

Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50

di Eugenia De Rosa e Mauro Tibaldi*

Riassunto: Il progressivo invecchiamento della popolazione è destinato a produrre profondi cambiamenti sull'intera società. Le conseguenze sono già ben visibili nel mercato del lavoro e sulla sostenibilità del sistema previdenziale, con un forte incremento dell'occupazione over 50 indotto anche dalle recenti riforme pensionistiche. Il presente lavoro intende illustrare come, in un periodo caratterizzato da una fase recessiva, sia cambiata la partecipazione al mercato del lavoro e si siano modificate le condizioni professionali e materiali della popolazione over 50 in un'ottica di genere, utilizzando informazioni tratte dall'indagine sulle forze di lavoro condotta dall'ISTAT. Il prolungamento della vita lavorativa, sancito dall'innalzamento dell'età pensionabile, necessiterebbe del supporto di un sistema integrato e coerente di misure di *active ageing*, come ormai da tempo raccomandano le istituzioni internazionali. Il nostro paese ha adottato una via normativa ma fatica invece a implementare politiche di invecchiamento attivo a sostegno dell'occupabilità e della permanenza dei lavoratori maturi. Il prolungamento dell'attività lavorativa e la transizione verso la pensione vengono indagati attraverso i risultati del modulo ad hoc europeo "Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione", inserito nel secondo trimestre 2012 all'interno dell'indagine sulle Forze di lavoro, una delle rare occasioni in cui vengono indagati gli atteggiamenti e le intenzioni dei lavoratori su questi temi.

Parole chiave: Active ageing; Gender gap; Riforma pensioni

* Il testo è frutto di un lavoro comune tra gli autori. Eugenia De Rosa ha redatto i paragrafi 1 e 2, Mauro Tibaldi l'introduzione, il paragrafo 3 e le conclusioni. Le opinioni espresse sono presentate a titolo personale.

Introduzione

L'invecchiamento della popolazione è destinato a diventare un processo irreversibile nei paesi avanzati. Il calo delle nascite e il progressivo allungamento della vita stanno gradualmente ma inevitabilmente riducendo la quota di popolazione giovane a vantaggio di quella più matura. Prenderne atto costituisce solamente il primo passo verso la consapevolezza che queste dinamiche demografiche stanno mutando non solo la struttura della popolazione, ma anche quella della società e tutti i rapporti e le relazioni che in essa avvengono. In una sorta di reazione a catena sociale, sono destinate a cambiare anche le strutture produttive, gli schemi culturali, il welfare, i consumi, il mercato del lavoro, i rapporti intergenerazionali: in sostanza va progressivamente ripensata l'intera società in vista delle sfide che dovrà necessariamente affrontare. Un processo dalle conseguenze così pervasive ha bisogno di risposte complesse che tengano conto di tutte le implicazioni che l'invecchiamento porterà nella società.

A fronte delle profonde trasformazioni demografiche, il tema dell'invecchiamento attivo ha assunto un'importanza crescente nell'agenda internazionale ed europea, sollecitando altresì gli Stati membri e le società ad attivare politiche adeguate per fronteggiare tale fenomeno. L'invecchiamento attivo, un concetto ampiamente usato ma relativamente recente almeno in Europa¹, fa riferimento al "processo di ottimizzazione delle opportunità di salute, partecipazione e sicurezza al fine di migliorare la qualità della vita delle persone che avanzano nell'età". Si tratta di un concetto multidimensionale che abbraccia tutti gli ambiti di vita degli individui e della società. Il termine attivo implica una partecipazione continua degli anziani nella sfera sociale, economica, culturale e civile, non solo la capacità di essere fisicamente attivi o di partecipare alla forza lavoro, nello spirito di promuovere il prolungamento della vita attiva.

Nel 2011 la Commissione Europea per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione individua nell'invecchiamento attivo "la chiave per affrontare le sfide di un numero sempre crescente di persone anziane nella nostra società e incoraggiare gli anziani a rimanere attivi lavorando più a lungo andando in pensione più tardi, impegnandosi in attività di volontariato dopo la pensione, e che conducano una vita sana e autonoma". Con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica e i responsabili politici sul contributo che le persone anziane possono dare alla società, nonché a stimolare l'adozione di azioni integrate volte a migliorare le possibilità di invecchiare restando attivi, l'*Unione europea* ha proclamato il 2012 "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni".

In questo lavoro si concentrerà l'analisi sugli effetti che l'invecchiamento sta producendo sulla forza lavoro e nel mercato del lavoro, con alcune derive sul fronte pensionistico, che ne costituisce il corollario finale. Poiché l'Italia si caratterizza sia per un più intenso invecchiamento della popolazione, sia per la bassa partecipazione al mercato del lavoro (anche della popolazione matura), la coesistenza dei due fenomeni mette

¹ La definizione ormai largamente condivisa proviene dall'Organizzazione Mondiale della Sanità ed è stata inclusa nel documento che ha contribuito alla seconda Assemblea mondiale delle Nazioni Unite sull'invecchiamento, tenutasi a Madrid nell'aprile 2002.

a rischio la sostenibilità complessiva del sistema del welfare, in particolare il versante previdenziale. Nel primo paragrafo vengono delineati brevemente i cambiamenti demografici che stanno investendo il nostro paese e in quale misura intervengono sulla partecipazione al mercato del lavoro della popolazione di 50 anni e oltre. Nel secondo vengono analizzati in prospettiva di genere gli effetti della crisi economica e delle riforme previdenziali sull'offerta di lavoro più adulta, nonché la pertinenza di queste ultime come strumento di sostegno all'invecchiamento attivo. Il terzo paragrafo presenta un approfondimento sul tema dell'invecchiamento attivo nella sfera lavorativa, soffermandosi su due questioni essenziali, il prolungamento della vita lavorativa e la transizione dal lavoro alla pensione, analizzate anche considerando il punto di vista degli individui e le loro esperienze.

Dinamiche demografiche e partecipazione al mercato del lavoro della popolazione adulta

Il progressivo invecchiamento della popolazione, un fenomeno che interessa in modo particolare l'Italia, sta mutando sia la struttura generale della popolazione sia quella della forza lavoro, con conseguenze significative riguardo ai riassetti del mercato del lavoro, anche in un'ottica generazionale.

Le dinamiche passate e le previsioni demografiche dei principali indicatori sono inequivocabili evidenziando una sempre più marcata dipendenza intergenerazionale. L'indice di vecchiaia (il rapporto percentuale tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione in età 0-14 anni) nel decennio 2004-2013 è passato dal 135,7% al 151,4%, valori che pongono l'Italia, insieme alla Germania, ai vertici della graduatoria europea. Le previsioni demografiche segnalano che nel 2029 tale indice supererà il 200%, ovvero nella popolazione italiana saranno presenti due individui over 64 anni a fronte di un individuo fino a 14 anni².

L'indice di dipendenza strutturale³ sempre nel periodo 2004-2013 è salito dal 50,1% al 54,2%, mentre le previsioni indicano che nel 2032 circa due terzi della popolazione non attiva dovrà essere sostenuta dal rimanente terzo della popolazione economicamente attiva, un carico poco sostenibile. La popolazione di 65 anni e più nel decennio 2004-2013 è cresciuta di due punti percentuali, arrivando il 1° gennaio 2014 a un'incidenza del 21,5% sul totale della popolazione. Dinamiche simili riguardano la fascia di popolazione su cui si concentra il presente lavoro: nell'ultimo decennio la popolazione con almeno 50 anni è infatti cresciuta del 13,6%, aumentando di quasi 3 milioni di unità (Tabella 1).

² Tutti gli indicatori demografici sono calcolati sul dato non ricostruito rispetto alla popolazione del censimento 2011. Per le previsioni sono state adottate quelle dello scenario centrale.

³ Rapporto percentuale tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni).

Tabella 1. Popolazione di 50 anni e oltre per sesso e condizione – Anni 2004 e 2013 (valori e variazioni assolute in migliaia)

Condizione	Valori assoluti		Incidenze		Variazioni	
	2004	2013	2004	2013	assolute	percentuali
Maschi						
Occupati	3.190	4.015	32,7	35,9	825	25,9
Disoccupati	116	287	1,2	2,6	171	147,9
Inattivi	6.439	6.896	66,1	61,6	458	7,1
Totale	9.744	11.198	100,0	100,0	1.454	14,9
Femmine						
Occupati	1.684	2.665	14,3	20,0	981	58,2
Disoccupati	74	152	0,6	1,1	78	106,1
Inattivi	10.062	10.485	85,1	78,8	423	4,2
Totale	11.820	13.302	100,0	100,0	1.482	12,5
Totale						
Occupati	4.875	6.680	22,6	27,3	1.806	37,0
Disoccupati	189	438	0,9	1,8	249	131,6
Inattivi	16.501	17.382	76,5	70,9	881	5,3
Totale	21.565	24.501	100,0	100,0	2.936	13,6

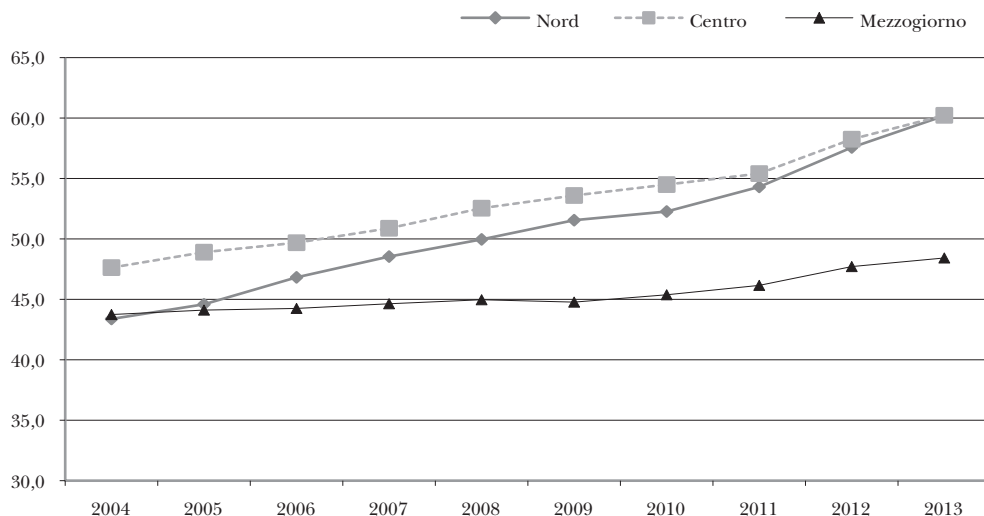
Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'analisi per condizione e sesso segnala andamenti convergenti in direzione dell'accesa partecipazione. Il segmento che evidenzia l'incremento maggiore in senso assoluto è quello degli occupati, in particolare sul versante femminile, mentre in termini relativi interessa quello dei disoccupati (+131,6%), seppure questo rappresenti il gruppo meno numeroso. Aumenta, ma proporzionalmente in misura più ridotta, anche la quota degli inattivi; nel periodo 2008-2013, tuttavia, escludendo le persone oltre i 74 anni, questo aggregato è diminuito di 276 mila unità (-2,4%).

La crescita della partecipazione al mercato del lavoro della popolazione adulta emerge con forza dalla dinamica temporale del tasso di attività nella fascia 50-64 anni. Mentre l'indicatore riferito all'intera popolazione attiva (15-64 anni) tra il 2004 e il 2013 a livello nazionale cresce di un punto percentuale, sintesi dell'incremento della componente femminile e della riduzione di quella maschile, quello riferito ai 50-64enni registra un balzo di circa 12 punti percentuali (dal 44,3 al 56,2%) con il contributo più consistente da parte delle donne.

La declinazione per territorio conferma i divari esistenti nel nostro paese, poiché tale incremento si è verificato soprattutto nelle regioni del Centro-Nord (Figura 1) tanto che, partiti dallo stesso livello nel 2004, nel 2013 il Nord rispetto al Mezzogiorno fa registrare un incremento di circa 12 punti percentuali.

Figura 1. Tasso di attività 50-64 anni per ripartizione geografica - Anni 2004-2013 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

A incidere sulla struttura del mercato del lavoro, oltre alle dinamiche macro-economiche, non vi sono solo i cambiamenti socio-demografici ma anche gli interventi di *policy* (in tema di lavoro e previdenza) e una serie di trasformazioni socio-culturali, tra cui l'accresciuta scolarizzazione che interessa anche la popolazione degli ultracinquantenni.

Nel complesso, la progressiva uscita dal mercato del lavoro della generazione dei *baby boomers* (i nati tra gli anni '50 e '60), accompagnata dalla decrescente numerosità delle coorti più recenti, potrebbe mutare nel giro di pochi anni la struttura per età e le caratteristiche della popolazione attiva, trasformando il nostro da un paese caratterizzato da una bassa partecipazione a uno contrassegnato dalla carenza di forza lavoro.

L'invecchiamento della forza lavoro si accompagna in Italia a una maggiore partecipazione al mercato del lavoro della popolazione di 50 anni e oltre e alla sua progressiva femminilizzazione. Ma come si caratterizza tale partecipazione e quali sono gli effetti della crisi sul segmento più adulto della forza lavoro?

Alcuni autori hanno sottolineato come l'attuazione di politiche di invecchiamento attivo nel nostro paese abbia riguardato finora quasi esclusivamente la dimensione lavorativa nella convinzione che "un aumento dei tassi di partecipazione e occupazione dei lavoratori anziani [costituiscano] fattori essenziali nel contribuire a sostenere la crescita economica, rafforzare la coesione sociale, l'adeguatezza delle pensioni, e gestire gli oneri finanziari dei sistemi di protezione sociale" (Corsi et alii, 2010). Più nello specifico gran parte del dibattito e degli interventi di *policy* si sono concentrati sull'innalzamento dell'età pensionabile, mentre scarsa attenzione è stata prestata alle misure che favoriscono una transizione graduale dal lavoro alla pensione e alle altre dimensioni dell'invecchiamento

attivo. Non è sufficiente ritardare i pensionamenti per aumentare l'occupazione ma occorrerebbe, per esempio, "stimolare processi di apprendimento (formale e informale), adattare le condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori anziani e provvedere allo sviluppo dei servizi di cura alle persone in età avanzata" (Villante, 2012).

In tale contesto sembra utile valutare quanto le riforme pensionistiche degli ultimi anni siano state accompagnate da misure che sostengono l'invecchiamento attivo. Disporre di un quadro dettagliato della condizione degli over 50 nel mercato del lavoro è un'operazione fondamentale e preliminare sia alla valutazione sia alla progettazione di politiche di invecchiamento attivo relative alla dimensione lavorativa. Adottando come finestra temporale di osservazione il decennio 2004-2013, i due paragrafi che seguono affrontano tali questioni prestando particolare attenzione alle implicazioni di genere e alla dimensione territoriale. Nello specifico si analizza l'andamento di alcuni dei principali indicatori del mercato del lavoro e si valuta l'effetto congiunto dell'impatto della crisi economico-finanziaria iniziata nel 2008 e delle recenti riforme pensionistiche. Tutte le analisi sono condotte utilizzando i dati dell'Indagine delle Forze di Lavoro (ISTAT), integrando dati di stock e dati di flusso.

Gli effetti della crisi economica e delle riforme pensionistiche sui lavoratori adulti: opportunità e criticità in una prospettiva di genere

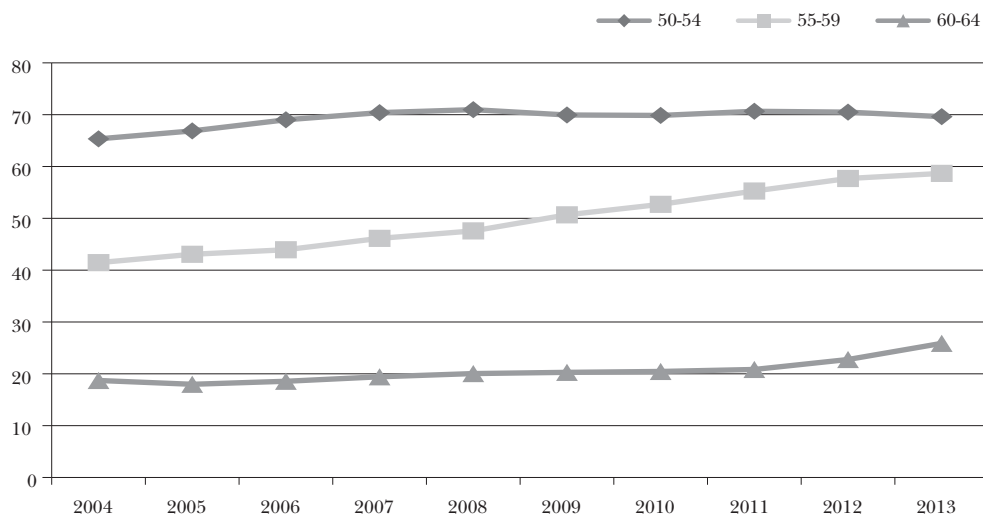
Le evidenze empiriche mostrano come nel periodo 2008-2013, nonostante la crisi in atto, aumenta la partecipazione dei lavoratori più adulti al mercato del lavoro, anche per effetto delle riforme previdenziali, e nel complesso sembra rafforzarsi la posizione di tale segmento. Bisogna tuttavia considerare che il gruppo dei lavoratori con almeno 50 anni è estremamente eterogeneo comprendendo persone in fasi differenti del proprio corso di vita, individuale e lavorativo, caratterizzate da una varietà di storie lavorative e *skills*.

Come già mostrato nel paragrafo precedente, l'accresciuta partecipazione degli ultracinquantenni si concretizza in larga parte sul versante dell'occupazione (Figura 2). Se in termini assoluti l'incremento è stato di un milione e 70 mila unità, l'aumento del tasso di occupazione negli anni della crisi (+ 8,3 punti percentuali dal 2008 al 2013) è diffuso su tutto il territorio nazionale ma con incrementi più elevati tra le donne (del 30% circa) e nel Centro-Nord del Paese, dove una quota superiore di persone prossima all'età del pensionamento è stata costretta dalle riforme previdenziali a posticipare l'uscita dal mercato del lavoro (Figura 3).

La crescita occupazionale si concentra prevalentemente nel settore dei servizi (+23,1%) e nel lavoro dipendente (+24,7% contro il 7,6% per il lavoro indipendente), con una quota di lavoratori autonomi più elevata rispetto al totale degli occupati (circa il 30% contro il 22,5%). Da una parte si accentua la segmentazione del mercato del lavoro tra lavoratori protetti (*insider*) e lavoratori scarsamente garantiti (*outsider*), segmentazione che sempre più assume una connotazione per età e *skills* (Barbieri e Scherer, 2009), dall'altra prosegue il processo di terziarizzazione della forza lavoro adulta⁴.

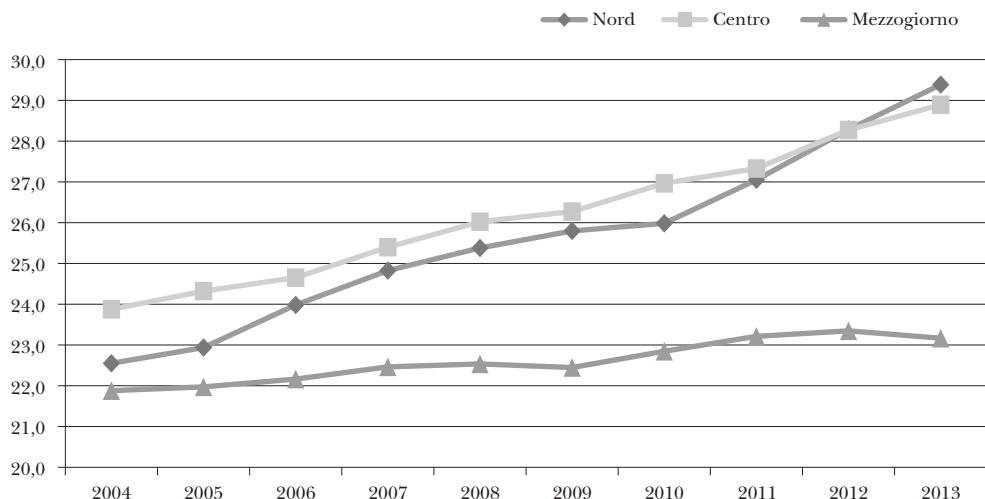
⁴ Fanno eccezione i settori del commercio e della pubblica amministrazione. Nel 2013 istruzione e sanità sono i comparti a maggiore incidenza di occupate di 50 anni e oltre mentre, per gli uomini, le quote più elevate si registrano nell'industria in senso stretto e nel commercio.

Figura 2. Tassi di occupazione di adulti per classe di età (50-54, 55-59, 60-64). Anni 2004-2013 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 3. Tasso di occupazione 50 anni e più per ripartizione geografica. Anni 2004-2013 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Analizzando più nel dettaglio l'incremento dei tassi di occupazione dei 50-64enni nell'ultimo decennio emerge come tale accelerazione sia in gran parte determinata dall'aumento del tasso dei 55-59enni, il segmento maggiormente interessato dal progressivo innalzamento dell'età pensionabile introdotto nel corso del primo decennio degli anni Duemila (Figura 2). L'incremento del tasso dei 60-64enni si è invece concentrato nell'ultimo biennio, effetto della Riforma Fornero (legge 214/2011). La scomposizione per età del segmento dei lavoratori adulti in ulteriori sottoclassi indica, inoltre, il progressivo avvicinarsi dei tassi di occupazione tra le classi 50-54 e 55-59 anni dovuto principalmente all'incremento del tasso di questi ultimi, a fronte di una sostanziale stabilità del tasso dei 50-54enni, per cui la distanza tra i due indicatori si riduce dai 23,4 punti percentuali del 2008 ai 10,9 del 2013.

Appare importante adottare una lettura di genere in quanto i fenomeni analizzati impattano con intensità e modalità differenti su uomini e donne, anche in relazione al diverso grado di partecipazione al mercato del lavoro e ai percorsi lavorativi. In tale prospettiva è opportuno sottolineare l'accresciuta partecipazione delle donne di 50 anni e oltre, più intensa rispetto a quella maschile e destinata probabilmente a crescere nei prossimi decenni. Tra le occupate ultracinquantenni, che negli ultimi anni consentono la tenuta dell'occupazione femminile complessiva, si possono annoverare sia quelle che prolungano la carriera lavorativa, sia quelle entrate nel mercato del lavoro per sopperire alla perdita di occupazione e di reddito del coniuge (Reyneri, Pintaldi, 2013).

L'Italia tuttavia continua a caratterizzarsi per un'ampia fascia di lavoratori anziani in età da lavoro non utilizzati, una bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne 55-64enni e il persistere di un elevato *gender gap*: nel 2013 il divario tra i due generi nel tasso di occupazione di 55-64 anni si avvicina ai 20 punti percentuali, restando superiore a quello riferito ai 15-64enni (18,3 punti). Nello stesso anno l'indicatore totale si colloca al di sotto di 7,4 punti percentuali dalla media Ue28 con una distanza dal valore europeo, per le donne, di 10,2 punti percentuali. I divari restano comunque ampi, nonostante la riduzione del *gap* di genere avvenuto negli anni della crisi determinato dal peggioramento più marcato della condizione degli uomini. La situazione è ancora più critica nel Mezzogiorno, dove le disuguaglianze di genere si intrecciano a quelle territoriali e la distanza tra il tasso maschile e femminile, sempre nel 2013, supera i 25 punti percentuali. Allo stesso tempo rimane particolarmente diffuso il fenomeno dell'inattività, altro aspetto peculiare del mercato del lavoro italiano che coinvolge in misura maggiore le donne, soprattutto residenti nel Mezzogiorno. Il ricorso al pensionamento anticipato (Leombruni e Villosio, 2006; Blondal e Scarpetta, 1998, 1999) e il radicamento del modello *male breadwinner*, per cui un'elevata quota di donne 50-64enni non è mai entrata nel mercato del lavoro, sono alcuni dei fattori che hanno contribuito a determinare tale situazione in Italia⁵.

Ridurre il *gender gap* nei tassi di occupazione e inattività rappresenta senz'altro una delle leve per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro della popolazione più

⁵ Il rapporto tra il numero di pensionati residenti e la popolazione occupata nel 2012 è a svantaggio delle donne (con un rapporto di dipendenza del 90,2 contro il 54,5) così come è superiore il tasso di pensionamento (43,1% rispetto al 35,5% degli uomini).

adulta. La scelta di estendere l'età pensionabile e promuovere una graduale equiparazione del trattamento pensionistico per uomini e donne⁶ si muove in tale direzione. Ma ciò è avvenuto in maniera repentina per le donne, che fino ad allora godevano di parametri meno restrittivi rispetto agli uomini. Al contempo, la parificazione dell'età di pensionamento "comunica per definizione un messaggio di parità di genere e rende meno conveniente per le donne svolgere lavoro domestico non retribuito" (Corsi et alii, 2010), ma di certo ridimensiona la disponibilità di tempo per la cura di nipoti, coniugi e genitori anziani.

L'equiparazione dell'età pensionabile potrebbe quindi stimolare una maggiore domanda di servizi di cura, assistenza e di lavoro domestico contribuendo così a incrementare ulteriormente l'occupazione in tali settori e, al contempo, le migrazioni femminili che nel nostro Paese hanno rappresentato una risposta non istituzionale alle sfide poste dall'invecchiamento demografico alla sostenibilità del modello sociale "Mediterraneo" (Esping-Andersen, 1995, 1999; Ferrera, 1996; Ambrosini, 2012), nonché alle difficoltà del "welfare invisibile" basato sul lavoro non retribuito e socialmente non riconosciuto di mogli-madri. Il rischio è che in assenza di un'adeguata copertura finanziaria e territoriale dei servizi di cura e assistenza "i costi di aggiustamento della politica sociale rispetto all'invecchiamento della popolazione finiscano con l'essere scaricati proprio sulle donne" (Corsi et alii, 2010).

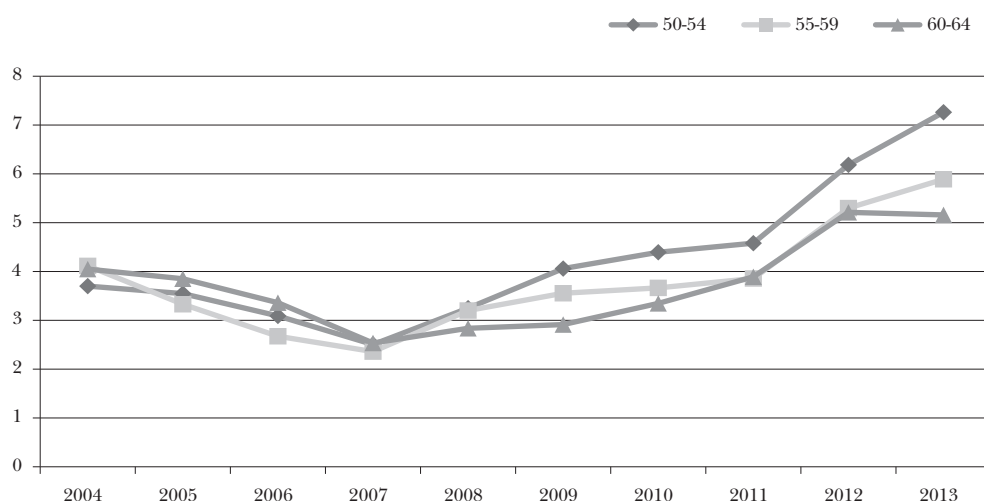
Per completare il quadro dell'analisi, occorre inoltre considerare gli effetti della storia lavorativa pregressa sulle condizioni dei più adulti e come gli svantaggi di genere possano cumularsi nel corso di vita. Lo scenario attuale ci mostra che nel 2012 in Italia la quota di persone di 60 anni e oltre a rischio di povertà o esclusione sociale è del 19,1% tra gli uomini, mentre tra le donne la percentuale si attesta al 24,7% (Eurostat). Ancora elevato, nel 2013, il *gender pay gap*: il reddito medio mensile delle 55-64enni è di 1.439 euro per le lavoratrici a tempo pieno e 721 per quelle part-time, con valori inferiori a quelli degli uomini rispettivamente di 222 e 101 euro⁷. La maggiore vulnerabilità delle donne non si manifesta solamente nelle storie lavorative, contrassegnate spesso da carriere discontinue, interrotte o a tempo parziale, ma anche nelle condizioni future da "pensionate". I dati sul *pension gender gap* (Coccia, Mundo, Orrù, 2013; ISTAT, 2014b) mostrano come i redditi da pensione meno elevati in Italia siano percepiti dai residenti del Mezzogiorno e dalle donne. Nel 2012 oltre la metà delle pensionate percepisce in media meno di mille euro al mese, a fronte di una quota maschile che non arriva a un terzo. Di contro la quota di uomini con un reddito pensionistico pari o superiore a 5 mila euro è cinque volte superiore a quella della donne (ibidem).

⁶ Nel 2011, prima della suddetta riforma Fornero, era possibile accedere alla pensione di anzianità a 61 anni (62 anni per i lavoratori autonomi) con almeno 35 anni di versamenti contributivi. Dal 2012 l'età è stata innalzata a 66 anni per tutti gli uomini e le donne del pubblico impiego, mentre le lavoratrici autonome e del settore privato arriveranno gradualmente a tale soglia nel 2018.

⁷ I divari retributivi interessano anche le donne straniere e si ampliano nel Mezzogiorno dove il gap salariale, nel confronto con le occupate italiane, raggiunge il 38% (657 euro contro 1.059) (Pintaldi et alii, 2014).

Nel complesso il quadro fin qui delineato ha evidenziato il persistere di condizioni di svantaggio e rischi di esclusione dal mercato del lavoro per alcuni segmenti della popolazione indagata (le donne, i residenti del Mezzogiorno, le lavoratrici straniere⁸), ma al contempo con la crisi si vanno delineando tra i lavoratori adulti nuovi profili di soggetti a rischio di esclusione dal mercato del lavoro (De Rosa, Pintaldi, Tibaldi, 2014; ISTAT, 2014a). Oltre che sul versante dell'occupazione, l'accresciuta partecipazione della popolazione più adulta si traduce infatti in un aumento della disoccupazione che nel 2013 interessa il 6,2% della forza lavoro con almeno 50 anni. Se ai disoccupati si aggiungono poi anche le forze lavoro potenziali⁹, le persone della stessa fascia di età che vorrebbero lavorare ma non trovano una collocazione, nel 2013 superano il milione.

Figura 4. Tasso di disoccupazione per classe di età (50-54, 55-59, 60-64)

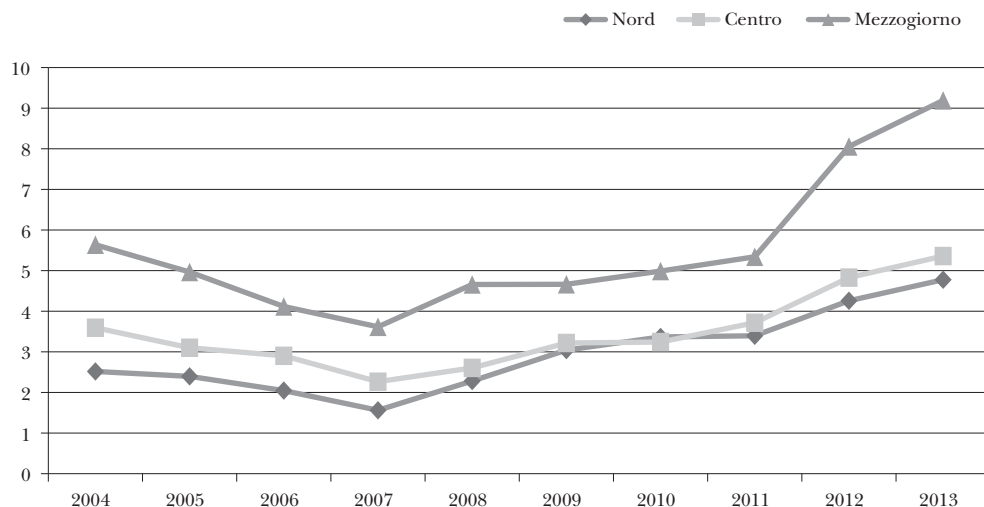


Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

⁸ Nel 2013 le lavoratrici straniere per quasi la metà (45,6%) sono occupate nei servizi alla persona e quelli domestici presso le famiglie con marcati divari retributivi rispetto alla componente maschile dell'occupazione straniera. Nello stesso anno le donne straniere occupate in Italia guadagnano il 28,6% in meno rispetto agli uomini stranieri e il 31,6% in meno delle italiane (Pintaldi et alii, 2014).

⁹ Comprendono gli inattivi che non cercano attivamente lavoro ma disponibili a lavorare e gli inattivi che cercano un impiego ma non sono immediatamente disponibili.

Figura 5. Tasso di disoccupazione 50 anni e più per ripartizione geografica - Anni 2004-2013 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Dal 2008 al 2013 si amplia il bacino di disoccupati: il tasso di disoccupazione per la fascia di età 50-64 anni raddoppia (Figura 4), passando dal 3,1% al 6,2%, interessando in misura più consistente gli uomini (+3,8 punti contro +2 delle donne), in particolare quelli con un basso livello di istruzione e gli stranieri, con un tasso triplo rispetto a quello degli uomini italiani. Ne segue la progressiva riduzione del gap di genere fino al superamento dell'indicatore maschile osservato a partire dal 2010. I divari, a svantaggio degli uomini, si ampliano nel corso degli anni successivi con forti differenziazioni territoriali (Figura 5): nel 2013 sono quasi nulli nel Nord Italia mentre la distanza è di 3,1 punti percentuali nel Mezzogiorno dove si registrano, nel complesso, le maggiori criticità (con tassi per uomini e donne rispettivamente del 10,2% e 7,1%).

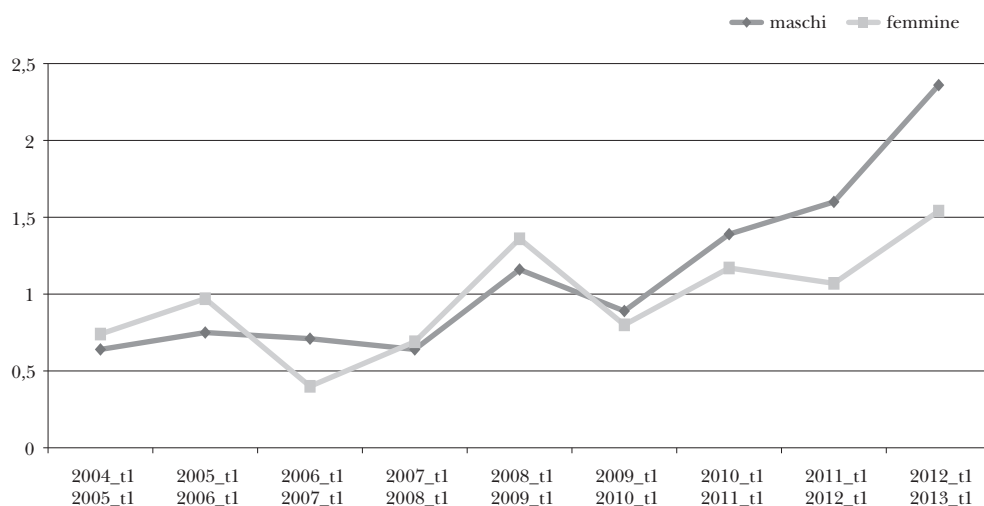
In particolare, il tasso di disoccupazione è elevato nel gruppo dei 50-54enni (7,3% nel 2013) e l'area della disoccupazione raddoppia (il 15,3%) quando si considerano anche gli individui inattivi che pur non cercando attivamente un lavoro sono disponibili a lavorare. Particolarmente rilevante poi, in termini percentuali, l'incremento degli uomini adulti tra le forze lavoro potenziali. Si delinea quindi una situazione di forte criticità per la popolazione matura che cerca con varia intensità un lavoro, priva di strumenti di supporto e con il traguardo della pensione che non solo si è allontanato, ma che va riempito con versamenti contributivi per aspirare a benefici pensionistici decenti.

I dati longitudinali¹⁰ confermano tale situazione di criticità fornendo una stima del livello di stabilità-instabilità dell'occupazione dei più adulti.

Nel 2012-2013, rispetto al 2008-2009, si riducono le transizioni dall'occupazione verso l'inattività per i 50-64enni, a favore di una maggiore permanenza nell'occupazione (+0,8 punti percentuali) e di una transizione più rilevante nella disoccupazione (+0,8 punti), con probabilità più elevate tra i meno istruiti e nel Mezzogiorno. Nel contempo aumenta anche la probabilità di rimanere intrappolati nella condizione di disoccupato, che nel 2012-2013 risulta particolarmente elevata con un valore del 33,9% (in crescita di 9,6 punti percentuali rispetto al 2008-2009).

L'analisi per genere conferma il peggioramento della condizione maschile: la probabilità di diventare disoccupato, che nel 2009-2010 interessa in maniera pressoché uguale i due sessi, aumenta negli anni successivi ad un ritmo più sostenuto tra gli uomini (Figura 6). Contemporaneamente diventa sempre più difficile per i disoccupati adulti trovare un'occupazione, tanto che tale probabilità si riduce di 1,5 punti. Una situazione particolare è poi quella degli occupati over 50 in cassa integrazione: se la probabilità per l'insieme degli occupati in Cig di rientrare al lavoro l'anno successivo, nel 2012-2013 è del 41,6%, questa scende al 30,2% tra i cassaintegrati con almeno 50 anni (ISTAT, 2014a).

Figura 6. Transizioni dall'occupazione alla disoccupazione dei 50-64enni per sesso nel I trimestre - Anni 2004-2013 (dati in percentuale)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

¹⁰ I dati longitudinali dell'indagine Forze di Lavori collegano le informazioni sugli stessi individui a 12 mesi di distanza (Discesa et alii, 2010).

Nel complesso è possibile affermare che seppure i disoccupati ultracinquantenni non costituiscano ancora un aggregato particolarmente numeroso in termini assoluti (nel 2013 ammontano a 438 mila unità), tuttavia costituiscono un fenomeno emergente e che potrebbe aggravarsi nel tempo, come indicano i dati sulla disoccupazione di lunga durata¹¹, nonché interessare nell'immediato futuro anche le coorti più recenti.

La criticità emerge in modo più netto quando si considerano le caratteristiche dei soggetti coinvolti: tra i disoccupati di 50 anni e più prevalgono come detto gli uomini, che nel 2013 rappresentano il 65,4% dell'aggregato, in gran parte con responsabilità familiari ed ex-occupati. In sei casi su dieci la crescita di disoccupati uomini over 50 nell'ultimo quinquennio è determinata da chi ha perso il lavoro nei settori delle costruzioni e dell'industria manifatturiera. Inoltre, tra i disoccupati di questa fascia di età prevalgono coloro con un basso titolo di studio: quasi i due terzi possiedono al massimo la licenza media. Si tratta di soggetti per i quali da un lato è difficile immaginare un'immediata ricollocazione e riqualificazione nel mercato del lavoro, dall'altro è facile prevedere le ripercussioni che periodi di disoccupazione possono comportare sulle condizioni di vita sia individuali, attuali e future da pensionati, sia familiari¹².

Per questa platea a rischio, dunque, appare urgente compiere azioni di monitoraggio e attuare interventi e misure specifiche finalizzate al reinserimento lavorativo.

Invecchiamento attivo e transizione verso la pensione

Dopo aver descritto la condizione professionale e materiale della popolazione over 50, comprese le criticità vecchie e nuove emerse negli ultimi anni, questo paragrafo approccia al tema dell'invecchiamento attivo da un punto di vista differente, in linea con le raccomandazioni internazionali in tema di invecchiamento attivo sul lavoro, che sottolineano l'importanza di due aspetti, quali il passaggio graduale dal lavoro alla pensione e un sistema di incentivi per stimolare il prolungamento dell'attività lavorativa, raccomandazioni che vanno poi recepite e realizzate nei diversi contesti nazionali.

Il modulo ad hoc europeo "Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione" (ISTAT, 2013), inserito nel secondo trimestre 2012 all'interno della rilevazione sulle Forze di lavoro¹³, si poneva come obiettivo quello di acquisire in-

¹¹ Nel 2013 i disoccupati di lunga durata (coloro in cerca di un'occupazione da almeno un anno) con almeno 50 anni rappresentano oltre il 60% del totale dei disoccupati over 50. La durata media della ricerca di un lavoro dei disoccupati più adulti è pari a 27 mesi, sei mesi in più rispetto a quella del totale dei disoccupati (ISTAT, 2014a).

¹² Negli anni della crisi aumentano le famiglie prive di redditi o pensioni da lavoro e quelle basate su un solo reddito, dall'altra diminuiscono quelle sostenute da più di un reddito e/o pensioni da lavoro (della Ratta-Rinaldi, Marzilli, Pontecorvo, 2014).

¹³ L'indagine sulle Forze di lavoro, in ottemperanza ai regolamenti comunitari (in questo caso E.C. n.249/2011), con cadenza annuale prevede l'inclusione nel questionario standard

formazioni riguardo a percorsi, tempi e modalità di ritiro dall'attività lavorativa per monitorare la partecipazione al mercato del lavoro della popolazione di 50-69 anni. Il modulo rappresenta una delle poche opportunità per conoscere il punto di vista degli individui¹⁴, le decisioni prese o le intenzioni future rispetto al prolungamento della vita lavorativa e le modalità con le quali gli occupati più adulti hanno affrontato o si accingono ad affrontare il passaggio dal lavoro alla pensione. Il periodo temporale in cui il modulo è stato somministrato ha consentito di cogliere due mondi diversi, divisi dallo spartiacque della riforma delle pensioni del 2011. Da una parte il gruppo degli inattivi che percepiscono già una pensione, maturata nel passato con il vecchio sistema previdenziale, dall'altra le persone attualmente occupate che per un periodo più o meno lungo dovranno invece fare i conti - economici ed esistenziali - con il nuovo sistema così repentinamente mutato. Senza entrare nell'architettura delle nuove norme, basti dire che per accedere ai benefici pensionistici è stato introdotto un brusco innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi (legati alla speranza di vita) e contestualmente il passaggio dal sistema di calcolo retributivo a quello contributivo¹⁵ per tutti gli occupati (con rendimenti legati all'andamento del Prodotto interno lordo del paese). Il combinato disposto di tali provvedimenti ha prolungato, per via normativa, le carriere sia lavorative sia contributive a fronte di minori benefici economici attesi in futuro, con lo scopo di assicurare la stabilità finanziaria del sistema previdenziale e l'equilibrio generale dei conti pubblici (Treu, 2012). È in tale quadro che vanno collocate le informazioni rilevate dal modulo, in particolare quelle sui piani futuri e le aspettative degli occupati le cui carriere ricadono a cavallo delle regole delineate dal nuovo impianto previdenziale.

I dati raccolti sui ritirati dal lavoro 50-69enni che percepiscono una pensione forniscono una fotografia di un mondo ormai scomparso. Circa tre quarti ha dichiarato di essere andato in pensione anticipata rispetto all'età prevista dalle norme allora vigenti, con un'incidenza che arriva al 90% per gli uomini (Tabella 2), tanto che l'età media generale del ricevimento della pensione che emerge dalle risposte degli intervistati risulta di 58 anni. La componente femminile si caratterizza per carriere lavorative e

di un cosiddetto "modulo ad hoc", che ha l'obiettivo di approfondire un argomento specifico del mercato del lavoro e, proprio per questo, i suoi contenuti variano da un anno all'altro. Da ormai qualche tempo, in un processo di graduale ma completa armonizzazione, il modulo viene somministrato da tutti i paesi dell'Unione nel 2° trimestre dell'anno.

¹⁴ A tal riguardo, un'altra fonte è costituita dall'Indagine campionaria Plus condotta dall'ISFOL.

¹⁵ La riforma sulle pensioni attuata con la legge n. 214/2011 ha introdotto dal 1° gennaio 2012 il metodo contributivo come unico metodo per il calcolo della prestazione pensionistica. Anche chi prima dell'entrata in vigore della riforma poteva disporre di un ammontare pensionistico calcolato interamente con il metodo retributivo, da quella data vedrà ricalcolato l'assegno col contributivo per la quota di anni di lavoro che ancora gli restano. Con il metodo retributivo l'importo della pensione veniva calcolato sulla media dei redditi (ultimi 10 anni di lavoro per i dipendenti, ultimi 15 anni per gli autonomi) mentre nel metodo contributivo, meno vantaggioso per i beneficiari, l'importo della pensione viene calcolato in base ai contributi effettivamente versati nel corso della vita lavorativa (il cosiddetto montante contributivo). Questa scelta è stata adottata per contenere la spesa previdenziale, anche considerando l'allungamento della vita media.

contributive più brevi, probabile conseguenza di percorsi lavorativi discontinui, ma per un'età media alla pensione più elevata, fattori che perpetuano - come già sottolineato - un *gender pay gap* sfavorevole alle donne anche in pensione. Lo stesso fenomeno contraddistingue il Mezzogiorno, risultato delle minori opportunità lavorative, della maggiore diffusione del lavoro irregolare e dell'ingresso posticipato nel mondo del lavoro rispetto al Nord.

Tabella 2. Numero medio di anni di lavoro e di contributi versati, età media alla pensione e percentuale di ritiri anticipati degli inattivi 50-69 anni con pensione da lavoro, per sesso e ripartizione geografica - II trimestre 2012

Sesso e ripartizione geografica	Anni di lavoro	Anni di contributi	Età alla pensione	Ritiri anticipati
Maschi	37,6	36,9	57,8	90,3
Femmine	33,9	32,9	58,4	47,0
Nord	36,8	36,1	57,5	79,4
Centro	36,1	35,4	58,2	71,9
Mezzogiorno	35,2	34,0	58,9	66,3
Totale	36,2	35,4	58,0	74,3

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

In realtà nel corso degli anni Duemila l'età media di pensionamento si è progressivamente innalzata per effetto delle riforme via via introdotte¹⁶. Infatti, tra il 2003 e il 2012 la quota di coloro che sono andati in pensione prima dei 60 anni si è ridotta di circa 20 punti percentuali, scendendo dal 62,3% al 42,5%, con un decremento più accentuato per gli uomini (24 punti).

Rispetto al tema dell'invecchiamento attivo in ambito lavorativo, il modulo ha rilevato informazioni sul prolungamento dell'attività lavorativa su due distinti gruppi. Il primo gruppo lo sta già attuando volontariamente ed è composto dagli occupati di 50-69 anni che percepiscono già una pensione da lavoro, mentre il secondo gruppo è costituito dagli occupati della stessa fascia di età senza pensione. Presso questo segmento sono state raccolte informazioni riguardanti le intenzioni future.

Sono 411 mila gli occupati 50-69enni (il 6,6% degli occupati in questa fascia di età) che, pur percependo già una pensione da lavoro, stanno prolungando volontariamente l'attività lavorativa.

Si tratta di un gruppo ben delineato: in otto casi su dieci sono lavoratori indipendenti, per tre quarti sono uomini e si concentrano per due terzi nelle regioni del Nord.

¹⁶ Nel periodo 2002-2007 era possibile accedere alla pensione di anzianità a 57 anni con 35 anni di versamenti contributivi, ma con 40 anni di contributi si poteva derogare al requisito dell'età.

La grande maggioranza degli occupati che percepiscono già una pensione da lavoro hanno dichiarato di proseguire l'attività spinti dall'esigenza di aumentare il proprio reddito, motivazione espressa in misura maggiore dalle donne e nelle regioni centrali (Tabella 3).

Le differenze più rilevanti, tuttavia, emergono rispetto al titolo di studio e alla posizione nella professione. Le motivazioni non economiche (legate sostanzialmente alla soddisfazione per l'attività svolta) sono direttamente associate al livello di istruzione posseduto, mentre i lavoratori autonomi sembrano più appagati dal lavoro svolto rispetto ai dipendenti. La prosecuzione dell'attività lavorativa per motivi economici è invece legata a condizioni occupazionali più disagiate, relativamente alle mansioni svolte o al settore di attività economica. Se tra chi esercita professioni non qualificate questo tipo di motivazione è espresso dal 77% degli intervistati, tra le professioni tecniche la quota scende al 57%, mentre nei settori dell'agricoltura, industria manifatturiera e commercio si concentra la maggioranza di chi continua a lavorare dopo la pensione. Oltre il 76% degli occupati che beneficiano di una pensione da lavoro continua a esercitare lo stesso tipo di lavoro che svolgeva prima, una quota maggiore per gli autonomi rispetto ai dipendenti, con il settore del commercio che raccoglie circa un quarto del totale di questo gruppo di lavoratori.

Tabella 3. Occupati 50-69 anni con pensione da lavoro e motivo del proseguimento dopo la pensione per varie caratteristiche - II trimestre 2012 (dati in percentuale e assoluti in migliaia)

Caratteristiche	Motivi economici	Motivi non economici	Non sa	Totale
Maschi	66,3	33,0	0,7	100,0
Femmine	68,4	31,4	0,2	100,0
Fino lic. media	72,4	27,0	0,5	100,0
Diploma	59,8	39,7	0,4	100,0
Laurea e oltre	59,8	39,2	1,0	100,0
Nord	66,0	33,5	0,5	100,0
Centro	68,6	30,4	1,0	100,0
Mezzogiorno	67,8	31,9	0,2	100,0
Dipendenti	74,5	25,5	0,0	100,0
Indipendenti	64,8	34,4	0,7	100,0
Totale	66,8	32,6	0,6	100,0
	275	143	2	411

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il modulo ad hoc ha esplorato anche le intenzioni future degli occupati di 50-69 anni che ancora non beneficiano di una pensione da lavoro ma ne stanno versando i contributi (oltre cinque milioni di individui). Il 62% di tale gruppo intende smettere di lavorare non appena inizierà a ricevere la pensione e quasi un quarto non ha preso ancora una decisione. È a quest'ultimo segmento che andrebbero indirizzate misure specifiche volte a promuovere la permanenza al lavoro. Infine, poco meno del 15% intende restare in attività, con le donne maggiormente propense a smettere di lavorare (Tabella 4). L'atteggiamento della componente femminile è riconducibile probabilmente al loro ruolo di *care givers* e quindi al peso dei carichi di lavoro domestico e di cura, in un sistema di *welfare* familiare come quello che contraddistingue ancora il nostro paese. Le nuove norme pensionistiche entrate in vigore all'inizio del 2012, poi, hanno presumibilmente rafforzato la già scarsa propensione a prolungare la vita lavorativa. Il repentino innalzamento dell'età pensionabile, che ha accresciuto la permanenza al lavoro di alcuni anni, non stimola certamente un ulteriore allungamento della carriera lavorativa, così come il passaggio al sistema contributivo, meno vantaggioso in termini di benefici attesi. La diversità delle intenzioni espresse dagli intervistati riflette un insieme eterogeneo di condizioni, occupazionali, economiche, esistenziali. I lavoratori autonomi rispetto ai dipendenti sono più inclini a proseguire l'attività (il 28,7% contro il 10,1%) spinti da motivi economici ma anche di soddisfazione, e più incerti sul futuro.

La scelta di continuare a lavorare dopo la pensione varia anche in funzione del livello di istruzione: i diplomati sono più favorevoli a smettere di lavorare, seguiti da chi possiede la licenza media e per ultimi dai laureati. Chi possiede un titolo di studio inferiore (al massimo la licenza media) sarebbe incentivato a proseguire l'attività lavorativa più per motivi economici, mentre l'incidenza di chi prolungherebbe l'attività per motivi non legati alla sfera economica è sensibilmente più alta tra i laureati (10,3%), ancora di più se uomini (il 14,8%).

Le caratteristiche socio-demografiche si combinano poi con la condizione professionale. Artigiani, operai specializzati e agricoltori, insieme a chi svolge professioni non qualificate, esprimono una percentuale più alta di individui che proseguirebbero per motivi economici, mentre il primo grande gruppo professionale - formato da legislatori, dirigenti e imprenditori - continuerebbe a lavorare soprattutto per ragioni non economiche.

Tabella 4. Intenzione di continuare a lavorare dopo aver ricevuto la pensione di lavoro degli occupati di 50-69 anni senza pensione da lavoro per varie caratteristiche - II trimestre 2012 (dati in percentuale)

Caratteristiche	Si per motivi econom.	Si per altri motivi	No	Non sa	Totale
Maschi	11,2	5,9	58,2	24,7	100,0
Femmine	8,4	3,0	67,6	21,0	100,0
Fino lic. media	12,6	3,1	60,7	23,5	100,0
Diploma	7,9	4,1	66,1	22,0	100,0
Laurea e oltre	8,8	10,3	55,3	25,6	100,0
Nord	9,4	4,8	63,7	22,1	100,0
Centro	12,4	5,6	58,1	23,9	100,0
Mezzogiorno	9,3	4,0	62,1	24,5	100,0
Dipendenti	7,2	2,9	68,7	21,1	100,0
Indipendenti	18,5	10,2	42,1	29,3	100,0
Totale	10,0	4,8	62,0	23,2	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Sono gli occupati in agricoltura e negli altri servizi collettivi e personali quelli più propensi a prolungare l'attività spinti da motivazioni economiche (18,7% e 21,2% rispettivamente), mentre i lavoratori impegnati nei servizi generali della Pubblica amministrazione sono quelli maggiormente intenzionati a smettere di lavorare (il 75,4%). L'insieme di tali scelte, peraltro, non avviene solamente a livello individuale, ma si concretizza spesso all'interno del contesto familiare e dunque è condizionata anche dalla disponibilità di altre fonti di reddito.

Riguardo all'altro fattore analizzato, il passaggio dalla vita lavorativa alla pensione rappresenta una svolta cruciale nell'esistenza degli individui. Pur essendo un traguardo da raggiungere, la pensione potrebbe portare con sé una crisi d'identità connessa alla perdita di relazioni e di riconoscimento sociale, cui si accompagna la necessità di ristrutturare e adeguare i tempi di vita alla nuova condizione esistenziale.

In tale quadro sarebbe opportuno compiere una transizione graduale verso il pensionamento, introducendo misure di riduzione del tempo di lavoro nella fase conclusiva dell'impiego per consentire agli individui di metabolizzare l'imminente cambiamento e riadattare la propria vita ad esso. L'adozione di questa pratica, tuttavia, non dovrebbe essere lasciata alla scelta volontaria degli individui, ma incoraggiata e sostenuta attraverso un sistema coordinato di politiche aziendali e incentivi mirati. La riduzione dell'orario di lavoro non accompagnata da sostegni finanziari, infatti, per gli individui coinvolti determina una doppia perdita economica, quella attuale sui redditi da lavoro e quella futura sui redditi da pensione. Il passaggio graduale dal lavoro alla pensione, così, è un fenomeno poco diffuso in Italia. Nel 2012 tra gli occupati di 55-69 anni so-

lamente il 3,5% (116 mila unità) ha ridotto l'orario di lavoro in vista della pensione¹⁷. Tale scelta è più frequente al crescere dell'età (dal 2,9% dei 55-59enni al 5,3% dei 65-69enni) e tra i lavoratori autonomi rispetto ai dipendenti (rispettivamente 4,9% e 2,8%). I dati raccolti evidenziano non solo un calo rispetto al 2006 (anno della prima edizione del modulo), ma anche un livello più basso rispetto alla media dei paesi dell'Unione europea (6,4%), nonostante le raccomandazioni internazionali che rilevano l'importanza di un passaggio graduale dalla vita lavorativa al pensionamento (European Commission, 2012). Tale pratica non era diffusa neanche in passato. Prendendo in considerazione la platea degli inattivi di 50-69 anni che percepiscono già una pensione (quasi 4 milioni di individui), solamente il 2,3% aveva ridotto l'orario. D'altro canto è molto limitata l'adozione di forme di pensionamento parziale, più diffuse nei paesi del Nord Europa (ISFOL, 2012), che prevedono la possibilità di ricevere parte della pensione contestualmente alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale. All'interno del ristretto gruppo dei 116 mila occupati che hanno ridotto l'orario in vista della pensione, infatti, soltanto il 13,2% lo ha fatto dopo aver iniziato a ricevere un trattamento pensionistico.

Una transizione graduale, peraltro, potrebbe risultare utile anche alle imprese sotto un duplice aspetto. Da una parte come strumento per sostituire gradualmente i lavoratori anziani con competenze obsolete, non potendo più ricorrere ai vecchi strumenti del prepensionamento e della mobilità, dall'altra per sfruttare la possibilità di utilizzare gli occupati maturi portatori di conoscenze e competenze ancora spendibili per attività di *tutoring* nei confronti di lavoratori giovani. Tale pratica potrebbe diffondersi sempre più in futuro con il progressivo innalzamento del livello di istruzione e delle competenze degli occupati più adulti. La quota dei lavoratori di 55-64 anni in possesso almeno del diploma, difatti, tra il 2004 e il 2013 è passata dal 44,4% al 60%.

Rifacendosi alla natura multidimensionale del concetto di invecchiamento attivo, l'attuazione delle misure descritte presuppongono un insieme di condizioni che agevolano la loro realizzazione. La prima e più generale, una sorta di cornice entro cui devono realizzarsi le altre, è godere di uno stato di buona salute, elemento imprescindibile per poter lavorare più a lungo. Con riferimento alla sfera lavorativa, è necessario creare i presupposti perché la forza lavoro più adulta possa estendere il proprio percorso lavorativo. Ciò dipende dal tipo di mansione esercitata e dal suo grado di gravosità, dall'obsolescenza delle competenze possedute, dall'organizzazione del lavoro se funzionale ai lavoratori più anziani, dal clima culturale aziendale che favorisca e accetti la presenza di questa fascia di lavoratori, dagli incentivi messi in campo per promuovere un allungamento della carriera lavorativa. La creazione di un sistema integrato che faciliti il prolungamento della vita lavorativa e la transizione verso la pensione in Italia, a differenza di altri paesi europei, è ancora tutto da implementare. Tanto per fare un esempio, nel 2013 la quota degli occupati over 50 che lavora a turni è circa il 15%, di poco inferiore a quella dei lavoratori 15-49enni, con un'incidenza nel settore della sanità che sfiora il 39%.

¹⁷ Sono state considerate soltanto le riduzioni di orario direttamente connesse alla fase di ritiro dal lavoro, dunque sono state escluse le situazioni di orario part-time abituale.

Conclusioni

La popolazione attiva nel mercato del lavoro in Italia, nei prossimi decenni, è destinata a diventare sempre più anziana, in particolare tra la componente femminile. Cambiamenti demografici e riforme pensionistiche hanno contribuito all'aumento della forza lavoro over 50 dell'ultimo decennio. Un incremento che pone una serie di sfide sul fronte dell'offerta di lavoro e della sua produttività ma anche dal lato della domanda di lavoro, delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, del benessere e, più in generale, della gestione del fattore età (*age management*) nei luoghi di lavoro. In tale scenario l'*Unione europea* promuove l'invecchiamento attivo come più ampia strategia per garantire la sostenibilità dei sistemi di welfare e previdenziali da una parte, il benessere dei lavoratori più adulti e della società nel suo complesso dall'altra. Per comprendere come i principi ispiratori della strategia dell'invecchiamento attivo, quali partecipazione, fattore età come risorsa e *empowerment*, possono essere ridefiniti e "adattati localmente", si è ritenuto necessario tematizzare i concetti di invecchiamento della popolazione, invecchiamento della forza lavoro e soprattutto di invecchiamento attivo alla luce delle specificità del contesto italiano.

In primo luogo la contestualizzazione deve avvenire tenendo conto degli effetti della crisi economica. Come argomentato, in Italia è aumentato sensibilmente il rischio di disoccupazione per la forza lavoro più adulta, che in molti casi potrebbe diventare una condizione permanente, in modo particolare tra gli uomini con basso titolo di studio. Si vanno dunque delineando, con la crisi, nuovi profili di soggetti a rischio di esclusione dal mercato del lavoro tra i lavoratori over 50, un fenomeno poco presente in passato anche per l'esistenza di pensioni di anzianità e percorsi assistiti di uscita dal lavoro. Ne segue che una prima questione da affrontare riguarda le modalità attraverso cui garantire ai lavoratori di rimanere occupati e occupabili in età adulta, età che salirà progressivamente in futuro fin quasi a 70 anni, tenendo conto della congiuntura economica ancora sfavorevole. Altra questione rinvia invece alla necessità di progettare e potenziare, a livello locale, politiche e interventi specifici per i soggetti adulti più a rischio. Se nel complesso quindi diventa più forte la dipendenza del mercato del lavoro e della società dalla popolazione anziana, al contempo si osserva un impoverimento di una parte rilevante di quest'ultima con potenziali conseguenze sulla distribuzione dei redditi intra-familiari e sulla trasmissione della (non)ricchezza tra generazioni.

In secondo luogo gli effetti della crisi possono accentuare o cumularsi alle strutture di disuguaglianza preesistenti nel nostro paese, come quelle per genere, cittadinanza e territorio. L'accresciuta partecipazione al mercato del lavoro degli ultracinquantenni, come detto, si accompagna alla femminilizzazione della forza lavoro più adulta. Tuttavia le donne, soprattutto se residenti del Mezzogiorno e quelle con un livello di istruzione basso, continuano a essere svantaggiate nel mercato del lavoro rispetto agli uomini dal punto di vista della retribuzione, della solidità e continuità delle carriere e dei redditi da pensione, mostrando altresì un rischio di povertà in età anziana più elevato. Ridurre il *gender gap* dovrebbe quindi rappresentare, con maggiore incisività, una delle priorità delle politiche del lavoro,

anche all'interno della strategia dell'invecchiamento attivo. In assenza di misure in tale direzione saranno soprattutto le donne a ingrossare le fila dei prossimi pensionati che, più numerosi di quelli odierni, avranno redditi inferiori rispetto a quelli attuali a causa della crisi e degli effetti del modello del *male breadwinner* che ancora resiste nel nostro paese.

Al contempo l'aumento del tasso di occupazione che ci si aspetta nell'immediato futuro tra le donne di 50 anni e oltre stimola a ripensare il modello prevalente di attribuzione e gestione di responsabilità e compiti di cura che grava sulla componente femminile. Responsabilità che ricadono ancora pesantemente sulla famiglia e sul ricorso privato a badanti e assistenti straniere, una condizione che appare ormai non più sostenibile. La sempre più ridotta fascia di popolazione attiva avrà sempre meno risorse e forze per far fronte non solo agli oneri previdenziali, ma anche a quelli della cura e dell'assistenza della popolazione più anziana. L'attuazione di politiche di invecchiamento attivo in ambito lavorativo non può quindi prescindere da una riflessione più ampia che interessa il valore del lavoro gratuito e l'accresciuta domanda di welfare spingendo verso la riconfigurazione del sistema di *welfare* Mediterraneo.

Focalizzando l'attenzione sull'invecchiamento attivo declinato nella sfera lavorativa, l'*Unione europea* incoraggia gli Stati membri a creare migliori opportunità per i lavoratori anziani, promuovere vite lavorative più lunghe correlando l'età della pensione con la speranza di vita e limitando i pre-pensionamenti, favorire un passaggio graduale verso la pensione, eliminare il divario pensionistico tra uomini e donne, promuovere sistemi pensionistici privati complementari, monitorare l'adeguatezza e la sostenibilità delle pensioni (European Commission 2010, 2012).

Ad oggi, tuttavia, l'Italia sembra caratterizzarsi per un recepimento tardivo, parziale e riduttivo delle raccomandazioni europee sul tema.

In ritardo perché il sistema pensionistico in un paese come il nostro, schiacciato dal peso del debito pubblico, andava riformato prima e in maniera graduale anche per una questione di equità intergenerazionale (Mandrone et alii, 2012), per non far pagare ai pensionati futuri il prezzo dei trattamenti generosi di cui hanno beneficiato i pensionati del passato. Il repentino inasprimento dei requisiti previdenziali, sia anagrafici sia contributivi, introdotti di recente in Italia con la cosiddetta riforma Fornero, rappresenta una cesura netta con il vecchio sistema che ha determinato seri problemi di adattamento sia ai lavoratori sia alle imprese, evidenziando da subito alcune crepe nella sua architettura (gli esodati). I lavoratori sono stati costretti a riorganizzare o rimandare i piani sulla loro vita futura. Le imprese, poi, si trovano nella nuova condizione di dover adottare politiche aziendali specifiche per la gestione di una forza lavoro matura, senza peraltro poter più contare sugli strumenti del vecchio sistema di *welfare* (pre-pensionamenti, mobilità e ammortizzatori di varia natura)¹⁸ attraverso

¹⁸ La riforma del lavoro (legge 92/2012) ha previsto anche la riforma degli ammortizzatori sociali (Aspi) a partire dal 1° gennaio 2013, che entrerà in funzione a pieno regime dal 2016. La nuova assicurazione sostituisce l'indennità di mobilità, gli incentivi di mobilità, l'indennità *tantum co.co.pro.*, la disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e quella speciale edili, la cassa integrazione in deroga. L'erogazione delle indennità, decrescente nel tempo, è di 12 mesi per i beneficiari con meno di 55 anni, 18 mesi da 55 anni e oltre.

i quali, invece, spesso in passato effettuavano delle ristrutturazioni espellendo questa fascia di lavoratori.

Un recepimento parziale perché l'invecchiamento attivo in ambito lavorativo è stato inteso, da parte dei *policy makers*, in maniera prevalentemente strumentale e riduttiva. Il principale intervento, attuato secondo una logica *top-down*, è di fatto la riforma delle pensioni del 2011 che risponde più a preoccupazioni di equilibrio finanziario e previdenziale che non alla volontà di attuare una strategia complessiva, da promuovere nel corso dell'intera vita lavorativa, per la valorizzazione e partecipazione delle fasce più adulte della popolazione in ambito lavorativo e nelle altre sfere della vita sociale.

L'aumento dell'età pensionabile andrebbe accompagnato da politiche di *active ageing* che sostengano l'occupabilità dei più anziani e favoriscano la prosecuzione dell'attività. L'attuazione della riforma previdenziale del 2011 non è stata invece supportata da un sistema coordinato di misure di invecchiamento attivo - quali il *lifelong learning*, programmi di riqualificazione e aggiornamento specifici, un sistema di incentivi/disincentivi per il *retaining* e i licenziamenti alle imprese, politiche di contrasto alla disoccupazione e di ricollocazione degli anziani, un'organizzazione del lavoro che si adatti alla forza lavoro matura (mansioni, turni), forme di pensionamento parziale - che richiederebbe il coinvolgimento e la collaborazione di una pluralità di attori, sia pubblici sia privati, ed una forte adattabilità alle specifiche condizioni delle varie aziende (ISFOL, 2014). Tema, quest'ultimo, particolarmente rilevante in un contesto produttivo come quello italiano caratterizzato dalla diffusa presenza di imprese di piccole dimensioni. Allo stesso tempo sembra assente, da parte dei lavoratori, delle imprese e della società nel suo complesso, un'interiorizzazione dei principi ispiratori il paradigma e le politiche dell'invecchiamento attivo, una sorta di scarto culturale che permetta di concepire l'anziano come risorsa per il mercato del lavoro e la società invece che come una sorta di peso. I lavoratori adulti fanno fatica a comprendere che sono cambiate le regole del gioco e che dovranno lavorare più a lungo, operazione più difficile per la generazione dei *baby boomers* cresciuta nel vecchio sistema e quindi socializzata all'idea della pensione anticipata. Il sistema produttivo, oltre a cambiare radicalmente le politiche di gestione dei lavoratori anziani, dovrebbe anche creare posti di lavoro adatti a una forza lavoro matura. Il fatto è che il nostro sistema economico da tempo non riesce a creare occupazione sufficiente per la pur scarsa offerta di lavoro, sia giovane o anziana, sia femminile o meridionale.

Riferimenti bibliografici

- Ambrosini Maurizio, *Surviving underground: Irregular migrants, Italian families, invisible welfare*, "International Journal of Social Welfare", 21, (2012), pp 361-371.
- Barbieri Paolo, Scherer Stefani, *Labour Market Flexibilisation and its Consequences in Italy*, "European Sociological Review", 3 (2009), p. 677-692.

- Blondal Sveinbjörn, Scarpetta Stefano, *The retirement decision in OECD countries*, OECD, 1998 (OECD Economics Department Working Paper, 202).
- Blondal Sveinbjörn, Scarpetta Stefano, *Early retirement in OECD countries: the role of social security systems*, "Economic Studies", n. 29, 1999.
- Coccia Giuliana, Mundo Antonietta, Orrù Natalia, *Un'analisi delle pensioni in un'ottica di genere*, "Nuove Tutele - Pensioni, l'ultimo miglio", dicembre 2013.
- Corsi Marcella (et alii), *Active Ageing and Gender Equality Policies. Report for the European Commission*, DG Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities, Brussels, 2010.
- De Rosa Eugenia, Pintaldi Federica, Tibaldi Mauro, *Generazioni a confronto nel mercato del lavoro in Italia tra crisi e mutamenti socio-demografici*. Paper in occasione del convegno: "Sfide alla cittadinanza e trasformazione dei corsi di vita: precarietà, invecchiamento e migrazioni", Università degli Studi di Torino, Torino, 18-20 settembre 2014.
- Discenza Antonio (et alii), *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati del periodo 2004-2008*, ISTAT, 2010 (Approfondimenti).
- Della Ratta-Rinaldi Francesca, Marzilli Elisa, Pontecorvo Maria Elena, *La crisi del mercato del lavoro nelle famiglie italiane. Un'analisi individuale e familiare*. Paper presentato in occasione del convegno "Sfide alla cittadinanza e trasformazione dei corsi di vita: precarietà, invecchiamento e migrazioni", Università degli Studi di Torino, Torino, 18-20 settembre 2014.
- European Commission, *Joint report on pensions*, 2010 (Occasional paper, 71).
- European Commission, *White paper. An agenda for adequate, safe and sustainable pensions*, 2012.
- Esping-Andersen Gøsta, *Il Welfare State senza il lavoro. L'ascesa del familismo nelle politiche sociali dell'Europa continentale*, "Stato e mercato", n. 45, 1995, pp.347-380.
- Esping-Andersen Gøsta, *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford University Press, Oxford-New York, 1999.
- Ferrera Maurizio, *Southern Model of Welfare in Social Europe*, "Journal of European Social Policy", 6/1, 1996, pp. 17-37.
- ISFOL, *Il prolungamento della vita lavorativa*, Roma, ISFOL, 2012 (Occasional paper, 8).
- ISFOL, *Rilevazione delle buone pratiche realizzate da imprese private per fronteggiare il problema dell'invecchiamento della forza lavoro. Primi risultati*, Roma, 2014.
- ISTAT, *Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione*, 2013, (Statistical report) <www.istat.it/it/archivio/107416>
- ISTAT, *Rapporto annuale 2014 - La situazione del Paese. Anno 2013*, 2014a.
- ISTAT, *La povertà in Italia. Anno 2013*, 2013.
- ISTAT, *Trattamenti pensionistici e beneficiari: un'analisi di genere. Anno 2012*, 2014b.
- Leombruni Roberto, Villosio Claudia, *Employability of Older Workers in Italy and Europe*, in *Active Ageing: Early Retirement and Employability*, Resource Centre for Labour Market Research, Belgium, 2006.
- Mandrone Emiliano (et alii), *La partecipazione lavorativa degli over 50. Opzione o vincolo*, "Osservatorio ISFOL", II (2012), n. 2, pp. 95-114.
- Pintaldi Federica (et alii), *Occupati e disoccupati stranieri nel 2013*, in *Immigrazione. Dossier statistico 2014* (in corso di pubblicazione), Centro Studi e Ricerche IDOS/Immigrazione, Roma, 2014.

- Reyneri Emilio, Pintaldi Federica, *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, il Mulino, Bologna, 2013.
- Treu Tiziano (a cura di), *L'importanza di essere vecchi. Politiche attive per la terza età*, il Mulino, Bologna, 2012.
- Villante Claudia, *Invecchiamento attivo, professionalità di cura e validazione delle competenze*, "Osservatorio ISFOL", II (2012), n. 2, pp. 151-164.

Per citare questo articolo: Eugenia De Rosa, Mauro Tibaldi, *Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50*, "Osservatorio Isfol", IV (2014), n. 1-2, pp. 65-68.