

QUADERNI EUROPEI SUL NUOVO WELFARE *svecchiamento e società*

VERSO IL NUOVO WELFARE: OBIETTIVI E STRATEGIE

Editoriale

Il pensionamento flessibile in Europa

Elsa Fornero e Chiara Monticone

I problemi aperti nella previdenza complementare italiana

Marcello Messori

Il pensionamento progressivo negli USA: chi lo sceglie e a che scopo

Yung-Ping Chen e John C. Scott

Una montagna troppo lontana? La saga dei conti individuali previdenziali negli Stati Uniti

Sheila Bair

Lavorare oltre i 60 anni: aspetti fondamentali e raccomandazioni

Geneviève Reday-Mulvey

L'occupazione degli anziani: cosa possiamo imparare dal Giappone

Bernard H. Casey

Un commento: tra pensione e vecchiaia il passo è lungo!

Raimondo Cagiano de Azevedo e Benedetta Cassani

L'invecchiamento demografico in Italia: verso un miglioramento della relazione tra età e lavoro

Manuela Stranges

Lavoro e salute in età avanzata: l'influenza reciproca

Cristina Giudici

I portafogli delle famiglie 1995-2000 e la previdenza nei principali paesi OCSE: segnali di convergenza a lungo termine

Daniele Fano e Teresa Sbano

Il *risk-adjustment* nei contratti di assicurazione malattia di lungo periodo in Germania

Johann Eekhoff, Markus Jankowski e Anne Zimmermann

Sponsor

N. 7, Febbraio 2007

L'invecchiamento demografico in Italia: verso un miglioramento della relazione tra età e lavoro

di Manuela Stranges*

1. Introduzione

Uno dei processi di maggiore rilievo in corso nei paesi industrializzati è certamente quello dell'invecchiamento demografico, non solo per le conseguenze che esso avrà sulla struttura e sulla composizione delle popolazioni interessate, ma anche e soprattutto per le implicazioni di natura sociale ed economica. Il grado di problematicità conseguente al processo di invecchiamento dipenderà in maniera forte dal modo in cui i governi e i soggetti economici saranno in grado di guardare agli effetti del processo stesso, mitigando quelli indesiderati attraverso l'attuazione di strumenti ad hoc e cogliendo le opportunità, laddove presenti. Appare dunque necessario individuare un punto di equilibrio tra l'inevitabilità di alcune dinamiche demografiche e le necessità imprescindibili dei sistemi economici (Stranges, 2006, p. 123). Scopo del presente contributo è mostrare, attraverso alcuni indici e indicatori demografici, l'evoluzione del processo di invecchiamento con particolare riferimento alle ricadute sul mercato del lavoro. Saranno perciò analizzati i tassi di partecipazione dei lavoratori maturi e anziani, cercando di individuare gli strumenti che possono favorire l'aumento di tale partecipazione. Tra questi, particolare importanza rivestono i programmi di apprendimento continuo che, attraverso un adeguamento costante delle competenze e conoscenze del lavoratore, sono in grado di favorirne la ritenzione all'interno del sistema produttivo. L'analisi, concentrata sull'Italia e volta a fare emergere le differenze esistenti tra le regioni, presenta anche confronti con gli altri stati europei, allo scopo di mostrare la posizione del nostro paese rispetto ai livelli medi dell'Unione Europea e ai trend in atto negli altri paesi.

2. L'invecchiamento demografico in Italia

2.1. Un'analisi dei dati ai censimenti del secondo dopoguerra

Con il termine invecchiamento demografico indichiamo l'aumento, in termini assoluti e percentuali, della fascia anziana rispetto agli altri gruppi che compongono la popolazione e al suo totale. Le cause di questo processo sono sostanzialmente due: l'allungamento della vita (longevità) e la riduzione delle nascite (denatalità). Se la longevità è di per sé una conquista, l'invecchiamento demografico è una sua conseguenza ineluttabile che pone, però, diversi problemi di ordine sociale, culturale ed economico. Il numero sempre crescente di anziani si tradurrà in richieste sempre maggiori di servizi socio-sanitari e di cura. Oltre a ciò, lo squilibrio che s'ingenererà tra le classi economicamente produttive e le classi anziane (che non solo sono economicamente passive, ma rappresentano anche un costo in termini pensionistici e assistenziali) mette a dura prova la sostenibilità dei sistemi di welfare contemporanei.

* Dottore di ricerca in Demografia, Dipartimento di Economia e Statistica, Università degli Studi della Calabria, m.stranges@unical.it.

Il processo di invecchiamento che interessa la popolazione italiana ha avuto origine già nel corso del XX secolo, a seguito della conclusione del processo di Transizione Demografica che ha interessato tutte le popolazioni a sviluppo avanzato, e si è progressivamente acuito a mano a mano che il miglioramento delle condizioni sociali e igienico-sanitarie hanno determinato un allungamento della vita media. A tale invecchiamento dall'alto si è aggiunto anche un invecchiamento dal basso, determinato dalla forte denatalità, che ha contribuito a squilibrare i rapporti tra i diversi gruppi di popolazione. Per comprendere l'origine del processo di invecchiamento, si può far riferimento alla Tabella 1, che raccoglie alcuni dati relativi ai censimenti del secondo dopoguerra: valori percentuali della popolazione italiana per macroclassi d'età,¹ valori della vita media a 60 anni e degli indici di struttura.²

La componente anziana, che in percentuale rappresenta un indice di invecchiamento della popolazione, è passata da 8,2% nel 1951 a 18,7% nel 2001, valore che, come vedremo in seguito, si è ulteriormente accresciuto negli anni successivi. Parallelamente è diminuito il peso della componente adulta della popolazione e, ancor più marcatamente, quello della componente giovanile, pari al 26,1% del totale della popolazione italiana al censimento del 1951 e solo al 14,2% a quello del 2001. L'analisi degli indici di struttura ci permette di cogliere con maggiore chiarezza il progressivo invecchiamento, messo in evidenza dalla crescita dell'indice di vecchiaia (che misura quanti anziani ci sono ogni 100 giovanissimi) e dell'indice di dipendenza anziani (che misura quanti anziani ci sono ogni 100 persone comprese nella fascia produttiva). Il valore della vita media maschile e femminile si è notevolmente accresciuto, come indicato dall'età media in corrispondenza dell'età 60 (e60), con un guadagno di 4,4 anni dal 1951 al 2001 per gli uomini e di 7,4 anni nel medesimo periodo per le donne.

Tabella 1: Principali indicatori del processo di invecchiamento in Italia ai Censimenti della Popolazione (1951-2001)

Anni	Struttura per età della popolazione (valori percentuali)			Indici di struttura (valori percentuali)			Età media a 60 anni (valori in anni)	
	0-14	15-64	65 + strutturale	Vecchiaia totale	Dipendenza	Dipendenza	Maschi	Femmine
1951	26,1	65,7	8,2	31,4	12,5	52,2	16,0	17,5
1961	24,5	66,0	9,5	38,8	14,4	51,5	16,7	19,3
1971	24,4	64,3	11,3	46,3	17,6	55,5	16,7	20,2
1981	21,5	65,3	13,2	61,4	20,2	53,1	17,0	21,4
1991	15,9	68,8	15,3	96,2	22,2	45,3	18,7	23,2
2001	14,2	67,1	18,7	131,4	27,9	49,1	20,4	24,9

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Censimenti della Popolazione.

¹ Le tre macroclassi d'età considerate corrispondono alle tre fasi della vita degli individui. Pertanto il gruppo 0-14 anni indica la popolazione giovane, quello 15-64 la popolazione adulta, quello 65+ la popolazione anziana.

² Gli indici di struttura elementari qui calcolati sono:

a. l'indice di vecchiaia, attraverso la formula: $\frac{P_{65+}}{P_{0-14}}$

b. l'indice di dipendenza strutturale (o di carico sociale), attraverso la formula: $\frac{P_{0-14} + P_{65+}}{P_{20-64}}$

c. l'indice di dipendenza anziani, attraverso la formula: $\frac{P_{65+}}{P_{20-64}}$

2.2. Tendenze recenti e previsioni per il futuro

Dopo aver analizzato i dati fino al 2001, passiamo all'osservazione delle tendenze più recenti del fenomeno dell'invecchiamento, cercando anche di mostrare quali potranno essere le tendenze future. A tale scopo utilizziamo le ultime previsioni demografiche rilasciate dall'Istat. Nella tab. 2 sono raccolti i principali indicatori demografici relativi alla popolazione italiana tra il 2002 e il 2005, con una previsione al 2030 e al 2050. Appare evidente come il processo di invecchiamento proseguirà in maniera progressiva, giungendo nel 2050 a deformare³ la struttura per età della popolazione, con una quota di anziani (33,6% del totale della popolazione) oltre due volte e mezzo la quota di giovani (solo il 12,7%). La riduzione sarà ovviamente evidente anche nella fascia di età adulta, come conseguenza delle passate tendenze della fecondità. Le conseguenze di tale processo di squilibrio generazionale sono efficacemente sintetizzate attraverso gli indici di struttura della popolazione, che raggiungeranno valori più che doppi rispetto a quelli attuali.

Tabella 2: Tendenze recenti del processo di invecchiamento in Italia (2002-2050)

Anni	Numero medio di figli per donna	Speranza di vita alla nascita (in anni)		Struttura per età della popolazione (valori percentuali)			Indici di struttura (valori percentuali)			Età media (valori in anni)
		Maschi	Femmine	0-14	15-64	65+	Vecchiaia	Dipendenza	Dipendenza strutturale	
2002	1,27	77,1	83,0	14,2	66,8	19,0	133,8	49,8	28,5	42,2
2003	1,29	77,2	82,8	14,2	66,6	19,2	135,9	50,1	28,9	42,3
2004	1,33	77,7	83,7	14,1	66,4	19,5	137,8	50,6	29,3	42,5
2005	1,32	77,6	83,2	14,1	66,1	19,8	140,4	51,2	29,9	42,7
2030	1,48	81,0	83,6	12,2	60,8	27,0	222,1	64,0	44,0	47,0
2050	1,60	86,6	88,8	12,7	53,7	33,6	264,1	86,0	63,0	49,1

Fonte: anni fino al 2005, nostre elaborazioni su dati Istat, 2006a; dati 2030 e 2050, nostre elaborazioni su previsioni Istat (base 2005), 2006b.

³ Conseguentemente alle passate tendenze della fecondità e della mortalità le strutture per età delle popolazioni europee risultano piuttosto "deformate rispetto alle millenarie strutture per età conseguenti ai tradizionali livelli di fecondità e mortalità" (Golini e Mussino, 1995, p. 193). Dato che al diminuire della fecondità e all'aumentare dell'invecchiamento diminuisce la dimensione della generazione media delle donne in età feconda, a partire da un certo livello di mortalità, per cercare di controbilanciare il numero dei morti, il tasso di fecondità totale del momento, capace di assicurare all'anno una crescita zero (o, perlomeno, un lieve decremento dell'ammontare della popolazione), cresce in maniera proporzionale all'aumento della percentuale di ultrasessantenni. Ad esempio, nelle popolazioni dove la percentuale di ultrasessantenni è pari al 25%, basta il puro tasso di sostituzione del 2,1 per assicurare la crescita zero, cioè il livello al quale una popolazione riesce a rinnovare la sua struttura, pur mantenendosi inalterata in termini di ammontare. Qualora però la percentuale degli anziani (60+) salga a un livello del 30%, la fecondità del momento dovrebbe raggiungere quota 2,8 per garantire la crescita zero, o almeno un livello di 2,5 per avere un decremento moderato della popolazione. Tali livelli di fecondità oramai non si riscontrano più in nessuna popolazione occidentale, Europa compresa, e non è immaginabile che vi possa essere un'inversione di tendenza tale da raggiungere questi livelli. Basandosi sui dati delle popolazioni stabili associate agli attuali livelli di mortalità delle popolazioni occidentali, si può supporre una popolazione con una percentuale di ultrasessantenni del 30% corra il rischio che la struttura per età della popolazione, raggiunta una certa conformazione, costituisca essa stessa un fattore non trascurabile dell'intenso declino demografico e di un invecchiamento ancora più accentuato. Se poi gli anziani superano il 30% (a livelli, ad esempio, del 35% o del 40%), allora si potrebbe giungere a una sorta di punto di non ritorno demografico: l'intenso declino demografico e l'accelerazione nel processo di invecchiamento conseguenti a tale aumento eccessivo della popolazione anziana sarebbero tali da far sì che la popolazione non abbia più "la capacità endogena di riassorbire" le deformazioni della struttura per età e fermare o invertire le tendenze demografiche in atto" (Golino e Mussino, 1995, p. 196).

Osservando i dati sulla speranza di vita alla nascita maschile e femminile (che nel 2050 raggiungerà, rispettivamente, 86,6 e 88,8 anni) occorre anche evidenziare che la crescita di popolazione anziana riguarderà soprattutto le fasce d'età estreme (i cosiddetti grandi vecchi) che rappresentano il gruppo più fragile tra gli anziani. In un recente articolo apparso su *Gerontology*, due ricercatori del Max Planck Institute for Human Development di Berlino hanno esaminato i guadagni e le perdite della senescenza (Baltes e Smith, 2003). Le buone notizie riguardo alla longevità si concentrano, secondo gli autori, quasi esclusivamente nella terza età: aumento della speranza di vita, migliori capacità fisiche e mentali, maggiori riserve cognitivo-emozionali nella mente dell'anziano, benessere emozionale e personale, ecc. Riguardo alla quarta età, invece, gli autori individuano le cattive notizie, ossia: perdita delle capacità cognitive e di apprendimento, aumento della sindrome da stress cronico, aumento della demenza senile, livelli elevati di fragilità, disfunzionalità e pluripatologie, ecc. Non ultima va considerata la questione morale di guadagnare anni di esistenza, ma in condizioni di salute che non consentono di vivere dignitosamente. Proprio riguardo a tali considerazioni l'attenzione degli studiosi si va gradualmente concentrando non solo sull'aumento dell'aspettativa di vita, ma soprattutto sui guadagni di anni in buona salute e liberi da disabilità. La crescita del gruppo degli ultraottantenni porrà problemi ancora più gravi, mettendo a dura prova il funzionamento del sistema di sicurezza sociale, soprattutto in relazione all'asimmetria tra popolazione economicamente produttiva e popolazione improduttiva e bisognosa di cure.

Se l'invecchiamento dall'alto è reso evidente dai guadagni di vita, l'invecchiamento dal basso si esprime attraverso i valori del tasso totale di fecondità (numero medio di figli per donna) che, nonostante una lieve ripresa, resta ampiamente sotto il valore di ricambio di 2,1 figli.⁴ In considerazione dei recenti sviluppi socio-economici e culturali e dei cambiamenti nelle modalità di formazione delle famiglie e pianificazione delle scelte riproduttive⁵ non vi sono indicazioni che facciano ipotizzare un'inversione di tendenza in tal senso.

2.3. I differenziali regionali

Pur se con una comune e netta tendenza al progressivo invecchiamento demografico, le regioni italiane non presentano il medesimo livello di manifestazione del fenomeno: in particolare le regioni meridionali, nelle quali la discesa della fecondità è stata più lenta, presentano un minor grado d'invecchiamento (a causa di un ridotto apporto dal basso). Verosimilmente, però, i guadagni di fecondità che si realizzeranno saranno attribuibili, soprattutto nel futuro più immediato, alle regioni del Centro e del Nord (tendenza già visibile), nelle quali la maggiore stabilità lavorativa delle donne (testimoniata dai tassi di occupazione femminile più elevati) permetterà un recupero in età più avanzate (oltre i 30 e fino ai 40 anni) della fecondità persa in età giovane. Le regioni nelle quali si ha la maggiore quota di popolazione anziana sul totale regionale sono tutte centro-settentrionali: Liguria (26,6%), Toscana e Umbria (23,3%), Emilia Romagna (22,8%). Le regioni più giovani sono, invece, tutte meridionali: Campania (15,3% di anziani), Puglia (17,3%), Sardegna (17,6%), Sicilia (18,0%). Analoghi equilibri si registrano osservando i valori degli indici di struttura. Pare opportuno rilevare che la Campania è l'unica regione italiana ad avere un valore di indice di vecchiaia inferiore a 100 (in corrispondenza del quale c'è esattamente 1 anziano per ogni giovanissimo), mentre la Liguria è l'unica regione ad avere valore superiore a 200 (in corrispondenza del quale il numero di anziani è esattamente doppio rispetto a quello dei giovani).

⁴ Poiché il rapporto tra i sessi alla nascita è abbastanza stabile (105 maschi ogni 100 femmine), la quota di nascite femminili è pari al 48,8%. Quindi il livello di fecondità di 2,1 corrisponde ad un numero di figlie pari a 1 (2,1*0,488), ed è quindi quel valore che assicura il ricambio generazionale (garantendo la sostituzione d'ogni madre con una figlia).

⁵ Lo spostamento in avanti dell'età media al matrimonio e dell'età media alla maternità determinano una riduzione del numero medio di figli, in quanto fare figli tardi significa anche farne meno. Va, inoltre, considerato il cambiamento nella valutazione economica dei figli, oltre alla ridefinizione dei ruoli sociali e familiari della donna, che hanno contribuito a determinare una considerazione più consapevole del trade-off figli/carriera.

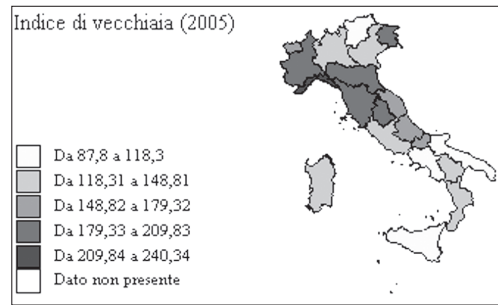
Tabella 3: Indicatori demografici dell'invecchiamento per regioni e ripartizioni (2005)

Regioni	Numero medio di figli per donna	Speranza di vita alla nascita (in anni)		Struttura per età della popolazione (valori percentuali)			Indici di struttura (valori percentuali)			Età media (valori in anni)
		Maschi	Femmine	0-14	15-64	65+	Vecchiaia	Dipendenza	Dipendenza strutturale	
Piemonte	1,27	77,3	82,9	12,4	65,0	22,6	181,3	53,8	34,7	44,9
Valle d'Aosta	1,34	77,3	82,9	13,3	66,5	20,2	151,8	50,4	30,4	43,6
Lombardia	1,35	77,6	83,5	13,6	66,9	19,5	143,2	49,5	29,2	43,0
Trentino Alto Adige	1,54	78,2	84,1	16,2	66,2	17,7	109,3	51,2	26,7	41,2
Veneto	1,35	77,9	84,0	13,9	66,9	19,2	138,5	49,4	28,7	42,8
Friuli Venezia Giulia	1,23	77,8	83,1	12,0	65,4	22,6	188,0	52,9	34,5	45,3
Liguria	1,18	77,3	82,9	11,1	62,3	26,6	240,3	60,6	42,8	47,3
Emilia Romagna	1,34	78,1	83,6	12,5	64,7	22,8	182,9	54,5	35,2	44,9
Nord	1,33	77,7	83,5	13,2	65,9	21,0	159,4	51,8	31,8	43,9
Toscana	1,27	78,4	84,0	12,1	64,6	23,3	192,0	54,8	36,1	45,3
Umbria	1,31	78,0	83,8	12,5	64,2	23,3	186,4	55,9	36,4	44,9
Marche	1,28	78,8	84,7	13,1	64,4	22,6	172,9	55,4	35,1	44,2
Lazio	1,27	77,6	82,7	13,9	67,0	19,1	137,6	49,3	28,5	42,5
Centro	1,27	78,1	83,5	13,1	65,7	21,2	162,0	52,3	32,4	43,8
Abruzzo	1,21	77,2	83,8	13,4	65,3	21,3	158,6	53,1	32,6	43,3
Molise	1,14	77,2	83,8	13,4	64,7	22,0	164,7	54,7	34,0	43,5
Campania	1,43	76,1	81,8	17,5	67,2	15,3	87,8	48,8	22,8	38,9
Puglia	1,27	78,5	83,5	15,7	67,0	17,3	110,2	49,2	25,8	40,5
Basilicata	1,15	77,6	83,4	14,5	65,6	19,9	137,8	52,4	30,4	41,9
Calabria	1,24	77,6	82,9	15,2	66,5	18,3	120,2	50,3	27,5	40,9
Sicilia	1,41	77,4	82,3	16,1	65,9	18,0	111,3	51,8	27,3	40,6
Sardegna	1,05	77,2	83,6	12,9	69,5	17,6	136,8	43,9	25,3	42,1
Mezzogiorno	1,32	77,2	82,7	15,8	66,8	17,4	110,3	49,8	26,1	40,5
ITALIA	1,32	77,6	83,2	14,1	66,1	19,8	140,4	51,2	29,9	42,7

Fonte: dati Istat, 2006.

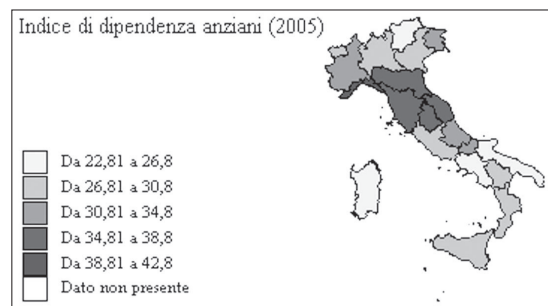
Le differenze territoriali possono essere efficacemente presentate attraverso le seguenti cartografie, costruite allo scopo di mostrare come il processo di invecchiamento sia più acuto nelle regioni del nord e del centro e meno intenso nelle regioni meridionali, con Liguria e Campania come regioni estreme.

Figura 1: Valore dell'indice di vecchiaia nelle regioni italiane



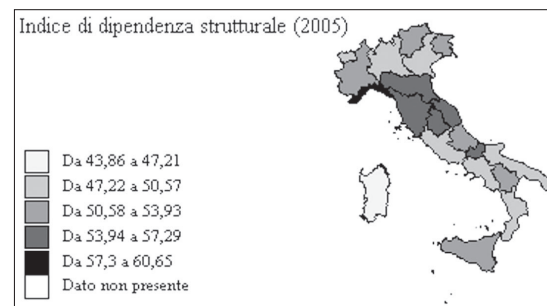
Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, 2006

Figura 2: Valore dell'indice di dipendenza anziani nelle regioni italiane



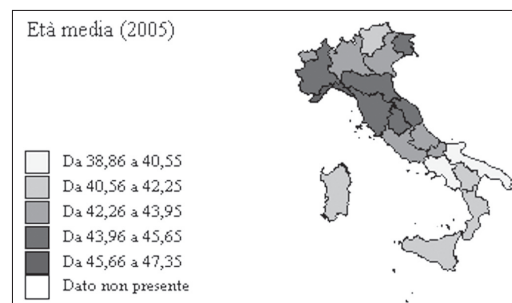
Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, 2006

Figura 3: Valore dell'indice di dipendenza strutturale nelle regioni italiane



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, 2006

Figura 4: Età media della popolazione nelle regioni italiane



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, 2006

3. Invecchiamento e lavoro

3.1. Lavoratori maturi e partecipazione al mercato del lavoro

Appare chiaro dalle analisi sin qui compiute come il processo di invecchiamento demografico pone molte questioni importanti in relazione ai necessari riassetti del mercato del lavoro, dei sistemi pensionistici e fiscali a seguito delle mutate condizioni di contesto. Nella direzione di mantenere la sostenibilità dei sistemi economici e sociali europei, nel marzo 2000 il Consiglio Europeo di Lisbona stabilì l'obiettivo generale di raggiungere un tasso di occupazione pari al 70%. Poiché la quota di popolazione che costituisce la forza lavoro tende progressivamente ad assottigliarsi, la partita decisiva si giocherà sulla capacità di incrementare la partecipazione dei lavoratori (in particolare quelli maturi e anziani) al mercato, aumentando i tassi di occupazione femminile, allungando il periodo lavorativo e disincentivando l'uscita prematura dal sistema produttivo.

Nella direzione del raggiungimento di quanto stabilito a Lisbona, i due Consigli successivi di Stoccolma (2001) e di Barcellona (2002) hanno definito due obiettivi:

1. elevare il tasso di occupazione dei lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni al 50% entro il 2010 (obiettivo di Stoccolma);
2. aumentare progressivamente di circa 5 anni (fino a 65,4) l'età media effettiva alla quale i lavoratori cessano di lavorare (obiettivo di Barcellona).

L'analisi dei tassi di partecipazione dei lavoratori maturi in Italia e in Europa sarà condotta proprio in riferimento a questi obiettivi, allo scopo di comprendere quali progressi sono stati compiuti e quali regioni presentano, invece, un ritardo in tal senso. La Tabella 4 mostra i tassi di occupazione delle persone di età compresa tra 55 e 64 anni per regione. Il dato interessante che emerge è che i tassi di partecipazione dei lavoratori maturi sono maggiori nelle regioni meridionali che non in quelle settentrionali e centrali: i valori più elevati si registrano, infatti, in Calabria (37,7%), in Molise (37,4%), in Basilicata (36,5%) e in Abruzzo (35,8%). I valori più bassi, invece, sono quelli di Friuli Venezia Giulia (26,4%), Veneto (27,4%), Puglia (unica eccezione tra le regioni meridionali, col 27,7%) e Piemonte (28,1%).

La distanza del valore italiano dall'obiettivo di Stoccolma si è progressivamente ridotta, passando da 22,4 punti percentuali del 1999 a 18,6 nel 2005. Tra le regioni italiane solo la Puglia ha manifestato un decremento della partecipazione dei lavoratori maturi, mentre in tutte le altre la tendenza alla crescita è evidente. Le regioni che hanno manifestato i tassi di variazione più elevati sono Valle d'Aosta (132), Toscana (129) e Umbria (126). I valori italiani sono, però, ancora eccessivamente bassi e, come apparirà evidente dal confronto con gli altri paesi europei nel paragrafo successivo, molto distanti dai valori medi dell'Unione Europea a 15 e a 25.

Tabella 4: Tasso di occupazione della popolazione tra 55-64 anni. Valori percentuali

Anno	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		Variazioni 1999-2005	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Piemonte	22,4		22,9		23,0		23,2		26,2		26,9		28,1		125	
Valle d'Aosta	23,5		27,8		29,1		28,1		29,2		32,0		31,1		132	
Liguria	25,3		24,6		26,8		26,5		27,0		28,3		29,9		118	
Lombardia	23,3		22,3		22,6		24,2		25,7		28,3		28,8		124	
Trentino Alto Adige	29,0		29,4		29,9		30,0		30,7		32,4		32,0		110	
Veneto	24,2		25,7		24,9		26,1		27,8		28,1		27,4		113	
Friuli Venezia Giulia	22,4		23,3		23,4		23,5		24,2		26,5		26,4		118	
Emilia Romagna	30,1		29,0		28,1		29,4		31,6		32,1		33,4		111	
Toscana	27,5		27,6		28,9		30,3		31,6		32,2		35,5		129	
Umbria	26,2		25,4		26,3		27,8		29,5		31,0		33,0		126	
Marche	28,7		27,6		29,4		29,4		30,1		32,7		32,7		114	
Lazio	34,4		34,2		33,4		34,2		36,3		35,1		35,8		104	
Abruzzo	32,5		34,7		33,7		33,8		35,8		34,4		35,8		110	
Molise	32,0		34,0		32,7		35,4		37,2		34,1		37,4		117	
Campania	32,2		32,9		33,6		33,9		34,4		32,3		32,4		101	
Puglia	29,7		30,4		30,8		31,4		31,8		28,5		27,7		93	
Basilicata	31,6		32,3		30,7		31,3		31,5		34,8		36,5		115	
Calabria	32,3		31,3		34,0		34,3		36,1		38,2		37,7		117	
Sicilia	27,4		28,6		29,9		31,5		31,7		30,1		33,0		121	
Sardegna	28,6		27,2		26,4		28,6		27,3		29,3		31,3		109	
ITALIA	27,6		27,7		28,0		28,9		30,3		30,5		31,4		114	

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, 2006a.

Tabella 5: Tasso di occupazione della popolazione 55-64 anni per sesso. Valori percentuali

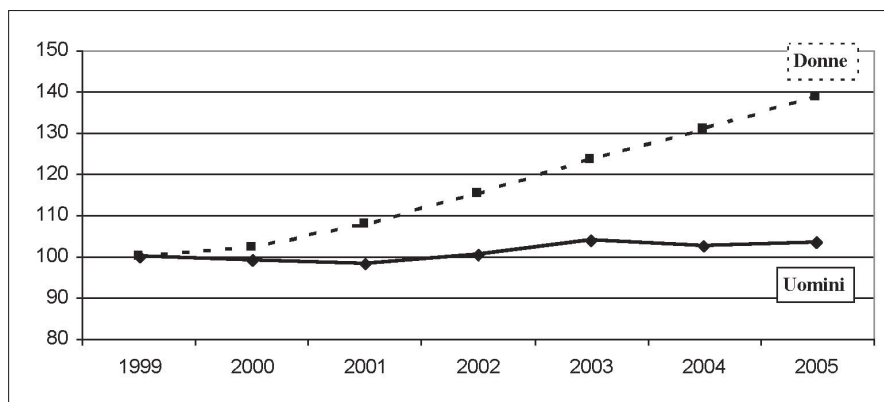
Anno	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		Variazioni 1999-2005			
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Piemonte	32,1	13,1	31,8	14,3	30,8	15,4	31,5	15,3	34,6	18,1	34,6	19,6	37,4	19,2	117	146		
Valle d'Aosta	30,9	16,2	32,8	22,8	34,7	23,5	32,7	23,5	33,6	24,8	37,3	26,6	37,5	24,5	121	151		
Liguria	35,2	16,4	34,3	15,8	35,0	19,3	34,9	18,8	37,0	17,9	36,6	20,9	36,9	23,6	105	144		
Lombardia	34,7	12,7	32,6	12,5	32,4	13,2	33,9	15,0	36,5	15,4	39,7	17,4	38,9	19,2	112	151		
Trentino Alto Adige	40,4	18,4	39,9	19,6	38,4	21,7	40,1	20,3	39,6	22,1	41,6	23,5	41,6	22,7	103	123		
Veneto	37,1	11,9	39,3	12,6	36,6	13,6	36,7	15,9	38,9	17,1	39,5	17,0	38,1	17,1	103	144		
Friuli Venezia Giulia	31,4	13,7	32,1	14,8	32,1	14,9	30,9	16,3	32,8	15,9	36,9	16,4	33,9	19,2	108	140		
Emilia Romagna	40,8	20,1	39,0	19,7	38,0	18,8	39,6	19,8	40,4	23,3	41,0	23,7	42,7	24,5	105	122		
Toscana	36,9	18,8	37,2	18,6	38,8	19,7	40,9	20,3	42,3	21,5	41,6	23,6	44,4	27,2	120	145		
Umbria	36,2	16,7	35,2	16,1	35,4	17,8	34,5	21,4	37,7	21,8	40,3	22,1	40,8	25,5	113	153		
Marche	39,0	19,0	38,5	17,4	39,8	19,7	37,8	21,4	37,6	23,1	45,1	21,0	43,6	22,5	112	118		
Lazio	51,8	18,6	50,1	19,7	50,0	18,3	50,4	19,3	52,3	21,8	47,5	24,0	46,7	26,1	90	140		
Abruzzo	47,1	18,6	52,6	17,5	50,9	17,2	46,5	21,6	46,7	25,2	47,0	22,3	47,7	24,2	101	130		
Molise	47,3	17,7	49,0	19,9	47,9	18,3	51,3	20,3	53,6	21,6	46,2	22,3	48,5	26,4	103	149		
Campania	52,0	14,2	51,9	15,3	51,2	17,2	52,8	16,2	53,2	16,8	47,3	18,0	47,1	18,4	91	129		
Puglia	47,6	13,3	49,1	13,2	48,0	14,9	47,6	16,5	49,2	15,7	41,4	16,5	42,0	14,4	88	108		
Basilicata	44,5	19,6	47,7	18,0	44,9	17,5	44,4	19,1	44,3	19,6	48,8	21,6	49,0	24,4	110	125		
Calabria	51,6	14,0	49,3	14,1	50,1	18,4	51,5	17,7	53,2	19,6	53,8	23,0	53,5	22,2	104	159		
Sicilia	45,6	11,0	46,4	12,5	46,9	14,3	48,3	16,2	48,7	16,1	45,3	16,1	48,5	18,9	106	172		
Sardegna	44,6	13,8	42,2	13,2	39,9	13,8	42,7	15,4	40,7	14,8	43,0	16,3	46,1	17,1	103	124		
ITALIA	41,2	15,0	40,9	15,3	40,4	16,2	41,3	17,3	42,8	18,5	42,2	19,6	42,7	20,8	104	139		

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, 2006a.

L'innalzamento dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro dovrà, ovviamente, riguardare entrambi i sessi. Se i tassi di occupazione femminili italiani sono tuttora molto bassi, ancora più negativa, anche se in miglioramento, è la situazione per quanto concerne le lavoratrici più anziane. La Tabella 5 mostra, appunto, le differenze tra i due sessi: tra il 1999 e il 2005 la distanza tra i tassi di partecipazione maschili e femminili si è progressivamente ridotta, attestandosi su un valore di 21,9 punti percentuali nel 2005. Il tasso di partecipazione delle donne nella fascia d'età 55-64 anni è cresciuto dal 15% del 1999 al 20,8% del 2005, con una variazione complessiva nel periodo del 139%, contro una sostanziale immobilità dei tassi di partecipazione maschili (crescita 1999-2005 pari al 104%). La crescita a ritmi più elevati dei tassi di partecipazione delle donne mature al mercato del lavoro può essere mostrata attraverso la Figura 5, che presenta i risultati del calcolo dell'accrescimento attraverso i numeri indice a base 1999.

L'analisi dei dati disaggregati per sesso ci permette di notare come in due regioni, Lazio e Campania, vi è stata, in realtà, una diminuzione dei tassi di partecipazione dei lavoratori anziani maschi compensata, però, dall'aumento della partecipazione femminile. Ciò ha fatto sì che si determinasse, in ogni caso, una crescita (la variazione totale delle due regioni è stata pari, rispettivamente, a 104 e a 101). In Puglia, invece, la diminuzione nella partecipazione ha interessato entrambi i sessi, determinando un decremento generale dei tassi di partecipazione (variazione 1999-2005 pari a 93). Tali osservazioni ci permettono di confermare l'importanza della partecipazione femminile nella direzione di un riequilibrio del mercato del lavoro.⁶

Figura 5: Crescita dei tassi di partecipazione dei lavoratori 55-64 anni al mercato del lavoro. Numeri indice per sesso a base 1999 = 100



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, 2006

Ulteriori considerazioni in relazione al differenziale di genere possono essere fatte stimando il rapporto di mascolinità tra i tassi e l'indice di eccedenza maschile,⁷ i cui risultati per l'Italia sono raccolti nella Tabella 6: se al 1999 i lavoratori anziani di sesso maschile eccedevano del 46,62% quelli di sesso femminile, tale eccedenza si è ridotta al 34,49% nel 2005. Ciò equivale ad affermare che, se nel 1999 vi erano oltre 274 uomini ogni 100 donne tra i lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni, tale proporzione si è ridotta a un valore di 205 a 100 nel 2005. L'entrata massiccia delle

⁶ L'importanza dell'affermazione della partecipazione femminile è rimarcata anche dal fatto che tra gli obiettivi fissati a livello europeo per far fronte agli squilibri indotti dai processi demografici vi è anche l'innalzamento dei tassi di occupazione femminili ad un livello del 60% entro il 2010 (Consiglio Europeo di Lisbona, marzo 2000).

⁷ Il rapporto di mascolinità viene calcolato come N_m/N_f per lo specifico sottogruppo.

L'indice di eccedenza maschile viene calcolato utilizzando la formula (Leti, 1983, p. 515): $\frac{N_m - N_f}{N_m + N_f} * 100$

Entrambi sono solitamente calcolati sui valori assoluti dei due gruppi (maschile e femminile), ma in questo caso sono stati utilizzati i valori percentuali. Il risultato comparativo a cui si perviene in ogni caso non cambia.

donne nel mercato del lavoro ha, dunque, contribuito in una prima fase (e contribuisce tuttora) a mitigare gli effetti negativi dell'invecchiamento. È chiaro, comunque, che le ricadute positive dell'affermazione della partecipazione femminile al mercato del lavoro sono destinate a ridursi, a mano a mano che il processo d'invecchiamento proseguirà e il ricambio all'interno della fascia produttiva non sarà più garantito né dagli uomini e né tanto meno dalle donne.

Tabella 6: Progressiva riduzione degli squilibri di genere tra i lavoratori italiani 55-64 anni

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Rapporto di mascolinità	274,67	267,32	249,38	238,73	231,35	215,31	205,29
Indice di eccedenza maschile	46,62	45,55	42,76	40,96	39,64	36,57	34,49

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, 2006a.

3.2. Un confronto con gli altri paesi europei: progressi verso il raggiungimento degli obiettivi programmati

Per comprendere qual'è la posizione italiana rispetto agli altri paesi europei, confrontiamo i tassi di occupazione dei lavoratori 55-64 anni nei diversi paesi. Il valore medio dell'Europa a 15 è cresciuto dal 35,7% del 1994 al 44,1% del 2005, anche se con valori molto diffusi tra i diversi Stati. Agli estremi più bassi troviamo Austria, Belgio, Lussemburgo e Italia (tutti sotto il 32%), mentre agli estremi più elevati troviamo Svezia, Danimarca, Regno Unito e Finlandia (tutti sopra il 50%). Il valore medio dell'Europa a 25 presenta valori più bassi a causa del ridotto apporto dei nuovi dieci paesi, attestandosi al 42,5% nel 2005. Tra i nuovi paesi europei, i valori estremi sono rappresentati dal 27,2% della Polonia e dal 56,1% dell'Estonia.

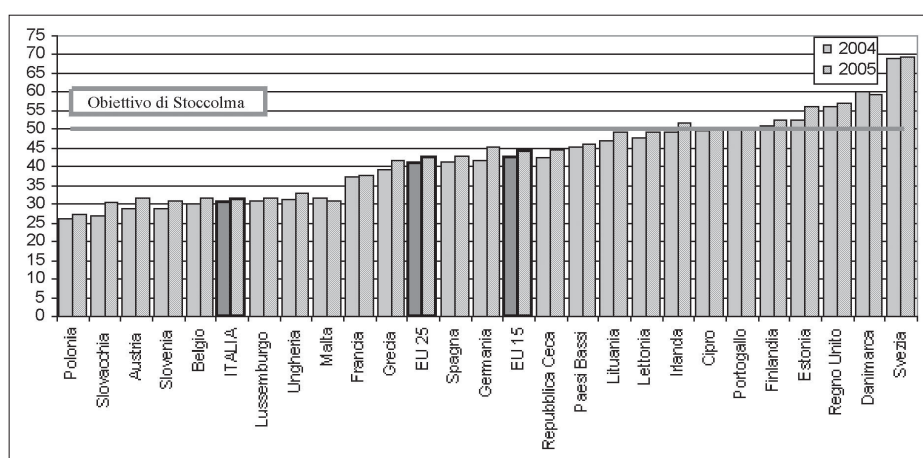
Tabella 7: Tassi di occupazione dei lavoratori 55-64 anni nei paesi UE15 e UE25. Valori percentuali

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Austria	27,2	29,7	29,1	28,3	28,4	29,7	28,8	28,9	29,1	30,3	28,8	31,8
Belgio	22,5	22,9	21,9	22,1	22,9	24,6	26,3	25,1	26,6	28,1	30,0	31,8
Danimarca	50,9	49,8	49,1	51,7	52,0	54,5	55,7	58,0	57,9	60,2	60,3	59,5
Germania	36,6	37,7	37,9	38,1	37,7	37,8	37,6	37,9	38,9	39,9	41,8	45,4
Grecia	40,1	41,0	41,2	41,0	39,0	39,3	39,0	38,2	39,2	41,3	39,4	41,6
Finlandia	33,2	34,4	35,4	35,6	36,2	39,0	41,6	45,7	47,8	29,6	50,9	52,7
Francia	29,6	29,6	29,4	29,0	28,3	28,8	29,9	31,9	34,7	36,8	37,3	37,9
Irlanda	38,8	39,2	29,7	40,4	41,7	43,7	45,3	46,8	48,0	49,0	49,5	52,6
Italia	29,3	28,4	28,6	27,9	27,7	27,6	27,7	28,0	28,9	30,3	30,5	31,4
Lussemburgo	23,5	23,7	22,9	23,9	25,1	26,4	26,7	25,6	28,1	30,3	30,4	31,7
Paesi Bassi	29,1	28,9	30,5	32,0	33,9	36,4	38,2	39,6	42,3	44,3	45,2	46,1
Portogallo	46,8	46,0	47,3	48,5	49,6	50,1	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5
Regno Unito	47,4	47,5	47,7	48,3	49,0	49,6	50,7	52,2	53,4	55,4	56,2	56,9
Spagna	21,6	32,3	33,2	34,1	35,1	35,0	37,0	39,2	39,6	40,7	41,3	43,1
Svezia	62,0	62,0	63,4	62,6	63,0	63,9	64,9	66,7	68,0	68,6	69,1	69,4
EU 15	35,7	36,0	36,3	36,4	36,6	37,1	37,8	38,8	40,2	41,7	42,5	44,1
Cipro	-	-	-	-	-	-	49,4	49,1	49,4	50,4	49,9	50,6
Lettonia	-	-	-	-	36,3	36,6	36,0	36,9	41,7	44,1	47,9	49,5
Lituania	-	-	-	-	39,5	40,9	40,4	38,9	41,6	44,7	47,1	49,2
Ungheria	-	-	17,7	17,7	17,3	29,4	22,2	23,5	25,6	28,9	31,3	33,0
Malta	-	-	-	-	-	-	28,5	29,4	30,1	32,5	31,5	30,8
Polonia	-	-	-	33,9	32,1	31,9	28,4	27,4	26,1	26,9	26,2	27,2
Estonia	-	-	-	-	50,2	47,5	46,3	48,5	51,6	52,3	52,4	56,1
Repubblica Ceca	-	-	-	-	37,1	37,5	36,3	37,1	40,8	42,3	42,7	44,5
Slovenia	-	-	19,1	21,8	23,9	22,0	22,7	27,5	24,5	23,5	29,0	30,7
Slovacchia	-	-	-	-	22,8	22,3	21,3	22,4	22,8	24,6	26,8	30,3
EU 25	-	-	-	35,7	35,8	36,2	36,6	37,5	38,7	40,2	41,0	42,5

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, 2006a.

Osservando la Figura 6 è possibile individuare chiaramente i paesi che hanno raggiunto l'obiettivo del 50% del tasso di partecipazione dei lavoratori anziani e quelli che, invece, sono ancora lontani. Al 2005 solo otto dei 25 paesi hanno superato l'obiettivo stabilito dal Consiglio di Stoccolma: Irlanda, Cipro, Portogallo, Finlandia, Estonia, Regno Unito, Danimarca e Svezia. Tra i paesi che sono al di sotto dell'obiettivo ve ne è un gruppo, costituito da sette paesi (Grecia, Spagna, Germania, Repubblica Ceca, Paesi Bassi, Lituania e Lettonia), che presentano valori inferiori, ma di non oltre 10 punti percentuali, all'obiettivo del 50%. Infine, è possibile individuare un ultimo gruppo di dieci paesi (Francia, Malta, Ungheria, Lussemburgo, Italia, Belgio, Slovenia, Slovacchia, Austria e Polonia) che presentano valori inferiori all'obiettivo di Stoccolma di oltre 10 punti percentuali.

Figura 6: Tassi di partecipazione dei lavoratori 55-64 anni al mercato del lavoro nei paesi europei. Distanza dall'obiettivo di Stoccolma (2004 e 2005)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, 2006b.

Oltre all'aumento dei tassi di partecipazione dei lavoratori più anziani, un altro elemento fondamentale per la lotta agli squilibri indotti dai processi demografici è l'allungamento del periodo lavorativo (e, quindi, del periodo contributivo). L'indicatore Eurostat riportato in Tabella 8 fornisce un'età media in corrispondenza della quale le persone attive si ritirano definitivamente dal mercato del lavoro. La stima è basata su un modello probabilistico che considera i cambiamenti relativi dei tassi di attività da un anno all'altro a una specifica età. Il tasso di attività rappresenta la forza lavoro (occupata e inoccupata) come percentuale rispetto al totale della popolazione per una data età. I dati sono tratti dallo European Labour Force Survey condotto dall'Eurostat.

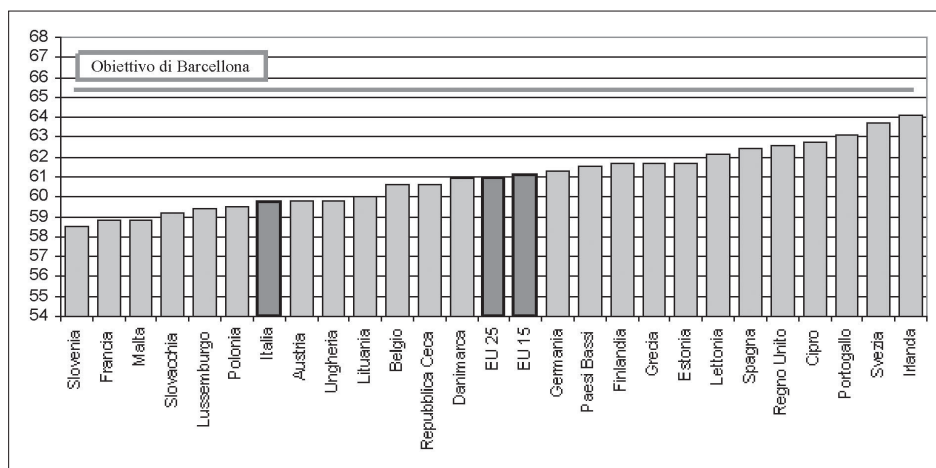
La distanza media dei paesi EU15 dall'Obiettivo di Barcellona (65,4 anni) è di 4,4 anni, mentre la distanza media dei paesi EU25 è di 4,6 anni. L'età media di uscita femminile è inferiore a quella maschile in tutti i paesi, tranne Francia, Irlanda e Portogallo, dove la distanza è, rispettivamente, di 0,6, 1,0 e 1,4 punti percentuali a favore del sesso femminile. Negli altri paesi la distanza a favore degli uomini varia da un massimo di 4,6 punti percentuali della Polonia a un minimo di 0,2 dei Paesi Bassi. Nessun paese europeo ha ancora raggiunto l'obiettivo fissato dal Consiglio Europeo di Barcellona, anzi vi sono addirittura stati nei quali si è manifestata una diminuzione dell'età media all'uscita dal mercato del lavoro: tra questi la Danimarca (il cui valore totale era di 61,6 nel 2001, sceso a 60,9 nel 2005), la Lettonia (62,4 nel 2001 e 62,1 nel 2005) e, seppur in misura lieve, l'Italia (59,8 anni nel 2001 e 59,7 nel 2005). Gli altri paesi hanno manifestato una crescita dell'età media, anche se in alcuni casi molto lieve (Finlandia e Austria). I maggiori passi in avanti nella direzione di una posticipazione del pensionamento sono stati fatti dal Belgio (+3,8 anni sul valore totale tra il 2001 e il 2005), dalla Polonia (+2,9 anni), dal Lussemburgo (+2,6) e dalla Spagna (+2,1).

Tabella 8: Età media di cessazione del lavoro
(ponderata con la probabilità di ritiro dal mercato del lavoro) nei paesi UE15 e UE25

	2001			2002			2003			2004			2005		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Austria	59,9	58,5	59,2	59,4	59,2	59,3	59,4	58,2	58,8	-	-	-	60,3	59,4	59,8
Belgio	57,8	55,9	56,8	58,6	58,4	60,2	58,6	58,7	58,7	59,1	59,6	59,4	61,6	59,6	60,6
Danimarca	62,1	61,0	61,6	61,9	59,8	60,9	62,3	62,0	62,2	62,6	61,6	62,1	61,2	60,7	60,9
Finlandia	61,5	61,3	61,4	60,6	60,4	60,5	60,7	60,0	60,4	60,2	60,8	60,5	61,8	61,7	61,7
Francia	58,2	58,0	58,1	58,9	58,7	58,8	59,7	59,6	59,6	58,4	59,4	58,9	58,5	59,1	58,8
Germania	60,9	60,4	60,6	61,1	60,3	60,7	61,9	61,4	61,6	61,4	61,1	61,3	-	-	-
Grecia	-	-	-	61,1	61,5	61,3	63,4	62,2	62,7	-	-	-	62,5	61,0	61,7
Irlanda	63,4	63,0	63,2	62,8	63,5	59,9	62,7	63,0	62,9	63,4	62,3	62,8	63,6	64,6	64,1
Italia	59,9	59,8	59,8	60,2	59,7	61,4	60,9	61,0	61,0	-	-	-	60,7	58,8	59,7
Lussemburgo	-	-	56,8	-	-	59,3	-	-	57,4	-	-	58,3	-	-	59,4
Paesi Bassi	61,1	60,8	60,9	62,9	61,6	62,2	61,0	60,1	60,5	61,1	61,1	61,1	61,6	61,4	61,5
Portogallo	62,3	61,6	61,9	62,9	63,1	63,0	63,7	60,6	62,1	61,2	63,1	62,2	62,4	63,8	63,1
Spagna	60,6	60,0	60,3	61,4	61,6	61,5	61,7	61,3	61,5	61,5	62,9	62,2	62,0	59,1	62,4
Svezia	61,9	61,6	61,8	63,4	63,1	63,3	63,5	62,8	63,1	63,1	62,4	62,8	64,3	63,0	63,7
Regno Unito	63,0	61,0	62,0	62,7	61,8	62,3	64,2	61,9	63,0	62,9	61,4	62,1	63,4	61,9	62,6
EU 15	60,7	59,9	60,3	61,0	60,5	60,8	61,7	61,0	61,3	61,0	60,7	60,8	61,4	60,8	61,1
Cipro	-	-	62,3	-	-	61,4	-	-	62,7	-	-	62,7	-	-	-
Estonia	-	-	61,1	-	-	61,6	-	-	60,8	-	-	62,3	-	-	61,7
Lettonia	-	-	62,4	-	-	-	-	-	-	-	-	62,9	-	-	62,1
Lituania	-	-	58,9	-	-	-	-	-	-	-	-	60,8	-	-	60,0
Malta	-	-	57,6	-	-	58,2	-	-	58,0	-	-	58,0	-	-	58,8
Polonia	57,8	55,5	56,6	58,1	55,8	56,9	59,8	56,4	57,9	60,0	55,8	57,7	62,0	57,4	59,5
Slovenia	-	-	-	-	-	56,6	-	-	56,2	-	-	-	-	-	58,5
Slovacchia	59,3	56,0	57,5	59,6	55,7	57,5	60,0	55,9	57,8	60,3	57,0	58,5	61,1	57,6	59,2
Rep. Ceca	60,7	57,3	58,9	62,2	58,4	60,2	61,2	59,0	60,1	61,3	58,9	60,0	62,3	59,1	60,6
Ungheria	58,4	57,0	57,6	59,6	58,8	59,1	60,9	62,1	61,6	60,3	60,7	60,5	61,2	58,7	59,8
EU 25	60,4	59,3	59,9	60,8	60,0	60,4	61,5	60,5	61,0	60,9	60,2	60,5	61,4	60,4	60,9

Fonte: dati Eurostat, 2006b.

Figura 7: Età media di cessazione del lavoro nei paesi europei.
Distanza dall'obiettivo di Barcellona (2005⁸)



Fonte: dati Eurostat, 2006b.

⁸ I dati per la Germania e per Cipro sono relativi all'anno 2004, non essendo disponibili dati per l'ultimo anno di osservazione (2005).

Come per l'esame dei progressi verso il raggiungimento dell'obiettivo di Stoccolma, anche in questo caso l'analisi grafica (Figura 7) ci consente di individuare tre gruppi di paesi.⁹ Il primo gruppo, composto da sette stati (Lettonia, Spagna, Regno Unito, Cipro, Portogallo, Svezia e Irlanda), prossimi all'obiettivo di Barcellona, che hanno età media di uscita dal mondo del lavoro maggiore di 62 anni; un secondo gruppo, composto da nove paesi (Lituania, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Germania, Paesi Bassi, Finlandia, Grecia, Estonia), in posizione intermedia, con un'età di uscita compresa tra 60 e 62 anni; infine, il terzo gruppo, composto da nove paesi (Ungheria, Austria, Italia, Polonia, Lussemburgo, Slovacchia, Malta, Francia, Slovenia), a elevata distanza dall'obiettivo, la cui età di uscita è inferiore a 60 anni. Come si può notare, anche in questo caso l'Italia non presenta una situazione favorevole rispetto agli altri paesi europei e alla media UE15 e UE25.

4. Strategie per il prolungamento del periodo lavorativo

4.1. Un modello interpretativo per la bassa partecipazione dei lavoratori maturi e anziani al mercato del lavoro

Sono stati numerosi gli studi che hanno cercato di individuare le cause della bassa partecipazione dei lavoratori maturi e anziani al mercato del lavoro. La maggior parte delle ricerche si è soffermata sulle modalità operative dei fattori di spinta e di attrazione (Esping-Andersen, 1996 e 2000; Guillemard e de Vroom, 2001; Jansen, 2001), teorizzando l'esistenza di un modello esplicativo di tipo push-pull, che analizza l'azione concomitante dei fattori di spinta (*push factors*) all'uscita dal mercato del lavoro e di fattori attrattivi (*pull factors*) verso il pensionamento. L'analisi delle ragioni della bassa partecipazione andrebbe condotta anche con riferimento al lato della domanda e al lato dell'offerta di questo specifico sottogruppo di lavoratori (Stranges, 2006, pp. 127-132).

Dal lato della domanda vanno analizzati i fattori che influenzano la scelta del datore di lavoro di assumere o mantenere persone mature o anziane all'interno della propria azienda, spesso basati più su stereotipi e pregiudizi che su fatti concreti. Tra questi: l'idea della rapida obsolescenza delle competenze e delle capacità dei lavoratori anziani, le presunte ridotte performance lavorative, l'avversione ai cambiamenti e agli spostamenti. A questi fattori, la cui reale esistenza non è supportata da studi scientifici, si unisce il maggior costo legato ai criteri di avanzamento in carriera per anzianità che spesso si traducono in salari più elevati per i dipendenti più maturi, facendo così lievitare i costi relativi alla loro assunzione o al loro mantenimento. Tutto ciò invoglierebbe i datori di lavoro ad assumere personale più giovane, che può rappresentare un costo minore rispetto a quello di età più elevata. La correlazione positiva tra età e stipendio è, infatti, confermata anche da numerosi studi internazionali.¹⁰

Dal lato dell'offerta, invece, vanno considerati tutti i fattori che spingono le persone ad abbandonare la propria attività lavorativa. Tali ragioni sono sia di tipo espulsivo dal mercato del lavoro e sia di tipo attrattivo dai sistemi pensionistici. Si pensi, ad esempio, all'eccessivo uso di strumenti assistenziali che determina negli individui una diminuzione dell'attaccamento al lavoro e l'idea di poter uscire prima dal mercato avvalendosi di tali strumenti, o ancora ai vari tipi di disincentivi fiscali che potrebbero scoraggiare chi decide di continuare a lavorare anche una volta raggiunta l'età pensionabile. Tra i fattori da tenere in considerazione non vanno

⁹ Si tratta, ovviamente, solo di una schematizzazione che consente di capire quali paesi sono più vicini e quali più lontani dallo specifico obiettivo. Nella formulazione della tripartizione l'ipotesi implicita è che proseguano le tendenze già in atto di aumento dell'età media di uscita dal mercato.

¹⁰ Studi comparati dell'OCSE hanno mostrato che negli Stati Uniti, in Giappone, e in misura minore nel Regno Unito, gli stipendi crescono fino ai 50-55 anni, e iniziano però a diminuire velocemente immediatamente dopo. In Francia, invece, i guadagni crescono ininterrottamente con l'età. (OECD, 1996).

dimenticati quelli psico-sociali, ad esempio l'idea che potrebbe maturare nei lavoratori più anziani di inadeguatezza ai sistemi economici in continua trasformazione, che richiedono adattamenti, spesso repentini, delle proprie competenze e abilità. Proprio riguardo a quest'ultimo punto, si delinea con forza l'importanza di un processo formativo distribuito su tutto l'arco della vita lavorativa degli individui, che favorisca la loro idoneità continua al mercato del lavoro, favorendo anche l'attaccamento lavorativo e disincentivando l'uscita prematura.

4.2. *L'importanza strategica della formazione permanente*

La società attuale, *knowledge based*, è una società dai ritmi molto veloci, caratterizzata dalla rapida obsolescenza di competenze, abilità e conoscenze. Nelle società più tradizionali l'acquisizione della conoscenza attraverso le diverse attività educative e formative avveniva in un periodo di tempo limitato, solitamente prima del proprio ingresso nel mercato del lavoro, e le competenze acquisite erano sufficienti allo svolgimento della propria mansione, compito o professione per un periodo di tempo molto lungo, che nella maggior parte dei casi coincideva con tutto il periodo lavorativo. Oggi, proprio in ragione della rapidità delle trasformazioni economiche, sociali e culturali, il modello educativo-formativo deve mutare radicalmente, muovendosi in una direzione di distribuzione della formazione in periodo di tempo molto più lungo. Emerge con chiarezza l'importanza dei processi di *lifelong learning*,¹¹ testimoniata anche dall'interesse a livello istituzionale. L'Unione Europea, con la Comunicazione della Commissione del novembre 2001, intitolata "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente", (basata sul memorandum sull'istruzione e la formazione permanente del novembre 2000) e la Risoluzione del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente, ha, di fatto, sancito la volontà di permettere a tutti i cittadini l'accesso alla formazione lungo l'intero arco della vita, sottolineando l'importanza dell'impegno a livello dei singoli stati membri.

In particolare, nella risoluzione si dà rilievo alla promozione dell'apprendimento sul luogo di lavoro, allo sviluppo di strategie per individuare e incrementare la partecipazione di gruppi esclusi dalla società della conoscenza a causa dei loro scarsi livelli di competenze di base e alla partecipazione attiva nell'apprendimento permanente. Poiché l'obiettivo principale da raggiungere per mitigare gli effetti dell'invecchiamento demografico sul mercato del lavoro è l'incremento dei tassi di partecipazione (totale, femminile e degli anziani), i processi di *lifelong learning* possono divenire strumenti convenzionali per favorire e migliorare tale partecipazione. Osserviamo l'evoluzione dei processi di *lifelong learning* nelle regioni italiane (Tabella 9): i dati si riferiscono alla percentuale di popolazione adulta (di età compresa tra i 25 e i 64 anni) che partecipa ad attività di istruzione e formazione sulla popolazione della medesima età (in base alle dichiarazioni rese rispetto alle 4 settimane precedenti l'intervista).

¹¹ Un interessante approccio all'importanza dei processi di *lifelong learning* è contenuto in Giarini e Malitza (2003), poi ripreso da Malitza e Gheorghiu (2006).

Tabella 9: Processi di lifelong learning nelle regioni italiane. Valori percentuali

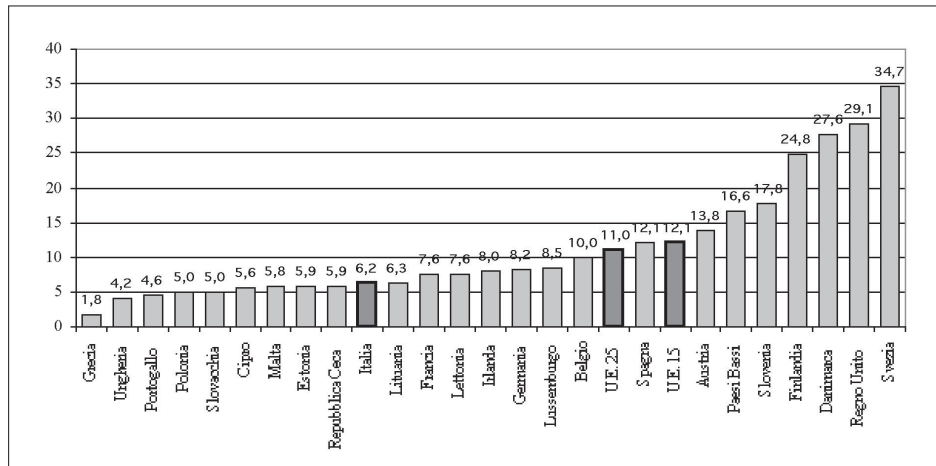
ANNO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Variazioni 1998-2005
Piemonte	5,3	6,2	5,8	5,8	3,9	3,8	5,2	4,8	91
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	4,1	4,5	4,1	-
Liguria	4,0	4,7	4,4	4,4	3,3	3,9	6,3	5,8	145
Lombardia	4,9	6,3	5,5	5,5	4,1	4,2	6,0	5,5	112
Trentino Alto Adige	6,0	7,5	8,3	8,3	5,0	5,1	8,0	7,6	127
Veneto	6,0	6,8	7,4	7,4	5,0	5,1	6,1	6,0	100
Friuli Venezia Giulia	6,8	8,0	6,5	6,5	5,6	5,5	8,0	6,6	97
Emilia Romagna	5,9	7,7	7,1	7,1	5,5	5,7	6,6	5,7	97
Toscana	5,8	6,0	6,5	6,5	4,9	5,4	6,2	6,8	117
Umbria	4,5	4,9	6,3	6,3	5,6	5,2	7,5	7,0	156
Marche	4,3	5,4	5,4	5,4	4,2	4,6	6,0	5,3	123
Lazio	5,6	5,6	5,5	5,5	4,8	5,0	7,9	7,7	138
Abruzzo	4,2	3,8	4,3	4,3	4,7	4,7	7,4	7,1	169
Molise	5,2	4,6	5,1	5,1	4,9	5,1	6,6	6,3	121
Campania	3,9	4,2	4,7	4,7	3,6	3,4	5,8	5,0	128
Puglia	4,8	5,0	6,2	6,2	4,2	4,1	5,2	4,8	100
Basilicata	4,5	5,7	5,7	5,7	4,7	5,5	5,8	5,7	127
Calabria	5,5	5,6	5,5	5,5	4,5	4,5	6,7	5,9	107
Sicilia	3,3	3,5	4,4	4,4	3,4	3,4	5,1	4,9	148
Sardegna	6,6	7,1	6,6	6,6	5,8	6,0	6,6	6,0	91
ITALIA	4,8	5,5	5,5	5,1	4,6	4,7	6,8	6,2	129

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, 2006a.

Al 2005, le regioni dove i processi di *lifelong learning* appaiono maggiormente diffusi sono il Lazio (7,7%), il Trentino Alto Adige (7,6%) e l'Abruzzo (7,1%), mentre le regioni in cui il ricorso alla formazione permanente è meno esteso sono la Valle d'Aosta (4,1%), il Piemonte e la Puglia (4,8%) e la Sicilia (4,9%). Il dato più preoccupante è che in alcune regioni gli interventi di *lifelong learning* sono progressivamente diminuiti nel periodo di tempo considerato: la flessione più evidente in Emilia Romagna, Piemonte e Friuli Venezia Giulia. Progressi, invece, si sono registrati in Abruzzo e, in misura più ridotta, in Liguria, Umbria, Sicilia, Lazio e Campania. Il valore medio italiano al 2005 è pari al 6,2%.

Confrontando i dati dell'Italia con quelli degli altri paesi europei (Figura 8), ci si rende conto di come il nostro paese si collochi tra quelli in cui i processi di *lifelong learning* sono meno diffusi: con il 6,2% è ampiamente sotto la media europea a 25 e a 15 (rispettivamente 11,0 e 12,1%). Paragonando il valore italiano con quello della Svezia (34,7%) o del Regno Unito (29,1%), appare chiaro come saranno necessari maggiori sforzi per far sì che la formazione permanente diventi un tratto caratteristico e usuale del nostro sistema educativo.

Figura 8: Popolazione 24-65 anni dei paesi UE25 coinvolta in processi di lifelong learning. Valori percentuali (2005)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, 2006b.

5. Riflessioni conclusive

L'invecchiamento della popolazione ridisegnerà la struttura e il profilo demografico del nostro paese, ridefinendo la forma e i significati del nostro sistema generazionale, con conseguenze abbastanza forti su tutto il sistema economico nel suo complesso. Rappresenta, pertanto, una delle più grandi sfide delle società contemporanee, il cui grado di complessità e problematicità dipenderà in maniera cruciale dalla capacità di reagire del sistema economico stesso (reattività), o addirittura di agire preventivamente (proattività). Il raggiungimento degli obiettivi europei è imprescindibile per il mantenimento del benessere sociale e per garantire la sostenibilità dei sistemi di welfare. L'Italia, in realtà, è ancora abbastanza indietro rispetto agli altri paesi europei, sia in relazione ai tassi di partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro, sia per quanto riguarda l'età media di cessazione dell'attività lavorativa e sia, infine, per quanto concerne l'implementazione di strategie di *lifelong learning*.

La creazione e il mantenimento di una forza lavoro che comprenda tutte le età, cioè un mercato in cui le competenze e le capacità continuo più dell'età cronologica, implica l'introduzione e il miglioramento di sistemi di istruzione e riqualificazione a carriera avanzata. Si palesa, dunque, il ruolo fondamentale dei processi di *lifelong learning*, vale a dire l'aggiustamento progressivo delle abilità e delle competenze, in modo tale permettere l'incontro tra i bisogni e le esigenze di una popolazione che invecchia con quelli di un mercato e di un'economia mondiale in continuo divenire. Ci sono due ordini di ragioni che avvalorano l'importanza di questo processo di formazione continua: innanzitutto, le competenze e le capacità dei lavoratori risulterebbero più rispondenti ai bisogni contingenti del mercato; in secondo luogo ne risulterebbe migliorato anche l'attaccamento al mercato del lavoro.

La formazione continua è un elemento fondamentale nella direzione del prolungamento della vita attiva degli individui. È necessario, di conseguenza, che vi siano maggiori investimenti da parte dei governi, ma anche dei singoli datori di lavoro, per l'attuazione di piani formativi mirati, che tengano anche conto delle specifiche esigenze, attitudini, capacità dei lavoratori delle fasce d'età più elevate. Percorrere questa strada appare compito tutt'altro che facile, poiché presuppone un cambiamento dell'impostazione culturale dell'intero sistema formativo, che oggi investe quasi interamente sui giovani, mettendo, invece, a punto specifici

interventi mirati alle esigenze di un mercato che invecchia. Lo sforzo dei governi sarà quello di promuovere l'invecchiamento attivo, così come definito dalla Commissione Europea (1999), ossia “[...] una strategia articolata che, da un lato incentivi gli anziani a continuare ad impegnarsi nell’attività di lavoro e nella vita sociale, dall’altro dia loro la possibilità di farlo [...]”.

Naturalmente, gli interventi formativi devono essere pianificati in modo tale da seguire l’individuo in tutta la sua vita lavorativa, affinché la formazione si configuri come un elemento ordinario, e non straordinario ed occasionale, del sistema produttivo. Agendo in questa direzione sarà possibile raggiungere l’obiettivo supremo dell’attuazione dei processi di *lifelong learning*: mantenere nel tempo una base di popolazione attiva più ampia e maggiormente qualificata, che possa contrastare in maniera adeguata gli squilibri economici che ineluttabilmente s’ingenerano in una popolazione che invecchia (Stranges, 2006). L’adattamento sociale ed economico presuppone un preventivo cambiamento culturale: la sfida posta dal mercato del lavoro diviene, dunque, una sfida anche per i sistemi educativi dei diversi paesi.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Baltes, P. B. and Smith J. (2003): “New Frontiers in the Future of Aging: From Successful Aging of the Young Old to the Dilemmas of the Fourth Age”, *Gerontology*, No. 49, pp. 123-135.
- Commissione Europea (1999): *L’Invecchiamento attivo. Verso un’Europa di tutte le età*, Bruxelles.
- Eurostat (2006a): dati European Labour Survey.
- Eurostat (2006b): dati on line, dalla sezione “Sustainable Development Indicators”, sottosezione “Ageing Society”, <http://www.ec.europa.eu/Eurostat>.
- Giarini, O. and Malitza, M. (2003): *The Double Helix of Learning and Work*, Editura Enciclopedica Publishing House, Bucharest.
- Golini, A. e Mussino, A. (1995): “Vitalità e malessere demografico: prospettive e strategie, in continuità e discontinuità nei processi demografici”, *L’Italia nella transizione demografica*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- Istat (2006a): *Annuario Statistico Italiano 2005*.
- Istat (2006b): previsioni della popolazione, aggiornamento 2005, disponibili on line sul sito <http://www.demo.istat.it> alla sezione previsioni.
- Istat (anni vari): dati sui Censimenti della Popolazione.
- Leti, G. (1983): *Statistica descrittiva*, Il Mulino, Bologna.
- Malitza, M. and Gheorghiu E. (2006): “The Double Helix of Learning and Work. Arguments for Vocational Contents in Higher Education”, *European Papers on the New Welfare — The counter-Ageing Society*, No. 4, febbraio, pp. 105-111.
- OECD (1996): *Ageing in OECD Countries. A Critical Policy Challenge*, OECD Publications, Paris.
- Stranges, M. (2006): “Invecchiamento demografico e mercato del lavoro: il ruolo dei processi di *lifelong learning*”, *Affari Sociali Internazionali*, n. 1/2006, Franco Angeli, Roma, pp. 123-144.