



**RAPPORTO NAZIONALE 1 2011
SULL'INVECCHIAMENTO ATTIVO**

**ITALIA
SILVIA SANSONETTI**

14 Aprile 2011

Queste linee guida sono state redatte per la **Rete di esperti socio-economici che operano nel campo della lotta alle discriminazioni** fondata e gestita da:

Human European Consultancy
Maliestraat 7
3581 SH Utrecht
Paesi Bassi
Tel +31 30 634 14 22
Fax +31 30 635 21 39
office@humanconsultancy.com
office@humanconsultancy.com

ÖSB Consulting GmbH
Meldemannstraße 12-14
A-1200 Vienna
Austria
Tel +43 1 331 68 0
Fax +43 1 331 68 101
officewien
www.oesb.at



SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	3
2	MERCATO DEL LAVORO	7
3	ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO.....	11
4	DISCRIMINAZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI SUL POSTO DI LAVORO.....	15
5	OPINIONE PUBBLICA	17
6	DISCRIMINAZIONI MULTIPLE.....	21
7	POLITICHE E PROVVEDIMENTI GOVERNATIVI	24
8	ONG E SOCIETÀ CIVILE	27
9	PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE	29
10	DISCUSSIONE SUGLI SVILUPPI RECENTI.....	32
11	ANALISI E CONCLUSIONI	34
	BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO	38
	ALLEGATO A	42
	ALLEGATO B	59



1 INTRODUZIONE

1. Il mercato del lavoro italiano annovera diverse situazioni difficili e il segmento più anziano della popolazione è soltanto uno dei gruppi che incontrano svariate difficoltà per entrare o ri-entrare nella forza lavoro attiva: per accedere al mercato del lavoro e per ottenere un impiego stabile i giovani devono affrontare molti ostacoli, nel sud del Paese le opportunità di lavoro sono insufficienti e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora difficoltosa.
2. Tradizionalmente, le politiche italiane in questo settore sono state concepite essenzialmente come ‘programmi di incentivazione al prepensionamento’ mentre alle politiche mirate a promuovere la partecipazione e a migliorare la qualità dell’occupazione anche con opportunità di carriera tra le persone che hanno superato i 45 anni si è dedicata scarsa attenzione.
3. Tale concezione è collegata principalmente ai diffusi *pregiudizi* che i lavoratori più anziani devono affrontare, specialmente nelle grandi aziende. Gli stereotipi basati sull’età sono, infatti, largamente diffusi in Italia ed è tra l’altro dimostrato come essi, oltre ad impedire l’implementazione di politiche per l’invecchiamento attivo, conducano alla discriminazione dei lavoratori più anziani; come riferito da Rymkevitch e Villosio (2007)¹.
4. Insieme agli interessi dei lavoratori e agli stereotipi culturali dominanti, anche la fragilità del sistema italiano per la formazione professionale ha giocato un ruolo nel rallentamento dell’adozione di un approccio maggiormente innovativo delle politiche per l’invecchiamento attivo².
5. Fin dagli anni 80, i ‘programmi di incentivazione al prepensionamento’ sono stati implementati nel Paese con lo scopo di favorire le aziende riducendo i costi della manodopera³.

¹ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull’impiego. Disponibile all’indirizzo http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp67.pdf

² ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l’age management – Materiali per un piano nazionale per l’invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l’impiego. Disponibile all’indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

³ Abburrà, L., Donati, (2004) Ageing: verso un mondo piu’ maturo - Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale, IRES Piemonte, Quaderni di ricerca n. 104. Disponibile all’indirizzo: www.ires.piemonte.it/index2.php?option%3Dcom_sobi2%26sobi2Task%3Ddd_download%26fid%3D285%26format%3Dhtml%26Itemid%3D5+Abburr%3A0,+L.,+Donati,+Ageing:+verso+un+mondo+piu+%E2%80%99+maturo+-+II+mutamento+delle+et%C3%A0+come+fattore+di+innovazione+sociale,+IRES+Piemonte,+Quaderni+di+ricerca+n.+104.&hl=it&gl=it&pid=bl&srcid=ADGEEShobuGyc2IQdqTcFGD5hL4NXVYTbn5KgpUtw8zOtXEqODpixTW9SjxENIR9ghuPiFIR2TvT_0owGFLn-NEzKtLV5fu2ts6cdrDivK9mlSmPfgmQF7hX335rb49mMtAEVrllgzyV&sig=AHIEtbTHoWcWgKXAbpB8PicRwobQ-G4yA&pli=1



Tradizionalmente i lavoratori italiani più anziani hanno approfittato di queste politiche per sfuggire alle discriminazioni sul posto di lavoro e, nel caso specifico delle donne, per dedicarsi al lavoro di cura all'interno della famiglia, supplendo in questo modo alle gravi carenze nell'assistenza che caratterizzano il regime di welfare italiano⁴.

6. Tuttavia, dal momento che *in Italia l'invecchiamento della popolazione è un fenomeno di dimensioni sempre più rilevanti*, il tema della partecipazione al mercato del lavoro delle persone non più giovani sta assumendo un carattere d'urgenza. Recentemente, nei documenti ufficiali delle politiche per l'occupazione è stata prestata maggiore attenzione⁵ al problema, anche per rispondere alle precise indicazioni della Strategia Europea per l'Occupazione⁶.
7. In Italia gli effetti dell'invecchiamento della popolazione sono maggiormente pronunciati rispetto agli altri Paesi UE. L'aspettativa di vita è tra le più alte del mondo e l'età media della popolazione al 1° gennaio 2010 è di 43,3 anni. Allo stesso tempo il tasso di fecondità totale (TFT) è tra i più bassi al mondo, avendo raggiunto nel 2009 il livello 1,41 (vedi Allegato A, tabella I.1).
8. In Italia, la proporzione della popolazione over 65 rispetto alla popolazione totale è la più alta mai raggiunta tra i Paesi UE27, con il 20,1% nel 2009,⁷ e il rapporto di dipendenza degli anziani arriva al 30,6%⁸. Le più recenti previsioni demografiche che riguardano il Paese⁹ indicano una crescita costante della porzione anziana della popolazione (over 65) sulla popolazione totale. Si stima che questo indicatore raggiungerà il 33% nel 2051 mentre nello stesso anno il rapporto di dipendenza degli anziani arriverà al 60,9%¹⁰.

⁴ Bettio, F., Plantenga, J. (2004), 'Comparing Care Regimes in Europe', tratto da: *Feminist Economics*, Volume 10, Numero 1, Marzo 2004, pp. 85-113(29).

⁵ Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2008) *La vita buona nella società attiva – Libro verde sul futuro del modello sociale*, Roma. Disponibile all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/B8453482-9DD3-474E-BA13-08D248430849/0/libroverdeDEF25luglio.pdf>

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2009) *La vita buona nella società attiva – Libro bianco sul futuro del modello sociale*, Roma. Disponibile all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/376B2AF8-45BF-40C7-BBF0-F9032F1459D0/0/librobianco.pdf>

⁶ Vedi 'Guidelines for the employment policies, 2008-2010' Disponibile all'indirizzo:

<http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5582642> In particolare, vedi il punto 17.

⁷ Solo la Germania ha raggiunto un valore leggermente più alto (20,4%) rispetto all'Italia. Vedi le tabelle all'indirizzo:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables

⁸ Il valore medio del rapporto di dipendenza nell'età anziana per i Paesi UE27 era pari al 25,6% e solo la Germania ha riportato un valore maggiore (30,9). (Eurostat, 2009) Vedi le tabelle all'indirizzo:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables

⁹ Istat (2008), *Previsioni demografiche 1° gennaio 2007-1° gennaio 2051*, disponibile all'indirizzo:

http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20080619_00/testointegrale20080619.pdf

¹⁰ Secondo altre ipotesi le quote sarebbero leggermente diverse, variando tra 59,5 e 61,9.



9. La popolazione attiva sta invecchiando. Si stima che la porzione di lavoratori tra i 40 e i 64 anni, che nel 2007 era pari al 39%, raggiungerà nel 2031 il valore massimo (47%), per tornare al 43% nel 2051, quando l'impatto prodotto dalla generazione figlia del baby-boom svanirà con il relativo pensionamento graduale¹¹.

ATTEGGIAMENTI IN ITALIA VERSO LA SOLIDARIETÀ INTERGENERAZIONALE

10. In Italia aspetti demografici e solidarietà intergenerazionale sono fortemente interrelati a causa di un sistema di welfare che ha delegato molti compiti di assistenza proprio alla famiglia. Anche per questo motivo il tasso di fecondità totale è crollato rapidamente rispetto alla maggior parte dei Paesi occidentali, raggiungendo in pochissimi anni la posizione più bassa tra gli stati membri UE (Saraceno, 2008).
11. In Italia, gli atteggiamenti intergenerazionali nei confronti della solidarietà (Eurobarometer, 2009), come indicato più avanti nel rapporto, presentano alcuni aspetti critici rispetto agli altri stati membri UE27. .

ETÀ PENSIONABILI PER SETTORE E GENERE

12. Le età pensionabili¹² per i lavoratori che sono entrati ufficialmente nel mercato del lavoro prima dell'1.1.1996 sono 65 anni per gli uomini e 60 per le donne. Nel 2010, in seguito alla richiesta specifica della Commissione Europea, l'età pensionabile ha iniziato ad uniformarsi a quella degli altri paesi. A partire dal 1.1.2012, l'età pensionabile per le donne che lavorano nel settore pubblico sarà innalzata a 65 anni.
13. Le età pensionabili per i lavoratori che sono entrati ufficialmente nel mercato del lavoro dopo l'1.1.1996 sono 65 anni per gli uomini e 60 per le donne. Il pensionamento è possibile solo se l'importo della pensione è pari almeno a 1,2 volte l'ammontare dei benefit sociali. Il pensionamento è possibile dopo aver versato 40 anni di contributi pensionistici, oppure 35 anni se il cittadino ha meno di 61 anni (62 per i lavoratori autonomi).
14. Inoltre, l'età pensionistica obbligatoria per tutti: a partire dal 2016 sarà collegata all'aspettativa di vita della popolazione (separatamente per donne e uomini)¹³.

¹¹ Istat (2008), Previsioni demografiche 1° gennaio 2007-1° gennaio 2051, (Demographic Forecasting January 1, 2007 – January 1, 2051), disponibile all'indirizzo:

http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20080619_00/testointegrale20080619.pdf

¹² Network EGGSI, 2010 <http://www.ingenere.it/articoli/et-pensionabile-di-donne-e-uomini>

¹³ La norma specifica è stata approvata dal parlamento nell'autunno 2010.

15. Per far fronte ai problemi derivanti dall'invecchiamento della popolazione, le politiche implementate recentemente a livello nazionale hanno tentato di rallentare il prepensionamento adottando alcune riforme mirate alla protezione sociale. Nello specifico, *innalzando l'età pensionabile e proponendo alle aziende alcuni incentivi per garantire che la generazione derivante dal baby-boom rimanga ancora attiva nel mercato del lavoro.*
16. Il sistema italiano per la protezione sociale, e nello specifico il sistema pensionistico, negli ultimi 18 anni ha subito un processo graduale di riforma (tra cui l'introduzione di deboli forme di privatizzazione).¹⁴.
17. Questo processo di riforma è stato associato all'implementazione di due tipi di misure.
18. In primo luogo, fornire incentivi alla popolazione anziana che ha già raggiunto l'età pensionabile al fine di prolungarne la partecipazione attiva al mercato del lavoro, consentendo così ai singoli di continuare a contribuire ai fondi pensione pubblici.
19. In secondo luogo, implementare le misure finalizzate al del sostegno della partecipazione dei gruppi di lavoratori attivi più anziani (in genere over 45) al mercato del lavoro. Queste misure vogliono promuovere l'occupazione e lo sviluppo e sono quindi mirate anche all'incremento della contribuzione complessiva ai fondi pensione pubblici.

¹⁴ EC DG Economic and Financial Affairs (2009), 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060), disponibile all'indirizzo http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf



2 MERCATO DEL LAVORO

20. La Strategia di Lisbona ha fissato come obiettivo da raggiungere entro il 2010 un tasso complessivo di occupazione del 70% per la popolazione tra i 15 e 64 anni, e del 50% per i lavoratori più anziani (55-64 anni). L'Italia non ha raggiunto questi obiettivi, ottenendo scarsi risultati specialmente nel segmento più anziano.
21. Secondo i dati forniti dall'indagine campionaria sulla forza lavoro (ISTAT - LFS 2009), nel 2009 il tasso di occupazione per la popolazione tra i 55 e i 64 anni era al 35,7% (46% in UE-27), circa la metà del tasso di occupazione riferito al segmento principale della popolazione attiva (25-54 anni) pari al 71,9% (vedi Allegato A, tabella I.3). In termini assoluti, rispetto ai 7,2 milioni di persone tra i 55 e i 64 anni presenti in Italia nel 2009, solo 2,6 milioni risultavano impiegate, 91.000 erano disoccupate e 4,6 milioni risultavano non attive (vedi Allegato A, tabella I.2).
22. Quanto al segmento complessivo della popolazione attiva tra i 15 e i 64 anni, i lavoratori in età compresa tra i 55 e i 64 anni costituivano l'11,4%.
23. Rispetto al tasso di occupazione delle persone tra i 55 e i 64 anni, esistono nette differenze riferite al genere che vedono gli uomini a un tasso medio del 46,7% (54,8% UE-27) e le donne solo al 25,4% (37,8% UE-27).
24. Tuttavia, in Italia è stato particolarmente significativo l'incremento del tasso d'occupazione del gruppo di età 55-64, dal 27,7% del 2000 al 35,7% del 2009; l'aumento è stato molto importante in particolar modo per le donne (dal 15,3% del 2000 al 25,4% del 2009).
25. Nonostante l'incremento, *l'occupazione degli anziani in Italia rimane basso rispetto agli standard internazionali, e molti lavoratori escono ancora dal mercato del lavoro a un'età relativamente prematura.*
26. I dati circa le differenze *nell'occupazione per età genere e settore lavorativo* sono riportati nella tabella I.4 dell'Allegato A.
27. Nell'insieme, il 3,8% della popolazione totale è impiegato in agricoltura, il 29,2% nell'industria e la maggior parte, il 67%, è impegnato nei servizi. Suddividendo i dati per età, non emergono differenze significative per il settore agricolo; nel settore industriale invece i tassi d'occupazione per i segmenti più anziani della popolazione sono ben al di sotto della media. Nel settore dei servizi si riscontra una situazione opposta.

28. I dati sono conformi ai risultati attesi: per gli addetti ai lavori manuali ('colletti blu') il rapporto di produttività riferito all'età è collegato alle attitudini psicofisiche in modo maggiore rispetto ai 'colletti bianchi'¹⁵.
29. I tassi d'occupazione per il segmento più maturo della popolazione evidenziano anche importanti differenze in base al genere. Più dei quattro quinti delle lavoratrici anziane (85,3%) sono impiegate nel settore dei servizi contro appena il 60% circa dei lavoratori appartenenti allo stesso gruppo d'età; tuttavia, una simile differenza si può riscontrare in tutte le fasi del ciclo di vita delle donne.
30. *I dati relativi alle differenze d'età nel lavoro autonomo suddivisi per genere e gruppi d'età* sono riportati nella tabella I.5 dell'Allegato A. Circa il 24% della popolazione in età lavorativa (15-64) svolge un lavoro autonomo. Comunque, il lavoro autonomo è diffuso maggiormente tra i segmenti più maturi della popolazione. Le notevoli differenze tra i sessi devono essere sottolineate e si dimostrano particolarmente importanti nel gruppo d'età 55-64 del lavoro autonomo, con il 39,2% dei lavoratori contro il 23,8% delle lavoratrici.
31. *Nel mercato del lavoro italiano esistono indizi dell'esistenza di discriminazioni legate all'età.* Adottiamo il termine indizi in quanto la discriminazione per età è un argomento di ricerca abbastanza recente; per di più, i dati disponibili sono in qualche modo contraddittori.
32. Secondo il 2006 Kelly Global Workforce Index (un'indagine che ha coinvolto oltre 70.000 lavoratori di 28 Paesi tra cui l'Italia), in Italia il 58% dei lavoratori ha riferito atti di discriminazione in occasione delle ricerche di lavoro¹⁶, un numero tra i più alti nei 28 Paesi analizzati.

In particolare, l'età è il più importante fattore collegato alla discriminazione (28%), seguito dal genere (13%), dalla razza (2%) e dalla disabilità (2%). In particolare, il 72% dei lavoratori tra i 45 e i 54 anni hanno dovuto affrontare discriminazioni nella ricerca di un posto di lavoro¹⁷.

33. Tuttavia, i dati raccolti dall'ISFOL (Agenzia nazionale per la formazione) nel 2006 forniscono un'immagine diversa che vede l'Italia come uno dei Paesi in cui sono presenti discriminazioni minime. Anche la precedente indagine ISFOL¹⁸ ha raccolto i dati sulle più diffuse forme di discriminazione. L'età ha rappresentato il

¹⁵ Pirone (2009) Strategie possibili d'attivazione per lavoratori maturi precocemente espulsi dall'occupazione dipendente, Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, N. 12, Settembre 2009, 86:102. Disponibile all'indirizzo: www.newwelfare.org

¹⁶ I risultati sono basati sull'autovalutazione/le percezioni degli intervistati rispetto alle discriminazioni.

¹⁷ Come riportato in Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

¹⁸ ISFOL (2004) La qualità del lavoro in Italia, Temi & Strumenti, Isfol, Roma. Non sono disponibili i dati sulle discriminazioni della seconda e più recente (2006) indagine sulla qualità del lavoro in Italia.

7,5% dei casi di discriminazione, seguita dalle opinioni politiche (5,5%) e dal genere (4,9%) (Vedi Allegato A, tabella I.6)¹⁹.

34. È stato fatto un tentativo di raccogliere *i casi o i reclami registrati* presso l'UNAR (Ufficio Nazionale Anti-discriminazioni razziali; l'ente nazionale per la parità) e i sindacati.

All'UNAR sono stati denunciati pochissimi casi, la maggior parte dei quali fa riferimento a discriminazioni collegate all'età in riferimento all'accesso al mercato del lavoro. All' UNAR ritengono che il motivo della scarsità di reclami ricevuti sia collegato principalmente al ritardo dell'evoluzione della sensibilità sociale in Italia, condizione che porta le persone sottoposte a discriminazioni legate all'età a non denunciare il caso²⁰.

35. Anche i sindacati sono stati interpellati per raccogliere le testimonianze. Il personale contattato ha riferito che, tuttavia, non sono stati registrati casi di discriminazione causati dall'età; i casi di discriminazione riferiti più frequentemente sono stati quelli relativi alle donne e agli immigrati. La discriminazione in base all'età è stata vietata esplicitamente solo di recente (L. 216/03²¹), motivo che giustifica il fatto che i casi siano ancora rari, rappresentando meno del 10% di quelli esaminati dai tribunali; le denunce in oggetto riguardano generalmente il licenziamento in prossimità del pensionamento²².

DECISIONI BASATE SU STEREOTIPI CHE CONDUCONO ALLE DISUGUAGLIANZE

36. In Italia, la discriminazione nei confronti dei lavoratori anziani ha riguardato principalmente il settore industriale a causa delle condizioni di lavoro specifiche.²³ Nel settore industriale, i criteri che regolano il mercato del lavoro sono basati sull'età e mostrano una chiara preferenza per i lavoratori più giovani (25-55 anni) poiché questi ultimi sono considerati più produttivi e più flessibili²⁴ (De Cecco 1972; Paci 1973). Fin dagli anni 80, il calo dell'occupazione nel settore industriale ha determinato un ricambio che rispecchia il concetto "dentro i

¹⁹ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

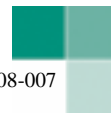
²⁰ Inoltre, UNAR si occupa di solito esclusivamente di discriminazioni basate su razza ed etnia e solo di recente ha iniziato a trattare anche le discriminazioni causate dall'età.

²¹ Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187, 13 agosto 2003.

²² Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

²³ Pirone F. (2005) Ristrutturazione produttiva e marginalizzazione dei lavoratori anziani nell'area torinese, AIS - Associazione Italiana di Sociologia III Forum Giovani Sociologi Napoli, 6 ottobre 2005

²⁴ De Cecco M. (1972), "Una interpretazione ricardiana della dinamica della forza lavoro in Italia nel decennio 1959-69", Note Economiche, 1: 76-120. Paci M. (1973), Mercato del lavoro e classi sociali in Italia, Il Mulino, Bologna.



giovani, fuori i vecchi” (Contini, Rapiti 1994). I lavoratori anziani sono stati esclusi dal mercato del lavoro e i sistemi pensionistici sono diventati un mezzo per contenere i costi sociali della riorganizzazione del settore.²⁵ Altre forme di discriminazione legate all’età si riscontrano nell’*accesso alla formazione*. Le attività di formazione professionale costante per la forza lavoro più matura sono meno intense di quelle destinate ai lavoratori più giovani (vedi Allegato A, tabelle I.8 e I.9). Ulteriori dettagli sono trattati nel paragrafo 4.

²⁵ In Italia, a causa delle marcate differenze territoriali riferite ai sistemi economico e produttivo, le condizioni dei lavoratori anziani sono molto diverse dal punto di vista territoriale (Pugliese E., Morlicchio E., Pirone F. 2005), Anziani, lavoro e invecchiamento attivo, Spi-Cgil - Fondazione G. Brodolini, Ricerca 160, Roma)



3 ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO

37. Negli ultimi anni il tasso di disoccupazione della popolazione tra i 25 e i 74 anni ha subito un calo costante per ambedue i sessi (a parte un leggero aumento registrato nel 2008 e 2009) sebbene sia ancora maggiore per le donne rispetto agli uomini (vedi Allegato A, tabella I.10). Nel 2009, il tasso di disoccupazione femminile (25-74 anni) era del 7,8% contro il 5,5% di quello maschile. Nel gruppo di età 55-64 le donne presentano un tasso migliore rispetto agli uomini, 2,8% contro 3,7% (la media del gruppo è 3,4%). Tuttavia, il minor tasso di disoccupazione non costituisce un dato positivo dal momento che tale condizione è direttamente collegata a un minore tasso di attività tra le lavoratrici del gruppo e alla loro maggiore tendenza al prepensionamento. Invecchiando di più, le donne tendono maggiormente ad abbandonare la ricerca del posto di lavoro. In Italia, l'età pensionabile è 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, ma l'età media effettiva delle persone che vanno in pensione è inferiore, specialmente per le donne.
38. *I dati sui tassi di inattività tra le donne e gli uomini dai 45 anni in su* sono presentati nella tabella I.11 dell'Allegato A. Il tasso di inattività per la popolazione di età compresa tra i 30 e i 44 anni si aggira intorno al 20%. Il tasso di inattività cresce costantemente insieme all'età; inoltre, il tasso di inattività per il segmento più anziano della popolazione è decisamente maggiore per le donne rispetto agli uomini: nel segmento di età 45-49, le donne risultano cinque volte più inattive rispetto agli uomini (36,9% contro 7%).
39. *Diversi fattori spiegano i bassi tassi di occupazione dei lavoratori anziani e di conseguenza i loro alti tassi di inattività.*
- 1) A livello individuale esistono fattori come: la salute (cioè i lavoratori che hanno svolto lavori pericolosi e difficili²⁶ possono adottare il prepensionamento²⁷), le capacità personali (i lavoratori anziani, con alti profili professionali e qualifiche educative superiori, impiegati in ruoli dove l'esperienza rappresenta un valore aggiunto per l'azienda, sono meno soggetti ad uscire precocemente dal mondo del lavoro²⁸) e il cambiamento

²⁶ I programmi pensionistici speciali destinati ai lavoratori che svolgono mansioni pericolose o difficili hanno costituito a lungo una caratteristica del paesaggio pensionistico e, di recente, sono stati un forte motivo di discussione negli ambienti pensionistici di molti Paesi OCSE. Per un'ulteriore analisi vedi: Zaidi, A. e E. R. Whitehouse (2009), "Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"?", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 91, Pubblicazione OCSE. doi: 10.1787/221835736557 disponibile all'indirizzo:

<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kscmm2rb8tc.pdf?expires=1300115894&id=0000&accname=guest&checksum=82EE7B707703A0C034672EDEC89EB558>

²⁷ CNEL (2008) Rapporto sul mercato del lavoro 2007-8, disponibile all'indirizzo:

<http://www.scribd.com/doc/4003078/CNEL-RAPPORTO-SUL-MERCATO-DEL-LAVORO-2007>

²⁸ Pirone (2009) Strategie possibili d'attivazione per lavoratori maturi precocemente espulsi dall'occupazione dipendente, Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, N. 12, Settembre 2009, 86:102. Disponibile all'indirizzo: www.newwelfare.org

- delle necessità individuali. (cioè un orario di lavoro prolungato può essere particolarmente impegnativo per i lavoratori senior²⁹).
- 2) A livello collettivo, esistono fattori di domanda e offerta che possono contribuire all'espulsione dei lavoratori anziani dal mercato del lavoro:
 - i fattori di domanda possono incoraggiare le aziende a scegliere il prepensionamento come un mezzo per bilanciare l'eccesso di lavoro e i cambiamenti strutturali³⁰; i fattori di offerta sono collegati alla bassa idoneità al lavoro dei lavoratori anziani (raggiungimento di un basso livello di istruzione)³¹; difficoltà ad adattarsi a ruoli diversi da quelli svolti per anni, un fattore che può impedire ai lavoratori di cercare o accettare un nuovo lavoro³².
 - 3) Il processo di riforma del sistema di previdenza sociale. In Italia, come già citato, le politiche che mirano a incoraggiare il prepensionamento vantano una lunga tradizione³³. Fin dall'inizio degli anni 90, il costante processo di riforma subito dai piani pensionistici ha reso il sistema di previdenza sociale italiano meno generoso rispetto al passato attraverso la rinegoziazione dei piani stessi. La rottura del patto da parte dello Stato, considerata dai lavoratori come un tradimento,³⁴ ha fatto temere ai lavoratori stessi il verificarsi di ulteriori limitazioni³⁵ e li ha indotti ad anticipare il pensionamento per mantenere la rispettiva capitalizzazione di previdenza sociale³⁶.
 - 4) L'antica abitudine di cercare un'occupazione all'interno della famiglia piuttosto che nel mercato del lavoro spiega il debole tasso occupazionale delle donne anziane³⁷.

²⁹ OCSE (2004) Invecchiamento e politiche occupazionali – Italia. Disponibile all'indirizzo:

<http://www.oecd.org/dataoecd/31/35/35050433.pdf>

³⁰ CNEL (2008) Rapporto sul mercato del lavoro 2007-8, disponibile all'indirizzo:

<http://www.scribd.com/doc/4003078/CNEL-RAPPORTO-SUL-MERCATO-DEL-LAVORO-2007>

OCSE (2004) Invecchiamento e politiche occupazionali – Italia. Disponibile all'indirizzo:

<http://www.oecd.org/dataoecd/31/35/35050433.pdf>

³¹ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

³² CNEL (2008) Rapporto sul mercato del lavoro 2007-8, disponibile all'indirizzo:

<http://www.scribd.com/doc/4003078/CNEL-RAPPORTO-SUL-MERCATO-DEL-LAVORO-2007>

³³ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

CNEL (2008) Rapporto sul mercato del lavoro 2007-8, disponibile all'indirizzo:

<http://www.scribd.com/doc/4003078/CNEL-RAPPORTO-SUL-MERCATO-DEL-LAVORO-2007>

³⁴ Mazzetti, G. (2003) *Il pensionato furioso. Sfida all'ortodossia previdenziale*, Bollati Boringhieri, Torino.

³⁵ Contini B., Fornero E. (2002), (a cura di), *Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia*, Rapporto per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, LABORatorio R. Revelli – CeRP – R&P, Torino.

³⁶ Pirone F., Percorsi di uscita dall'occupazione verso la pensione, in Atti del convegno Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo, Ancona 6-8 novembre 2008.

³⁷ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

40. Come già sottolineato nel paragrafo precedente, è *difficile comprendere l'ampiezza della discriminazione basata sull'età* in Italia a causa della scarsa disponibilità di dati.

Tuttavia, la 'durata della disoccupazione suddivisa per età' fornisce una prima panoramica del problema. Mediamente, prima della crisi (2008), il periodo di disoccupazione era relativamente breve e poteva durare fino a 6 mesi, per:

- due giovani su tre (età inferiore a 24 anni),
- oltre il 50% dei disoccupati in età compresa tra i 25 e i 34 anni,
- poco più del 40% dei disoccupati dai 45 anni in su.

41. Per i disoccupati anziani è molto difficile trovare un nuovo posto di lavoro, infatti poco meno di un quarto di essi avrebbe condotto ricerche per più di tre anni prima di trovare un'altra opportunità³⁸.
42. UNAR è stata contattata al fine di individuare *i casi o i reclami registrati in seguito a discriminazioni basate sull'età messe in atto nei confronti di lavoratori anziani (45 anni e oltre)*. Dal 2009 sono stati registrati solo quattro casi (vedi Allegato A, tabella I.13), tutti collegati a discriminazioni basate sull'età relativamente all'accesso nel mercato del lavoro. Questi reclami sottolineano le proporzioni della discriminazione basata sull'età soprattutto in alcuni settori (alimentare) e la rinnovata capacità delle grandi aziende di offrire posizioni che prevedono una fascia d'età ridotta, nonostante l'esistenza di una legge (216/03) che vieta chiaramente la discriminazione in base all'età.
43. Quest'ultima questione apre il dibattito sugli *annunci pubblicitari che riportano limiti d'età*.
44. Una ricerca condotta nel 2004 da Laboratorio Armonia (Sda-Bocconi)³⁹ - in collaborazione con Astra-Demoskopea e il contributo della Fondazione Adecco e Boehringer - ha analizzato i dati provenienti dagli annunci pubblicitari per le offerte di lavoro. Dei 5.189 annunci pubblicitari esaminati, pubblicati tra il 1993 e il 2004, il 42,4% riportava precisi requisiti di età.

L'età più richiesta nell'86,9% dei casi era al di sotto dei 44 anni. L'età media richiesta spaziava dai 24,8 ai 34,2 anni⁴⁰ (vedi Allegato A, tabelle I.14, I.15 e I.16).

³⁸ Altieri, G., Dota, F., Ferrucci, G. (2010) Il lavoro atipico al tempo della crisi: dati e riflessioni sulle dinamiche recenti del mercato del lavoro, IRES, Rapporto di ricerca n. 5/10. Disponibile all'indirizzo: http://www.ires.it/files/upload/Rapporto%20finale_altieri_NIDIL.pdf

³⁹ I risultati della ricerca sono pubblicati in Bombelli, M.C. e Finzi, E. (2006) Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro. Milano: Guerrini e Associati.

⁴⁰ Mapelli, A., e Sanavio, D. (2006) "Le inserzioni per la richiesta del personale", in Over 45, Quanto conta l'età nel mondo del lavoro.



45. Questo dato non costituisce di per sé la prova di una discriminazione basata sull'età dal momento che è evidente che tali annunci non sono l'unico strumento per la ricerca del posto di lavoro. Tuttavia, i risultati di una recente ricerca⁴¹ condotta da GIDP (l'Associazione italiana dei manager HR – vedi Allegato A, tabella I.17) che ha coinvolto 143 manager HR di aziende medie e grandi, stabiliscono che:
- più dei tre quarti delle aziende stavano progettando di ingaggiare nel 2010 persone giovani (25-34 anni);
 - l'11% delle probabilità di essere selezionato andava al settore più giovane della forza lavoro (under 25);
 - le probabilità di essere ingaggiati per i lavoratori anziani erano pressoché nulle.

⁴¹ "I trend occupazionali delle imprese italiane" 2010, Maggiori informazioni disponibili all'indirizzo:
<http://miojob.repubblica.it/notizie-e-servizi/notizie/dettaglio/nuove-assunzioni-in-azienda-s-ai-giovani-no-agli-over-45/3750798>



4 DISCRIMINAZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI SUL POSTO DI LAVORO

46. Secondo una ricerca condotta nel 2004 da Laboratorio Armonia⁴² – 1,6 milioni di italiani over 45 riferiscono di essere stati vittime di discriminazioni basate sull'età presso il posto di lavoro. Inoltre, circa il 35-40% della popolazione ritiene che i lavoratori tra i 40 e i 60 anni abbiano più probabilità di essere licenziati⁴³. Secondo uno studio sulle condizioni di lavoro degli operai metalmeccanici condotto nel 2008 da FIOM-CGIL (il maggiore sindacato italiano del settore metalmeccanico), il 4,7% degli intervistati ha dichiarato di aver subito discriminazioni basate sull'età negli ultimi 12 mesi⁴⁴.
47. Tuttavia, è provato che i lavoratori anziani sono soggetti a forme di discriminazione per quanto riguarda le attività CVT (Continuous Vocational Training - Formazione professionale continua).
48. Dato lo scarso livello di istruzione iniziale (vedi Allegato A, tabelle I.7 e I.12), la partecipazione dei lavoratori anziani alla formazione costante assumerebbe proporzioni più ampie rispetto a quella dei prime-age workers (lavoratori alle prime armi). Tuttavia, le aziende di solito non trovano conveniente investire sui lavoratori anziani dal momento che la durata della loro vita lavorativa è senza dubbio più breve rispetto a quella dei lavoratori più giovani. Inoltre, nel contesto italiano, il cambio generazionale porta con sé una riduzione del costo totale del lavoro, così come una maggiore flessibilità dei termini contrattuali e più in generale una riduzione del livello di sindacalizzazione⁴⁵.
49. Gli ostacoli alla formazione dei lavoratori anziani, tuttavia, non provengono solo dai datori di lavoro. I lavoratori senior spesso evitano di partecipare ai programmi di formazione dal momento che i corsi non sono creati appositamente per le loro specifiche necessità e/o la quantità di opportunità legate all'investimento didattico è inferiore al profitto finanziario atteso.⁴⁶
50. A parte l'accesso limitato alle attività di formazione, esistono *altre pratiche discriminatorie nei confronti dei lavoratori anziani*. Nel mercato del lavoro

⁴² Vedi nota a piè di pagina 42.

⁴³ Carrera, F., Leonardi, S., Mirabile, M. L. (2006) Over 45 e politiche di prolungamento della vita lavorativa attiva - Una panoramica sull'Italia e l'Europa, IRES. Disponibile all'indirizzo: http://ires.it/files/rapporti/AREE_DI_RICERCA/Welfare/Rapporti_di_Ricerca/2006-_OVER_45_E_POLITICHE_DI_PROLUNGAMENTO_DELLA_VITA_LAVORATI_VA_ATTIVA-_Area_Welfare.pdf

⁴⁴ Como E. (2008) Sintesi dei risultati dell'inchiesta nazionale sulla condizione delle metalmeccaniche e dei metalmeccanici in Italia, FIOM-CGIL, Risultati disponibili all'indirizzo: http://www.fiom.cgil.it/inchiesta/questionario_frequenze.pdf

⁴⁵ Pirone (2009) Strategie possibili d'attivazione per lavoratori maturi precocemente espulsi dall'occupazione dipendente, Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, N. 12, Settembre 2009, 86:102. Disponibile all'indirizzo: www.newwelfare.org

⁴⁶ OCSE (2003), Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices, Parigi.



italiano di solito è stata data priorità alla promozione dell'occupazione dei giovani anche se tale politica comporta effetti dannosi per i lavoratori anziani⁴⁷.

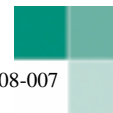
Sebbene i sindacati di solito non considerino discriminatoria la promozione dei piani di prepensionamento, a volte si giunge alle 'dimissioni consensuali' dopo aver subito pratiche di mobbing, emarginazione e progressiva dequalificazione professionale⁴⁸.

51. Secondo un'indagine svolta da ISFOL (indagine ISFOL PLUS 2008), una percentuale significativa della popolazione in età compresa tra i 50 e i 64 anni riferisce atteggiamenti di intolleranza a livello manageriale o emarginazione da parte dei colleghi.⁴⁹

⁴⁷ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

⁴⁸ Riferito durante un'audizione del Parlamento italiano da Armando Rinaldi, presidente di Atdal (l'Associazione nazionale per la protezione dei diritti dei lavoratori italiani). Disponibile all'indirizzo: Carrera, F., Leonardi, S., Mirabile, M. L. (2006) Over 45 e politiche di prolungamento della vita lavorativa attiva - Una panoramica sull'Italia e l'Europa, IRES. Disponibile all'indirizzo: http://ires.it/files/rapporti/AREE_DI_RICERCA/Welfare/Rapporti_di_Ricerca/2006-_OVER_45_E_POLITICHE_DI_PROLUNGAMENTO_DELLA_VITA_LAVORATIVA_ATTIVA-_Area_Welfare.pdf

⁴⁹ Marchetti, S., Scarpetti, G. (2009) L'accesso della forza lavoro matura alle iniziative di life-long learning nelle indagini ISFOL PLUS, presentazione PowerPoint, Trento-Active ageing-3: Invecchiamento attivo attraverso il life-long learning. Disponibile all'indirizzo: www.ageinglab.tn.it/public/events/marchetti_trento_191109.pdf



5 OPINIONE PUBBLICA

52. L'ultimo Eurobarometro indica che la discriminazione (percepita) in base all'età nel mercato del lavoro è particolarmente diffusa, e successivamente alla crisi economica l'età sembra essere diventata una delle maggiori discriminanti nella ricerca di un'occupazione. In Italia, i principali fattori che possono spiegare tale condizione sono:

- 1) Gli interessi dei datori di lavoro basati sui pregiudizi, specialmente nelle grandi aziende: si ritiene che i dipendenti più anziani abbiano tassi di produttività inferiori, scarse motivazioni, stipendi eccessivi, maggiori costi per l'aggiornamento della formazione al fine di mantenere i livelli produttivi, e minore adattabilità alle innovazioni produttive e tecnologiche.
- 2) Gli stereotipi culturali basati sull'età sono molto pericolosi poiché conducono a discriminazioni contro i lavoratori anziani, i quali possono essere emarginati, esclusi dalla formazione, vedersi negate le promozioni e altri benefit sulla base di questi pregiudizi.⁵⁰ Secondo il 2006 Kelly Global Workforce Index, la discriminazione basata sull'età è molto diffusa in Italia⁵¹.
- 3) La fragilità del sistema italiano di formazione professionale costante⁵².
- 4) Le politiche per il pensionamento precoce che diffondono stereotipi aggiuntivi sulle persone che accettano il prepensionamento e che vengono considerate opportuniste.
- 5) La promozione dell'occupazione tra le generazioni più giovani⁵³ negli anni 80 e 90, tramite contratti di formazione-assunzione con agevolazioni fiscali per i datori di lavoro. I contratti maggiormente flessibili (legge Biagi n. 30/2003) hanno aumentato gli svantaggi per i lavoratori anziani. Dal momento che avevano questi ultimi comportano costi maggiori per i datori di lavoro rispetto ai giovani, anche a causa dell'incremento del salario verso la fine della loro carriera. Ove possibile le aziende hanno optato per il loro prepensionamento, soprattutto durante i periodi della crisi economica. Dal punto di vista dei lavoratori, il pensionamento anticipato è risultato economicamente più vantaggioso rispetto al proseguimento dell'attività

⁵⁰ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

Bombelli, M. C., Finzi (2006) 'Le problematiche d'età in Azienda' tratto da M.C. Bombelli e Finzi (a cura di), Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro, Guerini Associati, Milano. Disponibile all'indirizzo: www.mature-project.eu/materials/ricerca.pdf

ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

Laboratorio Armonia (2004) L'età come elemento di discriminazione: culture e stereotipi aziendali. <http://osservatori.sdabocconi.it/armonia/>

⁵¹ Per ulteriori dettagli, vedi il punto 32 del bollettino.

⁵² ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

⁵³ Contini B.(2003) Prospettive di lavoro per gli anziani: una sfida per il prossimo decennio, Working Paper n. 22, Università di Torino e Laboratorio R. Revelli



lavorativa. Tuttavia, negli anni 90 sono stati introdotti la riduzione delle opportunità di prepensionamento e criteri più rigidi di accesso alla pensione.

VALUTAZIONE DEGLI ATTEGGIAMENTI GLOBALI NEI CONFRONTI DELLA SOLIDARIETÀ INTERGENERAZIONALE

53. La solidarietà intergenerazionale può essere intesa a due livelli: a livello micro – il livello privato, familiare – e a livello macro – il livello pubblico, allargato a tutta la società. La solidarietà intergenerazionale a livello privato è inquadrata dai sistemi regolatori pubblici istituzionali ed è quindi radicata nel sistema italiano del welfare. L’atteggiamento complessivo riflette sia i limiti e le potenzialità delle politiche di welfare che le attese culturali.
54. In Italia, gli atteggiamenti verso le relazioni tra le diverse generazioni presentano vari aspetti critici rispetto agli altri Paesi UE. Tra tali aspetti almeno tre sono sicuramente da considerare:
- 1) decisionismo politico: il 48% degli intervistati concorda che i responsabili delle decisioni politiche prestano scarsa attenzione alle necessità dei giovani (UE 43%);
 - 2) lavoratori anziani: il 69% concorda che le posizioni occupate dagli anziani sottraggono posti di lavoro ai giovani (UE 56%);
 - 3) pregiudizi verso l’inserimento anziani delle persone in età avanzata nell’organico delle aziende: il 32% concorda che le aziende che assumono prevalentemente giovani ottengono risultati migliori rispetto a quelle che impiegano persone di varie età (UE 25%).
55. Gli atteggiamenti che riguardano l’accessibilità delle pensioni e la cura degli anziani nonché la necessità di riforma del sistema pensionistico sono in linea con la maggior parte dei dati UE. Tuttavia, solo il 44 % degli intervistati concorda sull’idea che il governo dovrebbe agevolare i lavoratori anziani nel proseguimento delle rispettive attività lavorative oltre la normale età pensionabile. Questo dato è decisamente inferiore alla media UE (66%). In termini generali, si potrebbe supporre che in Italia esiste una consapevolezza relativamente bassa del peso del pensionamento sui sistemi di welfare, sulle generazioni più giovani e sull’equità intergenerazionale.
56. Al fine di meglio comprendere e valutare la solidarietà intergenerazionale in Italia, si descrivono a grandi linee i principali elementi dei sistemi italiani di welfare⁵⁴:
- 1) Il totale pro capite delle spese di welfare in PPS (unità di misura standard basata sugli Euro) è valutato in 6.226 Euro, inferiore rispetto alla media UE15 di 7.005 Euro.

⁵⁴ Statistiche sociali europee (2008) Previdenza sociale Spese e entrate. Dati 1997-2005.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DC-08-001/EN/KS-DC-08-001-EN.PDF

- 2) Storicamente il sistema di welfare italiano è stato orientato al supporto degli anziani piuttosto che dei giovani. I benefit sociali per gli anziani costituiscono circa il 13% del PIL rispetto all'11% dei Paesi UE15. I benefit sociali per famiglie e bambini (1,1) in termini di PIL percentuale sono relativamente bassi rispetto ai Paesi UE15 (2,2) e UE25 (2,1). Lo stesso modello si ritrova nei benefit per la disoccupazione: 0,5 in Italia, 1,7 in UE15 e 1,6 in UE25. I benefit sociali per l'edilizia abitativa in Italia (0,0) sono inferiori rispetto al resto dei Paesi UE25 (0,6). Nell'ambito del contesto descritto, l'aiuto finanziario dei genitori e dei nonni è fondamentale per i giovani adulti, e il supporto alle famiglie è indispensabile per rispondere alle necessità di cura degli anziani.
57. La solidarietà intergenerazionale pubblica e privata sono strettamente collegate. In Italia, "dove la solidarietà intergenerazionale privata è più esclusiva e più necessaria, le generazioni interne delle famiglie sono maggiormente dipendenti le une dalle altre, condizione che ritarda l'autonomia finanziaria dei giovani e la loro capacità di formare una famiglia propria, e rende inoltre gli anziani, soggetti già deboli, fortemente dipendenti dalle cure dei propri figli adulti" (Saraceno, 2008). La solidarietà intergenerazionale italiana da un lato è basata sulla contribuzione finanziaria legata alle pensioni degli anziani e dall'altro sul lavoro di cura svolto dalle donne della generazione intermedia. Tale condizione costituisce la cosiddetta generazione sandwich, intrappolata tra le necessità di cura di giovani e anziani (Sarasa & Mestres, 2007).
58. Gli elementi strutturali alla base della solidarietà intergenerazionale istituzionale sono cambiati radicalmente attraverso i processi di riforma degli anni 90. Fino al 1995 (legge 335/1995 chiamata Riforma Dini) il sistema pensionistico italiano era finanziato da un metodo cosiddetto 'Pay-as-you-go' (PAYGO o PAYG): i benefit erano pagati direttamente dai contributi e dalle tasse versati dagli attuali lavoratori. Tale condizione era fortemente caratterizzata da una solidarietà intergenerazionale non equilibrata. I lavoratori pagavano le pensioni dei pensionati attuali, ma i cambiamenti economici e socio-demografici hanno portato all'evidente non-sostenibilità di questo sistema.
59. La riforma Dini ha introdotto un sistema 'interamente finanziato': i contributi versati dai singoli sono accumulati in conti individuali e investiti nel mercato finanziario. Tuttavia, a causa del ruolo politico dei pensionati, ben rappresentati nel principale sindacato nazionale e numericamente superiori ai giovani, il processo di riforma ha previsto una lunga fase di transizione dal sistema 'Pay-as-you-go' al sistema 'interamente finanziato'.
60. Di conseguenza, la riforma ha iniziato ad affrontare questa solidarietà intergenerazionale istituzionale non equilibrata, ma ha caricato i costi derivanti dalla fase di passaggio alle giovani generazioni. Dopo la riforma Dini, le giovani generazioni sono doppiamente svantaggiate: alle giovani generazioni non solo viene chiesto di pagare le pensioni dei pensionati attuali, ma contemporaneamente



i giovani devono anche versare i contributi per le loro stesse pensioni. I contributi versati dai giovani lavoratori sono di conseguenza maggiori rispetto a quelli delle generazioni precedenti, ma le pensioni che otterranno saranno inferiori.

RAPPORTI DEI MEDIA

61. Non esistono ricerche recenti su questo argomento. In Italia, i rapporti dei media sulla solidarietà intergenerazionale sono dominati dall'idea che è necessario far uscire gli anziani dal mercato del lavoro per fare spazio alle giovani generazioni. La politica del lavoro attuata negli anni 80 e 90, con la relativa introduzione di contratti di lavoro più flessibili, sembra riflettere questo concetto (Contini, 2003). Circa sei cittadini su dieci ritenevano che i media esagerassero il rischio di un conflitto tra generazioni: il 38% concordava decisamente e il 22% era abbastanza d'accordo con questa posizione.

La necessità di riformare le pensioni e il sistema di previdenza sociale

62. Circa il 53% degli intervistati concorda (il 36,8% concorda fortemente) che le persone occupate saranno sempre più riluttanti nel pagare le tasse e i contributi previdenziali per supportare le persone più anziane, ammettendo che gli anziani accettino le principali riforme delle pensioni per ridurre il peso finanziario applicato alle persone in età lavorativa (44% vs. 35%).

Il ruolo delle autorità pubbliche nella promozione della solidarietà intergenerazionale

63. Circa sei cittadini su dieci non ritengono che il governo stia facendo un buon lavoro nella promozione di una miglior comprensione tra giovani e anziani.
64. La maggioranza degli intervistati è d'accordo nell'assegnare un ruolo importante alle autorità pubbliche nel promuovere migliori rapporti tra la generazione giovane e quella matura. Più del 90% degli intervistati concorda con l'idea che le autorità locali dovrebbero sostenere le associazioni e le iniziative che promuovono la maggior solidità dei rapporti tra giovani e anziani.

PRINCIPALE QUESTIONE NEI DIBATTITI PUBBLICI IN RELAZIONE ALL'OCCUPABILITÀ DI UOMINI E DONNE MATURI

65. Questo argomento non è presente nell'agenda politica né nei dibattiti pubblici. In Italia il livello di consapevolezza della questione specifica è molto basso.



6 DISCRIMINAZIONI MULTIPLE

66. Le disuguaglianze sul mercato del lavoro tra i lavoratori anziani sono particolarmente marcate per quanto riguarda il genere: l'impatto della discriminazione legata all'età è maggiore per le *donne*⁵⁵. Come già indicato, questo problema è fortemente influenzato dalla struttura del sistema di previdenza sociale italiano. I due aspetti della questione sono affrontati nelle due sottosezioni qui di seguito.

- 1) Sebbene l'età pensionabile obbligatoria in Italia sia 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, l'età media effettiva delle persone che vanno in pensione è inferiore, specialmente per le donne.
- 2) Nella nuova finanziaria 2010, in seguito alla richiesta della Commissione europea, l'Italia ha fatto il primo passo verso un sistema pensionistico che prevede la stessa età pensionabile sia per gli uomini che per le donne. A partire dal 1° gennaio 2012, l'età pensionabile per le donne che lavorano nel settore pubblico salirà a 65 anni. Sebbene soltanto 25.000 donne circa saranno interessate dalla nuova riforma, il livellamento dell'età pensionabile tra uomini e donne nel settore pubblico ha suscitato nuovamente il dibattito sulla necessità di trovare una soluzione al divario tra i sessi attualmente presente nel Paese rispetto ai redditi pensionistici. Il sistema contributivo applicato in Italia dopo la riforma Dini (1995) tende a penalizzare i lavoratori (come le donne) che sono costretti ad interrompere il lavoro per alcuni periodi di tempo. Secondo Adnkronos⁵⁶, le pensioni percepite dalle donne sono in media un terzo più basse di quelle degli uomini e, allo stesso tempo, le donne hanno un'aspettativa di vita maggiore.

67. Il prepensionamento femminile è stato sempre considerato come una forma di compensazione per il pesante fardello assistenziale sostenuto dalle donne. Infatti il sistema di welfare in Italia non fornisce i necessari servizi di cura ma grava principalmente sulle famiglie⁵⁷. L'impatto della discriminazione legata all'età è maggiore per gli altri sottogruppi svantaggiati della popolazione: persone con disabilità, persone LGBT (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali) e persone appartenenti a minoranze etniche/emigranti. Questi gruppi rischiano potenzialmente di subire discriminazioni multiple⁵⁸.

⁵⁵ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

⁵⁶ http://www.adnkronos.com/IGN/News/Economia/Pensioni-per-le-donne-inferiori-di-oltre-un-terzo-rispetto-a-uomini_920023592.html

⁵⁷ Bettio, F., Plantenga, J. (2004), 'Comparing Care Regimes in Europe', tratto da: Feminist Economics, Volume 10, Numero 1, Marzo 2004, pp. 85-113(29).

⁵⁸ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego. Disponibile all'indirizzo http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp67.pdf

d'Orazio, E. (2003) Rapporto sulla discriminazione in Italia per causa di età, Age platform, Ancescao, Fipac, Fipac, Fipac, 50 and più Fenacom, seminario nazionale italiano "La discriminazione basata sull'età", Roma 31 ottobre 2003

Secondo un'indagine condotta nel 2002 e nel 2006 da ISFOL, l'Agenzia nazionale per la formazione⁵⁹, nel 2006 le più diffuse forme di discriminazione erano collegate all'età e al genere. Tale condizione era reale soprattutto per le donne (6% nel 2002 e 8,2% nel 2006). In generale, gli uomini hanno riferito discriminazioni subite sul posto di lavoro più frequentemente rispetto alle donne, e gli anziani erano più consapevoli della situazione rispetto ai giovani. Gli intervistati più giovani hanno denunciato discriminazioni riguardanti la religione e l'orientamento sessuale più frequentemente rispetto agli anziani. Le discriminazioni collegate all'età sono state riferite più frequentemente dai lavoratori temporanei, i quali sono maggiormente a rischio di emarginazione rispetto ai lavoratori con contratti più stabili (vedi Allegato A, tabella I.6).

TASSO DI INATTIVITÀ

68. In Italia il tasso di inattività è ampiamente differenziato per genere, età e area geografica. I tassi di inattività sono maggiori per le donne di tutte le età rispetto agli uomini, con una differenza crescente nella fascia di età 35-54.
69. Analizzando il periodo 2004-2010, le differenze dei tassi di inattività femminili sono aumentate più decisamente per le fasce di età 15-24, 45-54 e 55-64. Esistono importanti differenze geografiche che vedono il sud maggiormente svantaggiato.

Tassi di inattività per tutti i livelli di istruzione e le cittadinanze ISTAT 2011.

Dati		Tasso di inattività										
Unità di misura		Percentuale										
Gruppi di età		15-24 anni		25-34 anni		35-44 anni		45-54 anni		55-64 anni		
Periodo		2004	2010	2004	2010	2004	2010	2004	2010	2004	2010	
Italia	Zona											
	Genere											
	Maschio	60,68	66,81	11,72	15,84	4,72	7,54	10,13	9,39	56,00	50,43	
	Femmina	68,27	76,64	32,53	35,64	33,50	32,58	44,05	38,77	79,56	73,03	
	Totale	64,40	71,61	22,05	25,69	19,06	20,02	27,27	24,25	68,15	62,05	
Italia Nord-ovest	Nord	Maschio	54,87	62,53	6,62	8,04	2,49	3,40	8,66	5,38	60,24	52,91
		Femmina	61,10	71,48	20,21	22,60	22,66	20,30	36,81	27,98	80,23	72,33
		Totale	57,92	66,89	13,28	15,24	12,35	11,67	22,75	16,64	70,50	62,84
	Nord-ovest	Maschio	55,09	63,17	6,53	7,78	2,32	3,66	8,92	5,42	60,87	53,98
		Femmina	62,03	72,57	20,35	21,65	22,77	20,86	37,19	28,35	80,81	72,66
		Totale	58,48	67,75	13,30	14,64	12,36	12,07	23,12	16,86	71,12	63,54
	Nord-est	Maschio	54,56	61,64	6,75	8,39	2,71	3,05	8,30	5,32	59,33	51,39
		Femmina	59,80	69,99	20,03	23,89	22,50	19,54	36,27	27,46	79,40	71,86

⁵⁹ ISFOL, 2006, La qualità del lavoro in Italia, Temi & Strumenti, Isfol, Roma, disponibile all'indirizzo: http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/La%20qualit%C3%A0%20del%20lavoro%20in%20Italia_seconda%20indagine.pdf

ISFOL, 2004, La qualità del lavoro in Italia, Temi & Strumenti, Isfol, Roma, disponibile all'indirizzo: http://www.isfol.it/isfol/dnload/pub_temstru2%20qualita%20lavoro.pdf

	Totale	57,13	65,72	13,25	16,06	12,34	11,12	22,22	16,33	69,59	61,85
Centro	Maschio	64,07	66,07	10,54	11,81	3,80	4,51	7,66	6,26	53,74	47,77
	Femmina	68,26	75,99	27,64	28,31	27,81	26,58	37,39	31,70	75,99	68,14
	Totale	66,13	70,91	19,11	20,05	15,86	15,64	22,84	19,24	65,35	58,37
Sud	Maschio	64,44	71,29	18,79	27,26	8,43	15,61	13,50	16,96	50,99	48,52
	Femmina	74,55	81,88	49,90	54,69	50,94	53,35	57,25	57,36	80,82	76,95
	Totale	69,40	76,48	34,43	40,98	30,04	34,79	35,76	37,72	66,37	63,14

http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXINATT&Lang=it

ETÀ E DISABILITÀ

70. Le persone disabili comprese nella fascia di età 45 – 64 sono fortemente discriminate rispetto alle persone senza problemi di salute.

Persone nella fascia di età 15- 64 non impiegate (escluse quelle non abili al lavoro) per classi di età, problemi di salute e livello di riduzione dell'autonomia. Anno 2002. Fattore per 100 persone.

Da 15 a 44 anni	Personi con problemi di salute e riduzione permanente dell'autonomia	con 19,0 di e	Personi con problemi di salute e riduzione occasionale dell'autonomia	di 20,2 e riduzione	Personi senza problemi di salute	60,8	Totale	57,9
-----------------	--	---------------	---	---------------------	----------------------------------	------	--------	------

Da 45 a 64 anni	Personi con problemi di salute e riduzione permanente dell'autonomia	con 81,0 di e	Personi con problemi di salute e riduzione occasionale dell'autonomia	di 79,8 e riduzione	Personi senza problemi di salute	39,2	Totale	42,1
-----------------	--	---------------	---	---------------------	----------------------------------	------	--------	------

Totale	Personi con problemi di salute e riduzione permanente dell'autonomia	con 100,0 di e	Personi con problemi di salute e riduzione occasionale dell'autonomia	di 100,0 e riduzione	Personi senza problemi di salute	100,0	Totale	100,0
--------	--	----------------	---	----------------------	----------------------------------	-------	--------	-------

http://www.disabilitaincifre.it/indicatori/tabelle/lav64_2002D.asp



7 POLITICHE E PROVVEDIMENTI GOVERNATIVI

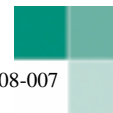
71. Le iniziative politiche italiane nel campo dell'invecchiamento attivo sono rivolte principalmente all'aumento della consapevolezza e consistono essenzialmente in:
- 1) riforma del regolamento di protezione sociale e più specificamente del sistema di previdenza sociale;
 - 2) poche, indirette e non sempre efficaci riforme delle condizioni dei contratti di lavoro, mirate a prolungare la vita lavorativa dei lavoratori maturi;
 - 3) provvedimenti mirati a promuovere la formazione professionale costante per i lavoratori anziani;
 - 4) infine, l'iniziativa nazionale (Good Practice 1 già descritta nell'ambito delle buone prassi e riportata nell'Allegato B) PARI + PARI 2007 che fornisce incentivi per la formazione; supporto al reddito per il reinserimento sul posto di lavoro degli individui che non percepiscono alcun assegno o sussidio riferito allo stato di disoccupazione; fringe benefit per le aziende che assumono lavoratori del gruppo demografico di riferimento; l'iniziativa nazionale 'Welfare to Work'⁶⁰ continua la sperimentazione dei due programmi PARI + PARI 2007 ed è rivolta alla riorganizzazione e alla promozione a livello nazionale delle politiche 'welfare to work' e dei servizi ai lavoratori che hanno perso o rischiano di perdere il posto di lavoro. Nell'ambito di questa iniziativa sono già stati attuati quattro interventi speciali⁶¹: uno di essi prevede azioni e incentivi finalizzati alla riassunzione di dirigenti disoccupati over 50; il contributo offerto alle aziende sarà pari a 10.000 euro per i contratti a tempo indeterminato e per quelli a termine (in questo caso, il contratto deve avere una durata minima di 24 mesi), 5.000 euro per i contratti a termine di 12 mesi o per altri contratti temporanei della durata di 12 mesi.
72. Manca ancora una strategia nazionale per un ambiente di lavoro age-friendly nonché alcune misure per promuovere il volontariato/community work (lavoro sociale di comunità) a livello nazionale.
- A. Riforme delle pensioni
73. Nell'arco di 15 anni si sono succedute cinque importanti riforme delle pensioni tese a posticipare l'effettiva età pensionabile per uomini e donne.
74. Le riforme intraprese negli anni 90 (la riforma Amato del 1992 e, ancora più importante, la riforma Dini del 1995) hanno cercato di correggere le anomalie

⁶⁰ Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo:

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/Incentivazione_Reinserimento/Welfare+to+Work.htm

⁶¹ Gli altri tre interventi sono:

- un intervento speciale per supportare la riassunzione di *rappresentanti del settore farmaceutico in regioni specifiche* (Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Toscana, Lazio);
- un intervento speciale (progetto IN.LA) per promuovere le assunzioni giovanili in Campania;
- un intervento speciale (Quadrifoglio II) per l'ammissione al lavoro di 120 giovani disoccupati residenti nella città di Napoli.



riferite ai costi del sistema pensionistico e hanno avuto un impatto incisivo in termini di allungamento della reale età pensionabile.

75. Nel 2004, la riforma delle pensioni ad opera di Maroni (L. 243/04) ha innalzato a 60 anni il requisito di età per il pensionamento per anzianità, con un brusco e notevole aumento di tre anni, e ha introdotto trattamenti diversificati per uomini e donne: 35 anni di contribuzione all'età di 65 anni per gli uomini, 35 anni di contribuzione all'età di 60 anni per le donne.
76. Nell'ambito del nuovo regime contributivo, l'età pensionabile è salita rigorosamente a 65 anni (60 per le donne) e la possibilità di andare in pensione tra i 57 e i 65 anni concessa in precedenza è stata eliminata. La faticosa e molto controversa introduzione del così detto "scalone" è stata 'compensata' in modo selettivo concedendo un generoso superbonus a pochissimi lavoratori interni più anziani, una prassi molto comune al nord⁶². Concedendo un cumulo parziale dei benefit da pensione e del reddito da lavoro, la riforma ha messo a disposizione dei pensionati un canale per rientrare in modalità part-time nel mondo del lavoro, sfruttando le nuove opportunità fornite dalla legge Biagi.
77. L'opposizione parlamentare ha condotto un'energica campagna contro le principali e impopolari misure delle riforme Biagi e Maroni. Nel 2005, dopo aver vinto le elezioni, il centro-sinistra ha adottato parametri minori e misure di compensazione per i lavoratori atipici e a bassa specializzazione, per la prima volta dal 1992 ha ampliato in modo considerevole gli investimenti a carattere sociale e ha sostituito lo "scalone" con una nuova evoluzione graduale, in linea con la riforma Dini originale. Inoltre, ha abrogato le forme più discutibili dei contratti flessibili introdotti con la legge Biagi.
78. Nella nuova finanziaria 2010, in seguito alla richiesta della Commissione europea, l'Italia ha fatto il primo passo verso un sistema pensionistico che preveda la stessa età pensionabile sia per gli uomini che per le donne. A partire dal 1° gennaio 2012, l'età pensionabile per le donne che lavorano nel settore pubblico è salita a 65 anni.

B. Riforme dei contratti di lavoro

79. Oltre al posticipo della reale età pensionabile e all'allungamento del periodo lavorativo, vi è anche stato un notevole impegno per **incrementare le assunzioni tra i segmenti più anziani della popolazione attiva (55-64 anni)**. La legge Biagi (L. 30/2003) ha introdotto molte nuove tipologie contrattuali nonché opportunità di impiego flessibile, alcune di esse adatte anche agli anziani. La legge favorisce l'accesso dei lavoratori anziani al mercato del lavoro tramite: il "contratto di assunzione" (art. 54-60), la possibilità di sottoscrivere contratti di lavoro "occasional" ("contratti intermittenti") per i disoccupati over 45 registrati presso

⁶² Natali D. e Rhodes M. (2005), "The Berlusconi Pension Reform and the Double Cleavage of Distributive Politics in Italy", C. Guarnieri e J.L. Newell (a cura di) *Italian Politics. Quo vadis?*, New York-Oxford, Berghahn Books, pp. 172-189.



le agenzie per l'impiego (art. 33-40), nonché incentivi più generici per gli over 50 e gli altri gruppi svantaggiati (art. 13). Nel 2006, altri due atti legislativi sono stati dedicati ai lavoratori over 50. Il primo è costituito dal lancio di un programma per il supporto al reddito destinato ai lavoratori che al 31.12.2006 avevano compiuto 50 anni.

Il secondo è lo sviluppo di un accordo di solidarietà tra generazioni, con lo scopo di creare nuovi posti di lavoro e ridurre l'uscita dal sistema produttivo dei lavoratori over 55. Allo stesso tempo, molte regioni hanno varato leggi e regolamenti applicabili a livello locale.

C. *Promozione della formazione continua per anziani*

80. **La promozione della formazione continua per anziani** è un tema affrontato nella strategia italiana di apprendimento permanente ma, al momento, sia la fascia d'età 45-55 che il gruppo over 55 sono i più esclusi dalle attività di formazione continua tra tutte le tipologie di lavoratori, specialmente nel settore pubblico⁶³. Grazie all'impiego del Fondo Sociale Europeo (FSE), l'implementazione delle iniziative di formazione per adulti ha registrato un incremento. Anche la formazione non ufficiale ha subito un notevole incremento; fornita da alcuni soggetti pubblici o privati e da associazioni del settore terziario, è sicuramente collegata all'incremento della domanda di formazione per gli adulti di alcuni settori lavorativi.

D. *Le iniziative nazionali PARI + PARI 2007, Buona Prassi 1 (già descritte nella relazione sulla buona prassi e riportate nell'Allegato B).*

81. Nonostante la mancanza di una strategia nazionale per un ambiente di lavoro age-friendly e per la promozione del volontariato/community work (lavoro sociale di comunità), **alcune regioni hanno già abbozzato leggi specifiche a supporto della cittadinanza attiva per le persone anziane**. Questa buona prassi, insieme ad altre due (già descritte nella relazione sulla buona prassi), è riportata nell'Allegato B.

⁶³ ISFOL INDACO (2005) Lavoratori: Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti formativi dei Lavoratori.



8 ONG E SOCIETÀ CIVILE

82. Gli ultimi anni hanno visto un incremento di ONG e associazioni varie che puntano a sostenere i lavoratori senior durante il periodo di reintegrazione nel mercato del lavoro. Tra le più note ricordiamo Atdal over 40, Associazione Lavoro Over 40, Obiettivo 50, Unbreakfast e AUSER.
83. Principalmente queste associazioni favoriscono i contatti e i collegamenti con le imprese e tra i propri membri, tentano di aumentare la coscienza pubblica delle parti politiche e delle istituzioni, promuovono progetti e iniziative a supporto dei disoccupati over 40 e diffondono dati e statistiche al fine di mettere in risalto il fenomeno. A volte, l'iscrizione a queste associazioni dà diritto a una serie di servizi di consulenza (non sempre gratuiti): non solo supporto legale ma anche servizi di revisione e aggiornamento CV, assistenza durante le attività di formazione e gestione dei rapporti con le banche.
84. *Associazione Lavoro Over 40* ha collaborato con vari enti e associazioni per sostenere il processo di reintegrazione dei lavoratori over 40, tentando di stimolare soluzioni legislative. Ha collaborato con Monster.it per promuovere un'iniziativa che invita le aziende che pubblicano inserzioni di ricerca personale sul sito web a non imporre limiti di età⁶⁴.
85. Alcune associazioni si sono poi dedicate a una categoria specifica di lavoratori anziani generalmente i senior manager. Riconoscendo il valore e l'esperienza dei manager over 50, *Obiettivo50* tenta di far collimare le esigenze delle imprese alla ricerca di manager con le figure senior qualificate disponibili; attività molto simili a questa sono svolte dall'associazione *Un BreakFast*. Tuttavia, in questi casi esistono spesso alcuni requisiti che i lavoratori anziani devono soddisfare e che, nella maggior parte dei casi, sono rivolti ai lavoratori più qualificati.
86. Risulta interessante analizzare anche le attività dei sindacati dei lavoratori e delle associazioni imprenditoriali.
87. In generale, le proposte dei sindacati in termini di supporto all'occupazione dei lavoratori over 50 sono⁶⁵:
- incrementare gli investimenti destinati alla formazione professionale continua;

⁶⁴ ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

⁶⁵ Carrera, F., Leonardi, S., Mirabile, M. L. (2006) Over 45 e politiche di prolungamento della vita lavorativa attiva - Una panoramica sull'Italia e l'Europa, IRES. Disponibile all'indirizzo: http://ires.it/files/rapporti/AREE_DI_RICERCA/Welfare/Rapporti_di_Ricerca/2006-_OVER_45_E_POLITICHE_DI_PROLUNGAMENTO DELLA_VITA_LAVORATIVA_ATTIVA-_Area_Welfare.pdf

- un migliore adattamento dell'organizzazione lavorativa per salvaguardare e sottolineare l'esperienza e il contributo alla conoscenza dei lavoratori anziani;
- nuovi termini contrattuali che devono riguardare la sperimentazione di nuove forme di congedo dal mercato del lavoro;
- diffusione degli orari di lavoro ridotti;
- creazione di un sistema integrato di sussidi-incentivi che fornisca una copertura assicurativa ai lavoratori e alle aziende;
- organizzazione della seconda e terza carriera;
- possibilità di continuare a lavorare (part-time o full-time) dopo il pensionamento senza dover rinunciare all'intera pensione ('cumulo lavoro-pensione');
- stabilire un collegamento tra la vita lavorativa e quella familiare attraverso strumenti e istituti adeguati;
- misure specifiche atte a favorire l'integrazione e la reintegrazione nel mercato del lavoro delle persone più deboli.

I sindacati dei lavoratori non sembrano tuttavia aver attivato iniziative specifiche per favorire chiaramente le condizioni di occupazione dei lavoratori maturi. Inoltre, anche i sindacati dei pensionati guardano con interesse all'invecchiamento attivo, anche se principalmente dall'esterno del mercato del lavoro⁶⁶. Un esempio è costituito da AUSER, o Associazione per l'autogestione dei servizi e della solidarietà, che opera su tutto il territorio nazionale. AUSER è sostenuta e finanziata dal sindacato dei pensionati SPI-CGIL, l'associazione degli ex-lavoratori CGIL. La mission dell'associazione AUSER è promuovere l'autogestione dei servizi e delle azioni volte alla solidarietà, supportare il diritto degli anziani di continuare ad avere un ruolo attivo a livello sociale ed economico mettendo a disposizione la propria esperienza, capacità e competenza specifica.

⁶⁶ ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf



9 PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE

88. Spesso la vulnerabilità dei lavoratori over 45 non è percepita dalle aziende come un fenomeno importante, perciò i datori di lavoro raramente la includono tra le priorità strategiche. Generalmente le iniziative concrete sono destinate a tutti i dipendenti, compresi i lavoratori senior, ma raramente l'invecchiamento attivo viene affrontato di per sé. Spesso le aziende hanno accolto favorevolmente le innovazioni di tipo tecnologico ma non quelle riferite ai sistemi di gestione; di conseguenza l'organizzazione interna del lavoro è ancora rigida e non adeguata alle necessità specifiche dei lavoratori maturi⁶⁷.
89. Come parte del progetto 'Age management', finanziato dall'iniziativa comunitaria 'Equal' nella regione Veneto, sono state analizzate venti piccole e medie imprese di diversi settori. La ricerca conferma lo scarso riconoscimento del problema da parte dei responsabili delle risorse umane e degli imprenditori. Nel 40% dei casi l'age management è collegato solo al pensionamento; nel 45% dei casi si riconosce che il problema non è riferito solo al pensionamento e deve essere affrontato all'interno dell'azienda; infine, solo il 15% ammette che l'età può essere un fattore di competitività sul mercato e che l'esperienza rappresenta un valore per le imprese. È comunque importante distinguere tra le diverse categorie di imprese dal momento che il rispettivo punto di vista riguardo ai lavoratori anziani può essere molto diverso.
90. Sono state individuate tre tipologie di culture aziendali: a) family oriented (orientata ai rapporti di lavoro duraturi); b) business oriented (orientata agli obiettivi aziendali); e c) vision oriented (orientata alla visione aziendale).
- a) La prima categoria (*family oriented*) di solito trattiene i lavoratori anziani all'interno dell'organizzazione il più a lungo possibile;
 - b) Le imprese *business oriented* valutano i lavoratori anziani in termini di costi e adattabilità ai cambiamenti; quindi, per questo tipo di società l'uscita o il licenziamento dei lavoratori anziani possono essere considerati un vantaggio in linea con gli obiettivi aziendali a breve termine;
 - c) infine, le aziende *vision oriented*: la valorizzazione dei lavoratori anziani e della loro esperienza è una caratteristica importante nella cultura di queste imprese; questa filosofia esercita una notevole influenza sulla gestione delle risorse umane, soprattutto rispetto all'età, ma in linea di massima anche rispetto alle scelte per gli sviluppi strategici⁶⁸.

⁶⁷ Mirabile, M. L. (2008) L'occupazione degli over 45: evoluzione e caratteristiche del fenomeno in Italia e in Europa, presentazione PowerPoint, Roma, 3 luglio 2008, Poste Italiane, Osservatorio sulla Responsabilità Sociale d'Impresa. Disponibile all'indirizzo:

http://ires.it/files/rapporti/AREE_DI_RICERCA/Welfare/Conferenze_e_Seminari/2008-_L'OCCUPAZIONE_DEGLI_OVER_45-_Area_Welfare.pdf

⁶⁸ ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

91. Per affrontare il problema le aziende possono mettere in atto diverse politiche. Prima di tutto, le società possono sviluppare politiche antidiscriminatorie da impiegare nella fase di selezione. Alcune aziende hanno deciso di implementare *politiche di reclutamento* che eliminino chiaramente i limiti di età, allo scopo di assicurarsi una forza lavoro diversificata e bilanciata in termini di età nonché di escludere il rischio della mancanza di competenza⁶⁹.
92. Alcune società, come Indesit - Gruppo Merloni, hanno adottato un approccio etico al licenziamento dei dipendenti: *il licenziamento* non è inteso soltanto come una necessaria strategia di taglio dei costi, ma mira alla reintegrazione del lavoratore in un'altra società della zona, attraverso adeguate attività di formazione e previo consenso del lavoratore stesso⁷⁰. Ferrero fornisce un altro esempio nel campo delle politiche di uscita; la sua Fondazione, aperta ai pensionati che sono stati in forza alla società, organizza un corso di 'transizione verso la pensione' per i dipendenti che affrontano il pensionamento e svariate attività post-pensione parallele allo scopo di preparare psicologicamente i lavoratori che vanno in pensione ad affrontare la loro 'nuova vita'⁷¹.
93. Altre società hanno adottato una strategia che prevede investimenti per attività di formazione destinate ai lavoratori anziani, adattando i corsi ai loro requisiti specifici e individuando i metodi didattici idonei a garantire lo scambio tra le vecchie capacità e le nuove competenze tecniche. Un esempio è il corso di formazione fornito dal Gruppo Nexion-Corghi Spa ai propri 40 lavoratori allo scopo di prepararli all'introduzione di un nuovo sistema informativo⁷². Unicredit Produzioni Accentrate (UPA) fornisce un altro esempio; nel 2004 ha lanciato un'iniziativa per i lavoratori anziani. Il programma ha coinvolto un campione di dipendenti della società over 50 e mirava a incrementare l'autostima e la motivazione personale fornendo loro nuove strategie e nuovi strumenti di lavoro. L'importanza del riapprendimento è riconosciuta attraverso l'insegnamento delle strategie cognitive e dei metodi di accrescimento della memoria⁷³.
94. In termini di politiche di *collaborazione intergenerazionale*, ai lavoratori anziani possono essere assegnati nuovi ruoli. In particolare, possono assumere un ruolo di

⁶⁹ ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

⁷⁰ ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

⁷¹ Principi, A., Gianelli, M. V., e Lamura, G. (2007) Company Initiatives for an Ageing Workforce in Italy, European Papers on the New Welfare, n. 8, settembre 2007, 161-178

⁷² ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

⁷³ Principi, A., Gianelli, M. V., e Lamura, G. (2007) Company Initiatives for an Ageing Workforce in Italy, European Papers on the New Welfare, n. 8, settembre 2007, 161-178



tutor per garantire che le capacità/conoscenze/competenze aziendali specifiche nonché l'identità/la memoria aziendali e i valori societari siano trasferiti ai lavoratori più giovani⁷⁴.

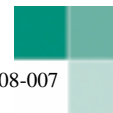
95. Il punto della politica che riguarda il *cambio di atteggiamento nei confronti dei lavoratori senior* è probabilmente uno dei più complessi. Al fine di cambiare realmente gli atteggiamenti, il processo di mutazione deve iniziare dai manager e dalle cariche più alte⁷⁵. IBM e Unicredit Produzioni Accentrate (UPA) hanno partecipato a un progetto di ricerca – compreso in un progetto più ampio mirato a gestire le differenze tra i dipendenti, nel quale compare l'analisi di alcuni gruppi a rischio discriminazione – creato per analizzare le loro stesse risorse over 45 attraverso gruppi di riferimento e interviste ai manager aziendali. Questo studio ha consentito alle società di determinare la miglior politica da adottare nei confronti dei rispettivi dipendenti senior. Facendo seguito alla ricerca, UPA ha implementato misure concrete (ad es. il piano di formazione per over 50 citato qui sopra)⁷⁶.
96. In generale, le iniziative più riuscite sono quelle in cui i dipendenti sono coinvolti nel processo di decision-making e, insieme ai dirigenti, scambiano opinioni e prendono decisioni congiunte sull'organizzazione del lavoro, la gestione delle risorse umane e le politiche aziendali in genere⁷⁷.

⁷⁴ ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Disponibile all'indirizzo: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

⁷⁵ ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Available at: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

⁷⁶ Principi, A., Gianelli, M. V., e Lamura, G. (2007) Company Initiatives for an Ageing Workforce in Italy, European Papers on the New Welfare, n. 8, settembre 2007, 161-178

⁷⁷ Principi, A., Gianelli, M. V., e Lamura, G. (2007) Company Initiatives for an Ageing Workforce in Italy, European Papers on the New Welfare, n. 8, settembre 2007, 161-178



10 DISCUSSIONE SUGLI SVILUPPI RECENTI

97. I principali cambiamenti nell'ambito degli sviluppi demografici sono caratterizzati dall'incremento degli anziani e dal decremento dell'età della popolazione attiva.
98. Secondo i risultati del progetto ACTIVAGE per l'Italia⁷⁸, in tempo di crisi economica e di tagli occupazionali, i lavoratori over 50 pagano il prezzo più alto. A volte, i lavoratori anziani sono perseguitati sul posto di lavoro e indotti a rassegnare le dimissioni; si trovano così costretti ad affrontare le difficoltà che si presentano nella ricerca di un posto di lavoro presso altre aziende e per il rientro nel mercato attivo⁷⁹.
99. Allo stesso modo, la recente crisi finanziaria, che ha avuto un forte impatto sull'economia generale e più specificamente sul mercato del lavoro, ha colpito duramente i lavoratori e in particolare quelli più anziani che si stanno avvicinando all'età della pensione.
100. La crisi ha sottolineato la discriminazione basata sull'età dal momento che le strategie che prevedono il taglio dei costi ottengono un'importanza sempre maggiore (il costo dei lavoratori anziani è eccessivo rispetto a quello dei giovani).
101. Come già sottolineato nel terzo paragrafo, la durata della disoccupazione è direttamente collegata all'età della persona che ha perso il lavoro: nel 2008, prima della crisi, il periodo era relativamente breve e poteva durare fino a 6 mesi per poco più del 40% degli over 45. Tra questi, poco meno di un quarto poteva cercare un altro lavoro per più di tre anni prima di trovarlo. Verosimilmente, la crisi finanziaria sembra aver avuto un impatto negativo su questi numeri.
102. Ora è chiaro che *l'invecchiamento della popolazione cambierà la struttura demografica del Paese*. L'allungamento del ciclo vitale avrà un impatto sul sistema economico e su quello sociale, nonché sul mercato del lavoro. È necessario riconoscere le opportunità offerte dalla longevità: in una società basata sulla conoscenza, i lavoratori anziani possono rappresentare un vantaggio rispetto alla concorrenza.
103. L'uscita prematura dal mercato del lavoro dei lavoratori senior produce effetti negativi e sfocia in una *perdita economica causata dal mancato impiego del potenziale insito nelle risorse umane*. Quando i lavoratori anziani vanno in prepensionamento si verifica una perdita di risorse umane e di competenze che potrebbero essere diversamente impiegate in modo redditizio con benefici per l'economia e la società; allo stesso tempo, l'invecchiamento attivo può migliorare il morale e l'autostima delle persone anziane che sono state costrette ad andare in

⁷⁸ Un progetto finanziato dalla Direzione generale CE nell'ambito del 5° Programma quadro:
<http://www.iccr-international.org/activage/en/index.html>

⁷⁹ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.



pensione pur essendo fisicamente e intellettualmente ancora efficienti. Questa condizione positiva potrebbe trasformarsi anche in benessere per i partner, i quali dovrebbero altrimenti confrontarsi con le loro frustrazioni⁸⁰.

⁸⁰ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.



11 ANALISI E CONCLUSIONI

Dalle analisi presentate in questo Rapporto possono essere tratte le seguenti conclusioni e implicazioni per le politiche:

104. In seguito all'invecchiamento della popolazione italiana, il numero di lavoratori che lasciano la forza lavoro e vanno in pensione aumenterà sensibilmente nei prossimi anni. Questa condizione provocherà notevoli cambiamenti per quanto riguarda la dimensione e il livello di età della forza lavoro con il netto incremento del rapporto di dipendenza dell'età anziana.
105. La necessità di implementare una strategia globale per l'invecchiamento attivo è sempre più sentita e le barriere che ostacolano l'assunzione dei lavoratori anziani devono essere abbattute.
106. *In Italia il tasso di occupazione delle persone anziane rimane basso rispetto agli standard internazionali e molti lavoratori escono dal mercato del lavoro a un'età relativamente giovane.* Inoltre, i tassi di occupazione sono ancora molto differenziati per genere. L'analisi effettuata per settore di occupazione sottolinea che per gli addetti ai lavori manuali ('colletti blu') il rapporto di produttività riferito all'età è collegato alle attitudini psicofisiche in modo maggiore rispetto ai 'colletti bianchi'. Infine, il lavoro autonomo è diffuso maggiormente tra i segmenti più maturi della popolazione.
107. Tuttavia nel mercato del lavoro italiano esistono tracce circoscritte dell'esistenza di discriminazioni legate all'età. Prima di tutto, la discriminazione è un argomento di ricerca abbastanza recente; per di più, i dati disponibili sono in qualche modo contraddittori. Pochissimi casi sono stati denunciati alla Commissione per l'uguaglianza, ai sindacati e alle associazioni; si ritiene che tale situazione sia collegata al mancato sviluppo della sensibilità sociale in Italia, condizione che induce le persone che subiscono discriminazioni legate all'età a non segnalare il fatto.
108. Negli ultimi anni il tasso di disoccupazione della popolazione over 45 ha subito un costante decremento per ambedue i sessi, anche se rimane maggiore per le donne rispetto agli uomini. Anche se le differenze tra i sessi sono state abbattute, questa riduzione, parallela all'incremento dell'età sembra in parte dovuta al fatto che, con l'invecchiamento, le donne sono più inclini ad abbandonare la ricerca del posto di lavoro. Sebbene l'età pensionabile obbligatoria in Italia sia 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, l'età media effettiva delle persone che vanno in pensione è inferiore, specialmente per le donne.
109. Il tasso di inattività cresce costantemente insieme all'età; inoltre, il tasso di inattività per il segmento più anziano della popolazione è decisamente maggiore per le donne rispetto agli uomini:

110. *Diversi fattori spiegano i bassi tassi di occupazione dei lavoratori anziani e di conseguenza i loro alti tassi di inattività. i fattori individuali (come salute, competenze personali e cambiamenti delle singole necessità), i fattori di domanda e quelli di offerta, l'antica abitudine di cercare un'occupazione all'interno della famiglia piuttosto che nel mercato del lavoro, specialmente per le donne, e il processo di riforma del sistema di previdenza sociale.*
111. La prova delle discriminazioni di età verso le persone anziane nell'accesso al mercato del lavoro è costituita dalle inserzioni pubblicitarie di ricerca personale che riportano i limiti d'età: in nove casi su dieci, l'età più richiesta è sotto i 44 anni.
112. Un'altra importante forma di discriminazione di età è l'esclusione indiretta dei lavoratori anziani dalle opportunità che prevedono la formazione. In effetti, esistono segni evidenti del fatto che i lavoratori maturi sono spesso penalizzati e partecipano più raramente alle attività didattiche e formative.
113. A parte l'accesso limitato alle attività di formazione, esistono *altre pratiche discriminatorie nei confronti dei lavoratori anziani*: a volte le 'dimissioni volontarie' sono presentate dopo aver subito atti di mobbing, emarginazione e progressiva dequalificazione professionale.
114. Nel mercato del lavoro, la discriminazione in base all'età è influenzata, quando non determinata, dall'atteggiamento generale verso la solidarietà intergenerazionale esistente in un Paese. Se in Italia le vecchie generazioni di lavoratori dipendenti godono di un alto livello di protezione e possono contare su un miglior trattamento economico da parte del sistema di assicurazione sociale rispetto ai soggetti più giovani, attualmente questa solidarietà non è così marcata come in passato.
115. *La discriminazione multipla* tra i lavoratori anziani, è prima di tutto di genere: l'impatto della discriminazione di età è maggiore per le donne anziane⁸¹. Nel 2009 il tasso di attività della partecipazione femminile è stato decisamente inferiore rispetto a quello maschile, anche se nell'ultima decade si è registrato un incremento. Inoltre, l'impatto della discriminazione legata all'età è maggiore per gli altri sottogruppi svantaggiati della popolazione: non soltanto le donne ma anche le persone con disabilità, quelle con tendenze sessuali non tradizionali e le persone appartenenti a minoranze etniche/emigranti.
116. L'approccio italiano all'invecchiamento attivo è stato per lungo tempo dominato dalle riforme delle pensioni e del sistema di previdenza sociale che miravano a posticipare per legge l'età pensionabile obbligatoria. Tuttavia, nel quadro di un sistema economico dominato principalmente dal settore industriale, il periodo

⁸¹ Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centro per gli studi sull'impiego.

precedente era stato caratterizzato da una strategia contraria: soddisfare le richieste delle imprese mirate a sostituire i lavoratori anziani, spesso affaticati da pesanti lavori manuali, con altri più giovani.

117. Oltre al posticipo della reale età pensionabile e all'allungamento del periodo lavorativo, vi è anche stato un notevole impegno per incrementare le assunzioni tra i segmenti più anziani della popolazione attiva (55-64 anni).

Tuttavia, possiamo affermare che le politiche italiane per l'occupazione in favore dei lavoratori adulti (in vista dell'ampliamento del periodo di vita attiva) a livello nazionale sono ancora piuttosto rare e non sono inserite all'interno di un quadro organico (cioè all'interno di una politica complessiva nazionale). Più recentemente, è stata promossa l'iniziativa nazionale 'Welfare to Work' mirata a riorganizzare e promuovere a livello nazionale le politiche e i servizi destinati ai lavoratori che hanno perso o rischiano di perdere il posto di lavoro. Oltre le politiche relative al sistema del welfare, l'altra strategia dominante è stata quella di fornire incentivi economici per rimanere nel mercato del lavoro.

118. Intanto, nell'ambito di una più ampia strategia per l'invecchiamento attivo e il reintegro dei lavoratori anziani, molte regioni hanno prodotto le rispettive leggi e strategie specifiche mirate a supportare l'occupazione. Nella realizzazione di tale obiettivo, i finanziamenti e il supporto del Fondo Sociale Europeo (FSE) sono stati particolarmente importanti soprattutto per la sperimentazione di alcuni provvedimenti e l'implementazione di progetti e interventi specifici. Tuttavia, può essere importante "stabilizzare" gli interventi, i servizi e il supporto anche dopo la fine dei finanziamenti FSE.

119. Nell'ambito delle politiche nazionali, i programmi di formazione professionale continua e di apprendimento permanente per adulti sono visti come uno strumento importante per incrementare sia la partecipazione al mercato del lavoro che la qualità della vita delle persone mature. Nonostante ciò, l'impegno politico a livello locale e nazionale non si traduce ancora nell'erogazione adeguata di percorsi di formazione e didattici per lavoratori adulti paragonabili agli standard europei, sia in termini di misure per le imprese che in termini di partecipazione della popolazione attiva e matura, mentre i dati indicano che, di tutte le tipologie di lavoratori, in modo particolare nel settore pubblico, i segmenti di età 45-54 e over 55 sono quelli maggiormente esclusi dalle attività di formazione continua.

120. Non è stata fornita alcuna strategia nazionale per un ambiente di lavoro age-friendly e per il volontariato/community work (lavoro sociale di comunità), anche se è previsto un certo impegno da parte delle regioni.

121. Gli ultimi anni hanno visto un incremento di ONG e associazioni varie che puntano a sostenere i lavoratori senior durante il periodo di reintegrazione nel mercato del lavoro. Principalmente queste associazioni favoriscono i contatti e i collegamenti con le imprese e tra i membri stessi. Esse tentano di aumentare la



coscienza pubblica delle parti politiche e delle istituzioni in merito alla questione, diffondendo dati e statistiche al fine di mettere in risalto il fenomeno, nonché promuovendo progetti e iniziative per supportare i disoccupati over 40. I sindacati dei lavoratori non sembrano aver attivato alcuna iniziativa specifica per favorire apertamente le condizioni lavorative dei lavoratori senior; d'altro canto, i sindacati dei pensionati ovviamente sembrano più interessati al fatto che l'invecchiamento attivo resti al di fuori del mercato del lavoro.

122. Spesso la vulnerabilità dei lavoratori over 45 non è percepita dalle aziende come un fenomeno importante, perciò viene inclusa raramente tra le priorità strategiche non solo dai sindacati ma anche dai datori di lavoro.
Generalmente le iniziative concrete sono destinate a tutti i dipendenti, compresi i lavoratori senior, ma raramente l'invecchiamento attivo viene affrontato di per sé. Tuttavia, la percezione dei lavoratori anziani è diversa a seconda del tipo di azienda (family oriented ; business oriented; e vision oriented) e si riflette nelle rispettive politiche.
123. Le politiche antidiscriminazione delle imprese possono riferirsi al reclutamento (eliminano apertamente i limiti di età) o alle procedure di licenziamento (approccio etico al licenziamento del dipendente), alle attività di training per lavoratori anziani e all'assegnazione ai lavoratori anziani del ruolo di tutor per garantire che le competenze siano trasferite ai lavoratori più giovani.
124. La recente *crisi finanziaria*, che ha avuto un forte impatto sull'economia generale e più specificamente sul mercato del lavoro, ha colpito duramente i lavoratori e in particolare quelli più anziani che si stanno avvicinando all'età della pensione.
125. L'uscita prematura dal mercato del lavoro dei lavoratori senior produce effetti negativi e sfocia in una *perdita economica causata dal mancato impiego del potenziale insito nelle risorse umane*. Quando i lavoratori anziani vanno in prepensionamento si verifica una perdita di risorse umane e di competenze che potrebbero essere diversamente impiegate in modo redditizio con benefici per l'economia e la società; allo stesso tempo, le condizioni di vita generali dei lavoratori potrebbero migliorare.



BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

- Abburrà, L., Donati, (2004) Ageing: verso un mondo piu' maturo - Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale, IRES Piemonte, Quaderni di ricerca n. 104. Available at: www.ires.piemonte.it/index2.php?option%3Dcom_sobi2%26sobi2Task%3Ddd_download%26fid%3D285%26format%3Dhtml%26Itemid%3D5+Abbur%3%A0,+L.,+Donati,+Ageing:+verso+un+mondo+piu%2E%80%99+maturo+-+Il+mutamento+delle+et%C3%A0+come+fattore+di+innovazione+sociale,+IRES+Piemonte,+Quaderni+di+ricerca+n.+104.&hl=it&gl=it&pid=bl&srcid=ADGEEShobuGyc2IQdqTcFGD5hL4NXVYTBn5KgpUtw8zOtXEqODpixTW9SjxENIR9ghuPiFIR2TvT_0owGFLn-NEzKtLV5fu2ts6cdrDivK9mlSmPfgmQF7hX335rb49mMtAEVrIIgzyV&sig=AHIEtbTHoWcWgKXAbpB8PiicRwobQ-G4yA&pli=1
- Altieri, G., Dota, F., Ferrucci, G. (2010) Il lavoro atipico al tempo della crisi: dati e riflessioni sulle dinamiche recenti del mercato del lavoro, IRES, Rapporto di ricerca n. 5/10. Available at: http://www.ires.it/files/upload/Rapporto%20finale_altieri_NIDIL.pdf
- Barr, N., and P., Diamond (2008) Reforming Pensions, Oxford University Press.
- Bettio, F., Plantenga, J. (2004), 'Comparing Care Regimes in Europe', in Source: Feminist Economics, Volume 10, Number 1, March 2004 , pp. 85-113(29).
- Bombelli, M. C., Finzi (2006) 'Le problematiche d'età in Azienda' in M.C. Bombelli e Finzi (a cura di), Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro, Guerini Associati, Milano, 2006. Available at: www.mature-project.eu/materials/ricerca.pdf
- Bombelli, M.C. e Finzi, E. (2006) Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro. Milano: Guerrini e Associati.
- Carrera, F., Leonardi, S., Mirabile, M. L. (2006) Over 45 e politiche di prolungamento della vita lavorativa attiva - Una panoramica sull'Italia e l'Europa, IRES. Available at: http://ires.it/files/rapporti/AREE_DI_RICERCA/Welfare/Rapporti_di_Ricerca/2006-_OVER_45_E_POLITICHE_DI_PROLUNGAMENTO_DELLA_VITA_LAVORATIVA_ATTIVA-_Area_Welfare.pdf
- CNEL (2008) Rapporto sul mercato del lavoro 2007-8, Available at: <http://www.scribd.com/doc/4003078/CNEL-RAPPORTO-SUL-MERCATO-DEL-LAVORO-2007>
- Como E. (2008) Sintesi dei risultati dell'inchiesta nazionale sulla condizione delle metalmeccaniche e dei metalmeccanici in Italia, FIOM-CGIL, results are available at: http://www.fiom.cgil.it/inchiesta/questionario_frequenze.pdf



Contini B., Fornero E. (2002), (a cura di), Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia, Rapporto per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, LABORatorio R. Revelli – CeRP – R&P, Torino.

Contini B.(2003) Prospettive di lavoro per gli anziani: una sfida per il prossimo decennio, Working Paper no. 22, University of Turin and Laboratorio R. Revelli

Contini, B., Malpede, C. and Villosio, C. (2007) Il prolungamento della vita lavorativa dei "giovani anziani": uno studio sulle strategie d'impresa, Reports Laboratorio Riccardo Revelli. Available at:

http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/RapportoAnzianiCRT.pdf

d'Orazio, E. (2003) Rapporto sulla discriminazione in Italia per causa di età, Age platform, Ancescao, Fipac, Fipac, 50 and più Fenacom, seminario nazionale italiano "La discriminazione basata sull'età", Roma 31 ottobre 2003.

EC (2009) Flash Eurobarometer – Intergenerational solidarity. Analytical report. Available at: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf

EC DG Economic and Financial Affairs(2009), 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060), available at:

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf

Folini, G., Porcari, S. e Riccone, P. (2004), *I lavoratori adulti tra programmazione regionale e politiche locali. Un'analisi comparata*, Monografie sul mercato del lavoro e per le politiche per l'impiego, n. 12, Isfol, Roma

ISFOL INDACO (2005) *Lavoratori: Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti formativi dei Lavoratori*.

ISFOL (2004) La qualità del lavoro in Italia, Temi & Strumenti, Isfol, Rome Available at: http://www.isfol.it/isfol/download/pub_temstru2%20qualita%20lavoro.pdf

ISFOL (2006) La qualità del lavoro in Italia, Temi & Strumenti, Isfol, Rome, available at:

http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/La%20qualita%20del%20lavoro%20in%20Italia_seconda%20indagine.pdf

ISFOL (2008) Le politiche aziendali per l'age management – Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego. Available at: www.centromaderna.it/dati/age%20management.pdf

Laboratorio Armonia (2004) L'età come elemento di discriminazione: culture e stereotipi aziendali. <http://osservatori.sdabocconi.it/armonia/>

Leombruni, Roberto and Villosio, Claudia, *Employability of Older Workers in Italy and Europe* (November 2005). Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=886674>
 Mapelli and D. Sanavio, (2006) “Le inserzioni per la richiesta del personale”, in Bombelli, M. C., Finzi, C. (2006) *Over 45, Quanto conta l’età nel mondo del lavoro*

Marano A., Sestito P. (2004) *Older workers and pensioners: the challenge of ageing on the Italian public pension system and labour market*. WP CeRP n. 1-2004, Torino.

Marchetti, S., Scarpetti, G. (2009) *L’accesso della forza lavoro matura alle iniziative di life-long learning nelle indagini ISFOL PLUS*, PowerPoint presentation, Trento–Active ageing-3: Invecchiamento attivo attraverso il life-long learning. Available at: www.ageinglab.tn.it/public/events/marchetti_trento_191109.pdf

Mazzetti G. (2003), *Il pensionato furioso. Sfida all’ortodossia previdenziale*, Bollati Boringhieri, Torino

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2008) *La vita buona nella società attiva – Libro verde sul futuro del modello sociale*, Roma. Available at: <http://www.lavoro.gov.it/NR/ronlyres/B8453482-9DD3-474E-BA13-08D248430849/0/libroverdeDEF25luglio.pdf>

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2009) *La vita buona nella società attiva – Libro bianco sul futuro del modello sociale*, Roma. Available at: <http://www.lavoro.gov.it/NR/ronlyres/376B2AF8-45BF-40C7-BBF0-F9032F1459D0/0/librobianco.pdf>

Mirabile, M. L. (2008) *L’occupazione degli over 45: evoluzione e caratteristiche del fenomeno in Italia e in Europa*, PowerPoint presentation, Rome, 3rd of July 2008, Poste Italiane, Osservatorio sulla Responsabilità Sociale d’Impresa. Available at: http://ires.it/files/rapporti/AREE_DI_RICERCA/Welfare/Conferenze_e_Seminari/2008-L'OCCUPAZIONE_DEGLI_OVER_45-_Area_Welfare.pdf

Natali D. and Rhodes M. (2005), “The Berlusconi Pension Reform and the Double Cleavage of Distributive Politics in Italy”, C. Guarnieri e J.L. Newell (a cura di) *Italian Politics. Quo vadis?*, New York-Oxford, Berghahn Books, pp. 172-189.

OECD (2003), *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, Paris.

OECD (2004) *Ageing and employment policies – Italy*. Available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/31/35/35050433.pdf>

OECD (2011) *Pensions at a Glance 2011: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*. Available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/43/47365777.pdf>

Pirone (2009) Strategie possibili d'attivazione per lavoratori maturi precocemente espulsi dall'occupazione dipendente, Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, N. 12, Settembre 2009, 86:102. Available at: www.newwelfare.org

Principi, A., Gianelli, M. V., and Lamura, G. (2007) Company Initiatives for an Ageing Workforce in Italy, European Papers on the New Welfare, No. 8, September 2007, 161-178

Russo, A., Salomone, A. and Tiraboschi, M. (2002) "Invecchiamento della popolazione, lavoratori "anziani" e politiche del lavoro: riflessioni sul caso italiano, giuridico in una prospettiva comparata per la gestione "flessibile" del personale", in Collana ADAPT, Working Paper, n. 7.

Rymkevitch, O. & Villosio, C. (2007). Age discrimination in Italy. LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 67. Moncalieri: LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies.

Saraceno, Chiara (ed.), Families, Ageing and Social Policy. Intergenerational Solidarity in European Welfare States, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2008.

Zaidi, A. and E. R. Whitehouse (2009), "Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"?", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 91, OECD Publishing. doi: 10.1787/221835736557 available at: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kscmm2rb8tc.pdf?expires=1300115894&id=0000000&accname=guest&checksum=82EE7B707703A0C034672EDEC89EB558>

ALLEGATO A

Tabella I.1 – Principali indicatori demografici. Anno 2009 - Italia

	2009
Tasso di natalità (per 1.000)	9,5
Tasso di mortalità (per 1.000)	9,8
Saldo naturale (per 1.000)	-0,3
Tasso di migrazione interna (per 1.000)	-0,4
Tasso netto di immigrazione (per 1.000)	6,4
Tasso totale di migrazione (per 1.000)	6,0
Tasso di crescita della popolazione (per 1.000)	5,7
Tasso di fecondità totale	1,41
Età fertile media (anni e decimali di anno)	31,2
Aspettativa di vita alla nascita - uomini (anni e decimali di anno)	78,9
Aspettativa di vita alla nascita - donne (anni e decimali di anno)	84,2
Aspettativa di vita a 65 anni - uomini (anni e decimali di anno)	18,2
Aspettativa di vita a 65 anni - donne (anni e decimali di anno)	21,7
Popolazione, 0-14 anni (%) al 1° gennaio 2010	14,0
Popolazione, 15-64 anni (%) al 1° gennaio 2010	65,8
Popolazione, 65 anni e oltre (%) al 1° gennaio 2010	20,2
Età media della popolazione (anni e decimali di anno) al 1° gennaio 2010	43,3
Indice di vecchiaia (%) al 1° gennaio 2010	144
<i>Indice di vecchiaia (%) al 1° gennaio 2010 (2000)</i>	<i>127</i>
Rapporto di dipendenza (%) al 1° gennaio 2010	52,0
<i>Rapporto di dipendenza (%) al 1° gennaio 2010 (2000)</i>	<i>48,0</i>
Rapporto di dipendenza in età anziana (%) al 1° gennaio 2010	30,7
<i>Rapporto di dipendenza in età anziana (%) al 1° gennaio 2010 (2000)</i>	<i>26,7</i>

Fonte: ISTAT

Tabella I.2 – Popolazione per genere, età e condizioni occupazionali - LFS 2009

Età	Uomini				Donne				Totale				
	Occupato	Disoccupato	Non nella forza lavoro	Totale	Occupato	Disoccupato	Non nella forza lavoro	Totale	Occupato	%	Disoccupato	Non nella forza lavoro	Totale
ITALIA													
< 14	:	:	4.337	4.337	:	:	4.101	4.101	:	:	:	8.438	8.438
15-19	111	65	1.353	1.528	54	45	1.346	1.446	165	0.7	110	2.699	2.974
20-24	701	181	697	1.579	452	159	917	1.528	1.153	5.1	340	1.614	3.107
25-29	1.229	163	384	1.777	937	166	658	1.762	2.166	9.6	329	1.043	3.538
30-34	1.829	140	211	2.180	1.311	155	682	2.148	3.139	13.9	296	893	4.327
35-39	2.134	119	166	2.419	1.491	141	757	2.389	3.625	16.0	259	923	4.808
40-44	2.195	106	180	2.481	1.512	122	831	2.466	3.708	16.4	228	1.011	4.947
45-49	1.981	95	157	2.233	1.351	76	835	2.263	3.332	14.7	171	992	4.496
50-54	1.673	66	209	1.948	1.096	51	864	2.011	2.769	12.2	117	1.073	3.959
55-59	1.143	47	611	1.801	726	22	1.140	1.888	1.869	8.3	69	1.751	3.689
60-64	504	17	1.204	1.724	219	5	1.614	1.837	722	3.2	22	2.817	3.561
55-64	1.647	64	1.815	3.526	945	27	2.753	3.725	2.592	11.4	91	4.568	7.250
Totale 15-64	13.499	998	5.172	19.670	9.151	942	9.643	19.736	22.650	100.0	1.941	14.815	39.406
65-69	173	2	1.343	1.518	56	2	1.637	1.695	229		4	2.980	3.213
70-74	77	:	1.263	1.340	19	:	1.585	1.605	96		:	2.848	2.945
75 e oltre	40	:	2.143	2.182	10	:	3.559	3.569	49		:	5.702	5.751
Totale	13.789	1.000	14.257	29.047	9.236	945	20.525	30.705	23.025		1.945	34.782	59.752

Fonte: ISTAT

Tabella I.3 – Tassi occupazionali per genere e gruppo di età (%)

Età	Genere	Paesi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15-64	U	UE (27)	70,8	70,9	70,4	70,3	70,4	70,8	71,6	72,5	72,8	70,7
		Italia	68	68,5	69,1	69,6	70,1	69,9	70,5	70,7	70,3	68,6
	D	UE (27)	53,7	54,3	54,4	54,9	55,6	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6
		Italia	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4
	T	UE (27)	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6
		Italia	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5
15-24	U	UE (27)	40,8	40,7	39,7	39,0	39,1	39,0	39,6	40,4	40,4	37,2
		Italia	30,7	30,4	30,3	29,7	32,1	30,4	30,6	29,6	29,1	26,1
	D	UE (27)	34,1	34,2	33,8	33,2	33,2	33,1	33,5	34,3	34,6	33,1
		Italia	22,1	22,1	21,3	20,6	23,1	20,8	20,1	19,5	19,4	17,0
	T	UE (27)	37,5	37,5	36,7	36,1	36,2	36,1	36,6	37,4	37,6	35,2
		Italia	26,4	26,3	25,8	25,2	27,6	25,7	25,5	24,7	24,4	21,7
25-54	U	UE (27)	85,6	85,5	84,9	84,8	84,8	85,2	86,0	86,8	86,9	84,6
		Italia	84,9	85,5	86,0	86,5	86,7	86,6	87,2	87,3	86,7	84,7
	D	UE (27)	66,3	66,9	67,1	67,7	68,5	69,2	70,3	71,4	72,3	71,7
		Italia	50,9	52,8	54,0	54,9	57,8	57,9	59,3	59,6	60,2	59,1
	T	UE (27)	76,0	76,2	76,0	76,2	76,7	77,2	78,2	79,1	79,6	78,2
		Italia	68,0	69,2	70,1	70,7	72,2	72,3	73,3	73,5	73,5	71,9
55-64	U	UE (27)	47,1	47,7	48,4	49,9	50,4	51,6	52,7	53,9	55,0	54,8
		Italia	40,9	40,4	41,3	42,8	42,2	42,7	43,7	45,1	45,5	46,7
	D	UE (27)	27,4	28,2	29,1	30,7	31,6	33,6	34,9	35,9	36,8	37,8
		Italia	15,3	16,2	17,3	18,5	19,6	20,8	21,9	23,0	24,0	25,4
	T	UE (27)	36,9	37,7	38,5	40,0	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0
		Italia	27,7	28,0	28,9	30,3	30,5	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7

Fonte: Eurostat



Tabella I.4 – Tassi occupazionali per genere, gruppo di età e settore

Gruppo di età	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale
	migliaia	% per gruppo di età	% per genere	migliaia	% per gruppo di età	% per genere	migliaia	% per gruppo di età	% per genere	migliaia	% per gruppo di età	% per genere	
15-24	32	4,0	5,1	374	46,1	7,0	156	19,3	8,5	405	49,9	5,2	812
25-34	109	3,6	17,4	1.313	42,9	24,7	484	15,8	26,4	1.636	53,5	20,8	3.058
35-44	175	4,0	27,9	1.749	40,4	32,9	556	12,8	30,3	2.405	55,6	30,6	4.329
45-54	155	4,2	24,7	1.316	36,0	24,8	433	11,8	23,6	2.183	59,7	27,8	3.654
55-64	111	6,7	17,7	497	30,2	9,4	183	11,1	10,0	1.039	63,1	13,2	1.647
Totale													
15-64	581	4,3	92,8	5.250	38,9	98,8	1.812	13,4	98,8	7.668	56,8	97,7	13.499
65 e oltre	45	15,6	7,2	65	22,4	1,2	23	7,9	1,2	179	61,9	2,3	290
TOTALE	627	4,5	100,0	5.315	38,5	100,0	1.834	13,3	100,0	7.848	56,9	100,0	13.789
UOMINI													
15-24	8	1,7	3,4	77	15,1	5,5	6	1,2	5,4	422	83,2	5,6	507
25-34	39	1,7	15,7	386	17,2	27,5	35	1,6	32,0	1.824	81,1	24,0	2.248
35-44	73	2,4	29,6	492	16,4	35,1	38	1,3	34,4	2.439	81,2	32,1	3.004
45-54	81	3,3	32,8	333	13,6	23,8	22	0,9	20,1	2.033	83,1	26,8	2.447
55-64	37	3,9	14,9	102	10,8	7,3	8	0,8	6,9	805	85,3	10,6	945
Totale													
15-64	239	2,6	96,5	1.389	15,2	99,2	108	1,2	98,9	7.522	82,2	99,1	9.151
65 e oltre	9	10,3	3,5	11	12,3	0,8	1	1,5	1,1	66	77,4	0,9	85
TOTALE	248	2,7	100,0	1.400	15,2	100,0	109	1,2	100,0	7.588	82,2	100,0	9.236
DONNE													





15-24	41	3,1	4,7	451	34,2	6,7	162	12,3	8,4	827	62,7	5,4	1.319
25-34	148	2,8	16,9	1.699	32,0	25,3	519	9,8	26,7	3.459	65,2	22,4	5.306
35-44	248	3,4	28,4	2.241	30,6	33,4	593	8,1	30,5	4.844	66,1	31,4	7.333
45-54	236	3,9	27,0	1.650	27,0	24,6	455	7,5	23,4	4.216	69,1	27,3	6.101
55-64	148	5,7	16,9	600	23,1	8,9	190	7,3	9,8	1.845	71,2	12,0	2.592
Totale													
15-64	820	3,6	93,8	6.639	29,3	98,9	1.920	8,5	98,8	15.190	67,1	98,4	22.650
65 e oltre	54	14,4	6,2	76	20,1	1,1	24	6,4	1,2	245	65,4	1,6	375
TOTALE	874	3,8	100,0	6.715	29,2	100,0	1.944	8,4	100,0	15.436	67,0	100,0	23.025

Fonte: ISTAT (LFS 2009)

Tabella I.5 – Lavoro autonomo per genere e gruppo di età

Gruppo di età	Uomini				Donne				Totale			
	Lavoratore autonomo		Totale		Lavoratore autonomo		Totale		Lavoratore autonomo		Totale	
	% (colonna)	% (fila)	migliaia	migliaia	% (colonna)	% (fila)	migliaia	migliaia	% (colonna)	% (fila)	migliaia	migliaia
15-24	2,9	14,2	115	812	3,4	11,3	57	507	3	13,1	173	1.319
25-34	18,0	23,8	727	3.058	21,2	16,1	363	2.248	19	20,5	1.089	5.306
35-44	30,8	28,8	1.246	4.329	33,8	19,2	576	3.004	32	24,8	1.822	7.333
45-54	26,4	29,2	1.067	3.654	24,9	17,4	425	2.447	26	24,5	1.492	6.101
55-64	16,0	39,2	645	1.647	13,2	23,8	225	945	15	33,6	870	2.592
Totale 15-64	94,0	28,2	3.800	13.499	96,4	18,0	1.646	9.151	95	24,0	5.446	22.650
65 e oltre	6,0	83,3	241	290	3,6	71,4	61	85	5	80,6	302	375
TOTALE	100,0	29,3	4.041	13.789	100,0	18,5	1.707	9.236	100	25,0	5.748	23.025

Fonte: ISTAT (LFS 2009)

Tabella I.6 – Consapevolezza della discriminazione, per genere e età (%)

	Uomini	Donne	16-29	30-49	50+	Totale
Età	8,4	6	6,1	7,9	7,8	7,5
Genere	3,9	6,5	2,9	4,9	6,7	4,9
Disabilità	3,3	3,1	1,2	3,7	3,9	3,2
Nazionalità	3,7	2,7	3,3	3,4	2,9	3,3
Religione	2,6	0,7	4,3	1,2	1,5	1,9
Opinione politica	7	5,5	3,4	6,1	6	5,5
Orientamento sessuale	1,6	1,2	1,8	1,3	1,4	1,5
Altri motivi	0,3	0,2	0	0,1	1	0,2

Fonte: Indagine sulla qualità del lavoro, Isfol, 2002⁸².

Tabella I.7 – Occupati per livello di istruzione, genere e gruppo di età – (media 2009) (migliaia)

Gruppo di età	Scuola primaria/elementare	Scuola secondaria	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea (5 anni)	Totale
TOTALE						
15-24	19	433	133	681	52	1.319
25-34	108	1.328	388	2.391	1.091	5.306
35-44	228	2.466	577	2.722	1.339	7.333
45-54	404	2.165	528	2.091	914	6.101
55-64	493	700	152	759	488	2.592
Totale 15-64	1.251	7.092	1.779	8.644	3.884	22.650
65 e oltre	132	81	11	73	77	375
TOTALE	1.383	7.173	1.790	8.717	3.961	23.025
UOMINI						
15-24	15	305	92	381	19	812
25-34	86	933	249	1.342	449	3.058
35-44	173	1.667	320	1.542	627	4.329
45-54	261	1.454	273	1.202	464	3.654
55-64	332	465	83	476	292	1.647
Totale 15-64	866	4.824	1.018	4.942	1.849	13.499
65 e oltre	99	60	6	57	67	290
TOTALE	966	4.884	1.024	5.000	1.916	13.789
DONNE						

⁸² ISFOL (2004) La qualità del lavoro in Italia, Temi & Strumenti, Isfol, Roma.

15-24	4	128	41	301	33	507
25-34	22	395	139	1.050	642	2.248
35-44	55	799	257	1.180	712	3.004
45-54	142	711	255	888	450	2.447
55-64	161	235	69	283	197	945
Totale 15-64	385	2.268	762	3.702	2.034	9.151
65 e oltre	33	22	5	15	10	85
TOTALE	418	2.290	767	3.717	2.045	9.236

Fonte: ISTAT (LFS 2009)

Tabella I.8 – Popolazione occupata che partecipa alle attività didattiche e formative per genere e gruppo di età - LFS 2009

Età	Occupato
Uomini	
15-24	11,7
25-34	6,6
35-44	5,0
45-54	4,1
55-64	3,6
Totale	5,3
Donne	
15-24	18,9
25-34	10,1
35-44	6,8
45-54	6,4
55-64	5,0
Totale	8,0
Totale	
15-24	14,5
25-34	8,1
35-44	5,7
45-54	5,0
55-64	4,1
Totale	6,4

Fonte: ISTAT

Tabella I.10 – Tassi di disoccupazione per genere e gruppo di età (%)

Età	Genere	Paesi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15-64	U	UE (27)	8,3	7,9	8,4	8,5	8,7	8,4	7,6	6,7	6,7	9,1
		Italia	8,4	7,5	7,1	7,0	6,4	6,3	5,5	5,0	5,6	6,9
	D	UE (27)	10,7	9,8	9,9	9,9	10,0	9,8	9,0	7,9	7,6	8,9
		Italia	14,9	13,1	12,7	12,0	10,3	10,1	8,8	7,9	8,6	9,3
	T	UE (27)	9,4	8,7	9,0	9,1	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0
		Italia	11,0	9,7	9,3	9,0	8,0	7,8	6,9	6,2	6,8	7,9
55-64	U	UE (27)	7,4	6,7	6,5	6,6	7,0	6,6	6,2	5,5	5,1	6,5
		Italia	4,6	4,7	4,1	4,1	3,8	3,6	2,8	2,6	3,2	3,7
	D	UE (27)	7,3	6,3	6,1	6,3	6,8	6,2	6,1	5,5	5,1	5,9
		Italia	4,9	4,5	4,3	4,5	4,2	3,2	2,9	2,1	2,9	2,8
	T	UE (27)	7,3	6,6	6,3	6,5	6,9	6,4	6,2	5,5	5,1	6,3
		Italia	4,7	4,6	4,2	4,2	3,9	3,5	2,9	2,4	3,1	3,4
65-74	U	UE (27)	1,4	1,2	1,4	1,3	1,5	1,4	1,4	1,2	1,6	1,8
		Italia	:	:	:	:	2,0	:	:	:	1,4	:
	D	UE (27)	1,2	1,3	1,4	1,6	1,4	:	:	:	1,6	1,7
		Italia	:	6,2	:	5,2	:	:	:	:	:	:
	T	UE (27)	1,3	1,2	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4	1,2	1,6	1,7
		Italia	2,3	2,4	2,0	2,2	2,1	1,4	1,5	:	1,8	1,2
25-74	U	UE (27)	6,9	6,5	7,0	7,1	7,3	7,0	6,3	5,5	5,4	7,5
		Italia	6,1	5,7	5,4	5,3	5,0	4,8	4,3	3,8	4,4	5,5
	D	UE (27)	9,3	8,4	8,6	8,6	8,7	8,5	7,8	6,8	6,5	7,7
		Italia	11,9	10,7	10,4	9,8	8,2	8,4	7,4	6,6	7,2	7,8
	T	UE (27)	8,0	7,4	7,7	7,8	7,9	7,6	7,0	6,1	5,9	7,6
		Italia	8,3	7,6	7,4	7,1	6,2	6,3	5,5	4,9	5,6	6,5

Fonte: Eurostat

Tabella I.11 – Tassi di inattività per genere e gruppo di età (2009)

Gruppo di età	Uomini		Donne		Totale		Popolazione totale
	migliaia	popolazione	migliaia	popolazione	migliaia	% popolazione totale	
< 14	4.337	100,0	4.101	100,0	8.438	100,0	8.438
15-19	1.353	88,5	1.346	93,1	2.699	90,7	2.974
20-24	697	44,1	917	60,0	1.614	51,9	3.107
25-29	384	21,6	658	37,4	1.043	29,5	3.538
30-34	211	9,7	682	31,7	893	20,6	4.327
35-39	166	6,9	757	31,7	923	19,2	4.808
40-44	180	7,3	831	33,7	1.011	20,4	4.947
45-49	157	7,0	835	36,9	992	22,1	4.496
50-54	209	10,7	864	42,9	1.073	27,1	3.959
55-59	611	33,9	1.140	60,4	1.751	47,5	3.689
60-64	1.204	69,8	1.614	87,8	2.817	79,1	3.561

Totale 15-64	5.172	26,3	9.643	48,9	14.815	37,6	39.406
65-69	1.343	88,5	1.637	96,6	2.980	92,7	3.213
70-74	1.263	94,2	1.585	98,8	2.848	96,7	2.945
75 e oltre	2.143	98,2	3.559	99,7	5.702	99,1	5.751
TOTALE	14.257	49,1	20.525	66,8	34.782	58,2	59.752

Fonte: ISTAT (LFS 2009)

Tabella I.12 – Forza lavoro per genere, età e istruzione - LFS 2009

Età	Licenza media	Diploma o grado superiore
Uomini		
15-24	50,9	49,1
25-34	41,9	58,1
35-44	50,7	49,3
45-54	55,3	44,7
55-64	54,3	45,7
Totale 15-64	50,3	49,7
65 e oltre	57,2	42,8
Totale	50,5	49,5
Donne		
15-24	36,3	63,7
25-34	25,8	74,2
35-44	38,6	61,4
45-54	46,5	53,5
55-64	49,9	50,1
Totale 15-64	38,3	61,7
65 e oltre	70,4	29,6
Totale	38,6	61,4
Totale		
15-24	45,0	55,0
25-34	34,9	65,1
35-44	45,7	54,3
45-54	51,8	48,2
55-64	52,7	47,3
Totale 15-64	45,4	54,6
65 e oltre	60,3	39,7
Totale	45,6	54,4

Fonte: ISTAT

Tabella I.13 – Casi o reclami depositati riferiti a UNAR

Data	Luogo	
Agosto 2009	Roma	La persona che ha riferito il



		fatto viveva negli USA dove ai dirigenti non è consentito chiedere l'età ai loro stessi dipendenti. Si è domandato come sia possibile che in Italia le grandi aziende possano ancora pubblicare inserzioni per la ricerca di personale che riportano un limite di età nonostante l'esistenza dell'opportuna legislazione (L. 216/03)
Agosto 2010	Pistoia	La persona riferisce che le è stato negato l'accesso all'intervista per il posto di lavoro in ragione dell'età. Nel suo campo professionale (baristi, cassieri, responsabili di sala ecc.) in genere è richiesto che il personale superi i 30 anni.
Gennaio 2011	UK	Uno steward italiano di 39 anni riferisce di non essere stato ammesso al processo di reclutamento per la posizione di steward della compagnia ferroviaria NTV perché ha superato i 35 anni.
Febbraio 2011	Pistoia	La persona che ha riferito il fatto lamenta che ogni volta che si propone per la posizione di commessa viene costantemente respinta a causa della sua età.



Tabella I.14 – Fascia di età richiesta dalle aziende negli annunci di ricerca personale (quando l'età è tra i criteri di selezione).

Fascia di età	Annunci	
	Totale	%
Meno di 24	67	3,1%
25-29	443	20,2%
30-34	413	18,8%
35-39	636	29,0%
40-44	349	15,9%
45-49	230	10,5%
50-54	40	1,8%
Più di 55	17	0,8%

Fonte: Laboratorio Armonia-SDA Bocconi⁸³

Tabella I.15 – Fascia di età richiesta dalle aziende negli annunci di ricerca personale (quando l'età è tra i criteri di selezione) per area funzionale.

Area funzionale	Età richiesta	
	Over 45	Under 45
Finance e Performance Management	10,0%	90,0%
Area commerciale	9,4%	90,6%
Sistemi informativi	3,1%	96,9%
Produzione	18,1%	81,9%
Sviluppo - Consulenza	13,8%	86,2%

Fonte: Laboratorio Armonia-SDA Bocconi⁸⁴

⁸³ Disponibile all'indirizzo:

http://www.luigiricca.com/media/9819/com_stampalavoro_over45_5_01_08.pdf

⁸⁴ Disponibile all'indirizzo:

http://www.luigiricca.com/media/9819/com_stampalavoro_over45_5_01_08.pdf

Tabella I.16 – Tipo di esperienza richiesto dalle aziende negli annunci di ricerca personale (quando l'età è tra i criteri di selezione)

Anni di esperienza richiesti	Annunci di ricerca personale
	%
Meno di 5	88,6%
tra 6 e 10	11,0%
più di 11	0,4%

Fonte: Laboratorio Armonia-SDA Bocconi⁸⁵**Tabella I.17 – Assunzioni nel 2010 per età.**

Percentuale di risposte alla domanda: "In quale fascia di età rientrano le risorse che saranno assunte dalla sua azienda nel 2010?"

Fascia di età	Risposte %
Meno di 25	10,9%
25-34	75,4%
35-44	13,7%
45-54	0,9%
Più di 55	0,0%

Fonte: GIDP (Gruppo Intersettoriale Direttori del Personale), I TREND OCCUPAZIONALI DELLE IMPRESE ITALIANE, gennaio 2010

Tabella I.18 – Tassi di attività per genere e gruppo di età (%)

Età	Genere	Paesi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15-64	U	UE (27)	77,2	77,0	76,8	76,9	77,0	77,3	77,6	77,7	78,0	77,8
		Italia	74,1	74,1	74,3	74,7	74,9	74,6	74,6	74,4	74,4	73,7
	D	UE (27)	60,1	60,2	60,5	61,0	61,7	62,4	63,0	63,3	63,9	64,3
		Italia	46,3	47,3	47,9	48,3	50,6	50,4	50,8	50,7	51,6	51,1
	T	UE (27)	68,6	68,6	68,6	68,9	69,3	69,8	70,3	70,5	70,9	71,1
		Italia	60,1	60,6	61,1	61,5	62,7	62,5	62,7	62,5	63,0	62,4
15-24	U	UE (27)	49,5	49,2	48,6	47,9	47,8	47,8	47,6	47,6	47,9	47,0
		Italia	42,5	40,6	39,9	39,2	40,5	38,7	37,8	36,1	35,9	34,0
	D	UE (27)	42,3	41,9	41,4	40,7	40,8	40,7	40,7	40,7	41,0	40,6
		Italia	34,3	32,6	31,0	29,9	31,7	28,7	26,9	25,5	25,7	23,9
	T	UE (27)	45,9	45,6	45,0	44,3	44,4	44,3	44,2	44,2	44,5	43,8
		Italia	38,4	36,6	35,5	34,6	36,1	33,8	32,5	30,9	30,9	29,1
25-54	U	UE (27)	91,9	91,6	91,4	91,5	91,5	91,7	92,0	91,9	92,0	91,8
		Italia	90,6	90,7	91,0	91,5	91,4	91,2	91,3	91,0	91,0	90,0

⁸⁵ Disponibile all'indirizzo:http://www.luigiricca.com/media/9819/com_stampa_lavoro_over45_5_01_08.pdf

	D	UE (27)	73,3	73,4	73,7	74,4	75,4	75,9	76,5	76,9	77,5	78,0
		Italia	57,9	59,3	60,3	60,9	63,6	63,6	64,3	64,1	65,2	64,5
	T	UE (27)	82,6	82,5	82,6	82,9	83,4	83,8	84,3	84,4	84,8	84,9
		Italia	74,3	75,1	75,7	76,3	77,5	77,4	77,8	77,6	78,1	77,2
55-64	U	UE (27)	50,7	51,1	51,7	53,3	54,0	55,2	56,1	57,0	57,9	58,6
		Italia	42,7	42,3	43,0	44,4	44,0	44,3	45,0	46,3	47,0	48,5
	D	UE (27)	29,5	30,1	31,1	32,8	33,8	35,8	37,2	38,1	38,8	40,2
		Italia	16,1	16,9	18,1	19,3	20,4	21,5	22,5	23,5	24,7	26,1
	T	UE (27)	39,7	40,3	41,1	42,7	43,6	45,2	46,4	47,2	48,1	49,1
		Italia	29,0	29,2	30,2	31,5	31,8	32,6	33,4	34,6	35,5	37,0

Fonte: Eurostat

Tabella I.19 – Tasso di attività e tasso di disoccupazione per genere e gruppo di età – LFS 2009

Gruppo di età	Tasso di attività	Tasso di disoccupazione	Tasso di disoccupazione (2008)
Uomini			
15-24	34,0	23,3	18,9
25-34	85,0	9,0	7,3
35-44	92,9	4,9	4,0
45-54	91,2	4,2	3,1
55-64	48,5	3,7	3,2
Totale 15-64	73,7	6,9	5,6
65 e oltre	5,8	0,7	1,2
Totale	59,9	6,8	5,5
Donne			
15-24	23,9	28,7	24,7
25-34	65,7	12,5	10,8
35-44	67,3	8,0	7,4
45-54	60,3	5,0	4,8
55-64	26,1	2,8	2,9
Totale 15-64	51,1	9,3	8,6
65 e oltre	1,3	2,3	3,0
Totale	38,3	9,3	8,5
Totale			
15-24	29,1	25,4	18,9
25-34	75,4	10,5	7,3
35-44	80,2	6,2	4,0
45-54	75,6	4,5	3,1
55-64	37,0	3,4	3,2
Totale 15-64	62,4	7,9	5,6
65 e oltre	3,2	1,1	1,2
Totale	48,7	7,8	5,5



Fonte: ISTAT

Tabella I.20 – Tasso occupazionale per genere e gruppo di età (%)

Età	Genere	Paesi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15-64	U	UE (27)	70,8	70,9	70,4	70,3	70,4	70,8	71,6	72,5	72,8	70,7
		Italia	68	68,5	69,1	69,6	70,1	69,9	70,5	70,7	70,3	68,6
	D	UE (27)	53,7	54,3	54,4	54,9	55,6	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6
		Italia	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4
	T	UE (27)	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6
		Italia	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5
15-24	U	UE (27)	40,8	40,7	39,7	39,0	39,1	39,0	39,6	40,4	40,4	37,2
		Italia	30,7	30,4	30,3	29,7	32,1	30,4	30,6	29,6	29,1	26,1
	D	UE (27)	34,1	34,2	33,8	33,2	33,2	33,1	33,5	34,3	34,6	33,1
		Italia	22,1	22,1	21,3	20,6	23,1	20,8	20,1	19,5	19,4	17,0
	T	UE (27)	37,5	37,5	36,7	36,1	36,2	36,1	36,6	37,4	37,6	35,2
		Italia	26,4	26,3	25,8	25,2	27,6	25,7	25,5	24,7	24,4	21,7
25-54	U	UE (27)	85,6	85,5	84,9	84,8	84,8	85,2	86,0	86,8	86,9	84,6
		Italia	84,9	85,5	86,0	86,5	86,7	86,6	87,2	87,3	86,7	84,7
	D	UE (27)	66,3	66,9	67,1	67,7	68,5	69,2	70,3	71,4	72,3	71,7
		Italia	50,9	52,8	54,0	54,9	57,8	57,9	59,3	59,6	60,2	59,1
	T	UE (27)	76,0	76,2	76,0	76,2	76,7	77,2	78,2	79,1	79,6	78,2
		Italia	68,0	69,2	70,1	70,7	72,2	72,3	73,3	73,5	73,5	71,9
55-64	U	UE (27)	47,1	47,7	48,4	49,9	50,4	51,6	52,7	53,9	55,0	54,8
		Italia	40,9	40,4	41,3	42,8	42,2	42,7	43,7	45,1	45,5	46,7
	D	UE (27)	27,4	28,2	29,1	30,7	31,6	33,6	34,9	35,9	36,8	37,8
		Italia	15,3	16,2	17,3	18,5	19,6	20,8	21,9	23,0	24,0	25,4
	T	UE (27)	36,9	37,7	38,5	40,0	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0
		Italia	27,7	28,0	28,9	30,3	30,5	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7

Fonte: Eurostat

Tabella I.21 – Occupati part-time come percentuale dell'occupazione totale per un determinato genere e gruppo di età (%)

Età	Genere	Paesi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15-64	U	UE (27)	5,9	5,9	5,9	6,1	6,4	6,7	7,0	7,0	7,0	7,4
		Italia	3,7	3,6	3,5	3,1	4,4	4,3	4,3	4,6	4,8	4,7
	D	UE (27)	28,7	28,4	28,2	28,7	29,7	30,5	30,7	30,7	30,6	31,0
		Italia	17,3	17,7	16,7	17,2	24,7	25,6	26,4	26,8	27,8	27,9
	T	UE (27)	15,8	15,7	15,7	16,1	16,7	17,3	17,5	17,6	17,6	18,1
		Italia	8,7	8,9	8,5	8,5	12,4	12,7	13,1	13,4	14,1	14,1
55-64	U	UE (27)	10,1	10,4	10,0	10,3	10,3	10,4	10,7	10,9	10,7	10,7
		Italia	4,9	5,0	4,6	4,6	6,8	6,3	6,2	6,4	7,0	5,7
	D	UE (27)	39,6	39,6	38,5	38,5	38,9	38,0	38,1	38,2	38,2	37,6
		Italia	13,9	14,5	12,8	13,0	21,0	18,6	19,5	19,5	20,6	20,0
	T	UE (27)	21,5	21,7	21,1	21,5	21,7	21,7	22,0	22,2	22,1	22,1
		Italia	7,5	7,8	7,1	7,2	11,4	10,5	10,8	10,9	11,8	10,9
65 e oltre	U	UE (27)	42,7	41,1	42,2	43,3	45,0	46,4	46,8	46,8	47,8	48,4
		Italia	15,8	14,4	14,4	12,5	25,8	21,5	23,2	22,9	24,8	22,2
	D	UE (27)	52,4	52,7	53,4	55,3	58,3	60,2	62,4	60,9	61,5	62,8
		Italia	25,1	25,0	15,3	19,1	40,0	33,5	37,7	32,6	37,1	34,0
	T	UE (27)	46,6	45,9	46,8	47,9	49,9	51,5	52,7	52,1	52,9	53,9
		Italia	18,2	17,2	14,6	14,2	28,9	23,9	26,2	25,0	27,5	24,9

Fonte: Eurostat



ALLEGATO B

BUONE PRASSI

Di seguito sono riportate tre buone prassi. *La prima è il programma complessivo nazionale che ha consentito l'implementazione di una vasta gamma di interessanti progetti nel campo dell'invecchiamento attivo, supportandoli attraverso finanziamenti diretti appropriati o tramite la creazione dei necessari strumenti di implementazione: i programmi nazionali 'PARI' e 'PARI 2007' e il programma 'Welfare to Work'.*

PARI è l'acronimo di Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati. Il programma 'PARI' è iniziato nel 2005 e avrebbe dovuto terminare nel 2007; è stato protratto fino a giugno 2009 con il nome 'PARI 2007'. Ambedue i programmi hanno promosso azioni locali specifiche mirate all'attivazione dei lavoratori anziani e dei disoccupati.

Nel 2010 PARI è stato sostituito dal nuovo programma 'Welfare to work' che ha allargato il campo di intervento. 'Welfare to Work' mira al reinserimento sul posto di lavoro dei lavoratori che hanno perso il proprio posto o che rischiano di perderlo. Più specificamente, l'obiettivo dell'azione sono 230.000 lavoratori che beneficiano di sussidi alla disoccupazione e 25.000 lavoratori che non percepiscono alcun sussidio o indennità (quali giovani, donne, lavoratori anziani e tutte le categorie di lavoratori svantaggiati). È inoltre necessario sottolineare che è stato promosso un intervento specifico a livello nazionale per il reinserimento sul posto di lavoro dei manager anziani (bonus per i datori di lavoro). 'Welfare to Work' è finanziato dal fondo nazionale ESF 2007-2013 (Piano operativo nazionale 'System of Action'), da altre risorse interne (Fondo nazionale per l'occupazione e Fondo di Rotazione) e da un finanziamento ESF regionale.

Dal momento che si trova ancora nella fase di implementazione, non sono disponibili i risultati delle valutazioni previste dal programma più recente ('Welfare to work'), mentre per i due precedenti programmi ('PARI' e 'PARI 2007') il ministero del Lavoro e della Solidarietà sociale ha già presentato le valutazioni. I principali risultati delle valutazioni nazionali e regionali sono disponibili sul sito web del ministero. Di seguito sono riportati i risultati delle valutazioni nazionali.

BUONA PRASSI 1

Titolo: PARI + Pari 2007 è l'acronimo di Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati. Il programma è iniziato nel 2005 e avrebbe dovuto terminare nel 2007; è stato protratto fino a giugno 2009.

Organizzazione: Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (Direzione generale per gli incentivi all'occupazione e le indennità sociali cioè la Direzione Generale Ammortizzatori sociali e Incentivi all'occupazione) con la partecipazione di 18 regioni italiane su 20.

Tipo di attore: Il governo centrale, Italia-Lavoro (l'Agenzia del governo centrale che promuove l'occupazione), l'INPS (l'istituto nazionale di previdenza sociale che sostiene anche tutte le forme di indennità e sussidio), i governi regionali, le province e la rete provinciale degli uffici per l'impiego.

Località: Tutto il Paese

Tipo di iniziativa: politiche per il mercato del lavoro attive che offrono:

- incentivi per la formazione;
- sostegno al reddito per il reinserimento sul posto di lavoro dei soggetti che non percepiscono indennità o sussidi relativi allo stato di disoccupazione;
- fringe benefit per le aziende che impiegano lavoratori del gruppo demografico di riferimento.

Breve descrizione dell'azione:

Il programma (non vi sono informazioni sul numero totale delle risorse allocate) era teso a supportare la stabilità dei percorsi di lavoro e a consolidare il diritto dei cittadini di partecipare al mercato del lavoro, creando una rete di servizi per l'attivazione. Il programma si basava sul principio del benessere al lavoro e mirava a stimolare i cittadini ad essere attivi nel mercato del lavoro collegando l'erogazione dei sussidi alla loro partecipazione alle attività formative. Esso ha individuato alcuni professionisti che avrebbero potuto sostenere le singole persone nella costruzione del proprio percorso individuale. Ha fornito fondi per finanziare percorsi individuali di reinserimento sul posto di lavoro nonché supporti economici alle aziende che intendevano assumere personale.

Background: Il programma è stato concepito come uno strumento per la sperimentazione delle politiche per il mercato del lavoro attive al fine di raggiungere gli obiettivi indicati dalla strategia di Lisbona e per riformare organicamente il sistema esistente di indennità e sussidi pubblici all'occupazione.

Altri attori coinvolti: sindacati e associazioni delle imprese

Partecipazione: In totale 123.109 persone coinvolte in quattro anni.

Risultati a livello nazionale: Le 123.109 persone coinvolte possono essere distinte per tipo di azione:

- dei 56.572 lavoratori coinvolti nell'azione 'incentivi alla formazione', 24.411 percepivano sussidi alla disoccupazione e 32.161 non ricevevano alcun sussidio o indennità; questo gruppo comprendeva alcuni soggetti target specifici come: donne, giovani e anziani;
- 44.792 persone coinvolte nell'azione 'sostegno al reddito per il reinserimento sul posto di lavoro dei soggetti che non percepiscono indennità o sussidi relativi allo stato di disoccupazione';
- 21.745 persone coinvolte nell'azione 'fringe benefits per le aziende che assumono lavoratori appartenenti alla popolazione di riferimento'; tra i partecipanti, 18.089 persone sono state reinserite attraverso il programma (il 70% con contratti a tempo indeterminato).

Target:

le persone coinvolte sono state individuate tra:

- lavoratori che percepivano sussidi alla disoccupazione e gruppi di riferimento specifici come: donne, giovani e anziani;
- soggetti che non percepiscono alcuna indennità o sussidio relativi allo stato di disoccupazione;
- aziende che avevano bisogno di assumere personale.

Impatto: secondo le informazioni disponibili che riguardano solo il primo tipo di azione, il gruppo target composto da 56.572 lavoratori è stato ridotto di 33.611 unità (59,4%).

Valutazione: accanto ai risultati indicati qui sopra in termini di occupazione, il

programma ha dimostrato che in Italia è possibile costruire un modello di benessere al lavoro attraverso:

- lo sviluppo e la gestione delle politiche occupazionali;
- il consolidamento e la qualificazione dei servizi per l'impiego;
- il monitoraggio attivo dei sussidi e delle indennità pagati ai cittadini in relazione al loro stato di occupazione;
- l'implementazione delle azioni finalizzate all'occupazione.

Conclusioni:

PARI mirava a fornire gli strumenti per l'implementazione della strategia di Lisbona in Italia. Ha cercato di tenere conto del contesto italiano specifico facendo riferimento alla necessità di riforma del sistema di previdenza sociale esistente e considerando il principio di benessere al lavoro (welfare to work). Il programma PARI 2007 ha consolidato l'esperienza precedente fornendo risposte nuove, più complete e articolate alle nuove necessità che emergevano nella società in base alle riforme in corso nel mercato del lavoro e nel sistema di previdenza sociale. Inoltre, con il programma PARI 2007 sono stati perfezionati gli strumenti già sperimentati durante il programma PARI.

Contatti: Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, Segreteria Via Fornovo, 8 00192 Roma Pal B – II Piano tel. +390646835828 e-mail HYPERLINK "mailto:dgammortizzatori@lavoro.gov.it"

Sito

web:

HYPERLINK

"http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/Incentivazione_Reinserimento/Programma+PARI+e+PARI+2007.htm"

BUONA PRASSI 2

Titolo: *'Progetto AWARE (Ageing Workers Awareness to Recuperate Employability)'*

La consapevolezza di restituire occupabilità ai lavoratori maturi

Organizzazione: Provincia Autonoma di Trento - Segreteria Generale – Ufficio Fondo Sociale Europeo.

Tipo di attore: ente pubblico amministrativo.

Località: il territorio della provincia di Trento.

Tipo di iniziativa: Sviluppo e trasferimento ai partecipanti di un approccio integrato teso a migliorare l'occupabilità della popolazione matura (over 45) che vive nella provincia di Trento e nel comune di Laredo (Spagna). Lo scopo è incrementare l'accesso e la partecipazione alle opportunità di apprendimento e formazione, nonché la consapevolezza delle competenze di ESF 2000-2006.

Breve descrizione dell'azione: Al fine di raggiungere l'obiettivo generale, il progetto mira a:

- promuovere e mantenere l'attuale dialogo tra i soggetti locali significativi che operano nel settore al fine di favorire l'occupabilità (ad es. autorità pubbliche locali, responsabili scolastici e delle agenzie formative, insegnanti e formatori, rappresentanti delle imprese e dei dipendenti, rappresentanti delle associazioni e delle ONG), in relazione al ruolo centrale che la comprensione e la condivisione delle esperienze e delle buone prassi relative al settore della formazione possono avere nell'attivazione del gruppo target di popolazione matura;
- sviluppare i metodi formativi per adattarli alle caratteristiche specifiche e alle necessità della popolazione over 45 al fine di incrementare le opportunità e le

prospettive di occupazione;

- scambiare le buone prassi e collaborare con altri attori esperti del settore;
- contribuire all'incremento dei tassi di attività tra la popolazione matura (specialmente tra le donne) residente nei territori coinvolti, introducendo e implementando i fattori contestuali per migliorare l'accesso e la partecipazione alle attività formative;
- migliorare la capacità di prevedere la necessità della formazione in relazione al contenuto e alle caratteristiche dei trend occupazionali della popolazione matura;
- individuare le politiche che sono maggiormente in grado di portare alla luce la necessità di formazione e di migliorare presso la società la percezione delle risorse che i lavoratori anziani possono offrire in termini di esperienza e competenza.

Background: A livello internazionale, la consapevolezza del fenomeno dell'invecchiamento della popolazione sta crescendo e vari Paesi (anche con diversi livelli di priorità) stanno a poco a poco riportando la nostra attenzione sulla definizione delle strategie mirate a rinviare l'uscita prematura dal mercato del lavoro e dalla vita attiva. Le attività di formazione e la capacità di mantenere aggiornate le conoscenze e le competenze sono fattori chiave per controllare il processo di riduzione precoce della capacità lavorativa e, di conseguenza, incoraggiare l'uscita tardiva dal mercato del lavoro (e limitare il rischio di esclusione forzata dal mercato stesso). Nel caso dell'apprendimento permanente, viene coinvolta una serie di azioni possibili e auspicabili che devono essere viste come parte delle azioni comprese nella politica mirate a supportare l'invecchiamento attivo, l'occupabilità e l'adattabilità.

Altri attori coinvolti: Ayuntamiento de Laredo (Spagna), Personas Gestion Proyectos (Spagna), Finnish Institute of Occupational Health (Finlandia), Università di Trento-dipartimento di Scienze della Cognizione e della Formazione (Italia), Istituto Superiore Mario Boella (Italia), Istituto per la Ricerca Economica e Sociale (Italia), Camera di Commercio della provincia di Trento (Italia), ministero dell'Istruzione-divisione Educazione-dipartimento per gli Studi avanzati e l'Educazione degli adulti (Malta), Università di Lubiana-facoltà di Scienze sociali- dipartimento di Sociologia-Centro per gli studi sul welfare (Slovenia).

Partecipazione: Non esistono informazioni quantitative disponibili sulla partecipazione dei formatori aziendali ai seminari.

Target: Popolazione della provincia di Trento over 45

Impatto: Il progetto ha comportato lo svolgimento di diverse azioni a vari livelli e ha comportato fasi differenti. Il progetto ha condotto a: la definizione del modello analitico per l'individuazione delle necessità formative della popolazione over 45; la definizione delle linee guida per le attività di formazione destinate ai formatori aziendali; l'individuazione dei punti di forza e dei punti deboli del mercato del lavoro; la definizione e l'adozione di uno strumento di project-work.

Valutazione: Nell'ambito del Progetto AWARE, nella provincia di Trento e nell'Ayuntamiento de Laredo (Spagna) è stato fatto un tentativo di superare la barriera posta da una visione stereotipata del problema dell'invecchiamento della popolazione, in modo particolare la popolazione attiva, presentando e definendo alcuni piani di azione concreti e coerenti per affrontare il problema del pensionamento differito, contribuendo così all'incremento dei tassi di partecipazione della popolazione matura, generando un



approccio positivo alle iniziative finalizzate all'invecchiamento attivo. In quest'ottica, l'incremento del livello di consapevolezza dei lavoratori anziani rispetto alle strategie e alle prassi diventa veramente importante.

Il Progetto AWARE ha lavorato in questa direzione:

- Affrontando il problema dell'inserimento nel mercato del lavoro della popolazione anziana.
- Riconoscendo che il problema dell'inserimento deve essere suddiviso in due dimensioni: una a livello istituzionale e l'altra a livello del singolo cittadino.
- Riconoscendo la complessità sociale dell'inserimento nel mercato del lavoro e le relative implicazioni individuali, includendo quelle collegate alle scelte da effettuare per garantire i benefit di pensionamento adeguati.
- Suggerendo vari modi di affrontare il fenomeno e proponendo soluzioni.

Conclusioni: Il Progetto AWARE ha sviluppato un approccio innovativo integrato per migliorare la conoscenza e le capacità dei lavoratori anziani presenti nel mercato del lavoro.

Il progetto ha delineato gli scenari delle necessità occupazionali e formative dei lavoratori anziani, individuando alcuni mezzi per migliorare la percezione sociale rispetto alle loro potenzialità, creando ambienti di lavoro innovativi.

Un impegno importante e di tipo innovativo è stato dedicato all'identificazione di fattori simultanei, anche in termini finanziari, al fine di creare le reali condizioni per stimolare la domanda e offrire attività di formazione per supportare l'occupabilità dei lavoratori maturi. Sono disponibili i seguenti prodotti del progetto:

- cofanetto con 3 libri su 'Le azioni in favore degli over 45: 'Risultati e raccomandazioni', 'Riassunto delle azioni svolte', 'Prodotti', versione inglese/italiano con cd-rom allegato;
- newsletter inglese/italiano, scaricabile dal sito: www.fse.provincia.tn.it area AWARE;
- pubblicazione 'L'orizzonte del lavoro' di F. Marcaletti;
- pubblicazione 'Attivare gli anziani' di F. Gagliardi, M. Accorinti;
- pubblicazione 'Lavoro e invecchiamento attivo', a cura di M. Colasanto e F. Marcaletti;
- DVD 'La Formazione degli adulti. Ciclo di seminari' per formatori senior.

Risultati: proposta di azioni per il periodo di formazione programmato 2007-2013 ESF, e autopromozione di azioni in favore delle donne; il gruppo popolazione anziana è stato aggiunto come gruppo target, proposte per ulteriori interventi.

Sulla base dell'esperienza ottenuta con il progetto AWARE e con altre iniziative destinate a far fronte alle sfide dell'invecchiamento attivo a livello locale, l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, attraverso una gara d'appalto, ha ottenuto dalla Provincia autonoma di Trento l'incarico di sviluppare le seguenti attività:

- costituire a livello locale un gruppo di ricerca "stabile" sulle questioni dell'invecchiamento attivo e dell'apprendimento permanente;
- sviluppare un network internazionale coinvolgendo gli istituti, le università, i centri di ricerca locali, nazionali ed europei e le altre organizzazioni interessate a condividere la conoscenza e le prassi sull'invecchiamento attivo e

l'apprendimento permanente.

Contatti: Anna Povinelli, tel. +39 0461 491212, [HYPERLINK](#)
"mailto:ageinglab.fse@provincia.tn.it"

Sito [web:](#) [HYPERLINK](http://www.fse.provincia.tn.it/Trento_nuova_grafica/download/convegni/2008-06-18/Italy_Province%20of%20Trento_AWARE.pdf)
"http://www.fse.provincia.tn.it/Trento_nuova_grafica/download/convegni/2008-06-18/Italy_Province%20of%20Trento_AWARE.pdf"

BUONA PRASSI 3

Titolo: ACTING – INVECCHIAMENTO ATTIVO PER IL TRASFERIMENTO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE

Organizzazione: IFOA (Centro di formazione e consulenza delle Camere di commercio italiane), come partner coordinatore insieme a una vasta rete di partner in Spagna, Francia, Italia e Regno Unito coprono un'ampia gamma di settori economici (in Spagna la produzione dell'acciaio, in Francia i settori della plastica e delle costruzioni, in Italia i settori tessile e della moda, nel Regno Unito il settore della tecnologia degli alimenti).

Tipo di attore: Associazioni private ed enti pubblici amministrativi

Località: Progetto internazionale UE che ha coinvolto gli attori IT, FR, ES, UK. Il progetto è stato finanziato dalla UE per circa €1.129.000,00. Periodo: 2005-2007

Tipo di iniziativa: Il progetto ACTING si concentra sulla promozione dell'invecchiamento attivo, sul trasferimento intergenerazionale delle conoscenze tra i lavoratori senior e i colleghi più giovani e sull'incremento del tasso di occupazione dei lavoratori senior.

Breve descrizione dell'azione: Attività concentrate su 4 sfere principali:

1) ricerca: indagine sui profili professionali e sulle competenze caratteristiche dei lavoratori senior relativamente a digital divide, nuovi metodi di produzione e strutture organizzative collocate in 6 regioni di 4 diversi Stati membri in base al rispettivo interesse verso il problema dell'invecchiamento attivo.

2) sviluppo di strumenti destinati a imprese, enti pubblici, istituti formativi, ad es. una guida di autovalutazione per l'implementazione delle politiche sull'invecchiamento attivo, studi analitici, ecc.

3) sperimentazioni, attraverso una serie di sessioni pilota, per promuovere il trasferimento intergenerazionale delle conoscenze tra i lavoratori senior e i colleghi più giovani e per supportare la gestione delle imprese con l'implementazione di politiche per l'invecchiamento attivo.

4) attività di mainstreaming attraverso l'organizzazione di 4 workshop tematici internazionali riservati agli addetti ai lavori e un rapporto dettagliato sulle buone prassi in UK per i partner italiani.

Background: ACTING voleva essere un intervento innovativo nell'ambito del tema generale della gestione dei cambiamenti. Si è concentrato sulla gestione dei cambiamenti demografici, con l'obiettivo di sostenere le iniziative atte a promuovere l'invecchiamento attivo e a incrementare il tasso occupazionale dei lavoratori maturi. Ha mirato a sviluppare e a guidare le metodologie e le prassi a livello internazionale finalizzate a:

- preservare, accrescere e trasferire l'eredità delle competenze professionali dei lavoratori anziani all'interno delle imprese;

- promuovere l'adattabilità e l'occupabilità dei lavoratori senior attraverso la riqualificazione su competenze nuove e innovative.

Altri attori coinvolti: Il progetto ACTING ha coinvolto una vasta rete di partner internazionali: autorità locali e agenzie collegate (Regione Toscana, Agenzia Regionale per il Lavoro Regione Lombardia, UNCEM Toscana), Camere di commercio (Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Oviedo, Unione Regionale delle Camere di Commercio dell'Emilia-Romagna, Camera di Commercio di Reggio nell'Emilia), organizzazioni industriali (MEDEF de l'Ain, BTP Ain, Sistema Moda Italia), sindacati (CGIL – Federazione Formazione e Ricerca), e istituti formativi (Groupe ESCI de l'Ain, North West Institute of Further and Higher Education, Sandwell Adult and Family Learning Service, CTS – Customized Training Services, University of 3rd Age Foyle, OPCAREG Rhône-Alpes, e Associazione SMILE) in Francia, Italia, Spagna e Regno Unito. Tutti i partner hanno avuto un approccio multilaterale e collaborativo.

Partecipazione: 200 lavoratori senior e 22 imprese.

Risultati: in Italia sono state coinvolte 6 aziende (3 medie e 3 grandi), sono stati intervistati 47 individui (titolari d'impresa, manager, lavoratori senior e junior) e sono stati tracciati 16 profili professionali.

Target: Partner istituzionali e di mercato, lavoratori senior e imprese nonché i futuri potenziali beneficiari della toolbox del progetto: imprese (soprattutto piccole e medie), imprenditori, autorità locali e della pubblica amministrazione, camere di commercio, istituti formativi, associazioni industriali e sindacati.

Impatto: I beneficiari diretti sono stati i partner istituzionali e di mercato, i lavoratori senior (circa 200) e le imprese (22) che hanno partecipato alle diverse fasi del progetto.

Valutazione: Gli esiti del progetto ACTING sono i seguenti:

- indagini sulle competenze caratteristiche dei lavoratori senior nei Paesi e nei settori coinvolti;
- catalogazione delle unità formative per la trasmissione delle competenze;
- rapporto sulle buone prassi nel Regno Unito;
- toolbox per le imprese che intendono implementare le politiche sull'invecchiamento attivo (basi metodologiche, guida alle imprese per l'autovalutazione dell'invecchiamento attivo, descrizione dei metodi per il trasferimento intergenerazionale delle capacità e delle esperienze, studi analitici, questionari per lavoratori e dirigenti sulla descrizione delle competenze e le necessità aziendali).

Conclusioni: Il progetto si è concentrato sulla carenza di capacità dei lavoratori anziani e sui problemi provocati dal rischio di perdita delle competenze dovuto al pensionamento dei lavoratori maturi. Imparare dalle buone prassi implementate nei Paesi partner è stato uno dei pilastri metodologici del progetto, come anche delineare le competenze dei lavoratori e progettare una toolbox per le politiche sull'invecchiamento attivo (dal momento che le aziende considerano preziosa l'esperienza dei lavoratori maturi). Tutti gli strumenti sono stati creati per essere adottati dalle imprese considerando il mantenimento dello spirito competitivo delle aziende nel rispettivo



settore.

Contatti: Ifoa – Nucleo Progetti Europei Indirizzo Via Guittone D'Arezzo, 6 – 42100
Reggio Emilia Telefono +39 0522329243 – e-mail: [HYPERLINK "mailto:euoffice@ifoa.it"](mailto:euoffice@ifoa.it)

Sito web: [HYPERLINK "http://net.ifoa.it/Acting/"](http://net.ifoa.it/Acting/)