secondary school completion and college entry. Like higher levels, it requires the ability to integrate several sources of information and solve more complex problems." (OCSE, 2000, p. xi).

direttamente comparabili per grado di sviluppo socio-economico, dimensioni e collocazione geografica - l'Italia mostra un posizionamento critico: nelle competenze di *literacy* il punteggio medio degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni è pari a 250. Si tratta di un punteggio inferiore rispetto alla media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine: 273. I risultati nel caso dell'altra *foundation skill* (la *numeracy*) presa ad esame da PIAAC sono molto simili. Nelle competenze di *numeracy*, infatti, il punteggio medio degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni è pari a 247- ed anche in questo caso il punteggio è inferiore rispetto alla media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine PIAAC, pari a 269.

**Figura 3 - Punteggio medio di *literacy* dei Paesi partecipanti all'indagine PIAAC (v.a.)**



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati OCSE - PIAAC<sup>8</sup>

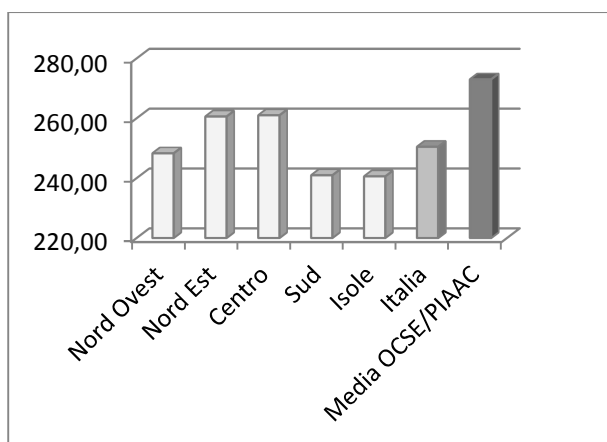
Gli adulti italiani (16-65 anni) si collocano per la maggior parte al Livello 2 sia nel dominio di *literacy* (42,3%) che nel dominio di *numeracy* (39,0%). Il Livello 3 o livelli superiori sono raggiunti dal 29,8% della popolazione in *literacy* e dal 28,9% in *numeracy*, mentre i più bassi livelli di *performance* (Livello 1 o inferiore) vengono raggiunti dal 27,9% della popolazione in *literacy* e dal 31,9% in *numeracy*.

L'analisi dei dati non può prescindere dal livello macro-regionale, anche considerate le caratteristiche (le eterogeneità?) del nostro Paese. All'interno del campione italiano l'area geografica di provenienza riveste un ruolo di particolare importanza nella distribuzione delle competenze. In modo piuttosto regolare si registra che nelle regioni del Nord - ed in particolare nel Nord Est - e del Centro i livelli di *proficiency*<sup>9</sup> sono più elevati rispetto alla media italiana e rispetto a quelli registrati nel Sud e nelle Isole. Il grafico di seguito riportato evidenzia i punteggi medi ottenuti nella *literacy* in Italia e nelle cinque macro-regioni e quelli ottenuti dalla media OCSE. Il Nord Est e il Centro risultano alla pari di molti paesi OCSE (in *literacy* si colloca al livello 3 o superiore rispettivamente il 39% e il 37% della popolazione). Il Sud e le Isole ottengono le *performance* peggiori: solo il 23% e il 18% raggiungono il livello 3 o superiore in *literacy*. La distribuzione in *numeracy* è in linea di massima simile.

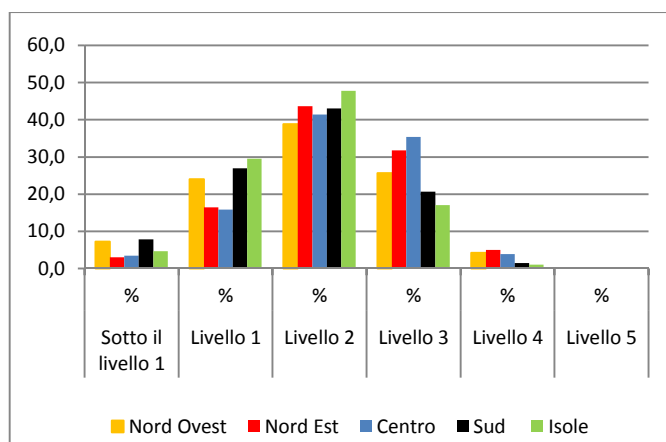
<sup>8</sup> Quando nel presente documento si menziona "Cipro" o "Cyprus" ci si riferisce alla parte sud dell'isola, ovvero alla "Repubblica di Cipro", riconosciuta da tutti i membri delle Nazioni Unite, ad eccezione della Turchia. Non ci si riferisce pertanto alla parte nord dell'isola, ovvero alla *Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC)*.

<sup>9</sup> Il termine non è facilmente traducibile in italiano. Traduzioni parziali potrebbero essere: abilità, bravura, competenza.

**Figura 4**  
**Punteggi medi ottenuti nella literacy nelle cinque macro-regioni in relazione alla media OCSE (v.a.)**



**Percentuali degli adulti 16-65 anni sulla scala di competenze di literacy nelle macro regioni italiane**



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati OCSE - PIAAC

Per quanto concerne le distribuzioni, Il Nord Est e il Centro risultano alla pari di molti paesi OCSE (in *literacy* si colloca al livello 3 o superiore rispettivamente il 39% e il 37% della popolazione). Il Sud e le Isole ottengono le *performance* peggiori: il 23% e il 18% raggiungono il livello 3 o superiore in *literacy*. La distribuzione in *numeracy* è in linea di massima simile a quella della *literacy*.

Ma chi sono i soggetti culturalmente più deboli? I dati di PIAAC mostrano che essi sono i pensionati e le persone che svolgono lavoro domestico non retribuito. La lettura del punteggio medio conseguito in *literacy* in relazione alla condizione di occupazione mostra che le uniche categorie che si collocano sopra la media nazionale sono gli studenti e gli occupati. In particolare, gli studenti sono la categoria che raggiunge il punteggio medio più alto (273 punti). I pensionati e chi svolge un lavoro domestico non retribuito rappresentano le categorie col punteggio medio inferiore (rispettivamente 254 e 260 punti).

Le competenze della popolazione adulta, dunque, sono influenzate principalmente dall'età e dallo status occupazionale: al crescere dell'età le competenze diminuiscono maggiormente per chi vive una condizione di inattività a seguito di attività lavorative svolte nel passato nelle categorie a più bassa qualifica (*elementary occupation*). Il 29,2% dei pensionati di età compresa fra i 45 e i 65 anni di età che hanno svolto lavori nelle categorie *skilled* si colloca al livello 3 o superiore della scala di competenza di *literacy* mentre si collocano a tale livello solo l'8,4% di coloro che hanno svolto un lavoro nelle categorie *semi-skilled* e il 6,8% di coloro che hanno svolto un lavoro nelle categorie *elementary*. Rispetto ai coetanei che lavorano nelle altre categorie i pensionati che hanno svolto lavori nelle categorie *skilled* riescono a mantenere in misura maggiore le competenze.

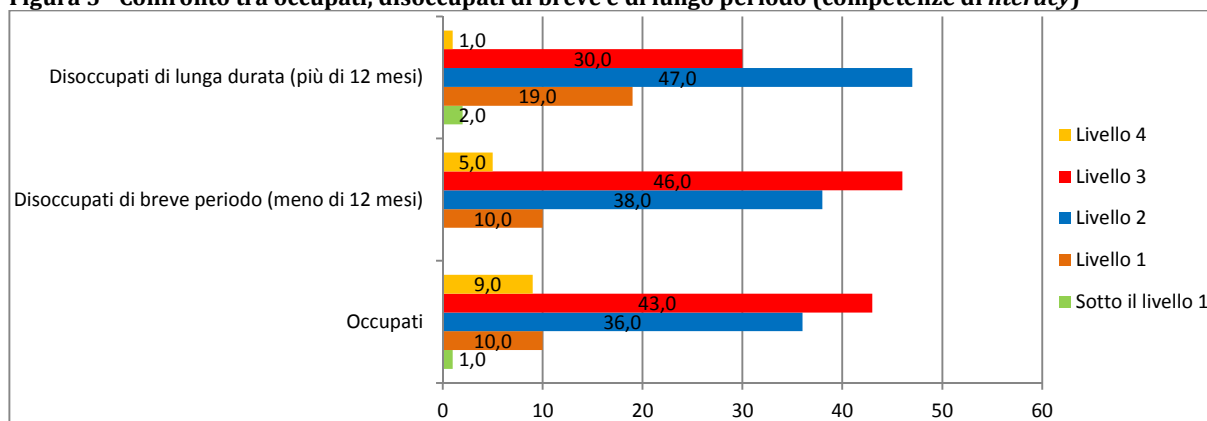
Analizzando le *performance* delle donne che al momento della rilevazione hanno dichiarato di svolgere un lavoro domestico si evidenzia che ciò che ha maggiore influenza è la storia lavorativa pregressa. Si evidenzia la diversa distribuzione sia ai più alti che ai più bassi livelli della scala di competenze di *literacy*:

- la percentuale di donne che stanno al livello 3 o superiore della scala di competenze di *literacy* è del 27% tra coloro che hanno svolto un'attività lavorativa nei 5 anni precedenti la rilevazione, contro il 9% di chi non ha mai lavorato;
- la percentuale di donne che stanno al livello 1 o inferiore della scala di competenze di *literacy* è del 23% tra coloro che hanno svolto un'attività lavorativa nei 5 anni precedenti la rilevazione, contro il 43% delle donne che non hanno avuto alcuna esperienza lavorativa.

Emblematico è poi il ruolo della (dis)occupazione. Il perdurare della disoccupazione può portare ad una diminuzione dei livelli di competenza: i disoccupati di lunga durata (da più di 12 mesi) raggiungono un punteggio medio sensibilmente inferiore rispetto ai disoccupati di breve periodo (rispettivamente 239 e 251 punti) e la forbice fra occupati e disoccupati di lunga durata risulta ancora più netta (15 punti di differenza).

Un'altra conferma che lo stato di recente disoccupazione consente di mantenere i livelli di *performance* acquisiti o mantenuti durante lo stato di occupazione mentre invece il perdurare della disoccupazione porta ad una diminuzione si evince dal grafico successivo dove si confrontano gli intervistati PIAAC che hanno dichiarato di svolgere lavori nelle categorie *high skilled*<sup>10</sup> con le persone disoccupate da meno e più di 12 mesi che hanno svolto lavori nella stessa categoria. La percentuale di italiani attualmente occupati in professioni ad alto contenuto di conoscenza che si collocano al livello di competenza 3 o superiore è del 52% molto vicina a quella delle persone disoccupate da meno di 12 mesi che hanno svolto professioni *high-skilled* (51%), percentuali decisamente più alte rispetto ai disoccupati da più di 12 mesi che hanno svolto professioni *high-skilled* (31%).

**Figura 5 - Confronto tra occupati, disoccupati di breve e di lungo periodo (competenze di literacy)**



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati OCSE – PIAAC

Con la consueta capacità visionaria che gli era propria, Drucker nel 1999 così scriveva: “Nei prossimi 20 o 30 anni il problema demografico dominerà la politica di tutti i paesi sviluppati; e saranno inevitabilmente fasi politiche di grande turbolenza. 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 ultrasettantenni 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 tout court corrispondono i trend dell’invecchiamento della forza lavoro. Secondo stime dell’OCSE nel 2020 il rapporto della popolazione anziana (ovvero con 65 anni o più di età) sulle forze lavoro sarà mediamente del 36% nei Paesi membri OCSE. Si tratta di dati importanti, e 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, p. 69) ma contemporaneamente, molti lavoratori anziani patiscono sempre più difficoltà occupazionali. Il rapporto tra competenze ed invecchiamento può essere, a tale riguardo, un primo elemento di spiegazione/interpretazione/chiarificazione.

La relazione tra competenze ed età è una relazione complessa: nell’arco della vita, infatti, le

<sup>10</sup> In questo caso ci si riferisce agli occupati collocabili ai livelli 1, 2 e 3 della *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-08).

competenze possono essere acquisite, sviluppate, preservate, ma anche perdute. I primi studi sulla relazione tra competenze ed età risalgono agli anni Trenta (Jones, Conrad, 1933). Questi studi 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 neuro-degenerativi, tuttavia, data la sua ampiezza e la sua complessità, è ancora lontano dall'essere definitivo e concluso. Si può tuttavia affermare con ragionevole certezza che vi 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.

Guadagna allora di importanza la necessità di avere a disposizione una vasta mole di dati, cross-culturali e cross-generazionali. I dati forniti da PIAAC, ma anche quelli forniti dalle indagini OCSE da cui PIAAC origina (IALS, ALLS) rappresentano delle fonti informative particolarmente importanti. Si tratta infatti di dati esenti dai *bias* di molte ricerche longitudinali (Verbeek, 2008) e allo stesso tempo di dati che consentono interpretazioni della relazione invecchiamento-competenze più approfondite di quelle consentite da singole rilevazioni (*single cross-section*), permettendo di realizzare profili *age-skill* e di studiare le varie sfaccettature della relazione invecchiamento-competenze attraverso l'arco di vita degli adulti. In questo *paper* se ne riporta una sintesi iniziale, rimandando i lettori alle pubblicazioni OCSE già realizzate (si veda, tra gli altri: Desjardins, Warnke, 2012) e a quelle che verranno realizzate a breve. I risultati di PIAAC mostrano un'associazione negativa tra l'età e le capacità cognitive in tutti i Paesi che hanno partecipato all'indagine. A fronte dei cambiamenti demografici in corso in molti di questi Paesi – e di cui si è brevemente fatto cenno all'inizio di questo paragrafo – è fondamentale comprendere le ragioni sottostanti a questi fenomeni.

**Tabella 1- Distribuzione percentuale della popolazione nei vari livelli di competenza di *literacy* per fasce di età<sup>11</sup>**

	Inf. Liv. 1		Livello 1		Livello 2		Livello 3		Livello 4		Livello 5	
	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.
<i>Italia</i>												
16-24	3,5	(1,3)	16,2	(2,3)	40,6	(3,0)	35,3	(2,9)	4,4	(1,6)	#	†
25-34	3,8	(0,8)	18,3	(2,2)	37,8	(2,4)	34,3	(2,3)	5,6	(1,0)	#	†
35-44	4,7	(1,0)	21,6	(2,0)	42,8	(2,0)	27,0	(1,8)	3,7	(0,6)	#	†
45-54	5,2	(1,1)	22,2	(2,0)	46,3	(2,2)	23,9	(1,8)	2,4	(0,6)	#	†
55-65	10,0	(1,5)	31,2	(2,3)	42,5	(2,4)	15,5	(1,8)	0,8	(0,4)	#	†
<i>Media OCSE-PIAAC</i>												
16-24	1,8	(0,1)	9,1	(0,3)	32,1	(0,5)	44,3	(0,5)	12,1	(0,3)	0,6	(0,1)
25-34	2,5	(0,1)	8,7	(0,3)	27,6	(0,4)	43,2	(0,4)	16,7	(0,3)	1,3	(0,1)
35-44	2,7	(0,1)	10,4	(0,3)	30,7	(0,4)	41,1	(0,4)	14,3	(0,3)	0,9	(0,1)
45-54	4,0	(0,2)	13,6	(0,3)	36,4	(0,4)	36,5	(0,4)	9,2	(0,2)	0,5	(0,1)
55-65	5,6	(0,2)	19,0	(0,3)	41,0	(0,4)	29,6	(0,4)	4,7	(0,2)	0,2	(0,0)

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati OCSE – PIAAC

<sup>11</sup> Nota: † Non applicabile. # Prossimo allo zero.

**Tabella2 - Punteggio medio degli adulti 16-65 anni sulla scala di competenze di literacy per fasce d'età**

Fasce d'età	Italia		Media OCSE-PIAAC	
	Media	E.S.	Media	E.S.
16-24	261	(2,7)	280	(0,4)
25-34	260	(2,2)	284	(0,4)
35-44	253	(1,9)	279	(0,3)
45-54	249	(1,8)	268	(0,3)
55-65	233	(2,2)	255	(0,3)

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati OCSE – PIAAC

L'associazione negativa tra l'età e competenze è, in parte, da attribuirsi ai processi cognitivi legati all'invecchiamento, processi che portano ad una riduzione delle facoltà cognitive: capacità di attenzione, memoria ecc., tutte facoltà indispensabili per ottenere performance accettabili (Mariske, Smith, 1998). Allo stesso tempo, tuttavia, i dati di PIAAC suggeriscono che in base alle esperienze di vita, le prestazioni cognitive possono essere perdute con minore rapidità.

Per esempio i diversi percorsi scolastici e le varie leggi istitutive dell'obbligo scolastico in Italia sono fattori che potrebbero permettere di spiegare il basso grado di competenze della fascia di età tra i 55 e i 65 anni. Questa popolazione più anziana risente, infatti, di percorsi scolastici estremamente brevi - la legge istitutiva dell'obbligo scolastico della durata di otto anni è del 1962. Nel campione dell'indagine PIAAC, infatti, emerge che una parte consistente della popolazione (69,8%) con età compresa tra i 55 e i 65 anni ha conseguito un titolo pari alla licenza media o inferiore. In questa fascia di età, inoltre, il 5,5% degli adulti dichiara di non avere conseguito alcun titolo di studio. Considerata la forte correlazione fra titolo di studio posseduto e livello di competenze le basse *performance* raggiunte dalla fascia di età più anziana trovano in questa lettura una probabile spiegazione.

Il titolo di studio, o meglio il percorso di istruzione formale non è e non può essere l'unico fattore decisivo nel determinare il declino delle competenze. Anche le occasioni di apprendimento formale, informale e non formale rivestono a questo riguardo un ruolo decisivo. L'OCSE stessa, nel suo rapporto internazionale su PIAAC, osserva che: "the increments in proficiency observed for each additional year of age for adults between 16 and 30 can be linked to the fact that, in most countries, significant proportions of young people continue in education or training until their mid-to late 20s. In other words, participation in education and training after the age of 16 continues to add "value" by increasing proficiency in information-processing skills" (OCSE, 2013b, p. 195).

Un altro dato interessante che emerge da PIAAC - tra i tanti che, per esigenza di sintesi, si evita di menzionare - è la disparità tra i profili *age-skill* tra i diversi Paesi. In alcuni Paesi (Inghilterra-Nord Irlanda e Norvegia, per esempio) emerge che gli adulti della fascia 16-24 hanno livelli di *proficiency* (competenza) minori degli adulti 25-29, naturalmente controllando in questo caso i dati per il livello di istruzione. Un dato simile sembrerebbe indicare l'incidenza degli apprendimenti successivi ai percorsi classici di istruzione. In alcuni Paesi (e l'Italia è tra questi) il declino delle competenze inizia già all'età di 16 anni e prosegue senza interruzioni, mentre nella maggioranza dei Paesi - come detto poc'anzi - tra i 16 e i 30 anni si registra un incremento della *proficiency* e solo successivamente un declino. L'OCSE commenta queste disparità così: "this suggests that policy and other circumstances may weaken the impact of the factors responsible for the otherwise negative relationship between key information-processing skills and age" (*ibidem*).

In sintesi, va considerato che i dati di PIAAC confermano quanto già la ricerca aveva riscontrato e segnalato: gli *skill* cognitivi continuano a rimanere "malleabili" durante l'adulthood (OECD, 2007), e varie pratiche e comportamenti possono operare contro il declino degli *skill* cognitivi (Smith, Marsiske, 1997; Reder, 1994). Spetta ai *policy maker* e a quanti con essi possono efficacemente collaborare

realizzare le condizioni affinché sempre più adulti possano considerarsi ed essere considerati “successful agers” – ovvero persone che riescono a preservare fino alla terza/quarta età buone funzionalità cognitive e fisiche (Depp, Jeste, 2006).

#### 4. Efficienza fisica e produttività.

Il Legislatore, già da molti anni, tende a posticipare in avanti l'età di ritiro dal lavoro motivando tale scelta dall'aumento negli ultimi decenni della speranza di vita (e in particolare della speranza di vita libera da malattie<sup>12</sup>). Questa lettura, condivisibile in termini generali, si scontra con una profonda eterogeneità degli individui dovuta all'istruzione, alla professione e al genere (ma moltissime sono i controlli che potremmo utilizzare) e al “ciclo di vita” delle generazioni, profondamente mutato nel tempo<sup>13</sup> (Mandrone, 2012).

Inoltre, va tenuta in debito conto una tendenza nuova rispetto al passato: il lento inserimento lavorativo e l'ancor più lento addivenire a buone occupazioni, indispensabili in un sistema contributivo (ovvero assicurativo puro) affinché i montanti contributivi generino una ricchezza pensionistica sufficiente a garantire una pensione adeguata per un numero di anni socialmente accettabile e per una porzione di popolazione rilevante. Spesso si dice che il permanere più a lungo al lavoro dei più vecchi riduce le occasioni lavorativa dei più giovani, ma ciò non è provato da alcune ricerche empiriche. Indubbiamente la coperta è troppo corta e tirando il lembo superiore si scopre quello inferiore... Pertanto, con politiche di flessibilità in entrata, si alimenta il paradosso che più tardi si ottiene una occupazione buona (in termini economici e previdenziali) più tardi si andrà in pensione.

Nessuno intende fare previsioni sul mondo che sarà, ne tantomeno sulle dinamiche della demografia e l'andamento dell'economia. Tuttavia, osservando il presente, pare ragionevole chiedersi se per tenere in attività larghe componenti della popolazione over60 (e over70) non sia necessario intraprendere politiche tempestive e massive atte alla realizzazione di una prevenzione delle più comuni patologie che renderebbero incompatibile l'attività lavorativa (Mazzaferro e Morciano, 2012)<sup>14</sup>. Proviamo ad indagare con i dati dell'Indagine ISFOL Plus le condizioni soggettive ed oggettive di salute degli italiani.

Vediamo la figura 6. Abbiamo calcolato, per gli attuali occupati, l'indice di massa corporea per classi d'età e identificato la quota oltre i limiti del normopeso, una misura internazionalmente usata per indicare la predisposizione a numerose patologie. Questo indicatore oggettivo è crescente al crescere dell'età anagrafica ma si riduce al crescere dell'istruzione e per le donne.

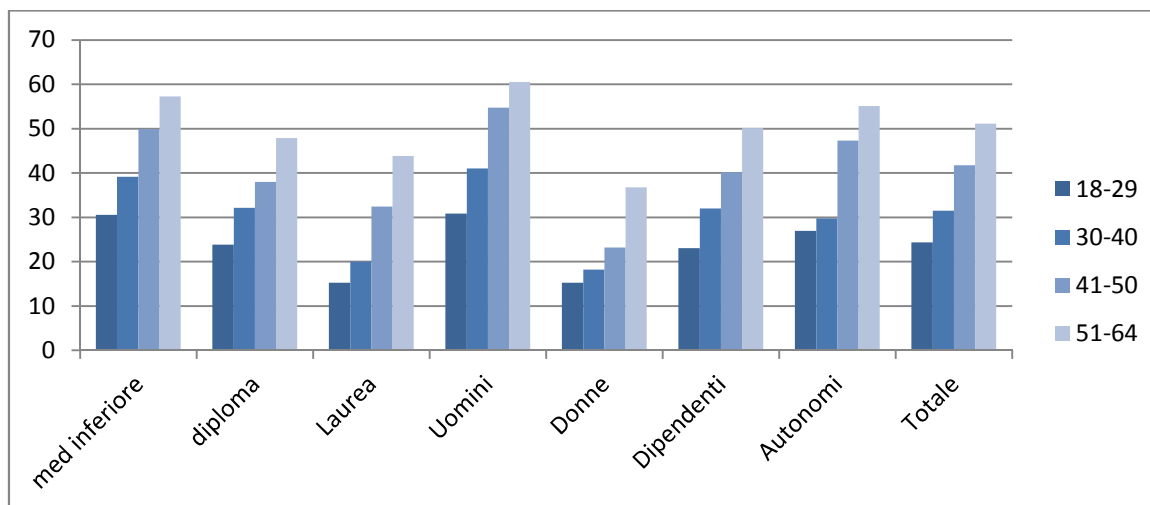
---

<sup>12</sup> 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 per la sanità indica il DALY (Disability Adjusted Life Years ) per l'Italia nel 2002 a 118/1000 contro una media dei paesi a reddito alto di 127/1000. Questo risultato è una conquista sociale, frutto di buone tutele, sanità diffusa, prevenzione e assistenza e, come tale da salvaguardare. Infatti, compaiono già i primi segnali di un decadimento delle performance sanitarie.

<sup>13</sup> Nella Galleria Borghese di Roma c'è una delle più straordinarie e impareggiabili opere d'arte del nostro patrimonio culturale: la scultura marmorea del Bernini raffigurante Enea che fugge dall'incendio di Troia con in braccio il vecchio padre (Anchise) e il figlioletto al seguito (Ascanio). Presente, passato e futuro si fondono in una visione unitaria, sorretta e illuminata dal Fato. Bernini trova ancora attuale (è il 1618) l'allegoria della *generazione di mezzo che sorregge la vecchia e instrada la nuova* così come Virgilio (nel I secolo A.C.) la scrisse ambientandola nella antichità classica (1100 A.C, circa). Quello che per 3000 anni appariva come il naturale avvicinarsi delle stagioni della vita, dove l'apice della forza fisica coincideva con il massimo splendore economico (diremmo oggi produttività), è stato, recentemente, sovvertito. Il padre non si indebolisce con il passare degli anni e anzi accresce il suo patrimonio, non cedendo al figlio né il ruolo sociale né quello economico.

<sup>14</sup> [...] “occorre interrogarsi sulla relazione tra invecchiamento della forza lavoro e produttività. È ragionevole pensare che la produttività media dell'economia possa riprendersi dalla stagnazione in cui si trova da più di un decennio in presenza di una forza lavoro che invecchia? In che modo le condizioni di salute della parte più anziana della popolazione attiva influenzeranno le performance dell'economia nel futuro prossimo e in quello più lontano? E infine: sarà ancora sostenibile nel futuro un modello di welfare nel quale la cura degli anziani e quella dei bambini viene lasciata in buona parte a carico delle donne adulte?” C. Mazzaferro e M. Morciano, 2012

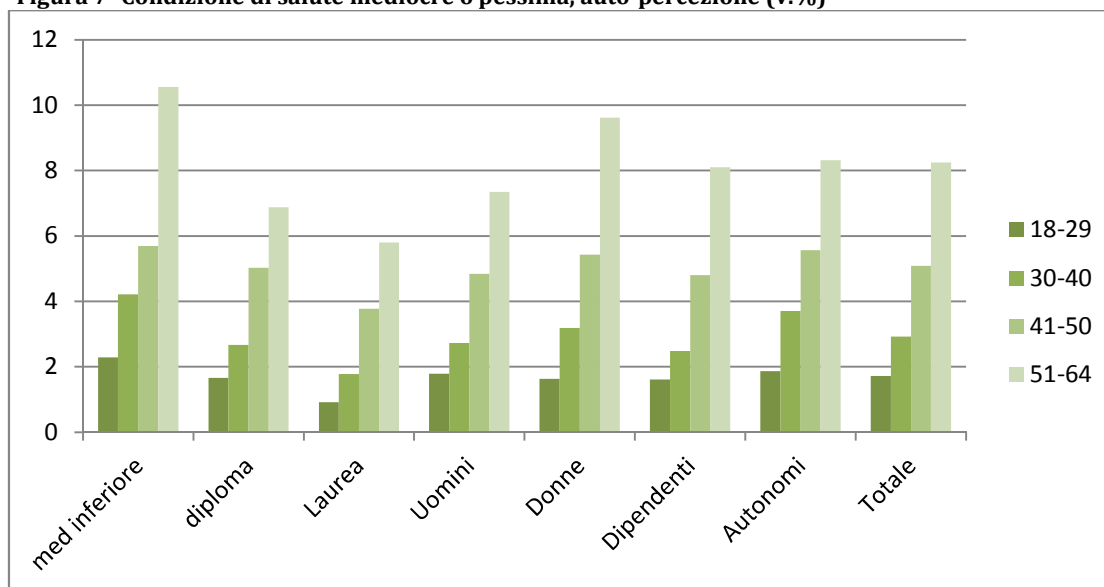
**Figura 6 - Indice di massa Corporeo, incidenza individui oltre i limiti di normopeso (v.%)**



Fonte: ISFOL PLUS 2011

Nella figura 7, mostriamo la condizione di cattiva salute auto-dichiarata, ovvero auto-percepita dagli attuali occupati. Anche questo indicatore soggettivo di disagio fisico è crescente rispetto all'età ma si riduce al crescere del livello di scolarizzazione e, al contrario dell'IMC, per gli uomini. Questa differente percezione di genere sottende una diversa percezione della condizione di benessere psicofisico, in cui si sconta ancora una certa attitudine degli uomini a sottostimare processi di indebolimento fisico.

**Figura 7- Condizione di salute mediocre o pessima, auto-percezione (v.%)**

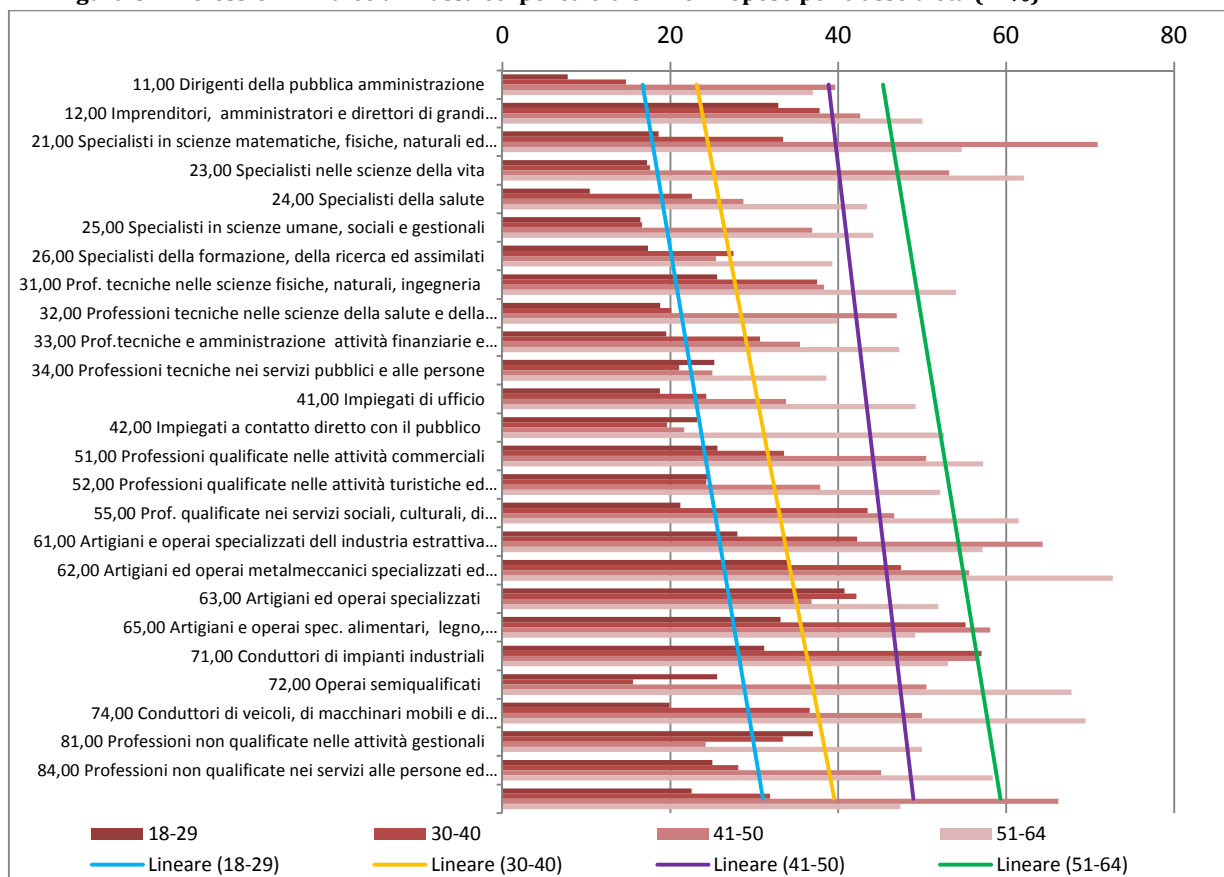


Fonte ISFOL PLUS 2011

Fin qui le analisi descrittive mostrano andamenti in linea con le aspettative e la letteratura. Se consideriamo però le professioni vediamo che al crescere della posizione nella gerarchia, ovvero nella piramide professionale al cui vertice ci sono le posizioni apicali, l'IMC è corretto (figura 8) e la condizione di salute è migliore (figura 9), per tutte le classi d'età. In termini inferenziali, utilizzando una regressione *probit*, abbiamo ottenuto che la condizione di salute cattiva è causata dalla presenza dei seguenti controlli: nessuna attività fisica, istruzione bassa, professione tra il V e il VIII *digit* (si veda la nuova classificazione delle professioni ISTAT), essere donne. Si nota che l'unico fattore che si può correggere o invertire è svolge "attività sportiva".

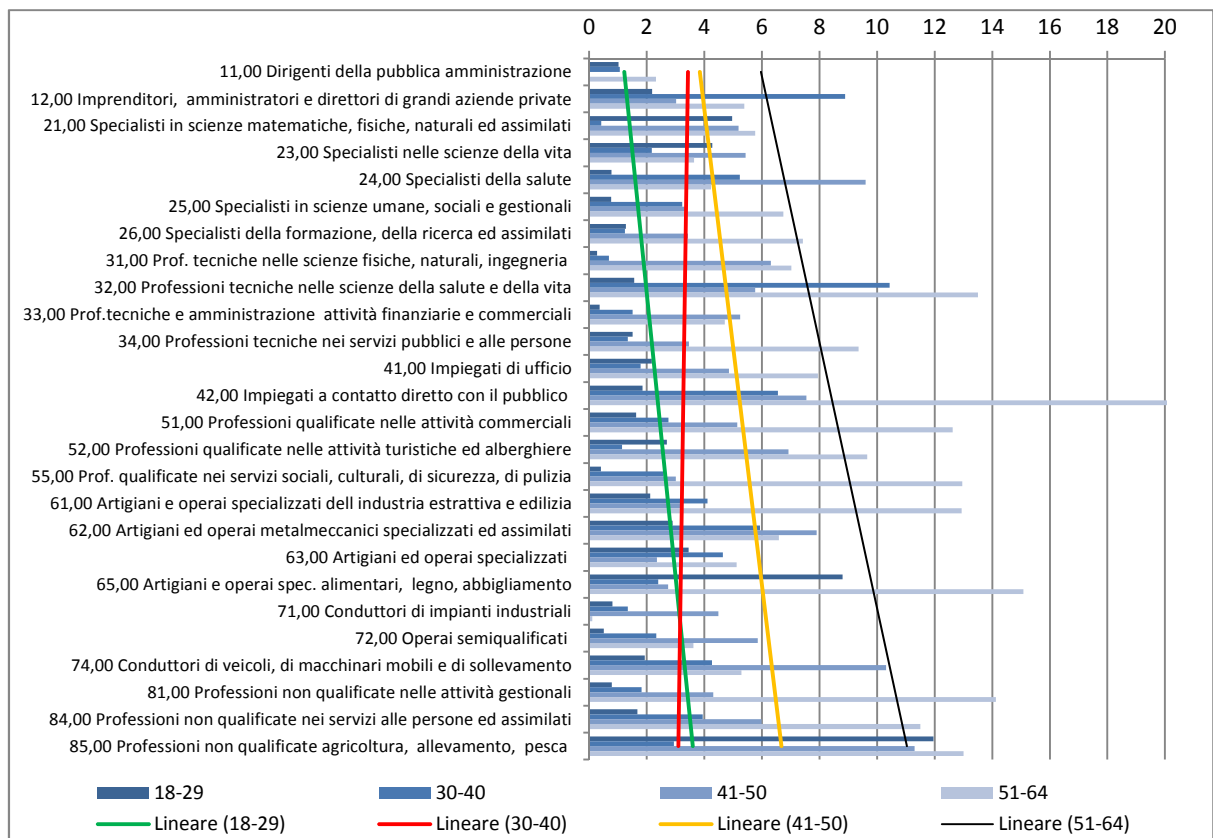


**Figura 8 - Professioni: indice di massa corporea oltre il normopeso per classe d'età (v. %)**



Fonte ISFOL PLUS 2011 Note: alcune professioni, per il limitato numero di casi, non sono statisticamente attendibili

**Figura 9 - Professioni: stato di salute, incidenza dei giudizi pessimo e mediocre, per classe d'età (v. %)**



Fonte ISFOL PLUS 2011 Note: alcune professioni, per il limitato numero di casi, non sono statisticamente attendibili

Le linee di interpolazione colorate mostrano una tendenza crescente al disagio fisico al crescere dell'età: minore per le professioni intellettuali (*white collar*), maggiore per quelle manuali (*blu collar*). Questi dati mostrano la strada da percorrere per avere una forza lavoro anziana attiva e produttiva: da un lato le posizioni lavorative meno usuranti consentono un posticipo importante dell'età di ritiro dal lavoro, dall'altro le peculiarità delle attività lavorative più usuranti non possono essere ignorate e necessitano di attività costanti di cura. Quindi - come visto nel par.2 - accanto alla formazione continua per mantenere il capitale umano e l'*appeal* occupazionale, sarà necessario per la gran parte degli occupati, prevedere una attività ginnica, una corretta ergonomia sul posto di lavoro e una dieta equilibrata se si vorranno raggiungere obiettivi di tenuta del sistema lavoro-previdenza senza pregiudicare né il benessere individuale, né l'equità intergenerazionale e interprofessionale.

“Non è importante aggiungere anni alla vita, ma vita agli anni” sosteneva Rita Levi Montalcini. “Se la durata della vita media è di circa 80 anni, la durata della vita media in salute è in realtà di 50 anni. Riuscire a trasformare questo intervallo di 30 anni in un periodo di vita sana significherebbe non solo elevare la qualità della vita delle persone, ma anche liberare risorse importanti del Servizio sanitario. La salute non è l'assenza di malattia, ma la presenza di un benessere fisico, mentale ed emozionale”. Si va verso un periodo di *ritiro dalla vita attiva* ridotto controbilanciato da una espansione delle fasi *ricreative e di riposo durante la vita attiva*.

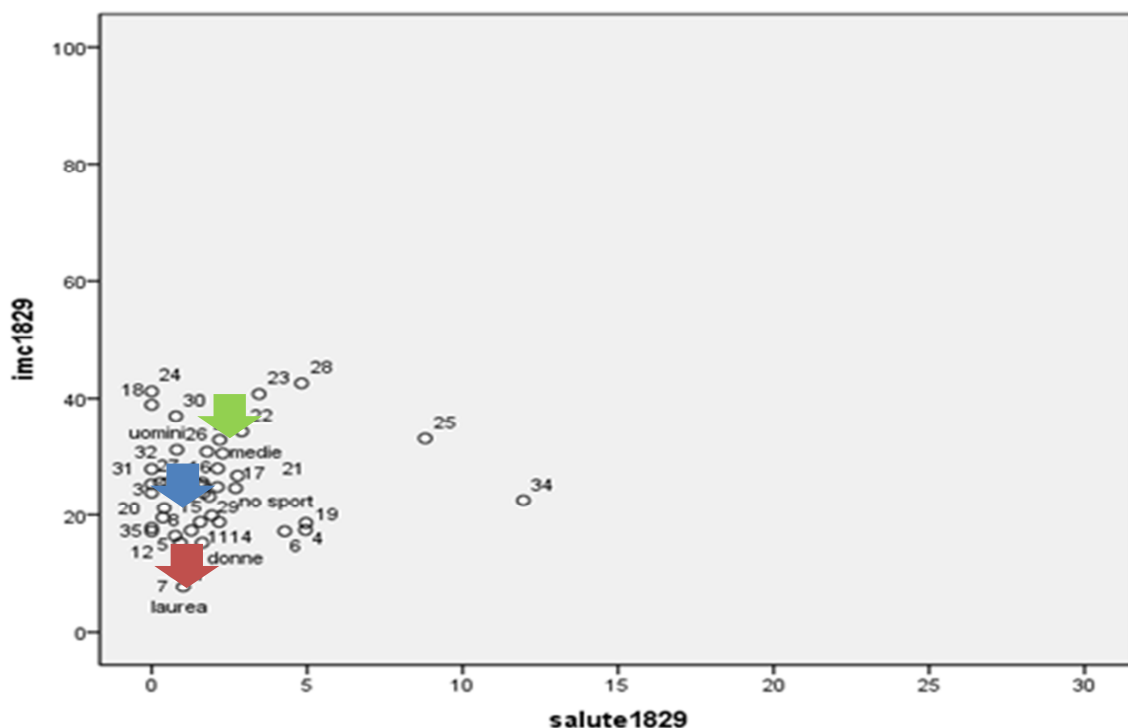
La parola *vecchio* è un marchio che, ancora fino a qualche anno fa, poteva segnare un uomo di 60 anni. Oggi la scienza ha dimostrato che l'età più corretta è rappresentata dall'età biologica che è la conseguenza di come invecchiano primariamente i tre sistemi cardine del nostro organismo: il sistema nervoso, il sistema endocrino e quello immunitario. L'invecchiamento infatti è influenzato dalla eredità genetica e da danneggiamenti che noi provochiamo al nostro DNA, indotti da fattori ambientali quali lo stress, l'inquinamento, l'alimentazione poco equilibrata, lo stile di vita irregolare. Altri fattori che influenzano l'invecchiamento sono le malattie cardiovascolari, il cancro, il diabete, l'obesità, l'artrosi, l'osteoporosi e le malattie degenerative (SLA, *Alzheimer*). L'invecchiamento può essere accelerato (o rallentato) dall'interazione e gestione di questi fattori. Si è calcolato che siamo responsabili per ben il

70% del nostro invecchiamento, in quanto lo sviluppo di una patologia è dovuto soltanto per il 30% ad una predisposizione genetica, il rimanente dipende dalle influenze ambientali e dallo stile di vita adottato, aspetti su cui è possibile intervenire (Sessa, 2010).

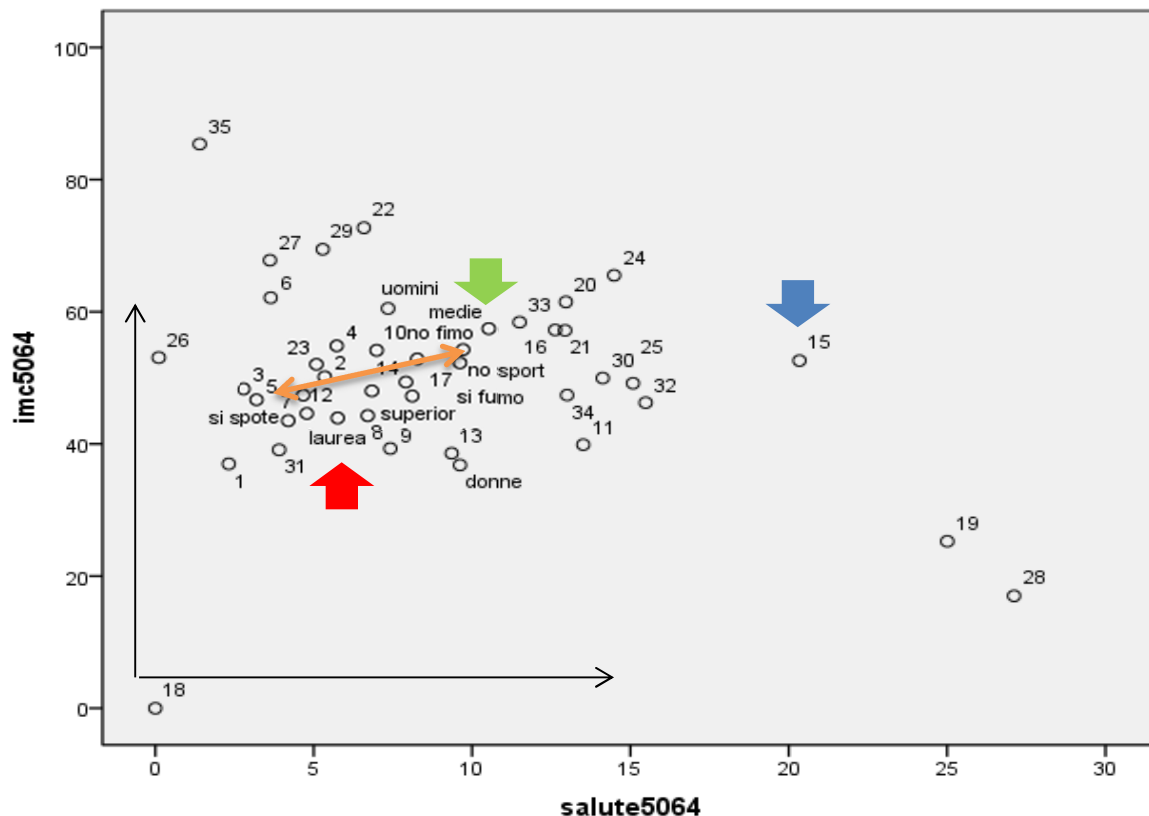
Buon stile di vita è una locuzione che ricorre spesso nei discorsi salutistici. Già Leonardo Da Vinci aveva dato vita ad un vero e proprio decalogo della salute<sup>15</sup>. Promuovere la salute consente di ridurre la povertà, l'emarginazione e il disagio sociale e anche di incrementare la produttività del lavoro, i tassi di occupazione, la crescita complessiva della economia. Ma occorre una svolta decisa, passare dalle semplici declinazioni delle intenzioni ad un processo che accompagni il benessere dell'individuo nel tempo, fin da quando si è in piena salute. Bisogna avere il coraggio di iniziare un nuovo percorso che parte sin da quando si è sani e si basa sulla responsabilità dei singoli individui e delle istituzioni, pubbliche (scuola, sistema sanitario) e private (imprese, servizi). È dunque il momento di diventare i veri artefici della nostra salute affinché la prevenzione possa diventare una *educazione alla salute*.

I dati ISFOL Plus mostrano il vero e proprio *big bang* delle condizioni fisiche al passare dai 20-30 anni (figura 10) ai 50-60 e deve far riflettere sulle contromisure da introdurre rapidamente per contrastare questa deriva e i conseguenti problemi di "inabilità lavorativa". L'inevitabile deterioramento delle condizioni di salute al passare del tempo non è uniforme. Le frecce blu nella figura indicano la professione più comune, l'impiegato d'ufficio, la stella polare della produttività media e, quindi, la proiezione della produttività che avremo quando lavorare oltre i 55 anni sarà normale. Le frecce rosse indicano i laureati (più stabili) mentre i verdi coloro con solo le medie inferiori (quelli il cui peggioramento è più drastico). La freccia arancione dà la misura del benessere guadagnato da chi fa sport rispetto a chi non lo fa, in termini di salute oggettiva e soggettiva, ovvero una approssimazione di ciò che si potrebbe fare con politiche di gestione continua dell'efficienza fisica.

**Figura 10 -Il big bang del benessere (cattiva salute e IMC non normopeso): giovani v/s vecchi**



<sup>15</sup> *Se voi star sano, osserva questa norma:* 1) non mangiare senza voglia, e cena lieve; 2) mastica bene e quel che in te riceve sia ben cotto e di semplice forma; 3) guardati dall'ira e fuggi l'aria greve; 4) quando da mense ti levi, di mezzogiorno, fa che tu non dorma; 5) il vino sia temprato, poco e spesso. Non fuor di pasto, né a stomaco vuoto; 6) non aspettar, né indugiar al cesso; 7) se fai esercizio, sia di picciol moto; 8) col ventre resupino e col capo depresso non star, e sta' coperto bene la notte; 9) il capo ti posa, e tien la mente lieta; 10) fuggi lussuria, e attenti alla dieta. Tratto dal "Regimen sanitatis" dal Codice Atlantico



Fonte ISFOL PLUS 2011 Note: alcune professioni, per il limitato numero di casi, non sono statisticamente attendibili

Evidenti i rischi di un collasso della produttività se non si prevedono interventi per sostenere la capacità lavorativa delle persone in età avanzata e la necessità di aumentare le posizioni a limitata usura fisica. Immaginiamo l'individuo (i), la sua produttività  $P(i)$ , dipende dalle sue abilità (A), dalla sua salute (S), dal settore professionale (E) in cui è impiegato (e quindi da come può agire le sue abilità) oltre ad una certa quantità di fortuna sotto lo pseudonimo (z) o errore; (j) è un altro individuo. Avremo:  $P(i)=F(A, S, E)+ z$ . Quindi se  $A(i)>A(j)$  avremo che  $P(i)>P(j)$  e ciò vale anche per (S) .

A livello aggregato una politica che volesse sostenere A (capitale umano) e S (salute) sarebbe una *politica industriale* a tutti gli effetti perché i suoi risultati si rifletteranno sulla produttività dei fattori, quindi le politiche sociali (istruzione, sanità, ecc.) ancora una volta registrerebbero un doppio dividendo: sarebbero eque (ridurrebbero le disuguaglianze, aumentando la coesione sociale) e rappresenterebbero un risparmio (o un investimento) con una redditività molto elevata.

Pertanto la predisposizione di un cambiamento epocale come l'attività intensiva ed estensiva in tarda età (oltre i 65 anni) richiede tempestive politiche di "manutenzione" della forza lavoro e di costruzione di servizi specifici affinché si giunga preparati, tra non molti anni, al rinnovo della società e dei suoi ruoli, non solo lavorativi. Ergonomia, attività fisica, dieta, innovazione organizzativa (telelavoro) sono investimenti per sostenere nel futuro la salute del lavoratore, altrimenti le riforme previdenziali attuali saranno l'ennesimo espediente per dilazionare nel tempo i problemi. Alti sono i rischi di tenuta sociale di un sistema in disquilibrio lavorativo e previdenziale.

## 5. Conclusioni

La riflessione intorno all'adeguatezza degli interventi di ricalibratura del sistema previdenziale non ha escluso di trattare gli aspetti concernenti un migliore coordinamento fra politiche del Welfare e del lavoro in senso stretto. Nel periodo di cui parliamo, tuttavia, il confronto nazionale in ambito tecnico-

scientifico e fra le parti sociali è stato riluttante ad affrontare la maggior parte degli altri nodi problematici che marcano in Europa e nei paesi avanzati il dibattito attorno all'invecchiamento delle forze di lavoro (Marcaletti, 2012). Fra i punti maggiormente trascurati vanno ricordati, a nostro parere, la maggiore o minore adeguatezza della cultura manageriale a confrontarsi con la questione dell'età; le politiche di apprendimento permanente e il rapporto fra salute, benessere organizzativo e produttività.

L'urgenza dettata dal potenziale squilibrio del sistema previdenziale pubblico e il limitato investimento attuato in efficaci politiche attive del lavoro hanno di fatto favorito la sostituzione del modello *young in – old out* con un approccio di *age management* sostanzialmente orientato al puro e semplice prolungamento della permanenza al lavoro, limitando il più possibile l'utilizzo di schemi che potessero favorire il ritiro anticipato. Una configurazione, questa, da alcuni definita "strategia di blocco" (*blocking strategy*, Thijssen, Rocco, 2010), in opposizione ad approcci orientati allo sviluppo di carriera e al rafforzamento dell'occupabilità, che in Italia continuano ad avere una diffusione molto limitata (Checcucci, 2013). In questo contesto, oltre a restare irrisolti i nodi connessi alla selettività e segmentazione per età e per genere del mercato del lavoro, si è stentato a riconoscere e circoscrivere correttamente l'importanza delle variabili organizzative e individuali connesse alla sfera del benessere psico-fisico da un lato e a quella del bagaglio di competenze dall'altro, già ampiamente sistematizzate in altri contesti scientifici e culturali (Walker, 2005; Marcaletti, 2012<sup>16</sup>).

Dal punto di vista teorico, le questioni ricordate si collocano alla confluenza fra la sociologia del corso della vita (Mayer, 2004) e gli sviluppi più recenti della psicologia dell'*ageing* che hanno introdotto e consolidato gli approcci riassumibili sotto la definizione di "invecchiamento positivo" (Zambianchi, Ricci Bitti, 2012). In questa prospettiva, le risorse (fisiche, psicologiche, culturali ecc.) a disposizione dell'individuo assumono una grande rilevanza nel rendere possibile affrontare l'avanzare degli anni in una prospettiva di autonomia economica e di libertà dall'insorgere di eventuali disabilità, in accordo al quadro di riferimento proposto dall'Organizzazione mondiale della sanità (WHO, 2002). A riguardo, risulta evidente come alle politiche pubbliche spetti una funzione di stimolo e indirizzo nei confronti delle dinamiche organizzative maggiormente coinvolte in questi processi, in ciò accompagnate da opportuni investimenti di risorse.

Le esigenze demografiche e finanziarie richiedono riforme strutturali che, a loro volta, comporteranno un cambio marcato degli equilibri sociali ed economici del Paese. In questo contesto è però necessario che vengano attivate le politiche parallele di sostegno reale a questo disegno. Laddove le riforme maggiori non venissero sorrette dalle riforme minori, sarebbero come le grandi opere senza le opere di compensazione: una lacerazione del tessuto sociale ed economico che rischierebbe di vanificare il disegno riformatore a causa di una non adeguata implementazione.

In alternativa, come suggeriscono le informazioni che abbiamo presentato in relazione alla sfera culturale e della salute, la necessità di una permanenza prolungata nel mercato del lavoro potrebbe favorire una dinamica di "svantaggio cumulativo" (*cumulative advantage/disadvantage*, Dannefer, 2003) consolidando e ampliando l'intensità delle diseguaglianze osservabili all'interno delle varie classi d'età attualmente già ritirate e quelle destinate via via a seguirle (Checcucci, Fefè, 2012).

Tutto ciò è condizionato dalla capacità intellettuali (capitale umano) e fisiche (salute) del lavoratore. Perciò la nostra è stata una lettura multifattoriale: perché una lettura solamente analitica, come già avvenuto nel passato, non tiene conto del contesto/comburente in cui le riforme si realizzano.

Infine, l'esigibilità dei diritti - o dei patti sociali - è venuta progressivamente riducendosi, alimentando una incertezza che ormai copre tutta la vita degli individui, con una evidente regressione rispetto al recente passato. Questo instabile quadro economico e intertemporale rende il lavoro e l'assicurazione sociale due dimensioni in relazione diretta ma non fissa, determinando una revisione periodica (tendenzialmente peggiorativa) dei termini della questione che comporta la necessità di assicurare i

---

<sup>16</sup> Marcaletti fornisce una esaustiva ricostruzione del quadro teorico-concettuale degli approcci principali.

rischi derivati, ovvero la flessibilità/precarità/incertezza che incontriamo nelle varie stagioni della vita rappresentano sicuramente un costo, assai più sfumato il vantaggio che dovrebbero comportare (Mandrone, 2014).

## Riferimenti bibliografici

- 1) Aben, M. (2011), *Overview of the Italian Pension System*, APG World of Pensions Scholarship, Trento, March.
- 2) St. Clair, R. (2012), "The limits of levels: Understanding the International Adult Literacy Surveys (IALS)", *International Review of Education*, Volume 58, Issue 6, pp 759-776.
- 3) Checcucci, P., Fefè, R., *Le dimensioni sociali e lavorative della seconda parte del ciclo di vita*, Osservatorio ISFOL, n. 2/2012.
- 4) Checcucci, P. (2013), *Actively ageing: Italian policy perspectives in light of the new programming period of ESF*, Intervention to the 2013 Demography Forum, Brussels, May 6th and 7th.
- 5) Contini, B., Rapiti, F.M. (1999), "Young in, old out" revisited: New patterns of employment replacement in the Italian economy, *International Review of Applied Economics* 13(3), pp. 395-415.
- 6) Dannefer, D., (2003), "Cumulative Advantage/Disadvantage and the life course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 58B, 6, pgs 327-337.
- 7) Depp, C.A. e D.V. Jeste (2006), "Definitions and Predictors of Successful Ageing: A Comprehensive Review of Larger Quantitative Studies", *American Journal of Geriatric Psychiatry*, Vol. 14, No. 1, pp. 6-20.
- 8) Desjardins, R., Warnke, A.J. (2012), *Ageing and skills: a review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time*, OECD Working Paper No. 72, Paris.
- 9) Drucker, P. (2009), *Le sfide di management del XXI secolo*, Milano: Franco Angeli.
- 10) European Commission (2013), *The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe*, October, web document.
- 11) Ferrera, M., Fargion, V. e Jessoula, M. (2012), *Alle radici del welfare all'italiana. Origini e futuro di un modello sociale squilibrato*, Venezia: Marsilio.
- 12) Garibaldi, P. and Taddei, F. (2013), *Italy: A dual labour market in transition. Country case study on labour market segmentation*, International Labour Office, Employment Working Paper No. 144, Geneva.
- 13) 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.
- 14) INPS, (2013), *Rapporto annuale 2013*, Roma.
- 15) ISFOL-DI Francesco (a cura di), (2014), *PIAAC-OCSE Rapporto nazionale sulle Competenze degli Adulti*, Roma. ISFOL.
- 16) ISTAT, (2009), *Trattamenti pensionistici e beneficiari al 31 dicembre 2007*, marzo.
- 17) ISTAT, (2013), *Conclusioni dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione*. Anno 2012.
- 18) ISTAT, (2014), *Trattamenti pensionistici e beneficiari*. Anno 2012, aprile.

- 19) Jones, H.E., e Conrad H. (1933), *The growth and decline of intelligence: A study of a homogeneous group between the ages of ten and sixty*, "Genetic Psychological Monographs", vol. 13, pp. 223–298.
- 20) Kholi, M. (2007), "The institutionalization of the life course: looking back to look ahead", *Research in Human Development*, 4, n. 3-4, pp. 253-271.
- 21) Lynch, J. (2004), *The age of welfare: Patronage, citizenship, and generational justice in social policy*, CES Working Papers Series 111.
- 22) Lynch, J. (2005), *Age in the welfare state: The origins of social spending on pensioners, workers and children*, New York: Cambridge University Press.
- 23) Mandrone E. (2012) *Non ci sono più i giovani di una volta*, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)
- 24) Mandrone E. (2014) *Lo stato Quantico*, [www.nelmerito.it](http://www.nelmerito.it)
- 25) Mayer, K. U., (2004), *Life Courses and Life Chances in a Comparative Perspective*, Symposium in Honor of Robert Erikson "Life Chances and Social Origins", Swedish Council for Working Life and Social Research (FAS), March.
- 26) Marcaletti, F., (2012), "Paradigmi e approcci nella gestione dell'invecchiamento delle forze di lavoro: un riesame critico", *Sociologia del lavoro*, n. 125/2012.
- 27) Mariske, M. e Smith, J. (1998), *Development of competence: toward a taxonomy in International encyclopedia of education*, Oxford: Pergamon press, Electronic Edition.
- 28) Mazzaferro, C., Morciano, M., (2012), "Il fattore anziani al lavoro", *Lavoce.info*, 3 febbraio.
- 29) Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012) *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario – Aggiornamento 2012*, Rapporto n. 13, Roma.
- 30) OECD/Statistics Canada, (2000), *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264181762-en>.
- 31) OECD, (2007), *Understanding the Brain: The Birth of a Learning Science*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264029132-en>
- 32) OECD, (2013a), *Pensions at glance 2013*, Paris: OECD.
- 33) OECD, (2013b), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>.
- 34) Pirone F., *Percorsi di transizione dall'occupazione verso il pensionamento nel settore industriale*, "Accenti", n. 0/2009.
- 35) Pugliese, E. (2011), *La terza età. Anziani e società in Italia*, Bologna: Il Mulino, 2011.
- 36) Reder, S. (1994), "Practice-Engagement Theory: A Socio-Cultural Approach to Literacy Across Languages and Cultures", in B.M. Ferdman, R.M. Weber e A.G. Ramirez (a cura di), *Literacy Across Languages and Cultures*, State University of New York Press, Albany, pp. 33-74.
- 37) Schaie, K.W. (1989), "Perceptual speed in adulthood", *Psychology e Aging*, vol. 4, pp. 443-453.



- 38) Schindler, M. (2009), *The Italian labor market: Recent trends, institutions and reform options*, International Monetary Fund, IMF Working Paper, WP/09/47, March.
- 39) Thelen, K. (2001), Varieties of labor politics in the developed democracies. In: Hall, P.A. and Soskice, D. (Eds.) *Varieties of Capitalism*, New York: Oxford University Press, pp.73-85.
- 40) Thijssen, J., Rocco, T. (2010), *Development of older workers: revisiting policies*, in: European Centre for the Development of Vocational Training (Ed), *Working and ageing - Emerging theories and empirical perspectives*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 13-27.
- 41) Verbeek, M., (2008), "Pseudo-panels and repeated cross-sections", pp.369-383 in L. Matyasa e P. Sevestre (a cura di) *The Econometrics of Panel Data*, Berlino: Springer-Verlag, 2008.
- 42) Zambianchi, M., Ricci Bitti, P., (2012), *Invecchiamento positivo*, Carocci, Roma.
- 43) Walker, A., (2005), *The emergence of age management in Europe*, International Journal of Organisational Behaviour, Volume 10 (1), 685-697.
- 44) WHO, (2002), *Active Ageing. A Policy Framework*, A contribution of the World Health Organization to the
- 45) Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, April.