



ÉupolisLombardia

Istituto superiore per la ricerca,
la statistica e la formazione

L'invecchiamento attivo come politica di welfare

Codice Éupolis Lombardia: 2012C002

Dirigente di riferimento: Alberto Ceriani
Project leader: Daniela Gregorio

RAPPORTO FINALE

Milano, novembre 2012

La ricerca (Cod. Éupolis Lombardia 2012C002) è stata affidata a Éupolis Lombardia dal Consiglio regionale della Lombardia nell'ambito del Piano delle ricerche 2012.

Dirigente di riferimento: Alberto Ceriani

Project leader: Daniela Gregorio

Gruppo di lavoro tecnico: Giuseppina Dantino, Responsabile regionale della ricerca, dirigente Servizio Valutazione Processo Legislativo e Politiche regionali, Consiglio Regionale della Lombardia; Alessandro Rotilio, Servizio Valutazione Processo Legislativo e Politiche regionali, Consiglio Regionale della Lombardia

Gruppo di ricerca: Gianluca Baio, Università Bicocca, Margherita Borella, Università di Torino e CeRP – Collegio Carlo Alberto, Anna M. Ponzellini, Alessandro Rosina, Università Cattolica di Milano

Indice

Capitolo 1	
<i>Le ragioni della ricerca</i>	5
1.1. 2012 – Anno europeo dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni	5
1.2. Obiettivi della ricerca	6
Capitolo 2	
<i>Dinamiche e prospettive dell’invecchiamento demografico nella realtà lombarda</i>	9
2.1. L’invecchiamento tra le pieghe della crescita	9
2.2. Un fenomeno che viene da lontano	10
2.3. e va lontano	13
2.4. Guardando al dettaglio provinciale	18
2.5. I “giovani anziani”	20
2.6. Conclusioni	24
Riferimenti bibliografici	25
Allegato Statistico 1	26
<i>Anziani lombardi nel panorama nazionale: caratteristiche e condizioni di vita</i>	26
Allegato Statistico 2	29
<i>Stima della popolazione anziana residente nelle province della Lombardia per classi di età. Anni 2016-2041</i>	29
Capitolo 3	
<i>Gli effetti del sistema previdenziale sull’età di pensionamento in Lombardia</i>	31
3.1. Il contesto	31
3.2. Il sistema pensionistico italiano e le principali novità introdotte dalla riforma	32
3.2.1. Le riforme dal 1992 al 2010	32
3.2.2. La riforma del 2011	35
3.3. Le scelte di pensionamento in Lombardia – analisi dei dati	37
3.4. Simulazione dell’effetto della riforma sulle decisioni di pensionamento	39
3.4.1. Descrizione del modello di microsimulazione	39
3.4.2. Definizione delle generazioni e parametri utilizzati	40
3.4.3. Risultati: l’età di pensionamento	41
3.4.5. L’adeguatezza delle pensioni	43
3.4.6. Gli effetti della riforma per occupazione	46
3.4.7. L’adeguatezza per categoria occupazionale	48
3.5. Conclusioni	51
<i>Bibliografia</i>	53
<i>Appendice</i>	55

Capitolo 4	
<i>Invecchiamento della popolazione attiva e welfare</i>	59
4.1. Introduzione	59
4.2. Quali anziani?	60
4.3. Struttura per età e squilibri generazionali	61
4.4. Popolazione attiva: cambiamenti quantitativi	62
4.5. Popolazione attiva: cambiamenti qualitativi	66
4.6. I grandi anziani e le reti di auto in crisi	69
4.7. Conclusioni	72
 <i>Bibliografia</i>	 73
Capitolo 5	
<i>Quali politiche per sostenere il prolungamento della vita lavorativa?</i>	75
5.1. Premessa	75
5.2. Il prolungamento della vita lavorativa. Teorie e politiche a confronto	75
5.3. Il contesto di riferimento al 2020: popolazione, occupazione, disoccupazione	77
5.4. Uno sguardo generale sulle politiche introdotte negli altri Paesi	78
5.5. Quali obiettivi nelle politiche di Paesi europei?	80
5.6. La seconda svolta della conciliazione: politiche di conciliazione lavoro-famiglia per tutti i generi e tutte le generazioni	90
5.7. La dimensione di genere dell'invecchiamento attivo: lavoratrici-nonne e lavoratrici -figlie	90
5.8. La seconda svolta della conciliazione	92
5.9. I nuovi "cerers": chi cura non sono più i genitori, ma nonni, figli e nipoti	93
5.10. Osservazioni conclusive	96
 <i>Bibliografia</i>	 97

Capitolo 1

Le ragioni della ricerca

1.1. 2012 - Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni

Da tempo in Europa, e in Italia in modo ancor più accentuato, si è assistito ad un progressivo invecchiamento della popolazione, determinato da un forte declino della natalità e dal concomitante aumento della speranza di vita; fenomeno, che ha fatto sì che il tema dell'invecchiamento attivo assumesse un'importanza crescente in diversi ambiti (lavorativo, previdenziale, sanitario, sociale, economico) e ponesse gli Stati e la società davanti a sfide importanti, per le evidenti ricadute sul sulle finanze pubbliche e sul sistema di protezione sociale.

L'UE ha decretato il 2012 “**Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni**”, con il duplice obiettivo di incoraggiare e sollecitare i policy makers a intraprendere, a ogni livello, azioni volte a migliorare le possibilità di invecchiare restando attivi e a potenziare la solidarietà tra le generazioni, e al contempo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della valorizzazione delle persone nell'arco di tutta la vita in quanto “risorse” per la società

Inoltre, in chiave di continuità e sinergia, l'UE ha stabilito che le iniziative assunte nell'ambito *dell'Anno europeo 2012* debbano tenere conto delle esperienze *dell'Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale (2010)* e *dell'Anno europeo delle attività di volontariato che promuovono la cittadinanza attiva (2011)*.

Secondo una definizione ormai comunemente accettata, *invecchiamento attivo* significa invecchiare in buona salute, partecipare appieno alla vita della collettività e sentirsi più realizzati nel lavoro, in poche parole vuol dire essere più autonomi nel quotidiano e più impegnati nella società. A qualunque età si può quindi svolgere un ruolo attivo nella società e beneficiare di una migliore qualità di vita.

Per l'UE l'Anno europeo 2012 rappresenta un'occasione per promuovere una cultura dell'invecchiamento attivo fondata su una società per tutte le età, favorendo, al contempo, la solidarietà e la cooperazione tra le generazioni e tenendo conto delle diversità e della parità di genere.

I principali settori interessati da politiche ed iniziative riguardano:

- **Occupazione e condizioni di lavoro** – I processi di ristrutturazione conseguenti alla grave crisi economica che ha investito l'Europa hanno prodotto l'esclusione dal mercato del lavoro di un gran numero di lavoratori, che si trovano nella condizione di essere considerati *troppo vecchi* per il ricollocamento sul mercato e allo stesso tempo di essere *troppo giovani* per poter usufruire dei benefici maturati nel sistema pensionistico. Condizione questa che tende progressivamente ad estendersi e ad aggravarsi, stante l'innalzamento generalizzato dell'età pensionabile.
- **Partecipazione alla vita sociale** – Come è dimostrato da studi e ricerche, l'andare in pensione non è sinonimo automatico di inattività, in quanto sono molti gli anziani che mettono a disposizione la propria esperienza, sia professionale che di vita, e il proprio tempo al servizio di attività di volontariato. E sono ancor di più quelli che costituiscono un punto di riferimento importante nella rete familiare, occupandosi di figli e nipoti..
- **Promozione di una vita indipendente e sana** – Godere di buona salute e mantenere livelli di autonomia il più a lungo possibile è un aspetto imprescindibile per poter invecchiare attivamente.

In sintesi, attraverso l'Anno europeo 2012, l'UE stimola i Paesi membri a individuare e definire programmi ed interventi che contribuiscano a far sì che gli anziani rimangano il più possibili attivi, sul mercato del lavoro come nella società più in generale, conservino la loro salute e conducano una vita attiva il più a lungo possibile autonoma.

1.2. Obiettivi della ricerca

Lo studio di cui si presentano i risultati nelle pagine seguenti, trae origine da una specifica richiesta espressa dal Consiglio Regionale della Lombardia, di disporre di una riflessione che consenta di individuare strategie e interventi in grado di contribuire a diffondere le condizioni favorevoli a sviluppare un invecchiamento attivo della popolazione lombarda.

Seguendo le indicazioni contenute nel progetto esecutivo, discusse e concordate con i referenti del Consiglio Regionale - il Servizio Valutazione Processo Legislativo e Politiche regionali, un team multidisciplinare ha realizzato un percorso di approfondimento su alcuni aspetti del fenomeno considerati di maggiore rilevanza ai fini delle policy regionali. In particolare, si è stabilito di focalizzare l'analisi con l'obiettivo di:

- 1) delineare le dinamiche e le prospettive dell'invecchiamento demografico, in modo da definire una mappa dei trend in atto nel panorama lombardo - corredata di appropriati riferimenti al contesto nazionale - e al fine di misurare l'incidenza del fenomeno nelle diverse realtà territoriali della regione;

- 2) tracciare un quadro comparativo degli interventi attuati negli ultimi anni in materia previdenziale, prestando particolare attenzione ai provvedimenti varati nel 2011, la cosiddetta Riforma Fornero, con lo scopo di verificarne gli effetti sulle propensione al pensionamento di lavoratori e lavoratrici in Lombardia;
- 3) far emergere i mutamenti più significativi che in linea di tendenza accompagneranno l'insieme di interventi a favore dell'invecchiamento attivo: ad esempio, il prolungamento della vita attiva di uomini e soprattutto di donne non mancherà di riflettersi solo sulle condizioni di vita dei singoli, ma anche sull'organizzazione della vita delle famiglie rispetto in particolar modo al lavoro di cura;
- 4) proporre infine una riflessione su quali politiche possono essere promosse per un buon invecchiamento attivo, in relazione a fenomeni di particolare rilevanza, quali:
 - la disoccupazione anziana
 - la conciliazione lavoro-famiglia relativa ai lavoratori anziani.

Capitolo 2

Dinamiche e prospettive dell'invecchiamento demografico nella realtà lombarda

2.1. L'invecchiamento tra le pieghe della crescita

Il fatto che la Regione Lombardia sia da ritenere una delle realtà demografiche più consistenti non solo nel panorama italiano, ma anche sul piano internazionale, sembra ormai largamente acquisito. Nella graduatoria delle macro regioni europee quella lombarda si colloca al quinto posto - preceduta unicamente da Renania-Vestfalia, Baviera, Ile de France e Baden-Wruttemberg – e si presenta con una popolazione che è superiore a quella di oltre la metà degli stati membri dell'Unione Europea (Eurostat 2011). Benché il passaggio oltre la soglia dei dieci milioni di residenti vada rimesso in discussione dopo l'ultima verifica censuaria¹, la sostanziale approssimazione a tale ordine di grandezza resta inequivocabile, e si configura come completamento della fase di rivitalizzazione della popolazione lombarda avviata da più di un ventennio².

Tabella 2.1 - Regione Lombardia. Dinamica e prospettive della popolazione residente

Anni	Popolazione residente (migliaia)				
	Totale	Italiani	In età <65	In età 65e+	In età 65-74
Censimento. 1991	8856	8779	7571	1285	722
1° gennaio 2012	9990 (a)	8861 (a)	7951	2039 (b)	1058 (b)
Variazione assoluta	+1134	+82	+380	+754	+336
1° gennaio 2021 (c)	10557	8851	8207	2350	1143
1° gennaio 2031 (c)	10971	8754	8151	2820	1371
1° gennaio 2041 (c)	11300	8646	7871	3429	1610

(a) Dato provvisorio (Istat, 2012a)

(b) Valori ricostruiti sulla base dei dati strutturali delle stime Istat (2011)

¹ Allo stato attuale (settembre 2012) le fonti anagrafiche ufficiali passano dai 9.990mila residenti al 1° gennaio 2012 segnalati da un primo bilancio sintetico (Istat, 2012a), ai 9993mila che scaturiscono dal dettaglio dei dati mensili di movimento anagrafico (Istat, 2012b), e si contrappongono ai 9748mila censiti al 9 ottobre 2011 (dato provvisorio) che, tenendo conto del saldo positivo del 4°trimestre 2011 (+19mila), portano a una stima di 9767mila residenti a fine anno.

² Dopo aver toccato il minimo di 8.818mila residenti a fine 1987 la popolazione lombarda ha segnato un continuo incremento, passando oltre i 9 milioni con l'avvento del nuovo secolo e puntando con decisione verso i 10 milioni.

Tuttavia se dal macrodato relativo al totale dei residenti si passa al dettaglio rispetto alle loro principali caratteristiche - età e cittadinanza in primo luogo - assumono particolare rilevanza i fattori e le modalità con cui tale rivitalizzazione è andata realizzandosi ed emergono interessanti puntualizzazioni.

In proposito si può subito rilevare come la crescita nel corso dell'ultimo ventennio sia quasi integralmente da iscrivere all'apporto netto della componente straniera. Infatti, nel determinare l'incremento di 1.134 migliaia di residenti tra il 1991 e il 2012 il contributo dei cittadini italiani è solo nell'ordine di circa 80 mila unità, entro le quali – non va dimenticato - confluisce il crescente numero di nuovi cittadini acquisiti, normalmente per matrimonio o per naturalizzazione, nell'arco del ventennio³

A ciò va aggiunto che due terzi della crescita osservata è attribuibile al sottoinsieme degli ultra65enni (ben 754mila unità in più tra il 1991 e il 2012), il 45% dei quali (+336mila) è riconducibile al contingente dei 65-74enni, una componente che, pur appartenendo all'universo che risponde alla definizione statistica di "anziano", appare sempre meno identificabile con la categoria dei "vecchi".

Se dunque è vero che la Lombardia è già oggi una regione in cui statisticamente la presenza anziana incide per un quinto della sua popolazione - per altro in linea con il dato medio nazionale -, è anche vero che una quota non marginale degli attuali anziani lombardi non deve necessariamente essere vista come responsabile a pieno titolo del così detto "*carico sociale*"⁴. I numeri indicano come la figura dell'anziano "*potenzialmente attivo*" sia sempre più destinata ad acquisire importanza sul piano quantitativo e lasciano intendere come la sfida della valorizzazione del suo ruolo nella società possa certamente rappresentare, in Lombardia come nel resto del Paese, uno degli obiettivi strategici su cui investire nei prossimi anni.

2.2. Un fenomeno che viene da lontano

Volendo ricostruire il tracciato dell'invecchiamento demografico nella realtà lombarda dell'ultimo quarto di secolo si può subito segnalare come il punto di svolta sia rintracciabile a metà degli anni '80. A partire dai 1.076mila ultra65enni registrati nel 1985 è infatti iniziata per tale contingente una dinamica di crescita

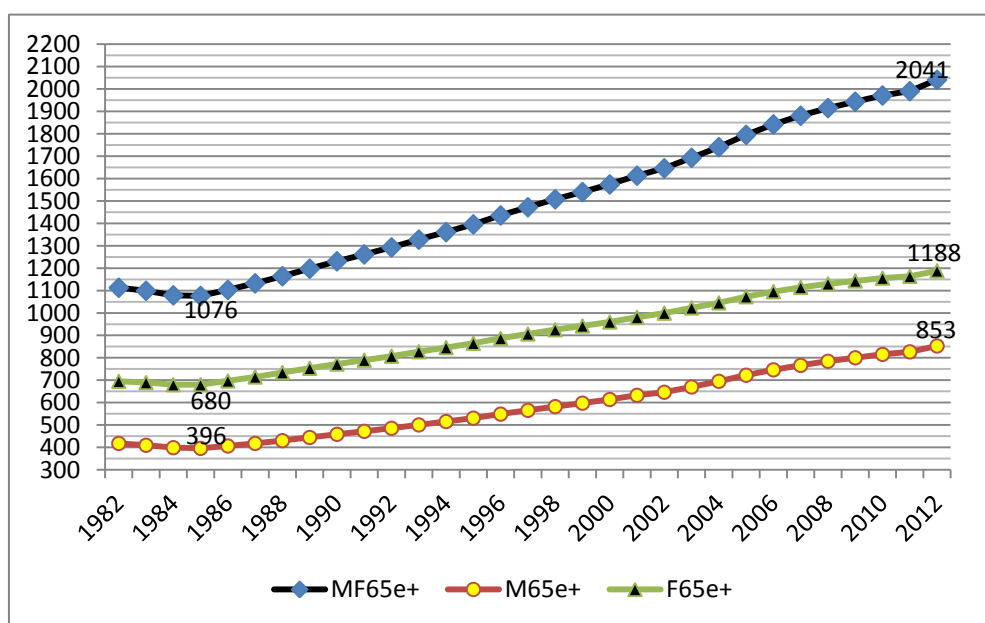
³ Basti considerare che, stando alle risultanze anagrafiche dei comuni lombardi, il solo totale di acquisizioni di cittadinanza nel periodo 2002-2010 ammonta a 70130 unità.

⁴ Nella terminologia demografica l'indice di dipendenza o di carico sociale è generalmente fornito dal rapporto tra il numero di giovani (0-14enni) e di anziani (65 anni e più) a carico e il totale di 15-64enni che identificano i soggetti in età attiva (Blangiardo, 1987: pp.37-38).

sostanzialmente lineare che, al ritmo di 35mila unità in più mediamente ogni anno, ha portato sino ai 2.041mila residenti al 1° gennaio del 2012⁵.

L'incremento, tra le due date, è stato complessivamente del 90% e, pur essendosi allargato nel tempo il divario assoluto tra maschi e femmine (da 284mila unità in più per queste ultime nel 1985 a 335mila nel 2012), ha agito con maggiore intensità in corrispondenza della componente maschile: +115% per gli uomini a fronte di +75% per le donne.

Figura 2.1 - Residenti ultra65enni in Lombardia al 1° gennaio 1982-2012 (migliaia)



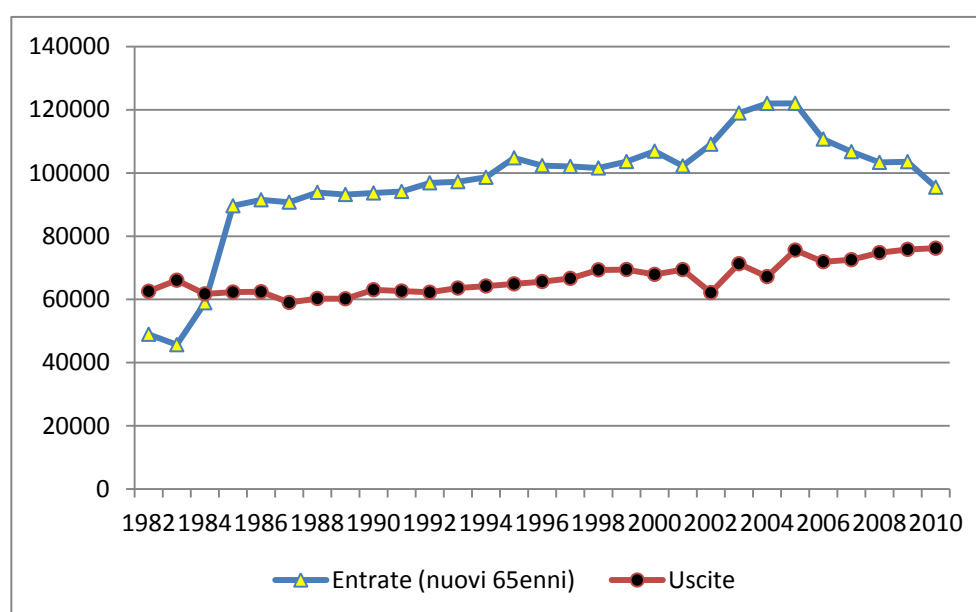
Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Alla base di tale tendenza c'è una dinamica dei flussi che al modesto tendenziale aumento della frequenza annua di "uscite" (normalmente per morte) dal collettivo in oggetto, dai circa 60mila casi negli anni '80 ai poco meno di 80mila attuali, contrappone un flusso largamente superiore di passaggi oltre la soglia del 65esimo compleanno. Questi ultimi, saliti rapidamente dai 40mila casi dei primi anni '80 – riflesso delle coorti povere di effettivi formatesi durante la *Grande guerra* – ai più

⁵ Va osservato che dal confronto tra il dato rilevato nel 2012 e le corrispondenti stime realizzate a metà degli anni '80 emerge come la crescita della componente ultra65enne sia stata fortemente sottostimata. A fronte dei 1467mila ultra65enni allora previsti per il 1° gennaio 2012 (avendo ipotizzato livelli di mortalità costanti e migrazioni nulle) ne sono stati accertati ben 574mila in più (Blangiardo, 2012a: pp.181-182). Tale scostamento, che non deriva affatto dalla componente straniera (per la quale il coinvolgimento nel percorso di invecchiamento è ancora oggi trascurabile), documenta come i processi di selezione per morte abbiano largamente risparmiato la popolazione lombarda e, di riflesso, testimonia gli importanti risultati conseguiti in questi ultimi decenni sul fronte sanitario nel contrasto alla mortalità, specie in corrispondenza delle età pre-senili.

di 80mila del 1985 (alimentati dall'ingente "recupero" di nascite avvenuto nel 1920), hanno progressivamente raggiunto le 100mila unità agli inizi di questo secolo e, dopo l'impennata registrata nel 2003-2005 (dovuta al flusso di nati nel triennio 1938-1940), mostrano una relativa flessione in corrispondenza delle generazioni formatesi durante l'ultimo conflitto mondiale (coorti 1941-1945). Il tutto, in attesa dei successivi sviluppi indotti dal recupero di nascite dell'immediato secondo dopoguerra (che determina la "gobba" del 2011-2013) e, più ancora, dagli effetti del *baby-boom* sviluppatosi attorno alla metà degli anni '60.

Figura 2.2 - Flussi in entrata e in uscita nella/dalla popolazione ultra65enni residente in Lombardia. Anni 1982-2010



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

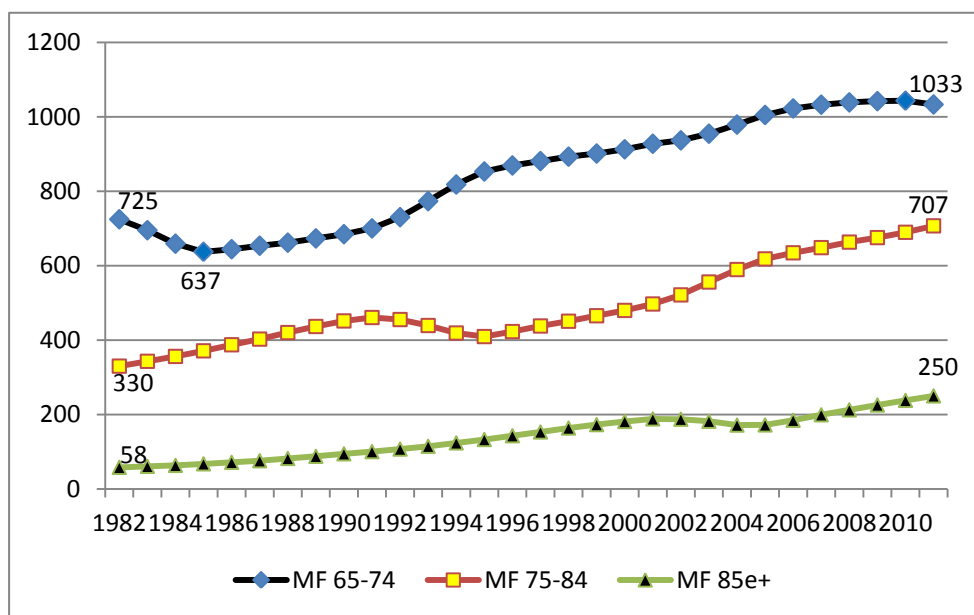
Se infine esaminiamo la dinamica degli ultra65enni distinguendo le tre grandi fasce di età che immaginiamo possano segnare il passaggio da "giovane anziano" (65-74anni) a "vecchio" (75-84anni) e a "grande vecchio" (85anni e più), si rilevano percorsi relativamente simili rispetto al confronto tra dato iniziale e finale, ma non sempre analoghi quanto all'intensità della crescita e allo sviluppo delle fasi intermedie.

In particolare, la componente più giovane, i 65-74enni, segna in trent'anni (tra il 1982 e il 2012) un aumento del 42%, ma ha dovuto recuperare nel tempo la flessione, sostanzialmente dovuta all'ingresso delle coorti 1917-1919, sperimentata nella prima metà degli anni '80. Dal 1985 i "giovani anziani" lombardi presentano una crescita abbastanza costante, registrando nel complesso un incremento assoluto di circa 400mila unità e una variazione positiva del 62%.

Una crescita ben più intensa nell'arco del trentennio (+114%) è quella che caratterizza l'universo dei 75-84enni. Anch'essi presentano, dieci anni dopo (nei primi anni '90 e in forma più attenuata), l'effetto frenante dovuto all'ingresso

delle coorti 1917-1919 e realizzano in tutto l'arco temporale in esame quasi lo stesso incremento assoluto dei "giovani anziani", pur partendo da una consistenza numerica che, nel 1982, era inferiore alla metà.

Figura 2.3 - Residenti ultra65enni residente in Lombardia per fascia di età al 1° gennaio degli anni 1982-2011



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Meno appariscente in termini assoluti, ma decisamente più intensa e regolare, è invece la crescita del contingente dei "grandi vecchi": i 58mila lombardi ultra85enni del 1982 sono saliti a 250mila nel 2012, con un incremento trentennale di gran lunga più intenso di ogni altro gruppo (+331%)

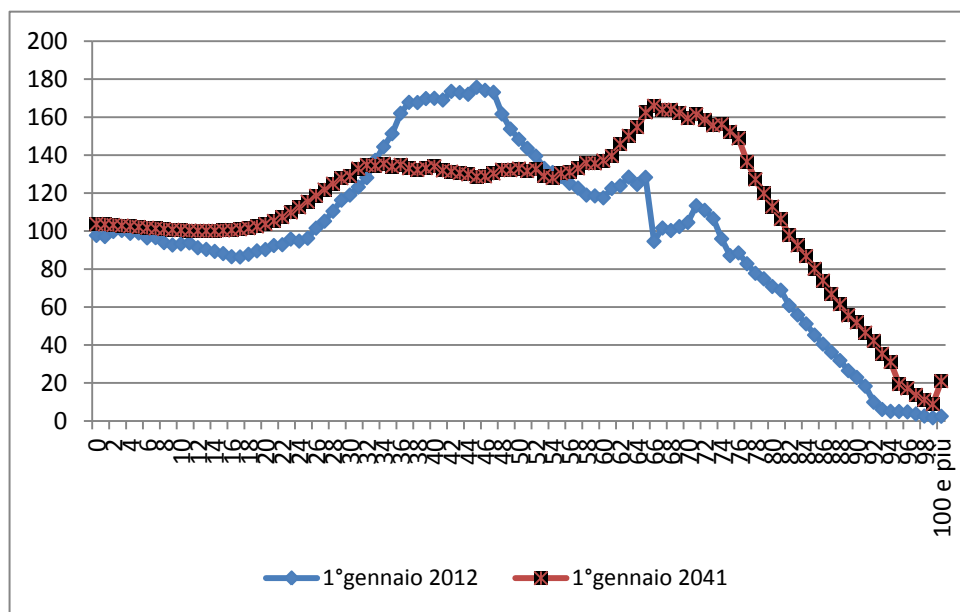
In ogni caso, il fatto che in termini assoluti il segmento più giovane abbia pur sempre avuto una crescita quasi doppia rispetto al segmento più anziano va comunque interpretato come un segnale di tenuta degli equilibri entro un sistema nel quale – e bene ricordarlo - anche le forme di solidarietà tra anziani giovani e grandi vecchi rappresentano una risorsa particolarmente importante e sempre più da valorizzare.

2.3.e va lontano

Così come si è mossa nell'arco dell'ultimo trentennio, la popolazione lombarda continuerà a modificare la propria struttura per età anche nel successivo. Il profilo dei residenti sembra destinato a spostare nel tempo il picco dei *baby-boomers*,

oggi quarantenni, senza introdurvi grandi perdite sul fronte della numerosità, stante il continuo (e ulteriormente prevedibile) successo contro la mortalità adulta e presenile, accompagnato dal persistente contributo di flussi migratori che non escludono l'apporto di una componente anche matura.

Figura .2.4 - Residenti in Lombardia per età al 1° gennaio 2012 e 2041 (migliaia)

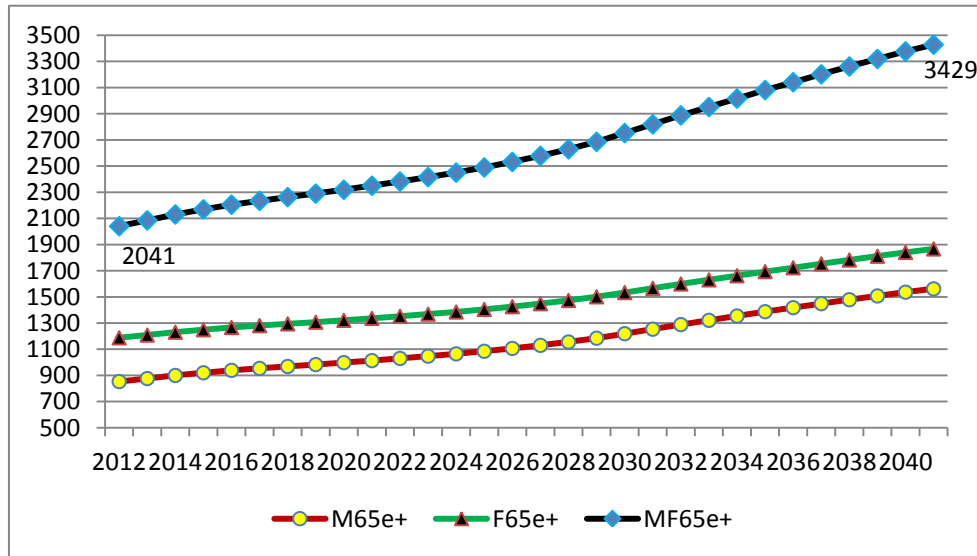


Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

D'altra parte, oltre alla trasformazione degli attuali “giovani adulti” in quasi altrettanti “giovani anziani”, l'anno 2041 riserverà alla popolazione lombarda, secondo gli scenari previsivi più accreditati (Istat, 2011), un significativo spostamento a destra di tutto il tratto superiore della distribuzione per età. In proposito, vale la pena di segnalare che gli ultra90enni passerebbero dagli attuali 83mila a 299mila al 1° gennaio 2041 e tra di essi gli ultracentenari salirebbero dai 2-3mila casi attuali a ben 21mila.

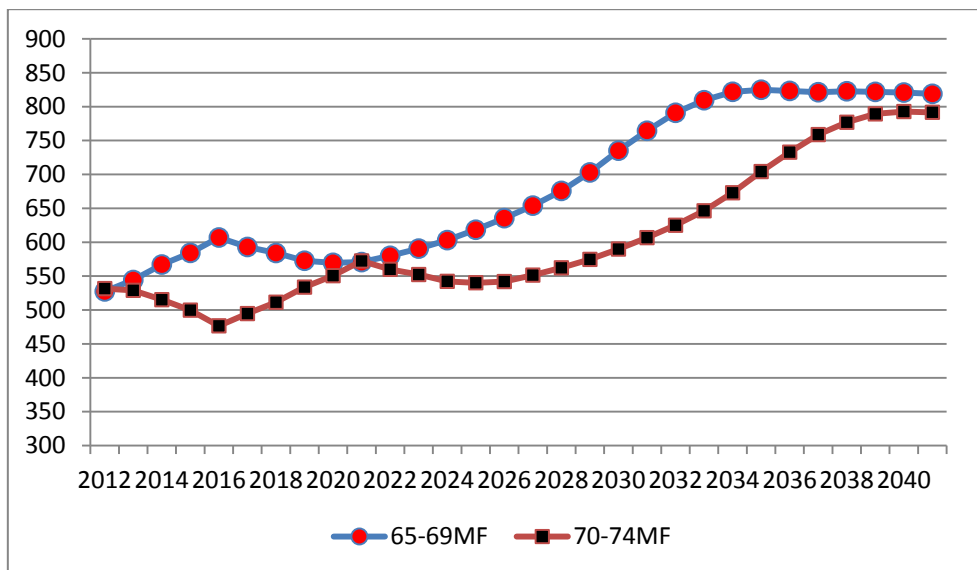
Nel complesso la popolazione lombarda ultra65enne aumenterebbe nei prossimi trent'anni di circa 1,4 milioni di unità, ma con una variazione percentuale (+68%) di quasi venti punti inferiore a quella osservata tra il 1982 e il 2012. Nel contempo nessuna significativa variazione sembra emergere rispetto alle varianti di genere. In termini si stock le donne restano superiori agli uomini per poco più di 300mila unità, anche se la loro crescita relativa nel periodo risulta considerevolmente inferiore: 57% a fronte dell'83% che caratterizza gli uomini. Con riferimento al sottoinsieme dei “giovani anziani”, gli scenari evolutivi prevedono circa 550mila residenti in più nel 2041, di cui 292mila appartenenti alla classe quinquennale più giovane, i 65-69enni, e 260mila a quella successiva (i 70-74enni).

Figura 2.5 - Residenti ultra65enni in Lombardia al 1° gennaio 2012-2041 (migliaia)



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Figura 2.6 - Giovani anziani 65-69enni e 70-74enni residenti in Lombardia al 1° gennaio 2012-2041 (migliaia)



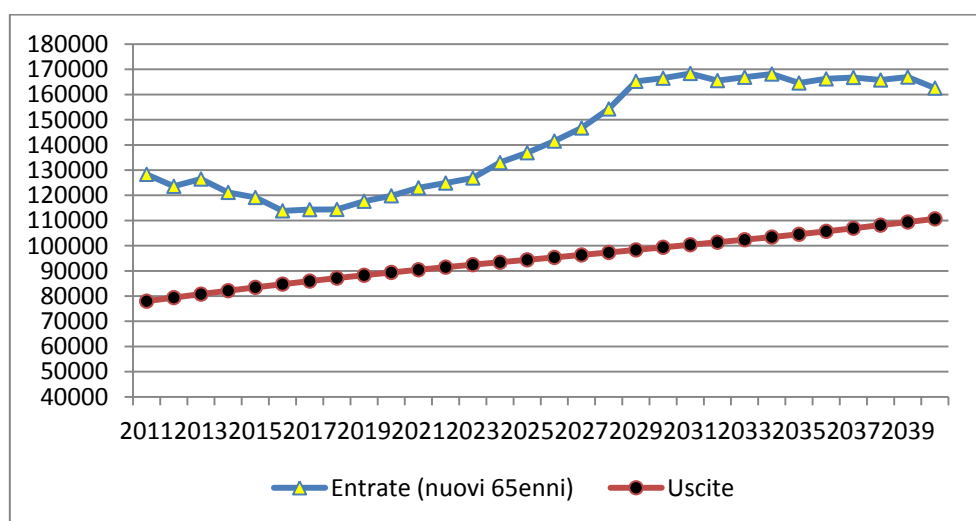
Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Analogamente a quanto osservato per il passato, anche negli scenari evolutivi la crescita della popolazione ultra65enne deriva dal forte divario tra il totale dei flussi di passaggio oltre il 65esimo compleanno (gli ingressi) e la consistenza numerica dei corrispondenti flussi in uscita che, quand'anche crescenti, non valgono a compensarli.

Come già anticipato, gli ingressi nell'universo degli anziani risultano innanzitutto accresciuti, nel 2011-2013, dall'apporto delle coorti di nascite formatesi nell'immediato secondo dopoguerra, mentre dalla seconda metà degli anni '20 di questo secolo, e per circa un decennio, si percepiranno gli effetti del *baby-boom* degli anni '60 sommati alla crescente incidenza di quello che, come vedremo meglio tra breve, può definirsi il fenomeno "*dell'invecchiamento importato*". Un fenomeno, quest'ultimo, che spiegherebbe la sostanziale stabilità dei flussi di accesso al 65esimo compleanno anche dopo il 2030, allorché la costante riduzione delle corrispondenti coorti di nascite (le generazioni formatesi dal 1966 in poi) avrebbe dovuto ridurli progressivamente e significativamente.

D'altra parte, se passiamo al confronto tra la popolazione residente che raggiunge tale compleanno e il corrispondente numero di nascite avvenute in ambito regionale 65 anni prima, il divario tra le due serie di valori appare del tutto evidente a favore della prima: più residenti che nati⁶. E ciò sembra ancor più illuminante, nell'accreditare il fenomeno dell'invecchiamento importato, se si considera che le coorti dei nuovi 65enni risultano necessariamente già depurate dalle perdite dovute alla mortalità che, strada facendo, alcuni dei nati da cui ogni coorte deriva avranno indubbiamente sopportato⁷.

Figura 2.7 - Flussi in entrata e in uscita dalla popolazione ultra65enni residente in Lombardia. Anni 2011-2040



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Il decisivo contributo dell'immigrazione straniera nel determinare il fenomeno dell'invecchiamento importato trova conferma sia considerando nel tempo la

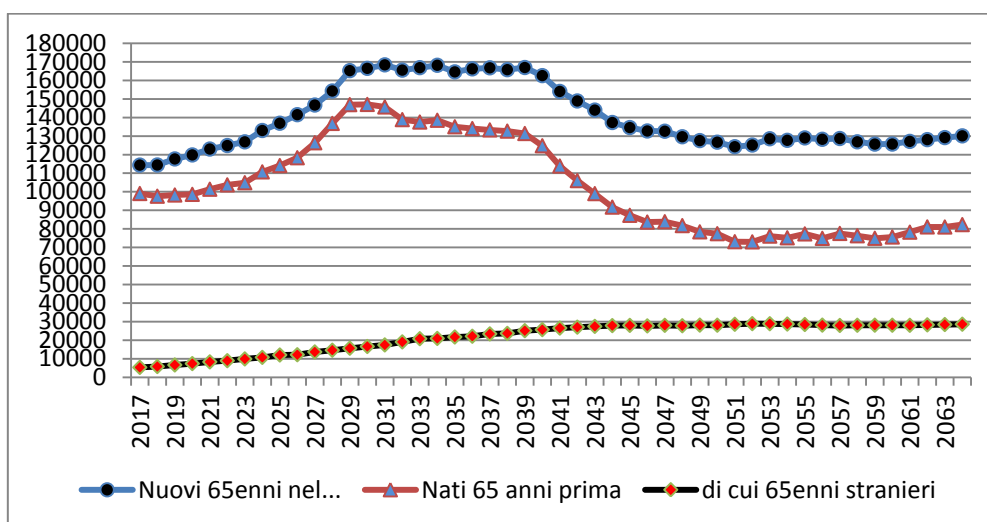
⁶ Per meglio illustrare la dinamica del fenomeno dell'invecchiamento importato si è ritenuto opportuno estendere gli scenari previsivi sino al 2065, così come proposti dalle fonti ufficiali (Istat, 2011).

⁷ Perdite che, attuando il confronto con il dato iniziale delle coorti di nascite non vengono contabilizzate rendendo il semplice divario tra residenti e nati una stima per difetto del reale contributo dell'apporto esterno.

crecente dinamica degli ingressi di stranieri nella popolazione ultra65enne, sia constatando come il rapporto tra il numero dei nuovi 65enni e quello delle corrispondenti nascite per la sola popolazione con cittadinanza italiana risulti decisamente inferiore all' analogo valore calcolato per il complesso dei residenti.

Mentre il primo rapporto arriva al massimo a un surplus del 30%, pur recependo il crescente numero di acquisizioni di cittadinanza, il secondo (che da un certo anno in poi arriva a contabilizzare un flusso di circa 30mila neo65enni stranieri) sembra destinato a raggiungere, attorno al 2050, valori di surplus nell'ordine del 70%⁸.

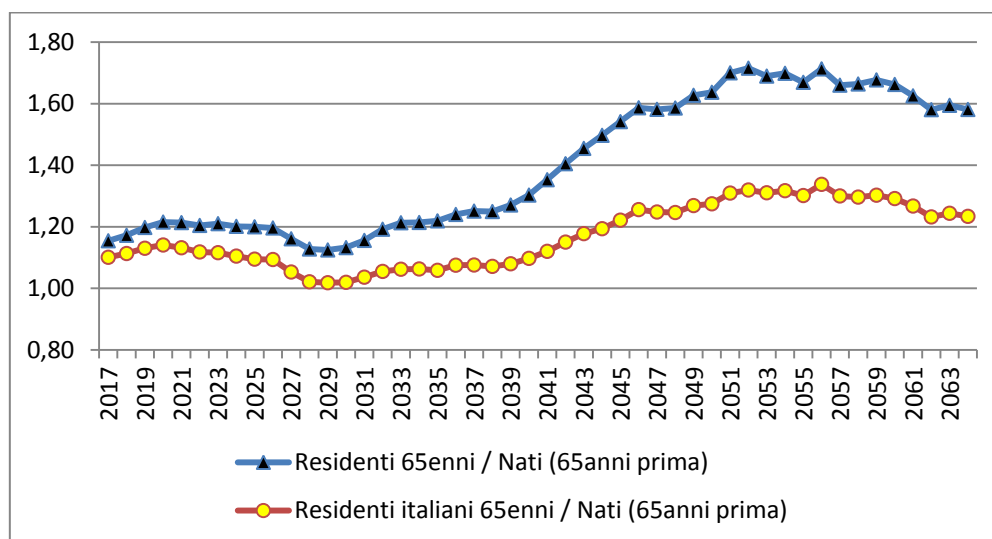
Figura 2.8 - Confronto tra il numero di residenti in Lombardia (totale e di cui stranieri) che raggiungono il 65° compleanno degli anni 2017-2064 e il corrispondente numero di nascite in Regione 65 anni prima



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

⁸ Si tratta, com'è facile immaginare, di un fenomeno che non è affatto neutrale rispetto alle problematiche di natura socio-previdenziale. Si assisterà, infatti, all'ingresso in età anziana di un crescente numero di soggetti che, stante la natura contributiva del sistema pensionistico italiano e disponendo di redditi mediamente bassi (oltre che di carriere lavorative regolari spesso ridotte), potranno verosimilmente contare a fini pensionistici solo su una modesta contribuzione; di conseguenza, si troveranno a dipendere e a gravare non marginalmente su eventuali forme di welfare pubblico integrativo (Blangiardo, 2012b).

Figura 2.9 - Rapporto tra il numero di residenti in Lombardia (totale e italiani) che raggiungono il 65° compleanno degli anni 2017-2064 e il corrispondente numero di nascite in Regione 65 anni prima.



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

2.4. Guardando al dettaglio provinciale

La geografia delle prospettive di invecchiamento nel panorama delle province lombarde non smentisce certo, pur nel segno della variabilità territoriale, le risultanze acquisite su base regionale⁹. Nell'intervallo 2012-2041 la popolazione ultra65enne si avvicinerà al milione di unità in provincia di Milano e al mezzo milione in quella di Brescia, ma presenterà numerosità consistenti anche a Bergamo (390mila), Varese (311mila) e Monza Brianza (308mila).

In termini di densità, i valori che attualmente spaziano dal minimo di 18,1 ultra65enni ogni 100 residenti a Bergamo a 22,5 a Pavia, saliranno oltre il 30% in sei province (Varese, Como, Sondrio, Milano, Lecco e Monza Brianza) presentando oscillazioni che vanno dal 27% di Lodi al 37,3% di Sondrio. L'incidenza sembra destinata ad accrescersi fortemente in provincia di Sondrio (+17 punti percentuali), Como e Lecco (+13 punti per entrambe), Bergamo e Monza Brianza (+11 punti). Le restanti province segnano un aumento della quota di ultra65enni inferiore alla media regionale (10 punti), ma pur sempre nell'ordine di 7-8 punti percentuali; ciò avviene, non a caso, proprio in corrispondenza di province, come Pavia, Cremona e Mantova, che in passato guidavano la graduatoria dell'invecchiamento nel panorama lombardo (Blangiardo, 1978).

⁹ In assenza di previsioni ufficiali aggiornate a livello provinciale, la stima della consistenza e della distribuzione per sesso ed età della popolazione residente nelle circoscrizioni lombarde è stata qui realizzata sulla base di un modello *ad hoc*. Esso tiene conto dei dati e dei parametri più recenti rispetto ai fenomeni che regolano il movimento demografico su base provinciale e, nel contempo, garantisce valutazioni coerenti con gli ultimi scenari regionali forniti dall'Istat (Istat, 2011).

Nel prossimo trentennio, poco più di metà degli ultra65enni che si aggiungeranno alla popolazione lombarda saranno concentrati nelle tre province di Milano, Brescia e Bergamo, e saranno queste due ultime a presentare, affiancate da quella di Lodi, le punte massime di crescita della componente anziana (attorno al 90%). Sul fronte opposto, la variazione minima - pur sempre nell'ordine del 50-60% - dovrebbe riscontrarsi in corrispondenza delle province di Milano (+46%) e di Cremona (+57%).

Tabella 2.2 - Popolazione ultra65enne residente nelle province della Lombardia al 1° gennaio degli anni 2012-2041

Province	2012	2016	2021	2041
		<i>Migliaia</i>		
VA	187	203	218	311
CO	121	133	144	218
SO	38	41	44	63
MI	678	719	744	992
BG	201	223	245	390
BS	240	263	286	449
PV	125	132	140	215
CR	79	85	90	125
MN	90	96	101	150
LC	70	77	84	124
LO	44	48	52	83
MB	169	186	203	308
Lombardia	2041	2205	2350	3429

Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Riguardo ai “giovani anziani” la dinamica territoriale riflette l’andamento degli ultra65enni. Nel complesso la loro quota, sul totale dei residenti, sale dal 10,6% del 2012 al 14,3% del 2041, ma con punte assai elevate nelle province di Sondrio (dal 10,4% al 16,3%) e di Como (dal 10,4% al 15,3%). Aumenti nell’ordine di 4 punti percentuali sono largamente diffusi e solo la provincia di Milano e quelle dell’area meridionale (Lodi, Cremona e Mantova) mostrano variazioni leggermente più contenute. In ultima analisi, il passaggio dalla presenza di un “giovane anziano” ogni dieci residenti a uno ogni sette è una tendenza alquanto diffusa su tutto il territorio regionale. La valorizzazione di tale presenza rappresenta dunque un obiettivo comune da portare avanti sia con iniziative centralizzate e condivise, sia con lo scambio di esperienze e di buone pratiche a livello locale.

Tabella 2.3 - Dinamica della popolazione ultra65enne e quota di “giovani anziani” sul totale dei residenti nelle province della Lombardia al 1° gennaio degli anni 2012 e 2041

Province	Variazione 2012-2041		% residenti in età 65-74	
	Migliaia	%	2012	2041
VA	124	166,3	11,0	15,1
CO	98	181,0	10,4	15,3
SO	26	167,9	10,4	16,3
MI	314	146,3	11,2	14,3
BG	189	194,3	9,7	13,6
BS	209	187,4	9,9	13,5
PV	91	172,7	10,8	14,3
CR	46	157,4	10,7	13,8
MN	59	165,9	10,4	13,3
LC	55	178,5	10,6	15,0
LO	39	188,2	10,1	13,5
MB	139	182,0	10,5	14,6
Lombardia	1388	168,0	10,6	14,3

Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

2.5. I “giovani anziani”

Le trasformazioni entro l’universo di coloro che abbiamo definito i “giovani anziani” presenti nella realtà lombarda non si limitano al campo della crescita numerica. Gli oltre 500mila 65-74enni, che andranno via via aggiungendosi nei prossimi trent’anni, saranno verosimilmente caratterizzati da un più alto livello di istruzione, da una maggiore parità di genere e da una diffusa consuetudine ad adattarsi ai rapidi cambiamenti tecnologici e culturali. Inoltre, i “giovani anziani” dei prossimi decenni beneficeranno di garanzie di sopravvivenza mai registrate in passato, e forse neppure immaginate negli scenari più ottimistici di qualche tempo fa. Infatti, se in base ai livelli di mortalità osservati in Lombardia negli anni ’70 un 64enne maschio su tre e una femmina (di pari età) su quattro non raggiungevano i 74 anni, oggi lo stesso rapporto è di circa uno su cinque per la componente maschile e uno su dieci per quella femminile. Tale dinamica sembra altresì destinata a protrarsi nel tempo, tanto che, secondo ragionevoli stime¹⁰, la probabilità per un maschio 64enne di raggiungere l’età 74 sarebbe già destinata a salire, tra il 2009 e il 2016, di 2 punti percentuali e dovrebbe salire di altri 6 punti nel successivo ventennio. Per le femmine, la cui sopravvivenza è già ora valutata al 91%, l’ulteriore guadagno sarebbe naturalmente più contenuto, ma pur sempre in grado di condurre nel 2036 a una ragguardevole probabilità di sopravvivenza pari al 95%.

¹⁰ Sostanzialmente in linea con le scelte introdotte in occasione delle più recenti previsioni ufficiali di fonte Istat (Istat, 2011).

Tabella 2 4 - Probabilità di sopravvivenza tra l'età 64 e l'età 74 (anni compiuti) per la popolazione residente in Lombardia. Anni 1974-2036

<i>Anni (a)</i>	<i>Probabilità (per 100)</i>		<i>Divario</i>
	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Maschi/Femmine</i>
1974	61%	79%	0,78
1984	64%	82%	0,77
1994	72%	87%	0,83
2004	80%	90%	0,88
2009	82%	91%	0,90
2016	84%	92%	0,91
2026	88%	94%	0,93
2036	90%	95%	0,94

(a) Fino al 2009 valori ricavati dalle tavole di mortalità regionali; dal 2016, stime in base alle risultanze delle previsioni Istat (2011).

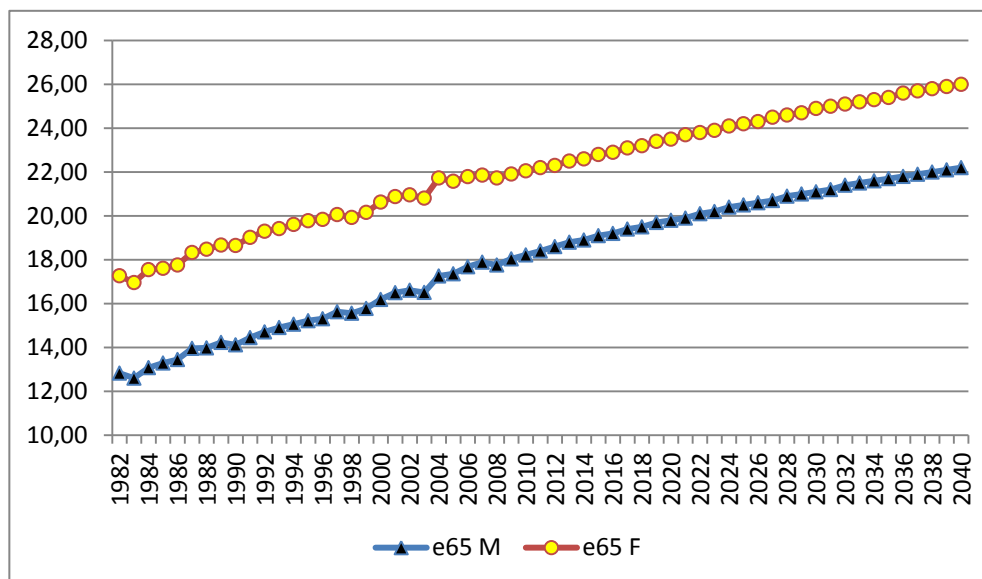
Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

D'altra parte, il processo di allungamento della vita residua anche in corrispondenza delle età anziane, trova eloquente testimonianza nel dato sulla speranza di vita (o durata di vita attesa) dei residenti lombardi al 65esimo compleanno. Se è vero che i guadagni accumulati tra il 1982 e il 2012 sono di 5,8 anni in più per gli uomini e di 5 anni per le donne, è anche vero che se ne stimano altri 3,6 e 3,7, rispettivamente, allungando lo sguardo sino al 2040. Epoca in cui un maschio 65enne avrebbe mediamente la legittima aspettativa di altri 22,2 anni di vita e una femmina se ne aspetterebbe ben 26.

Se dunque le prospettive di futuro si allungano anche per chi passa oltre il confine statistico dell'età anziana, sembra naturale affrontare lo spinoso tema del "se" e, più ancora, del "quanto" occorra posticipare tale confine per renderlo adeguato alla società e alle condizioni di vita del nostro tempo e del prossimo futuro.

A tale proposito, l'ipotesi di introdurre una soglia di ingresso nell'universo degli anziani che fosse "mobile" in funzione dei progressi sul piano della sopravvivenza e svincolata dalla rigidità del puro dato sull'età anagrafica è di antica memoria. Una prima formulazione in tal senso sembra risalire alla metà degli anni '70 (Ryder, 1975) e non ha mancato di stimolare approfondimenti e verifiche anche con riferimento alla realtà italiana (Di Comite, 1977; Blangiardo e Ferreri, 1986).

Figura 2.10 - Speranza di vita al 65° compleanno in Lombardia (numero medio di anni di vita residua). Anni 1982-2040



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

L'idea che si diventi anziani solo quando l'attesa di vita residua abbia raggiunto livelli relativamente bassi non appare irragionevole e se ciò dovesse valere sarebbe legittimo introdurre non solo un confine mobile all'uscita dall'età di piena attività, ma anche una sorta di "anticamera" all'ingresso tra i veri e propri anziani; una stagione della vita che dovrebbe caratterizzarsi per un persistente coinvolgimento, quand'anche parziale, nel produrre beni e/o servizi (per il mercato, per la società o per la famiglia).

In altre parole, si potrebbero ridefinire quei confini dell'essere "giovane anziano" che grossolanamente (e in prima istanza nelle pagine precedenti) si sono fatti unicamente dipendere dall'età anagrafica e si sono assunti come immutabili nel tempo.

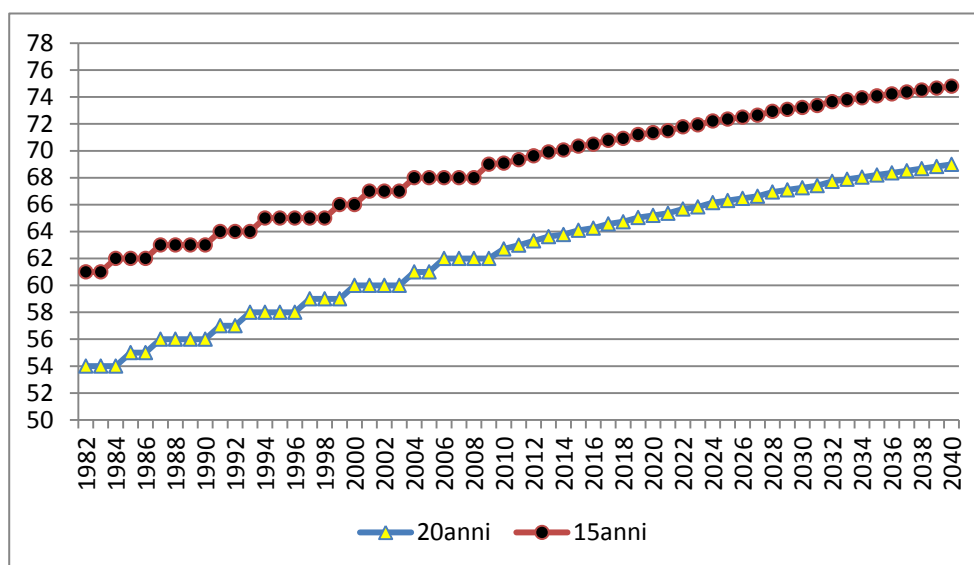
Di fatto, se nell'arco di oltre mezzo secolo (dal 1982 al 2040) proviamo a determinare per la realtà lombarda la soglia di età che prospetta una vita media residua di almeno quindici anni passiamo dai 61-62 anni per i maschi e 67-68 per le femmine nei primi anni '80, ai 75 e 78, rispettivamente, stimati per l'anno 2040.

Valori più ridotti, ma simili nella dinamica crescente, si ricavano considerando come livello di vita media residua venti anni in luogo di quindici. Le corrispondenti età-soglia passano da 54 anni per gli uomini e 61 per le donne nel 1982 a 69 e 72, rispettivamente, nel 2040.

Si giunge così a identificare, nel divario tra le età che segnano il passaggio dai venti ai quindici anni di vita residua attesa, un intervallo che potrebbe rappresentare "l'anticamera dell'anzianità" cui fare riferimento. Un intervallo la cui ampiezza, in virtù dei guadagni conseguiti sul piano della maggior

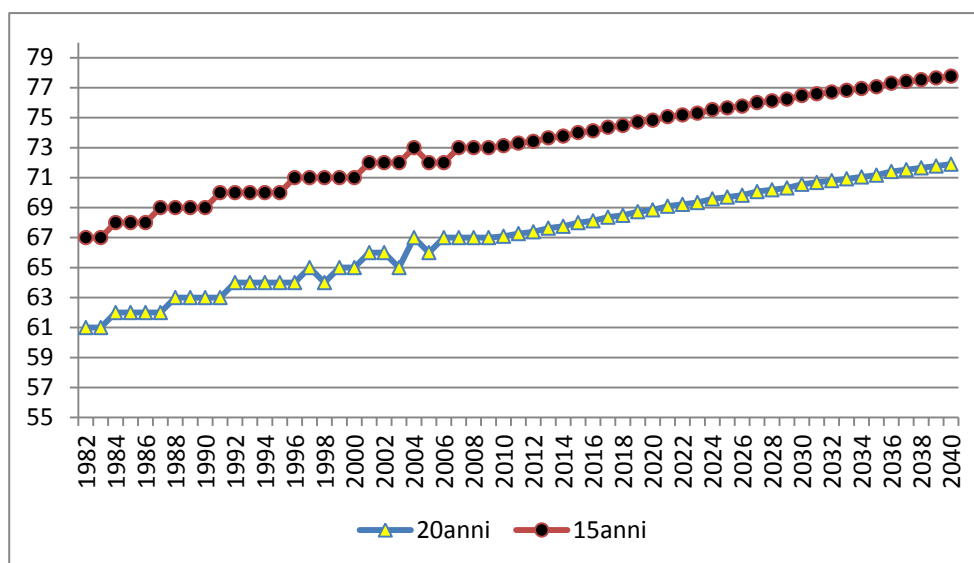
sopravvivenza, è rimasta sostanzialmente costante nel tempo, attorno a 6 anni, sia per i maschi che per le femmine nei primi anni '80; una costanza che sembra destinata a persistere anche in futuro. Volendo quindi trarre le debite conseguenze da un simile approccio si potrebbe configurare, e in parallelo quantificare, un universo di “giovani anziani” in linea con le trasformazioni sul piano della durata della vita e della progettualità che a essa si può collegare.

Figura 2.11 - Età alla quale la speranza di vita per i Maschi in Lombardia è uguale a 15 anni e a 20 anni. Anni 1982-2040



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Figura 2.12 – Età alla quale la speranza di vita per le Femmine in Lombardia è uguale a 15 anni e a 20 anni. Anni 1982-2040



Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Tradotto in numeri, l'universo dei "giovani anziani", riconsiderato nel segno della definizione dinamica di cui si è detto, si può ritenere sia passato da 669mila unità dei primi anni '80 a 817mila nel 2012, ma potrebbe raggiungere il milione nell'arco di un trentennio. Accanto a tale contingente, che a partire dal 2012 comprende quasi integralmente soggetti già oltre il 65esimo compleanno, va considerato anche l'insieme di coloro che, pur essendo ultra65enni, sembrano destinati a risultare, secondo la logica introdotta, "non ancora anziani". Si tratta, in particolare, delle donne in età 66 nel 2012 (49mila), in età 66 e 67 nel 2015 (129mila), e così via sino a quelle in età 66-71 anni (495mila) nel 2040, mentre per gli uomini vanno unicamente considerati i 66enni nel 2030 (75mila), i 66 e 67enni nel 2035 (163mila) e infine quelli in età 66-68anni nel 2040 (244mila).

Tabella 2 5 - Residenti in età compresa entro le soglie cui corrispondono un'attesa media di vita pari a venti anni e a quindici anni. Lombardia, 1982-2040

Anni	Età-soglia		Popolazione nell'intervallo di età compreso tra Min e Max		
	Min/Max		(Migliaia)		
	M	F	Maschi	Femmine	Totale
	(anni)				
1982	54/61	61/67	393	276	669
1992	57/64	64/70	405	357	762
2002	60/67	66/72	429	372	801
2012	63/70	67/73	421	396	817
2015	64/70	68/74	382	384	766
2020	65/71	69/75	381	404	785
2025	66/72	70/76	387	406	793
2030	67/73	71/76	430	356	786
2035	68/74	71/77	500	468	968
2040	69/75	72/78	538	529	1067

Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

In ultima analisi, il superamento delle rigide logiche basate sulla soglia anagrafica consente di identificare già nel 2012, sommando "giovani anziani" e "non ancora anziani", un contingente di poco superiore alle 700mila unità, destinato ad aumentare sino a raggiungere 1,8 milioni nel 2040. Sono numeri importanti e in crescita: individui che equivalgono ad altrettante potenziali risorse la cui valorizzazione rappresenta, per la Lombardia e più in generale per il sistema Paese, una necessità difficilmente eludibile.

2.6. Conclusioni

Nel panorama di una popolazione che si può dire abbia ritrovato, da almeno un decennio, una certa vitalità sul fronte della crescita demografica, lo "spostamento in avanti" della struttura per età e, in particolare, il crescente peso della componente più anziana, rappresentano la grande sfida da affrontare in futuro. Si tratta di riuscire a elaborare risposte di governo per un fenomeno che è ineluttabile

e che sostanzialmente accomuna, con intensità più o meno problematiche, le diverse realtà territoriali, tanto in Lombardia come altrove. Ma la premessa fondamentale per costruire i nuovi equilibri di una società che vive l'invecchiamento demografico sta nella consapevolezza del cambiamento e nel conseguente atteggiamento di flessibilità rispetto alla ridefinizione di quelle regole che, in funzione delle diverse stagioni della vita, modificano i diritti, i doveri, le scelte e le relazioni sociali, di ciascun individuo. Lungi dal ritenere che il sistema abbia in sé, o possa importare da altri luoghi, la “magica soluzione” ai problemi – e si è visto che anche l’immigrazione si trasforma alla fine in “invecchiamento importato”- è necessario che allo straordinario cambiamento strutturale delle età nella popolazione lombarda sia associato un altrettanto straordinario cambiamento culturale, nei cittadini e nelle Istituzioni, nel concepire i confini di passaggio alla vecchiaia. La tradizionale fissazione di una soglia anagrafica immutabile, sia essa al 65° compleanno o ad altro da concordare, sembra sempre più fuori dal tempo e sempre meno difendibile in una società in cui ogni, grazie al continuo allungamento delle attese di vita residua, giorno che passa “non è uno in meno”. Così, tra gli anziani del XXI secolo vanno acquisendo un posto di assoluto rilievo i così detti “giovani anziani” (oggi in Lombardia i 65-74enni sono il 60% degli ultra65enni), un collettivo che può e potrà dare ancora molto in termini produttivi e in ambiti diversi (dal lavoro, all’impegno sociale, alla famiglia), purché adeguatamente motivato e gratificato. I dati mostrano che una nuova cultura della flessibilità nel definire una sorta di “anticamera” della vecchiaia, accompagnata da forme di valorizzazione del potenziale produttivo che se ne potrebbe ricavare, fornirebbe già oggi alla Lombardia 700mila residenti potenzialmente attivi in più, un contingente che tra qualche decennio si avvicinerrebbe a poco meno di 2 milioni di unità. Trasformare tale potenzialità (anche in parte) in nuove energie da spendere nel sistema regionale non è solo un obiettivo stimolante, è anche una necessità che risponde al dovere di garantire che l’invecchiamento demografico non si trasformi in un pericoloso scadimento della qualità della vita.

Riferimenti bibliografici

Blangiardo G.C. (1978), *Caratteristiche demografiche dell’area meridionale lombarda: spunti per un’analisi di programmazione sub-regionale*, Pavia Economica, Dicembre 1978, pp.148-170.

Blangiardo G.C., Ferreri M., (1986), *Tendenze e prospettive nell’invecchiamento demografico della popolazione italiana*, in: Blangiardo G.C. e Ferreri M., “L’evoluzione demografica in Italia e nel Mondo: tendenze, prospettive e problemi”, Unicopli, Milano.

Blangiardo G.C. (1987), *Elementi di Demografia*, Il Mulino, Bologna.

Blangiardo G.C. (2012a), *Regioni a confronto: la Lombardia nel panorama demografico italiano*, Confronti, 2, 2012, pp.179-194.

Blangiardo G.C. (2012b), *L’immigrazione straniera in Italia: dinamica, caratteristiche e prospettive*, in: Fondazione Ismu, “Diciottesimo Rapporto sulle Migrazioni 2012”, Franco Angeli, Milano.

Di Comite L. (1977), *L'invecchiamento della popolazione nel processo di transizione demografica*, Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica, Vol.XXXI, 2, Aprile-giugno 1977, pp.6-28.

Eurostat (2011), *Demography report 2010*, Luxembourg.

Istat (2011), Previsioni della popolazione. Anni 2011-2065, www.demo.istat.it

Istat (2012a), *Indicatori demografici. Stime per l'anno 2011*, Statistiche report, 27 gennaio 2012.

Istat (2012b), *Bilancio demografico mensile*, www.demo.istat.it

Ryder N.B. (1975), *Notes on stationary populations, Population Index*, 1975, 2, pp.231-248.

Allegato statistico I

Anziani lombardi nel panorama nazionale: caratteristiche e condizioni di vita

1. Anziani per età

	Lombardia	Nord ovest	Italia
Popolazione in età 65 e + (migliaia)			
2000	1574	2861	10310
2011	1990	3469	12302
2031	2820	4657	16939
% sul totale di residenti			
2000	17,5	19,2	18,1
2011	20,1	21,5	20,3
2031	25,7	26,9	26,7
Popolazione in età 80 e + (migliaia)			
2000	332	630	2231
2011	549	992	3614
2031	949	1588	5573
% sul totale di residenti			
2000	3,7	4,2	3,9
2011	5,5	6,2	6,0
2031	8,7	9,2	8,8

Fonte: Istat, Popolazione per sesso ed età & Previsioni della popolazione per sesso ed età

2. Indice di dipendenza degli anziani (*)

	Lombardia	Nord ovest	Italia
Maschi			
2000	19,6	22,2	22,1
2011	25,1	27,5	26,2
2031	37,2	39,4	38,8
Femmine			
2000	30,9	34,0	31,4
2011	36,1	38,9	35,6
2031	47,1	49,8	48,8
Totale			
2000	25,3	28,1	26,8
2011	30,5	33,2	30,9
2031	42,1	44,6	43,9

(*) 100*[Popolazione in età 65 e + / Popolazione in età 15-64]

Fonte: elaborazioni su dati Istat

3. Indice di vecchiaia (*)

	Lombardia	Nord ovest	Italia
Maschi			
2000	102,5	119,0	101,3
2011	113,8	128,3	118,6
2031	167,6	181,6	181,6
Femmine			
2000	169,4	192,1	153,3
2011	170,1	190,5	171,9
2031	221,7	242,8	244,9
Totale			
2000	135,0	154,5	126,6
2011	141,1	158,5	144,5
2031	193,9	211,3	212,2

(*) 100*[Popolazione in età 65 e + / Popolazione in età 0-14]

Fonte: elaborazioni su dati Istat

3. Attese di vita residua (*)

Speranza di vita o vita media residua	Lombardia		Nord ovest		Italia	
a 65 anni	M	F	M	F	M	F
1980	12,3	16,8	12,8	17,0	13,4	17,0
1990	14,1	18,7	14,4	18,7	15,0	18,7
2000	16,2	20,6	16,3	20,5	16,5	20,4
2010 (**)	18,4	22,1	18,3	22,0	18,4	21,9
a 80 anni	M	F	M	F	M	F
1980	5,3	7,0	5,5	7,1	5,8	7,1
1990	6,4	8,1	6,4	8,1	6,7	8,1
2000	7,1	9,2	7,2	9,1	7,3	9,0
2010 (**)	8,5	10,2	8,4	10,1	8,4	10,1

(*) In anni e frazione di anno; (**) Stime

Fonte: Istat, Tavole di Mortalità della popolazione

4. Famiglie con anziani

Tipologia familiare	Lombardia	Nord ovest	Italia
(valori per 100 famiglie della stessa zona)			
Media 1994-1995			
Famiglie con almeno un anziano	31,0	32,8	33,2
Famiglie con solo anziani	19,2	20,6	19,6
Famiglie con almeno un anziano in età 80 e più	2,8	3,2	3,5
Media 2009-2010			
Famiglie con almeno un anziano	34,0	35,8	36,2
Famiglie con solo anziani	22,4	24,1	23,1
Famiglie con almeno un anziano in età 80 e più	4,4	4,6	5,3

Fonte: Istat, Indagini Multiscopo sulle famiglie. Aspetti della vita quotidiana

5. Persone sole. Anno 2011

	Lombardia	Nord ovest	Italia
Persone sole di 65 anni e più			
Valori assoluti (migliaia)	546	1005	3421
Per 100 persone della stessa età	28,1	29,7	28,3
Per 100 persone sole	40,6	43,6	45,9
Persone sole di 80 anni e più			
Valori assoluti (migliaia)	243	431	1513
Per 100 persone della stessa età	55,2	49,4	45,7
Per 100 persone sole	18,0	18,7	20,3

Fonte: Istat, Indagini Multiscopo sulle famiglie. Aspetti della vita quotidiana

6. Anziani per contesto familiare. Anno 2011

Contesto familiare	Lombardia	Nord ovest	Italia
	(valori per 100 anziani della stessa zona)		
In età 65 e più			
Persone sole	28,1	29,7	28,3
Membro aggregato in un nucleo familiare	2,5	2,8	3,8
Coniuge in coppia senza figli	44,9	44,6	41,8
Genitore in coppia con figli	12,5	11,7	14,0
Genitore in nucleo monogenitore	6,3	5,9	6,4
Altro	5,7	5,4	5,7
In età 80 e più			
Persone sole	55,2	49,4	45,7
Membro aggregato in un nucleo familiare	5,5	5,5	7,9
Coniuge in coppia senza figli	23,2	27,8	29,0
Genitore in coppia con figli	2,0	3,6	4,4
Genitore in nucleo monogenitore	5,7	5,6	6,0
Altro	8,3	8,1	6,9

Fonte: Istat, Indagini Multiscopo sulle famiglie. Aspetti della vita quotidiana

7. Anziani per stato di salute. Anno 2011

Stato di salute	Lombardia	Nord ovest	Italia
	(valori per 100 anziani della classe di età e della stessa zona)		
In età 65 e più			
Molto bene o bene	36,8	36,8	31,4
Né bene né male	49,7	48,7	49,4
Male o molto male	13,5	14,5	19,2
In età 80 e più			
Molto bene o bene	23,0	23,7	20,7
Né bene né male	55,7	54,0	50,0
Male o molto male	21,3	22,3	29,3

Fonte: Istat, Indagini Multiscopo sulle famiglie. Aspetti della vita quotidiana

Allegato statistico II
Stima della popolazione anziana residente
nelle province della Lombardia per classi di età. Anni 2016-2041

Province/Età	Popolazione al 1° gennaio (migliaia)		
	2016	2021	2041
VA			
65--74	100	106	143
75--89	93	98	140
90 e+	10	14	29
Totale (*)	910	927	942
CO			
65--74	66	71	102
75--89	60	63	97
90 e+	7	9	20
Totale (*)	618	635	664
SO			
65--74	20	22	28
75--89	19	19	30
90 e+	2	3	6
Totale (*)	185	185	170
MI			
65--74	348	348	465
75--89	334	348	435
90 e+	36	48	91
Totale (*)	3218	3246	3244
BG			
65--74	114	126	185
75--89	98	106	174
90 e+	10	14	31
Totale (*)	1156	1205	1357
BS			
65--74	132	142	213
75--89	117	126	198
90 e+	13	18	38
Totale (*)	1322	1378	1573
PV			
65--74	62	68	104
75--89	63	62	94
90 e+	8	10	17
Totale (*)	579	607	726

Segue

continua

Province/Età	Popolazione al 1° gennaio (migliaia)		
	2016	2021	2041
CR			
65--74	41	44	58
75--89	39	39	56
90 e+	5	6	11
Totale (*)	376	387	420
MN			
65--74	46	49	71
75--89	44	45	66
90 e+	6	7	13
Totale (*)	436	454	532
LC			
65--74	38	42	56
75--89	34	37	57
90 e+	4	5	11
Totale (*)	352	361	375
LO			
65--74	25	27	41
75--89	21	23	36
90 e+	2	3	6
Totale (*)	242	255	307
MB			
65--74	93	99	145
75--89	86	92	137
90 e+	8	12	26
Totale (*)	889	918	990
LOMBARDIA			
65--74	1084	1143	1610
75--89	1009	1058	1520
90 e+	113	149	299
Totale (*)	10282	10557	11300

(*) Valore relativo ai residenti di tutte le età

Fonte: elaborazioni CeSDES su dati Istat

Capitolo 3

Gli effetti del sistema previdenziale sull'età di pensionamento in Lombardia

3.1. Il contesto

L'andamento demografico nei maggiori paesi industrializzati, in particolare l'aumento della vita attesa unito ad un calo della natalità, è la principale causa dei problemi di sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici pubblici finanziati con un meccanismo a ripartizione. A partire dagli anni Novanta, la maggior parte dei paesi europei ha iniziato processi di riforma dei sistemi previdenziali pubblici per garantirne la sostenibilità futura: le riforme effettuate contengono mix diversi di misure volte a sanare i bilanci previdenziali, includendo tra queste l'aumento degli oneri contributivi durante la vita attiva, la ridefinizione dei benefici pensionistici e l'aumento dell'età media di pensionamento. L'avvicinarsi della generazione dei “*baby-boomers*” all'età di pensionamento e la recente crisi economica e finanziaria, tuttavia, hanno accentuato i problemi esistenti, ai quali ora si aggiungono bassa crescita economica (o addirittura decrescita), bassa occupazione, e infine elevato debito pubblico, rendendo necessarie ulteriori riforme che siano in grado di adeguare i sistemi pensionistici alle condizioni demografiche ed economiche europee.

Come si è anticipato nell'Introduzione, l'“*Anno europeo per l'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni*” è stato quindi proclamato allo scopo di studiare e affrontare i temi legati all'invecchiamento attivo, che, come mette in luce la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, è il processo di ottimizzazione delle opportunità di salute, partecipazione e sicurezza al fine di migliorare la qualità della vita delle persone che invecchiano.

In questo capitolo, concentrandoci sugli effetti del sistema previdenziale sulle scelte di pensionamento, **l'enfasi viene posta quindi sulla partecipazione alla vita economica**, quale aspetto dell'invecchiamento attivo. In quest'ambito, come sottolineato anche nel **Libro bianco sulle pensioni** (Commissione Europea, 2012), misure importanti per l'invecchiamento attivo comprendono la revisione dell'età obbligatoria per andare in pensione e l'eliminazione dei disincentivi al prolungamento della vita lavorativa insiti nei regimi previdenziali.

In Italia, numerose riforme sono state effettuate, anche successivamente alla riforma del 1995 istitutiva del regime contributivo, con il fine di aumentare l'età di pensionamento. L'ultima riforma delle pensioni, del 2011, non si limita ad aumentare i requisiti anagrafici e contributivi per accedere al pensionamento, ma modifica anche la formula per calcolare l'assegno pensionistico, introducendo la formula contributiva per tutti i lavoratori e le lavoratrici, in modo *pro-rata*, cioè a partire dai contributi maturati nel 2012. Queste modifiche influenzeranno le scelte individuali di pensionamento, che dipendono dalla ricchezza pensionistica accumulata e da come questa si modifica di anno in anno.

Questo studio si concentra pertanto **sulle decisioni di pensionamento dei lavoratori e delle lavoratrici della Lombardia** e si propone di mettere in luce **come le nuove regole pensionistiche influenzeranno tali scelte**, calcolando come i lavoratori e le lavoratrici modificheranno le loro decisioni riguardo l'età di pensionamento. L'analisi è organizzata in tre parti: nel paragrafo 2 si ripercorre brevemente l'evoluzione della normativa previdenziale in Italia dagli anni '90 ad oggi, concentrandosi in particolar modo sulla riforma del 2011.

Segue l'analisi sull'età di pensionamento che si sviluppa in due parti:

- 1) nella prima viene stimata con un modello probabilistico la decisione di pensionamento dei lavoratori della Lombardia (paragrafo 3);
- 2) nella seconda, si procede ad una di simulazione, nella quale viene simulato l'effetto della riforma del 2011 sul comportamento di questi lavoratori (paragrafo 4). A questo scopo viene utilizzato il modello CeRPSIM (Borella e Coda Moscarola, 2010), un modello di microsimulazione dinamica di equilibrio parziale del sistema pensionistico italiano, opportunamente calibrato sui lavoratori della Lombardia. Questo modello consente di studiare l'effetto delle riforme pensionistiche sull'età media di pensionamento di varie generazioni di lavoratori.

3.2. Il sistema pensionistico italiano e le principali novità introdotte dalla riforma

3.2.1. Le riforme dal 1992 al 2010

Le riforme intraprese in Italia a partire dal 1992 hanno radicalmente modificato il sistema pensionistico pubblico a ripartizione. Il sistema in vigore prima della riforma del 1992, infatti, era caratterizzato da una formula pensionistica a beneficio definito: l'importo della pensione era cioè basato su una media dei salari degli ultimi anni di lavoro, pesato per il numero di anni di contribuzione effettuati.

L'anzianità richiesta e il numero di anni sul quale si basava il calcolo del reddito pensionabile dipendevano dallo schema di appartenenza: nello schema più numeroso (il Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti (FPLD) costituito presso l'INPS), la pensione si basava sulla media dei salari degli ultimi cinque anni

lavorativi ed erano richiesti 35 anni di anzianità per poter accedere al pensionamento di anzianità, indipendentemente dall'età. Il pensionamento di vecchiaia, all'interno dello stesso schema, era invece possibile a 60 anni (55 per le donne) con almeno 20 anni di contribuzione. La prima riforma, nel 1992, modificò questo sistema a beneficio definito, sia aumentando il numero di anni sui quali si doveva calcolare la retribuzione pensionabile, sia aumentando gradualmente i requisiti di accesso al pensionamento. La riforma del 1992 tuttavia non andrà mai completamente a regime, perché la riforma del 1995 è intervenuta modificando radicalmente il sistema di calcolo della pensione, attraverso *l'introduzione del sistema contributivo*. Al termine della lunga fase di transizione al nuovo regime, infatti, le pensioni saranno calcolate sulla base dei salari percepiti, e quindi dei contributi pagati, nell'arco dell'intera carriera lavorativa, capitalizzati al tasso di crescita del PIL e convertiti in rendita con un coefficiente che tiene conto dell'età dell'individuo (e quindi della sua vita attesa al momento del pensionamento). Il nuovo sistema contributivo si applicherà per intero solamente a quei lavoratori che hanno iniziato la loro carriera dopo il 1995. Durante la transizione, e cioè per tutti quei lavoratori che già facevano parte della forza lavoro nel 1995, la pensione viene calcolata o con il *sistema retributivo* (lavoratori che avevano almeno 18 anni di contributi nel 1995) o con un *sistema pro-rata* (lavoratori già attivi ma con un'anzianità inferiore ai 18 anni), con il quale una parte della pensione viene calcolata con il sistema retributivo, e una parte, quella relativa alle anzianità maturate successivamente al 1995, con il sistema contributivo.

Box 1 - Le formule di calcolo della pensione introdotte prima e dopo le due principali riforme

Il sistema previdenziale vigente **prima della "Riforma Amato" del 1992**, il *sistema retributivo*, prevedeva che il calcolo della pensione per i lavoratori dipendenti privati seguisse la seguente regola:

$$\text{pensione annua lorda} = \text{coefficiente di rendimento} * \text{retribuzione pensionabile} * \text{anni di contribuzione}$$

dove:

coefficiente di rendimento = 2% (fino al tetto pensionistico, decrescente oltre esso),

retribuzione pensionabile = media delle ultime 5 retribuzioni annue rivalutate per l'inflazione,

anni di contribuzione = al massimo 40 anni.

Con la "Riforma Dini" in vigore dal 1996, con cui è stato introdotto il *sistema contributivo*, l'insieme dei contributi versati durante l'intera vita assicurativa sono la base del calcolo della pensione, secondo la seguente regola:

$$\text{pensione annua lorda} = \text{montante contributivo individuale} * \text{coefficiente di trasformazione}$$

dove:

montante contributivo individuale = contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro rivalutati ogni anno in base alla variazione media del PIL del quinquennio precedente,

coefficiente di trasformazione = legato all'età al momento del pensionamento e determinato in base alle proiezioni sulla vita attesa, al fine di trasformare il montante in rendita.

coefficiente di trasformazione = legato all'età al momento del pensionamento e determinato in base alle proiezioni sulla vita attesa, al fine di trasformare il montante in rendita.

In seguito alle riforme del 1992 e del 1995 si è quindi aperto un lungo periodo di transizione che terminerà nel 2030. Fino ad allora, infatti, le regole per accedere al pensionamento e per calcolare l'assegno pensionistico si evolveranno in modo diverso per diverse generazioni di lavoratori. In particolare, si possono distinguere tre gruppi:

1 – *lavoratori che hanno accumulato almeno 18 anni di anzianità al termine del 1995*: la pensione per questi lavoratori viene calcolata con le regole retributive, ma il reddito pensionabile si calcola utilizzando un periodo di riferimento più lungo rispetto al regime retributivo in vigore prima del 1992. I requisiti per il pensionamento sono anche stati innalzati, come si dirà tra breve.

2 – *Lavoratori che hanno iniziato a contribuire al sistema previdenziale prima del 1995 ma hanno accumulato meno di 18 anni di contributi alla fine del 1995*: per questi lavoratori la pensione viene calcolata con il sistema *pro-rata*. La prima parte della pensione si riferisce all'anzianità maturata fino al 1995 ed è calcolata con il sistema retributivo appena descritto. La seconda parte della pensione invece si riferisce all'anzianità maturata dopo il 1995 e viene calcolata con la formula contributiva.

3 – *Lavoratori che sono entrati nel mercato del lavoro a partire dal primo gennaio 1996*: a questi lavoratori si applicherà interamente il sistema contributivo. A causa della lunghezza della fase di transizione, numerosi interventi legislativi hanno progressivamente innalzato i requisiti per poter accedere al pensionamento, senza modificare però il metodo di calcolo dell'assegno pensionistico.

Occorre a tal proposito ricordare la Legge Delega del 23 Agosto 2004 n. 243, nota come Legge Maroni. Tale provvedimento affidava il contenimento della spesa fino al 2008 ad *incentivi al proseguimento dell'attività lavorativa* che, al raggiungimento dei requisiti per la pensione, poteva essere proseguita in esenzione contributiva, con congelamento dei diritti maturati. A partire dal 2008 la normativa prevedeva un brusco inasprimento dei requisiti di accesso alla pensione di anzianità, che sarebbero dovuti aumentare da 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, a 60 anni di età (61 per i lavoratori autonomi) e 35 anni di contribuzione; il requisito di età era destinato ad aumentare ancora di un anno a partire dal 2010, sia per i dipendenti privati, sia per i lavoratori autonomi.

Le successive Leggi, del 24 dicembre 2007, n. 247 e del 30 luglio 2010, n. 122, modificano i requisiti per il pensionamento, la prima soprattutto rendendo più graduale l'innalzamento dei requisiti di età per il pensionamento di anzianità rispetto alla riforma del 2004. La legge del 24 dicembre 2007, n. 247, in particolare, ha introdotto le "finestre d'uscita" per poter accedere al pensionamento di vecchiaia. La stessa legge ha inoltre introdotto il sistema delle "quote", in base al quale il diritto alla pensione si perfeziona non solo con 35 anni di contributi, ma anche con il raggiungimento di una quota data dalla somma dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva maturata dal lavoratore. La quota prevista dalla legge vale indipendentemente dal regime pensionistico, retributivo o contributivo, ed è prevista crescente nel tempo fino al 2013. La legge ha inoltre rideterminato i coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione del

sistema contributivo (in vigore dal 2010), e previsto il loro aggiornamento con cadenza triennale sulla base delle rilevazioni demografiche e sull'andamento del PIL di lungo periodo misurato dall'Istat.

Infine, la Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha abrogato le “finestre d'uscita” sostituendole con il “*differimento*” del momento del pensionamento: con questo meccanismo la decorrenza della pensione matura dodici (o diciotto, per i lavoratori autonomi) mesi dopo il raggiungimento dei requisiti. La stessa legge, inoltre, introduce un meccanismo di aggiornamento triennale dei requisiti anagrafici di accesso al pensionamento, sia di vecchiaia sia anticipato (di anzianità) con il sistema della “*quota*”, in modo che questi siano legati all'andamento della speranza di vita.

3.2.2. La riforma del 2011

La riforma del 2011 (o riforma Fornero), e cioè il decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito in Legge il 22 dicembre 2011, n. 214, ha modificato ulteriormente i requisiti per accedere al pensionamento, pur mantenendo l'importante principio dell'adeguamento di tutti i requisiti anagrafici e contributivo all'andamento della vita media. Questa riforma, inoltre, *accelera l'introduzione del metodo contributivo* per tutti i lavoratori a partire dalle anzianità maturate dal 1° gennaio 2012 (sistema *pro-rata*). Mentre le precedenti riforme si limitavano ad inasprire i requisiti (anagrafici e contributivi) per accedere al pensionamento, infatti, l'ultima riforma interviene sulla modalità di calcolo dell'assegno stesso, estendendo l'applicazione del metodo contributivo a tutti i lavoratori che, avendo maturato almeno 18 anni di contributi nel 1995, avrebbero maturato una pensione interamente di tipo retributivo. La norma interviene quindi su lavoratori molto vicini alla pensione e, applicandosi esclusivamente alle anzianità maturate dopo il primo gennaio 2012, incide in misura piuttosto contenuta sull'ammontare dell'assegno pensionistico.

A questo proposito si devono fare due osservazioni importanti: la prima si riferisce all'uniformità di trattamento dei lavoratori. I lavoratori di questo gruppo, infatti, erano stati salvaguardati da tutte le precedenti riforme creando una grossa discontinuità di trattamento rispetto ai lavoratori che, avendo accumulato meno di 18 anni di contributi al 1995, rientrano nel sistema *pro-rata*. Questi ultimi, infatti, avranno all'incirca metà pensione calcolata con il sistema retributivo, e metà con il sistema contributivo – con la quota di contributivo destinata ad aumentare nel tempo, man mano che raggiungono l'età pensionabile generazioni più giovani di lavoratori. I lavoratori leggermente più anziani, appartenenti al primo gruppo, retributivo, identificato nel paragrafo precedente, riceveranno ora una pensione calcolata con lo stesso sistema, anche se per un periodo decisamente minore che inciderà quindi in misura molto contenuta sull'ammontare della pensione.

La seconda osservazione riguarda invece l'effetto che il sistema previdenziale ha sulle scelte di pensionamento degli individui: modificando il metodo di calcolo della pensione, infatti, si modifica la convenienza economica che influenza la scelta del momento del pensionamento degli individui. In particolare, è da

sottolineare come nel *sistema contributivo* **l'incremento di pensione derivante dal posticipo di un anno del pensionamento sia superiore all'incremento che si sarebbe maturato con il sistema retributivo** – modificando quindi l'incentivo economico “al margine” al pensionamento, cioè la decisione se ritirarsi in un anno o nell'anno successivo.

La legge, inoltre, è intervenuta sui requisiti anagrafici e contributivi per il pensionamento, inasprendoli, in modo da provocare un innalzamento dell'età media di pensionamento. In particolare, è stato *abrogato il “differimento”* della pensione, aumentando al contempo i requisiti anagrafici, e sono state *abolite le “quote” e le pensioni di anzianità corrispondenti ad esse*. Infine, la nuova riforma gradualmente equipara l'età di pensionamento di vecchiaia di uomini e donne. A tutti i requisiti anagrafici si applicano gli eventuali aumenti della speranza di vita, come già previsto dalla riforma precedente.

Approfondendo i requisiti anagrafici, e iniziando dalle pensioni di vecchiaia, l'età per la pensione di vecchiaia è stata aumentata di un anno; al contempo è stato però soppresso il differimento di 12 mesi, lasciando così di fatto invariata l'età alla decorrenza. **L'età per la pensione di vecchiaia per le donne nel settore privato viene gradualmente aumentata, in modo da raggiungere i 66 anni (età prevista per gli uomini e per i lavoratori e le lavoratrici del settore pubblico) nel 2018. In tutti i casi il requisito contributivo è di 20 anni.**

La seconda novità importante è che **la pensione di anzianità viene soppressa**. Tuttavia, i lavoratori che maturano entro la fine del 2012 i requisiti validi nel 2011 per la pensione di anzianità (60 anni di età e 36 di contributi, oppure 61 anni di età e 35 di contributi, cioè quota 96) potranno accedere al pensionamento di vecchiaia all'età di 64 anni, cioè due anni prima rispetto alla pensione di vecchiaia normale.

Sarà infine possibile accedere alla cosiddetta pensione anticipata con 42 anni di contribuzione (41 per le donne); il requisito verrà gradualmente aumentato fino a raggiungere i 43 anni (42 per le donne) nel 2014 e poi sarà indicizzato all'andamento della vita attesa. A partire dal 2017, a chi accederà al pensionamento anticipato con un'età inferiore ai 62 anni, verrà applicata una correzione alla parte retributiva della pensione, volta a disincentivare il pensionamento ad età relativamente giovani.

La riforma del 2011 inoltre conferma la possibilità per le donne di anticipare il pensionamento optando per il regime contributivo. Questa norma, introdotta già dalla riforma del 2004 (nell'art. 1, comma 9, della legge 243/2004), dà la possibilità, fino al 2015, alle lavoratrici di ottenere la pensione di anzianità con almeno 35 anni di anzianità contributiva ed un'età di almeno 57 anni, se lavoratrici dipendenti, e 58, se lavoratrici autonome, a condizione che optino per il calcolo della pensione secondo le regole del sistema contributivo.

La legge modifica le norme anche per i lavoratori che ricadono nel regime contributivo, reintroducendo una certa flessibilità nell'età di pensionamento, vincolandola però al superamento di un limite minimo di importo della pensione.

Nel 2012 la fascia di età per poter accedere al pensionamento con il sistema contributivo è compresa tra i 63 e i 70 anni: l'età di vecchiaia “normale” (nel regime contributivo) è di 66 anni. E' possibile accedere al pensionamento “anticipato”, tra i 63 e i 65 anni di età, solo se si è in possesso di almeno 20 anni

di contributi e si matura il diritto ad un assegno pari ad almeno 2,8 volte l'assegno sociale (importo che per il futuro verrà rivalutato per la crescita del Pil).

A partire dai 66 anni di età (quella che definiamo l'età "normale" di vecchiaia) i requisiti per accedere al pensionamento sono un po' meno stringenti, essendo richiesti almeno 20 anni di contributi effettivi e un importo della pensione pari a 1,5 volte l'assegno sociale (rivalutato per la crescita del Pil). In assenza di tali requisiti, si ha diritto alla pensione, con soli 5 anni di contributi e senza nessun vincolo sull'importo della pensione, all'età di 70 anni.

3.3. Le scelte di pensionamento in Lombardia – analisi dei dati

In questa parte del lavoro viene condotta una analisi dei dati che permetta di individuare le variabili economiche che più influenzano le decisioni di pensionamento dei lavoratori e delle lavoratrici. L'analisi è stata condotta utilizzando la banca dati WHIP, banca dati di storie lavorative individuali, costruita a partire dagli archivi gestionali dell'Inps. I dati sono disponibili dal 1985 al 2004, e consentono di studiare come i lavoratori e le lavoratrici sono influenzati da variabili di tipo economico nel decidere quando ritirarsi dal mercato del lavoro.

Variabili quali la ricchezza pensionistica accumulata (cioè il valore attuale delle pensioni che riceveranno nel corso della vita, che dipende dall'importo della pensione e dall'età di pensionamento), il salario corrente e la previsione del salario futuro sono esempi di fattori di tipo economico che influenzano la scelta di pensionamento degli individui. Inoltre, e di particolare importanza alla luce della recente riforma delle pensioni, la decisione individuale di ritirarsi dal mercato del lavoro è **influenzata anche dalla variazione dell'assegno pensionistico** in caso di permanenza sul mercato del lavoro per un anno aggiuntivo: se posticipare di un anno il pensionamento porta ad un incremento rilevante della pensione maturata, a parità di altre condizioni sarà più probabile che il lavoratore – o la lavoratrice – decida di posporre il pensionamento di (almeno) un anno. Al contrario, se la permanenza sul mercato del lavoro non si traduce in un aumento dell'importo della pensione maturata, a parità di altri fattori il lavoratore deciderà di ritirarsi dal mercato del lavoro. L'effetto incentivo/disincentivo totale dipende in generale da due fattori: il primo è insito nella formula pensionistica (cioè nella formula per il calcolo dell'assegno pensionistico), il secondo dipende dalle preferenze individuali, che possono portare ad essere più o meno sensibili agli incentivi di tipo economico. In questo lavoro viene stimata un'equazione che consente di valutare, dati gli incentivi di tipo economico, i parametri che catturano le preferenze individuali (*fase di stima*). Per valutare gli effetti di una riforma, poi, saranno utilizzati i parametri stimati, applicandoli alle modificate condizioni economiche (*fase di simulazione*, descritta nel prossimo paragrafo).

Dalle stime effettuate (riportate in appendice, tabella A1) risulta che la probabilità di accedere al pensionamento aumenta in funzione della ricchezza

pensionistica accumulata. Questa a sua volta dipende dagli anni di contribuzione e dal reddito medio del lavoratore, che influenzano l'importo della pensione.

L'analisi svolta mette inoltre in evidenza come i lavoratori e le lavoratrici della Lombardia siano più sensibili della media italiana agli incentivi "al margine": in altre parole, i lavoratori occupati in Lombardia reagiscono maggiormente, rispetto alla media dei lavoratori italiani, agli incentivi/disincentivi economici al prolungamento della vita attiva presenti nel regime previdenziale (dati dalla variazione dell'importo della pensione in caso di posticipo di un anno del pensionamento). I coefficienti stimati vengono utilizzati come *input* dal modello di microsimulazione che permette di valutare l'effetto delle riforme pensionistiche più recenti, come verrà descritto nel prossimo paragrafo.

Box 2: la stima della probabilità di pensionamento

Utilizziamo un modello probabilistico di tipo *probit* per calcolare come varia la probabilità di ritirarsi dal mercato del lavoro al variare di caratteristiche individuali, sia economiche sia demografiche. L'analisi è simile a quella svolta da Belloni e Alessie (2009) per l'Italia.

Le stime sono basate su un campione di dati amministrativi dell'INPS.

Le stime sono condotte separatamente per uomini e donne, utilizzando il campione totale, rappresentativo di tutti i lavoratori italiani, e quello comprendente solo i lavoratori della Lombardia. Le misure di convenienza monetaria al pensionamento utilizzate sono il valore attuale dei benefici pensionistici (VAB) e il valore massimo dell'incremento del valore attuale dei benefici ad ogni età (VMI). In particolare, il valore attuale dei benefici pensionistici per un individuo di età a che valuta se ritirarsi alla stessa età a è definite come:

$$VAB_{a,a} = \sum_{s=a+1}^T \rho(s) B_a(s)$$

dove T è l'ultimo anno di vita, ρ è il fattore di sconto all'età s (che include il tasso di interesse reale, la probabilità di sopravvivenza condizionata, e tiene conto della pensione ai superstiti), e $B(s)$ è la pensione all'età s . Il valore attuale dei benefici pensionistici per una lavoratore di età a il quale valuta se ritirarsi ad una successiva età h tiene in considerazione i contributi che ancora dovranno essere pagati:

$$VAB_{a,h} = \sum_{s=h+1}^T \rho(s) B_h(s) - \sum_{s=a+1}^h \rho'(s) c(s)$$

dove il fattore di sconto utilizzato per i contributi ρ' include il tasso di interesse reale e la probabilità di sopravvivenza condizionata. Il valore massimo dell'incremento del valore attuale dei benefici pensionistici, che viene utilizzato come misura di incentivo al margine, è definito come:

$$VMA_a = \max(VAB_{a,h} - VAB_{a,a}) \quad h = a + 1, \dots, R$$

cioè è il massimo incremento del VAB previsto all'età a fino all'età massima di pensionamento – che assumiamo sia 70 anni.

Il modello probabilistico stimato comprende quindi il valore attuale dei benefici pensionistici, il valore massimo dell'incremento del valore attuale dei benefici, il salario del lavoratore, e altre variabili come l'occupazione, l'età, e l'area geografica; i coefficienti stimati, che vengono poi utilizzati dal modello di microsimulazione, sono riportati in appendice.

3.4. Simulazione dell'effetto della riforma sulle decisioni di pensionamento

Le decisioni di pensionamento dipendono sia dalle norme pensionistiche evidenziate nella prima parte del lavoro, sia dalle preferenze individuali (riassunte dai coefficienti stimati nella seconda parte). Il modello di simulazione, nella terza parte del lavoro, utilizza entrambe le componenti per simulare l'effetto della riforma pensionistica sulle decisioni di pensionamento dei lavoratori.

3.4.1. Descrizione del modello di microsimulazione

L'analisi è stata condotta utilizzando una versione aggiornata del modello di microsimulazione CeRPSIM (Borella and Coda Moscarola, 2006, 2010). Il modello è stato aggiornato per includere le recenti modifiche alla normativa previdenziale, e in particolare la riforma del 2011, e per consentire l'analisi dei lavoratori lombardi. CeRPSIM è un modello di microsimulazione del sistema pensionistico italiano di tipo dinamico, il quale si basa su una regola di pensionamento comportamentale, della cui stima si è discusso nel paragrafo precedente. Il modello è disegnato per studiare le diverse riforme del sistema previdenziale italiano, dal 1992 ad oggi e si compone di tre moduli principali: il modulo popolazione, il modulo pensione e il modulo pensionamento.

Il modulo popolazione è stato progettato per creare generazioni diverse di individui artificiali ed è in grado di simulare le intere carriere lavorative di ipotetici individui nati a partire dal 1950 in poi. In questo studio ci soffermiamo sulle generazioni che più sono state colpite dalla recente riforma del 2011, e in particolare sugli individui nati tra il 1951 e il 1955.

Il vantaggio di questa metodologia è che si possono applicare diversi regimi previdenziali (ad esempio le regole in essere prima e dopo la riforma del 2011) agli stessi individui, con le medesime carriere lavorative (create artificialmente), e isolare quindi l'effetto delle regole previdenziali.

La popolazione artificiale si evolve nel tempo sulla base di regole deterministiche e stocastiche (probabilistiche), che variano secondo le caratteristiche socio-economiche individuali. I cambiamenti di stato di tipo discreto (stato civile, posizione lavorativa,) sono condizionali alle caratteristiche socio-economiche dei singoli individui e sono modellate con una procedura di tipo Montecarlo. In particolare, sono valutate utilizzando un numero casualmente estratto da una distribuzione uniforme compresa tra 0 e 1, confrontandolo con la probabilità rilevante calcolata utilizzando basi dati individuali o da statistiche nazionali. Se il numero causale supera quello della probabilità campionaria, l'individuo cambia stato, altrimenti rimane nello stato iniziale.

Il processo del reddito è stato stimato con particolare attenzione utilizzando un campione longitudinale di dati amministrativi (INPS), essendo cruciale nella determinazione della pensione e della scelta individuale di pensionamento.

Il modulo pensione calcola l'importo della pensione di ogni individuo utilizzando le norme vigenti in vari anni: in particolare qui presenteremo i risultati calcolati sulla base delle norme in vigore prima e dopo la riforma del 2011, in modo da poterne valutare l'effetto sulle decisioni di pensionamento degli individui. Il modulo pensione è un modulo molto dettagliato che, per ogni individuo artificiale, calcola il reddito pensionabile, i contributi pagati, controlla i requisiti per accedere al pensionamento e calcola l'importo della pensione per individui appartenenti a diverse casse previdenziali (in particolare, all'interno dell'INPS, FPLD, artigiani e commercianti). Il programma è in grado di calcolare le pensioni per individui che si pensionano dall'anno 2000 in avanti; è possibile applicare le norme previdenziali in vigore prima del 1992, e poi introdurre via via tutte le riforme che si sono succedute fino al 2011.

Il modulo pensionamento invece determina in ogni periodo se un individuo che possiede i requisiti di legge per accedere al pensionamento decide effettivamente di ritirarsi dal mercato del lavoro o di lavorare un anno in più. La decisione di pensionamento si basa su un modello probabilistico stimato da Belloni e Alessie (2009) su un campione di lavoratori italiani nel periodo 1985-2000. Per quanto riguarda l'analisi sui lavoratori della Lombardia, si utilizza lo stesso modello stimato sul sotto-campione appropriato, come descritto nel paragrafo precedente.

Il modello probabilistico evidenzia come la decisione di pensionamento dipenda non solo da fattori socio-demografici, ma anche da incentivi economici insiti nel sistema pensionistico.

3.4.2. Definizione delle generazioni e parametri utilizzati

Simuliamo cinque generazioni di individui, nati tra il 1951 e il 1955 compreso. Calcoliamo i principali eventi della vita lavorativa, rilevanti ai fini del calcolo della pensione, per 5.000 individui eterogenei per ciascuna coorte. L'esercizio viene ripetuto due volte: la prima volta il programma viene fatto girare utilizzando i parametri stimati per il campione italiano nella sua interezza, mentre la seconda vengono creati individui che lavorano in Lombardia (di nuovo con numerosità pari a 5.000 per ogni generazione). Gli individui così create sono lavoratori nel settore privato o autonomi (artigiani o commercianti): le simulazioni si limitano a queste categorie di lavoratori perché l'equazione comportamentale di pensionamento è stata stimata su dati che non comprendono i lavoratori pubblici o altre categorie di lavoratori.

Le simulazioni vengono ripetute con due scenari pensionistici diversi: una prima volta si utilizza la normativa in vigore fino al 2011, e una seconda volta si introduce la riforma del 2011 per studiare come gli stessi individui artificiali modificano il loro comportamento in seguito all'ultima riforma pensionistica.

Tutte le simulazioni sono condotte utilizzando un tasso di interesse reale (al netto dell'inflazione) pari a 1,5%. Il tasso di crescita del PIL e il tasso di inflazione futuri sono uguali a 1,5% e 1,6 %, rispettivamente.

3.4.3. Risultati: l'età di pensionamento

Utilizzando il modello di simulazione appena descritto è possibile quindi studiare le decisioni di pensionamento dei lavoratori e delle lavoratrici della Lombardia e confrontarle con quelle dei lavoratori italiani. Inoltre, è possibile mettere in luce gli effetti della riforma 2011 sull'età media di pensionamento per ogni generazione simulata: a tal fine è sufficiente condurre le simulazioni alternativamente escludendo o includendo la riforma del 2011, e confrontare i risultati. Lo studio si concentra sulle generazioni nate tra il 1951 e il 1955, che vengono quindi per prime colpite dall'ultima riforma.

Iniziamo a presentare i risultati riguardanti l'Italia nel suo complesso: nella tabella 1 viene riportata l'età media di pensionamento separatamente per ogni generazione considerata, distinguendo sempre tra uomini e donne. L'età media viene calcolata sempre nei due scenari pre-riforma e post-riforma, intendendo quindi che per il calcolo si sono utilizzate le norme in vigore prima o dopo l'ultima riforma del 2011. Cominciando dagli uomini e dalla simulazione pre-riforma, si vede come l'età media di pensionamento fosse pari a 61,9 anni per la generazione nata nel 1951, per poi aumentare a 62,2 per la generazione nata nel 1952 e aumentare ulteriormente per le generazioni successive: questo incremento è dovuto all'inasprimento dei requisiti anagrafici e di anzianità e dall'introduzione delle finestre di scorrimento, misure introdotte dalle riforme 2004-2010 e di cui si è discusso nel paragrafo 2.1. Per quanto riguarda le donne, prima dell'ultima riforma l'età media di pensionamento era essenzialmente stabile e pari a 60 anni.

Questo risultato si deve essenzialmente all'età di pensionamento di vecchiaia, pari a 60 anni sia per le dipendenti private sia per le lavoratrici autonome, unito al fatto che le donne accedono in larga maggioranza al pensionamento di vecchiaia, che è meno stringente di quello di anzianità in termini di anzianità contributiva. Questa tendenza, catturata dal modello di simulazione, è presente nella realtà: nel 2010, infatti, oltre il 75% delle donne dipendenti private o lavoratrici autonome che si sono pensionate hanno richiesto la pensione di vecchiaia, mentre il restante 25% (scarso) ha richiesto la pensione di anzianità, avendone i requisiti¹¹. Per contro, nel 2010 il 64% degli uomini che si sono pensionati hanno richiesto una pensione di anzianità.

L'effetto della riforma del 2011 sull'età media di pensionamento, riportata in tabella, è quello di aumentare l'età progressivamente per tutte le generazioni considerate: mentre coloro che sono nati nel 1951 sono poco toccati dalla riforma, in quanto già in possesso dei requisiti per richiedere la pensione alla fine del 2011, le generazioni successive vengono via via più colpite e l'età media di pensionamento aumenta in misura progressivamente maggiore. Per la generazione più giovane, nata nel 1955 e che accede al pensionamento tra il 2011 e il 2025, l'età media di pensionamento aumenta di quasi tre anni per gli uomini e di due anni e mezzo per le donne. Si nota inoltre un'ampia differenza nell'incremento nell'età media tra le due generazioni nate nel 1951 e nel 1952, di un anno e mezzo per entrambi i generi. Coloro che sono nati nel 1951, infatti, accedono al

¹¹ Si veda a tal proposito lo studio di Patriarca (2012) e la relazione della RGS (2011, 2012).

pensionamento con le vecchie regole (e cioè hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2011) nel 45% dei casi se uomini e nel 90% se donne. Le donne nate nel 1951 infatti hanno raggiunto i 60 anni richiesti per la pensione di vecchiaia nel 2011, e quindi possono andare in pensione con un differimento di 12 mesi nel corso del 2012; una buona percentuale di uomini invece accede al pensionamento di anzianità con la quota 96 in vigore nel 2011, con 60 anni di età e almeno 36 di contributi.

Gli individui di un anno più giovani, nati nel 1952, vengono invece con più probabilità colpiti dalla riforma: eliminate le pensioni di anzianità, è possibile richiedere la pensione solo se raggiungono i requisiti per la pensione di vecchiaia (66 anni per gli uomini, 62 per le donne) oppure se si sono accumulati 42 anni di contributi (41 per le donne). La legge di riforma del 2011 contiene però, per questa generazione così colpita, un meccanismo di alleggerimento dei requisiti: è previsto infatti che chi raggiunge quota 96 (almeno 60 anni di età, almeno 35 di contributi) nel corso del 2012, potrà accedere al pensionamento di vecchiaia a 64 anni, con due anni di anticipo rispetto alla norma generale. Questo canale per il pensionamento avvantaggia prevalentemente gli uomini, poiché come si è già detto le donne hanno in media anzianità inferiori. Per le donne, però, fino al 2015 c'è la possibilità di anticipare il pensionamento optando per il regime contributivo: mentre fino ad oggi questa possibilità è stata poco utilizzata anche a causa della riduzione nell'assegno pensionistico che comporta, i risultati delle simulazioni indicando che nel futuro questa possibilità verrà utilizzata maggiormente – sebbene in misura contenuta a causa dell'elevato numero di anni di contribuzione richiesti. Le nostre simulazioni, infatti, indicano che in assenza di riforma il 5% delle donne nate nel 1952 avrebbero optato per il contributivo; questa percentuale aumenta al 34% in seguito alla riforma, per lo stesso gruppo di donne.

Tabella 3.1 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Italia

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	61,9	62,2	62,4	62,4	62,4
Post-riforma	62,6	64,1	64,8	65,1	65,2
Donne					
Pre-riforma	59,9	60,0	60,0	60,0	60,0
Post-riforma	59,9	61,4	61,9	62,2	62,5

Nota: età media di pensionamento per generazione e per genere calcolata con il modello di microsimulazione descritto nel testo. I calcoli “pre-rifoma” ipotizzano che la normativa previdenziale sia quella in vigore prima della riforma 2011 (legge 22 dicembre 2011, n. 214), mentre i calcoli “post-riforma” si basano sulla normativa previdenziale aggiornata.

Avendo commentato l'effetto medio della riforma sul territorio nazionale, concentriamo ora l'attenzione sulla sola Lombardia, con i risultati riportati nella tabella 2. Guardando prima i risultati pre-riforma, si nota che l'età media di pensionamento è inferiore alla media nazionale: per gli uomini nati nel 1951, ad esempio, l'età media di pensionamento è di 0,7 anni (cioè 8,4 mesi) inferiore alla media nazionale: questa differenza permane, all'incirca, per tutte le generazioni considerate. I fattori che influenzano questo risultato sono essenzialmente due: da un lato i lavoratori lombardi maturano i requisiti di anzianità prima della media nazionale, dall'altro, come abbiamo visto nel paragrafo dedicato alle stime, sono più sensibili agli incentivi economici al pensionamento. Per quanto riguarda le donne, invece, nella situazione pre-riforma si riscontrano differenze molto più contenute con la media nazionale, essendo la loro età media di due mesi e mezzo più bassa di quella italiana.

L'effetto della riforma sulle diverse generazioni è, analogamente a quanto visto per la media italiana, quello di un aumento dell'età media di pensionamento tanto maggiore quanto maggiore è l'anno di nascita. Per quanto riguarda gli uomini, l'innalzamento nell'età media di pensionamento dovuto alla riforma è analogo a quello della media italiana; per le donne è invece leggermente inferiore: in Lombardia le donne hanno una maggiore anzianità media e riescono ad accedere al pensionamento ad un'età leggermente inferiore rispetto alla media italiana (la differenza, in media, è di circa 5 mesi).

Tabella 3.2 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Lombardia

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	61,2	61,6	61,9	61,8	61,8
Post-riforma	61,9	63,5	64,2	64,5	64,6
Donne					
Pre-riforma	59,8	59,8	59,8	59,8	59,8
Post-riforma	59,8	61,1	61,5	61,8	62,1

Nota: si veda nota alla tabella 1.

3.4.5. *L'adeguatezza delle pensioni*

Le riforme delle pensioni degli anni 2000 hanno provocato un aumento dell'età pensionabile e anche, come conseguenza, un aumento degli assegni erogati al momento del pensionamento¹²; la riforma del 2011, tuttavia, se da un lato provoca

¹² Patriarca (2012) e RGS (2011, 2012).

un aumento dell'età media di pensionamento, dall'altro modifica il metodo di calcolo della pensione, che diventa pro-rata per tutti i periodi contributivi successivi al primo gennaio 2012. Nelle tabelle 3 e 4 si riportano, quindi, il tasso di sostituzione e l'importo della pensione lorda (maturata al momento del pensionamento) prima e dopo la riforma 2011, separatamente per uomini e donne, per l'Italia e per la Lombardia. Il tasso di sostituzione è definito come il rapporto tra la pensione e l'ultimo salario; tutte le grandezze sono lorde.¹³

Iniziando ad analizzare la situazione in Italia e prima della riforma, si vede dalla tabella 3 che il tasso di sostituzione medio per gli uomini si colloca intorno all'80-81 per cento per tutte le generazioni. L'importo della pensione media è di 2.012 euro mensili per la generazione nata nel 1951, che aumentano leggermente fino a 2.052 euro mensili per la generazione nata nel 1955. Questa stabilità nasconde in realtà due forze opposte: da un lato le generazioni via via più giovani contengono una percentuale sempre maggiore di individui che ricadono nel regime *pro-rata*, per i quali la pensione viene calcolata, per circa metà della carriera lavorativa, con il sistema contributivo; dall'altro per effetto delle riforme degli anni 2004-2010 l'età di pensionamento, e quindi gli anni di contributi, sarebbe comunque aumentata in media di circa sei mesi (tabella 1).

Per quanto riguarda le donne, sempre nella situazione pre-riforma, l'effetto dell'introduzione del pro-rata è evidente, essendo la loro età media di pensionamento costante tra generazioni. L'importo della pensione media, invece, è leggermente decrescente, passando da 1.222 euro per la generazione nata nel 1951 a 1.203 euro per la generazione più giovane. Si noti infine come l'importo medio della pensione delle donne sia circa il 60% di quello degli uomini, sia a causa dei salari medi più bassi sia a causa del minor numero di anni di contribuzione.

In seguito alla riforma del 2011 l'età media di pensionamento aumenta, e con essa la pensione media: per la generazione più giovane, per la quale l'incremento di età è massimo, la pensione media aumenta fino a 2.260 euro per gli uomini e 1.328 per le donne.

¹³ Com'è usuale in questo tipo di calcoli, la pensione è al lordo dell'IRPEF, e il salario è al lordo dell'IRPEF e dei contributi previdenziali a carico del lavoratore. I valori monetari sono espressi in euro 2012.

Tabella 3.3 - Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Italia

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	80%	81%	81%	81%	81%
Pensione	2.012	2.029	2.044	2.045	2.052
Post-riforma					
TS	81%	86%	87%	87%	87%
Pensione	2.074	2.182	2.234	2.250	2.260
Donne					
Pre-riforma					
TS	77%	77%	77%	76%	75%
Pensione	1.222	1.221	1.219	1.213	1.203
Post-riforma					
TS	77%	78%	78%	78%	78%
Pensione	1.228	1.287	1.312	1.316	1.328

Nota: TS è il tasso di sostituzione lordo, dato dal rapporto tra pensione e ultimo salario, entrambi espressi in termini lordi. Il salario lordo comprende i contributi previdenziali a carico del lavoratore. La pensione mensile è espressa in termini lordi e in euro 2012. I calcoli sono stati eseguiti utilizzando il modello di microsimulazione descritto nel testo. I calcoli “pre-rifoma” ipotizzano che la normativa previdenziale sia quella in vigore prima della riforma 2011 (legge 22 dicembre 2011, n. 214), mentre i calcoli “post-riforma” utilizzano la normativa previdenziale completa.

In Lombardia i risultati sono analoghi, ma è da notare come l’importo medio della pensione sia maggiore rispetto alla media italiana, nonostante l’età media di pensionamento sia inferiore, come si è visto in precedenza. Dopo la riforma e per la generazione più giovane, la pensione media per gli uomini è pari a 2.329 euro mensili, mentre per le donne è pari a 1.425 euro mensili.

Tabella 3.4 - Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Lombardia

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	81%	82%	82%	82%	82%
Pensione	2.082	2.109	2.125	2.129	2.131
Post-riforma					
TS	82%	85%	87%	88%	88%
Pensione	2.134	2.258	2.306	2.321	2.329
Donne					
Pre-riforma					
TS	78%	77%	77%	77%	76%
Pensione	1.323	1.323	1.319	1.314	1.308
Post-riforma					
TS	77%	79%	80%	80%	81%
Pensione	1.311	1.382	1.405	1.412	1.425

Nota: si veda nota alla tabella 3.

3.4.6. Gli effetti della riforma per occupazione

Vogliamo ora analizzare gli effetti della riforma per le diverse categorie di lavoratori presi in considerazione in questo lavoro: gli operai, gli impiegati e quadri, e i lavoratori autonomi, in particolare artigiani e commercianti. Concentriamo qui l'analisi sui lavoratori lombardi, riportando i risultati per l'Italia in appendice.

Nella tabella 5 si riportano i risultati sull'età media di pensionamento degli operai, uomini e donne, prima e dopo la riforma. Rispetto alla media dei lavoratori della Lombardia, sopra riportata nella tabella 2, gli operai tendono ad andare in pensione ad età più giovani: la differenza nel caso pre-riforma è di circa 8/9 mesi per gli uomini, e di 6/7 mesi per le donne. Il comportamento dopo la riforma previsto dalle simulazioni invece è diverso: gli uomini aumentano la propria età media di pensionamento a causa dell'inasprimento dei requisiti, ma rispetto al totale dei lavoratori della Lombardia l'incremento tende ad essere inferiore, poiché questa categoria di lavoratori risponde meno di altre agli incentivi economici al pensionamento. Per quanto riguarda le donne, dopo la riforma l'età media si discosta ulteriormente rispetto al totale delle lavoratrici lombarde, aumentando rispetto alla situazione pre-riforma in misura inferiore rispetto al totale. Questo avviene perché è più probabile, per questo gruppo di lavoratrici, scegliere di andare in pensione con il sistema contributivo; questo avviene anche

perché la loro carriera retributiva è abbastanza piatta, e non sono di conseguenza molto penalizzate da questo metodo di calcolo della pensione.

Tabella 3.5 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Lombardia, operai

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	60.4	60.9	61.2	61.2	61.2
Post-riforma	61.0	62.7	63.4	63.6	63.9
Donne					
Pre-riforma	59.2	59.3	59.3	59.3	59.3
Post-riforma	59.2	60.5	60.8	61.1	61.3

Nota: si veda nota alla tabella 1.

Per quanto riguarda la categoria degli impiegati/quadri, come si vede dalla tabella 6, questi scelgono di andare in pensione ad età più avanzate: la differenza rispetto alla media dei lavoratori della Lombardia è sempre positiva e superiore all'anno, di circa 1,3 anni (circa 1 anno e 4 mesi) in tutti i casi considerati, mentre per le donne la differenza è analoga e pari a circa 1 anno.

L'effetto della riforma sulle età di pensionamento è più marcato rispetto agli operai, perché maggiore è l'effetto della riforma sugli incentivi economici per questa categoria di lavoratori (essenzialmente a causa del salario più elevato): per la generazione nata nel 1955, ad esempio, si calcola un incremento nell'età media di pensionamento di quasi 3 anni, sia per gli uomini sia per le donne.

Tabella 3.6 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Lombardia, impiegati

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	62.5	62.9	63.2	63.2	63.2
Post-riforma	63.5	65.4	65.9	65.9	65.9
Donne					
Pre-riforma	61.0	60.9	60.8	60.8	60.8
Post-riforma	60.9	62.5	63.1	63.4	64.0

Nota: si veda nota alla tabella 1.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, e più precisamente gli artigiani e i commercianti iscritti presso l'INPS, i risultati sono riportati in tabella 7. Questa categoria di lavoratori si colloca molto vicino alla media generale dei lavoratori e delle lavoratrici lombarde riportata nella tabella 2. Anche in questo caso, quindi, è da notare in particolare come l'effetto della riforma sull'età media di pensionamento sia molto più contenuto per le donne rispetto agli uomini.

Tabella 3.7 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Lombardia, artigiani e commercianti

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	61.6	61.5	61.5	61.5	61.6
Post-riforma	62.4	63.0	64.0	64.6	64.7
Donne					
Pre-riforma	59.8	59.7	59.7	59.7	59.7
Post-riforma	59.7	60.7	61.0	61.2	61.5

Nota: si veda nota alla tabella 1.

3.4.7. L'adeguatezza per categoria occupazionale

Analizziamo infine l'adeguatezza delle pensioni per le diverse categorie di lavoratori, concentrandoci qui sui lavoratori della Lombardia e riportando i risultati relativi all'Italia nel suo complesso in Appendice.

Iniziando dagli operai, si nota dalla tabella 8 come il tasso di sostituzione lordo, dato dal rapporto pensione/ultimo reddito da lavoro, sia più elevato rispetto alla media dei lavoratori e delle lavoratrici lombarde: questo è dovuto sia al fatto che in media gli operai accumulano più anni di contributi, poiché entrano nel mercato del lavoro ad età più giovani, sia al profilo per età del reddito dal lavoro, che essendo meno dinamico assicura un tasso di sostituzione più elevato anche nel sistema retributivo in vigore prima della riforma del 2011. L'importo medio della pensione mensile (lorda ed espressa in euro 2012) è invece ovviamente inferiore rispetto alla media per la Lombardia, riflettendo il minore salario medio di questo gruppo di lavoratori.

L'effetto della riforma sull'importo della pensione è positivo, ed è tanto maggiore tanto maggiore l'aumento dell'età di pensionamento. Nel caso degli uomini la pensione media aumenta di circa 100 euro lordi; per le donne, che come abbiamo visto tendono ad abbandonare il lavoro il prima possibile, l'incremento è molto più contenuto, di circa 50 euro lordi mensili. L'importo medio delle

pensioni delle donne, poi, è sempre inferiore a quello degli uomini, riflettendo sia il minor salario, sia il minor numero anni di contribuzione medi.

Tabella 3.8 - Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Lombardia – operai

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	84%	85%	86%	86%	86%
Pensione	1.671	1.692	1.708	1.709	1.709
Post-riforma					
TS	85%	89%	91%	92%	92%
Pensione	1.685	1.764	1.797	1.810	1.820
Donne					
Pre-riforma					
TS	82%	82%	83%	83%	82%
Pensione	1.077	1.087	1.092	1.094	1.094
Post-riforma					
TS	82%	85%	86%	86%	87%
Pensione	1.073	1.121	1.135	1.141	1.145

Nota: si veda nota alla tabella 3.

Per la seconda categoria di lavoratori considerata, gli impiegati/quadri, si ha la situazione opposta: i salari di questi lavoratori (e di queste lavoratrici) sono superiori alla media, e le pensioni riflettono questa differenza. L'effetto della riforma sulle pensioni degli uomini è di oltre 400 euro lordi mensili, mentre arriva a quasi 300 euro per le lavoratrici nate nel 1955.

Tabella 3.9 – Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Lombardia – impiegati

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	76%	76%	77%	77%	78%
Pensione	3.190	3.241	3.273	3.290	3.304
Post-riforma					
TS	77%	82%	83%	84%	84%
Pensione	3.337	3.603	3.690	3.714	3.728
Donne					
Pre-riforma					
TS	72%	71%	71%	71%	70%
Pensione	1.881	1.861	1.847	1.837	1.827
Post-riforma					
TS	70%	73%	73%	74%	76%
Pensione	1.850	1.992	2.050	2.077	2.120

Nota: si veda nota alla tabella 3.

Infine, nella tabella 10 si riportano i risultati per i lavoratori autonomi: le pensioni per questo gruppo di lavoratori sono inferiori alla media, riflettendo i redditi lordi dichiarati nel corso della vita lavorativa. E' interessante notare come l'incremento nell'importo medio della pensione dovuto alla riforma sia piuttosto contenuto, non superando i 50 euro mensili lordi per gli uomini. Questo è dovuto al fatto che a partire dal 2012 gli incrementi di pensione per gli anni di lavoro aggiuntivo si calcolano con il sistema contributivo, basato cioè sui contributi effettivamente pagati, e le aliquote di contribuzione per i lavoratori autonomi sono inferiori a quelle dei lavoratori dipendenti. In particolare, mentre l'aliquota dei lavoratori dipendenti è pari al 33 per cento, quella per gli autonomi per il 2012 è pari a 21,3, e aumenta progressivamente nel tempo fino ad arrivare al 24% nel 2018 – comunque inferiore a quella dei lavoratori dipendenti.

Tabella 3.10 - Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Lombardia – artigiani e commercianti

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	81%	81%	80%	79%	78%
Pensione	1.383	1.382	1.366	1.353	1.344
Post-riforma					
TS	81%	80%	80%	79%	77%
Pensione	1.384	1.393	1.405	1.403	1.391
Donne					
Pre-riforma					
TS	71%	71%	70%	68%	67%
Pensione	1.148	1.149	1.132	1.114	1.091
Post-riforma					
TS	71%	72%	70%	69%	67%
Pensione	1.141	1.169	1.153	1.129	1.113

Nota: si veda nota alla tabella 3.

3.5. Conclusioni

In questo studio si è simulato l'effetto delle regole del sistema previdenziale, in particolare della riforma del 2011, sul comportamento dei lavoratori della Lombardia. Attraverso un modello di microsimulazione del sistema pensionistico italiano, calibrato sui lavoratori della Lombardia, è stato possibile studiare l'effetto delle riforme pensionistiche sull'età media di pensionamento di varie generazioni di lavoratori.

Le principali conclusioni dello studio possono essere così riassunte:

- 1) L'età di pensionamento dopo la riforma è destinata ad aumentare, in media di circa 3 anni, anche se l'effetto è differenziato per le diverse categorie di lavoratori. Le donne inoltre sono meno inclini ad aumentare l'età di pensionamento.
- 2) L'importo della pensione mensile è di conseguenza destinato ad aumentare, in media del 5-6%, sia per gli uomini sia per le donne.

L'aumento dell'età media di pensionamento è senz'altro un contributo importante verso un invecchiamento più attivo. Come sottolineato nel Libro Bianco delle Pensioni (2012), politiche di allungamento della vita attiva si devono tuttavia accompagnare a politiche di formazione a tutte le età, di adeguamento dei posti di lavoro ad una manodopera più differenziata, creando posti di lavoro e favorendo un invecchiamento attivo e sano. Un aumento dell'età minima di pensionamento, inoltre, può creare dei problemi, e quindi richiedere politiche di intervento, in gruppi particolarmente deboli. Ne sono un esempio i problemi di conciliazione, soprattutto delle donne, che infatti secondo i nostri risultati sceglieranno di non aumentare di molto l'età di pensionamento, o la possibilità di periodi di disoccupazione ad età relativamente elevate, più probabili nei lavoratori a bassa qualifica.

Bibliografia

- Belloni, M. and Alessie, R. (2009) "The importance of financial incentives on retirement choices: new evidence for Italy", *Labour Economics*, 16(5) : 578–588.
- Borella, M. e Coda Moscarola, F. (2010) "Microsimulation of Pension Reforms: Behavioural versus Nonbehavioural Approach" *Journal of Pension Economics and Finance*, 2010, 9, pp 583-607.
- Borella, M. e Coda Moscarola, F. (2006) "Distributive properties of pension systems: a simulation of the Italian transition from defined benefit to defined contribution" *Giornale degli Economisti ed Annali di Economia*, n. 65(1) (2006).
- Commissione Europea (2012) "Libro Bianco. Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili", COM(2012) 55 final.
- Patriarca, S. (2011) "L'adeguatezza del sistema pensionistico contributivo", lavoro presentato a un seminario presso la Scuola Superiore di Economia e Finanze Ezio Vanoni, Roma 10 Ottobre 2011.
- RGS (2011) "Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario", Rapporto n.12, Roma.
- RGS (2012) "Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario", Rapporto n.13, Roma.

Appendice

Tabella A1 - Stime Probit della probabilità di pensionamento

Variabile	Uomini		Donne	
	Italia	Lombardia	Italia	Lombardia
VAB	0,02	0,031	-0,017	-0,024
VMA	-0,18	-0,240	-0,236	-0,323
Salario	-0,521	-0,696	-0,507	-0,732
Età	0,108	0,155	0,256	0,227
VAB iniziale	0,016	0,013	0,045	0,056
VMA iniziale	0,026	0,021	0,056	0,069
Impiegato	-0,04	-0,037	-0,086	-0,108
Manager	-0,265	-0,191	-0,065	-0,501
Nord-est	-0,103	-	-0,145	-
Centro	-0,215	-	-0,162	-
Sud	-0,257	-	-0,134	-
Costante	-6,635	-9,240	-14,262	-12,639

Nota: coefficienti di stime Probit della probabilità di pensionamento. La variabile dipendente è =1 se un lavoratore decide di ritirarsi dal mercato del lavoro, =0 altrimenti.

Tabella A2 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Italia, operai.

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	61,0	61,5	61,7	61,7	61,7
Post-riforma	61,4	63,2	63,9	64,1	64,4
Donne					
Pre-riforma	59,4	59,5	59,6	59,6	59,6
Post-riforma	59,4	60,9	61,3	61,5	61,8

Nota: età media di pensionamento per generazione e per genere calcolata con il modello di microsimulazione descritto nel testo. I calcoli “pre-riforma” ipotizzano che la normativa previdenziale sia quella in vigore prima della riforma 2011 (legge 22 dicembre 2011, n. 214), mentre i calcoli “post-riforma” si basano sulla normativa previdenziale aggiornata.

Tabella A3 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Italia, impiegati

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	63,2	63,4	63,7	63,7	63,7
Post-riforma	64,3	65,9	66,4	66,4	66,4
Donne					
Pre-riforma	60,8	60,7	60,7	60,7	60,7
Post-riforma	60,7	62,7	63,3	63,6	64,1

Nota: si veda nota alla tabella A2.

Tabella A4 - Età media di pensionamento, uomini e donne, Italia, artigiani e commercianti.

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5
Post-riforma	63,4	64,0	65,2	65,5	65,7
Donne					
Pre-riforma	59,9	59,9	59,9	59,9	59,9
Post-riforma	59,9	61,0	61,3	61,6	61,8

Nota: si veda nota alla tabella A2.

Tabella A5 - Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Italia – operai

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	83%	84%	85%	85%	85%
Pensione	1.533	1.552	1.565	1.566	1.569
Post-riforma					
TS	84%	90%	91%	91%	92%
Pensione	1.550	1.627	1.661	1.675	1.689
Donne					
Pre-riforma					
TS	81%	81%	81%	81%	81%
Pensione	1.024	1.032	1.038	1.040	1.042
Post-riforma					
TS	81%	83%	84%	85%	86%
Pensione	1.019	1.071	1.087	1.095	1.105

Nota: TS è il tasso di sostituzione lordo, dato dal rapporto tra pensione e ultimo salario, entrambi espressi in termini lordi. Il salario lordo comprende i contributi previdenziali a carico del lavoratore. La pensione mensile è espressa in termini lordi e in euro 2012. I calcoli sono stati eseguiti utilizzando il modello di microsimulazione descritto nel testo. I calcoli “pre-rifoma” ipotizzano che la normativa previdenziale sia quella in vigore prima della riforma 2011 (legge 22 dicembre 2011, n. 214), mentre i calcoli “post-riforma” utilizzano la normativa previdenziale completa.

Tabella A6 - Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Italia – impiegati

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	76%	76%	77%	77%	78%
Pensione	3.190	3.241	3.273	3.290	3.304
Post-riforma					
TS	77%	82%	83%	84%	84%
Pensione	3.337	3.603	3.690	3.714	3.728
Donne					
Pre-riforma					
TS	76%	75%	75%	74%	73%
Pensione	1.625	1.616	1.607	1.596	1.581
Post-riforma					
TS	74%	75%	74%	75%	75%
Pensione	1.591	1.755	1.817	1.828	1.867

Nota: si veda nota alla tabella A5.

Tabella A7 – Tasso di sostituzione e importo medio lordo pensione mensile – Italia – artigiani e commercianti

	Anno di nascita				
	1951	1952	1953	1954	1955
Uomini					
Pre-riforma					
TS	79%	78%	77%	75%	73%
Pensione	1.272	1.268	1.253	1.236	1.214
Post-riforma					
TS	77%	77%	77%	76%	74%
Pensione	1.273	1.282	1.303	1.294	1.278
Donne					
Pre-riforma					
TS	71%	70%	69%	68%	66%
Pensione	1.097	1.085	1.076	1.061	1.032
Post-riforma					
TS	71%	70%	70%	68%	66%
Pensione	1.092	1.114	1.103	1.092	1.069

Nota: si veda nota alla tabella A5.

Capitolo 4

Invecchiamento della popolazione attiva e welfare

4.1. Introduzione

In Italia e nelle aree più sviluppate si vive sempre più a lungo e quindi sempre più persone entrano nella fase della vita anziana (Golini, Rosina 2011). Due punti vanno però precisati per una lettura adeguata e corretta del fenomeno.

Il primo è che l'invecchiamento è in ogni caso un fenomeno globale: interessa tutti i paesi che sperimentano un miglioramento progressivo delle condizioni di sopravvivenza e una riduzione della fecondità. L'Italia è stato il primo paese a vedere il superamento degli over 65 sugli under 15, ma anche nel pianeta nei prossimi decenni avverrà tale sorpasso. Attualmente nel nostro paese ci sono tre over 65 ogni due under 15. La Lombardia è in linea con tali accentuati valori del processo di invecchiamento, seppur con una geografia interna molto variegata. In particolare il fenomeno risulta molto pronunciato nelle province di Pavia, Cremona, Mantova e Milano, mentre sensibilmente sotto la media italiana si trovano Bergamo, Brescia, Lodi, Monza e Brianza). Anche nel quadro delle grandi regioni europee la Lombardia presenta una quota di anziani tra le più elevate, non tanto come effetto di una longevità maggiore, ma soprattutto per la bassa natalità che riduce la consistenza delle generazioni più giovani. La Regione presenta infatti tra i valori più bassi in Europa di under 25, solo in parte compensati dai figli degli immigrati. Il secondo punto è il fatto che con il termine "*invecchiamento*" si dà soprattutto enfasi al fatto che il numero di anziani sta crescendo e all'importanza di mettere in atto politiche per mantenere attiva e garantire condizioni di adeguata qualità di vita alla parte più matura della popolazione. Ma è importante anche valutare in modo concomitante l'evoluzione del rapporto quantitativo tra generazioni su cui incide in modo ancor più rilevante il processo di "*degiornamento*" (Rosina 2011). L'invecchiamento demografico è infatti accentuato dalla riduzione delle nascite che alleggeriscono il peso delle generazioni più giovani, assottigliando quindi la base della piramide e rendendo relativamente più pesante il vertice. Questo meccanismo produce un impoverimento netto nella popolazione delle sue componenti più giovani. E' quindi problematico nella misura in cui la popolazione anziana, in crescita relativa, tende ad assorbire risorse più che a contribuire a produrre ricchezza. Chi

produce sono le nuove generazioni via via che entrano in età adulta, che però si trovano progressivamente ridimensionate. Tutto questo deprime crescita economica e benessere sociale se non si interviene esplicitamente con un processo compensatorio che incentivi le persone a rimanere economicamente e socialmente attive più a lungo e riduca la loro obsolescenza, valorizzando e sviluppando le specifiche capacità e competenze dell'età matura.

4.2. Quali anziani?

Non esiste un'età univoca che determina l'entrata in età anziana. Un valore indicativo in passato era quello dei 60 anni, elevato successivamente nella costruzione di indicatori sul fenomeno, almeno relativamente ai paesi più avanzati e longevi, a 65. E' infatti comune dopo tale età non avere più il peso più stringente degli impegni di lavoro e delle responsabilità familiari verso figli minorenni che caratterizzano la fase piena dell'età adulta. L'uscita da tale condizione non corrisponde ad uno specifico evento che accade per tutti allo stesso modo e alla stessa età, va piuttosto, e sempre più, considerata un processo che si realizza progressivamente lungo una parte sempre più rilevante del corso di vita. Il pensionamento è senz'altro una tappa chiave all'interno di tale processo, ma sempre meno corrisponde a una discontinuità netta tra un prima e un dopo. Inoltre tale età tende a diventare sempre più una soglia flessibile, che può essere anticipata o posticipata all'interno di una finestra sempre più ampia, oltre che variare da una generazione alla successiva in funzione dell'allungamento della durata media di vita. Inoltre, sempre di più all'interno della componente anziana è cruciale distinguere tra *"giovani anziani"* e *"grandi anziani"*. Anche qui la soglia tra le due fasi non è univoca. Viene usualmente posta ad 80 anni, ma più recentemente tende ad essere spostata verso gli 85. E' questa infatti l'età in cui la maggioranza della popolazione si trova in condizione di non piena autonomia e più destinataria di aiuti che in grado di fornirne. Ma ad invecchiare è anche la popolazione in età attiva. Sempre maggiore attenzione viene dedicata ai cosiddetti *"lavoratori anziani"*. La necessità da un lato di cogliere come opportunità il fatto di vivere sempre più a lungo e in buona salute, e d'altro lato, di rendere maggiormente sostenibile il rapporto tra anziani inattivi e occupati, ha accresciuto l'interesse verso politiche in grado di potenziare l'occupazione degli over 55. Il tasso corrispondente in Italia e in Lombardia è molto basso, attorno al 35-36% (anno 2010) contro una media Ue-27 di dieci punti più elevata. Parlare in ogni caso di lavoratori "anziani" appare comunque poco appropriato per definire la condizione di persone a cavallo tra i 50 e i 60 anni. Più adeguato parlare di lavoratori "senior" o "maturi" o "tardo adulti".

4.3. Struttura per età e squilibri generazionali

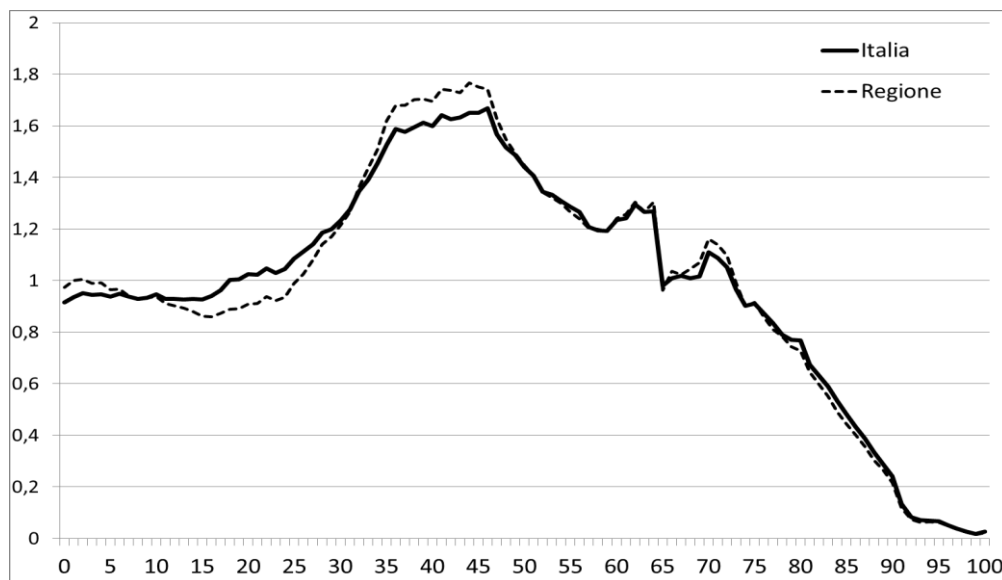
La struttura per età della popolazione risente fortemente delle dinamiche della natalità dal secondo dopoguerra in poi. Le generazioni più consistenti dal punto di vista quantitativo sono quelle nate durante il baby boom, mentre quelle con peso più ridotto corrispondono alle nate nell'ultimo quarto del XX secolo.

Se confrontiamo il profilo per età della popolazione lombarda con quello nazionale emergono interessanti differenze. Il picco del baby boom, che corrisponde ai nati attorno alla metà degli anni '60 e aventi attualmente circa 45 anni o poco più, risulta più spiccato nella regione rispetto alle media nazionale.

Viceversa, il crollo a partire dalla seconda metà degli anni '70 risulta più repentino e accentuato. La conseguenza è un maggior squilibrio generazionale, in particolare tra attuali 45enni e i 20enni in Lombardia. L'effetto negli ultimi anni delle immigrazioni e del recupero della fecondità ha poi ridotto lo scempenso nelle età ancora più giovani, tanto che ora il peso della popolazione sotto i 5-10 anni è maggiore nella regione rispetto al resto del paese (Fig. 4.1).

In termini di rapporto tra generazioni, lo squilibrio maggiore (più intenso anche rispetto alla media italiana) è quindi quello tra chi è attorno alla mezza età e i nuovi ventenni. Nei prossimi vent'anni tale squilibrio risulterà traslato al rapporto tra over 60 e chi è al centro della vita produttiva.

Figura4.1 - Struttura per età (dati percentuali). Italia e Lombardia. Anno 2011



Fonte: elaborazione su dati Istat

4.4. Popolazione attiva: cambiamenti quantitativi

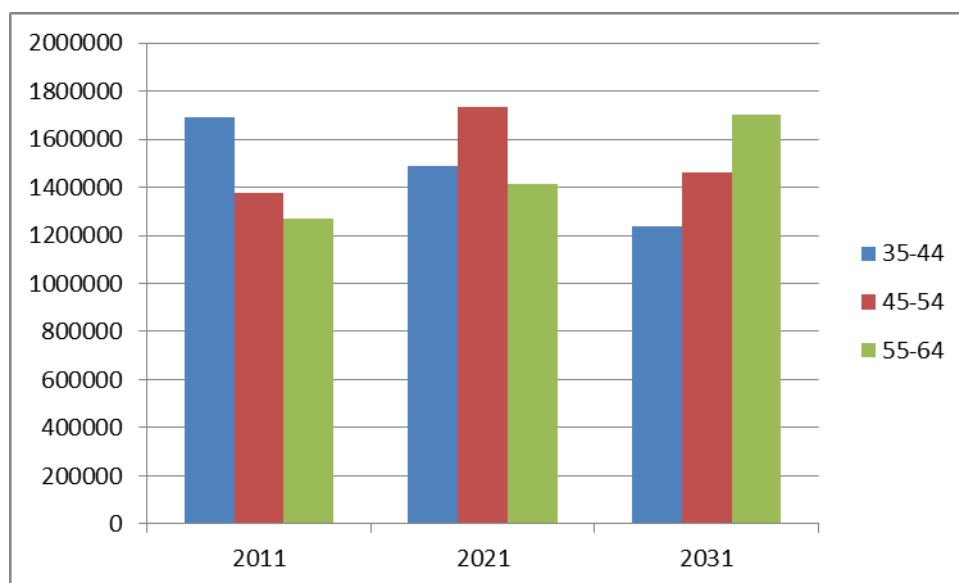
Focalizziamo quindi l'attenzione sull'evoluzione della fascia centrale dal punto di vista produttivo e riproduttivo, quella dai 35 ai 44 anni. Attualmente le persone di tale gruppo di età sono circa 1,7 milioni. Si tratta di un valore ancora rilevante, che comprende larga parte dei *baby boomers*. Questo significa anche un elevato numero di potenziali madri, che in combinazione con una leggera crescita della fecondità spiega il rialzo delle nascite degli ultimi 15 anni.

Questo effetto è però destinato ad esaurirsi. Le abbondanti coorti degli attuali 35-44enni verranno sostituite nei prossimi 10 anni dalle molto più esigue coorti più giovani. Secondo le previsioni Istat, entro il 2021 la popolazione in tale fascia scenderà a meno di 1,5 milioni e a circa 1,2 nel 2031, con una perdita di oltre una persona su quattro. Opposta sarà l'evoluzione dei 55-64enni, la fascia che corrisponde ai lavoratori maturi, che salirà da meno 1,3 milioni nel 2011 a 1,7 nel 2031 (Fig. 2). L'evoluzione dell'incidenza percentuale è descritta in figura 3, dove si vede come dal 1981 ad oggi il peso della popolazione adulta in età lavorativa è andato crescendo in tutte le fasce d'età. Siamo invece ora entrati in una fase nella quale gli adulti-giovani sono in contrazione mentre gli adulti-maturi saranno una componente sempre più preponderante.

Come abbiamo già detto, il tasso di occupazione in età matura è però attualmente tra i più bassi in Europa (Tabelle 4.1 e 4.2, Figura 4.4). Diventa quindi cruciale fare in modo che questa risorsa crescente della popolazione trovi la possibilità di rimanere attiva nel mercato del lavoro, oltre che nella società più in generale. In caso contrario a queste trasformazioni demografiche corrisponderà una riduzione della popolazione produttiva e quindi anche delle possibilità di creare ricchezza e sviluppo.

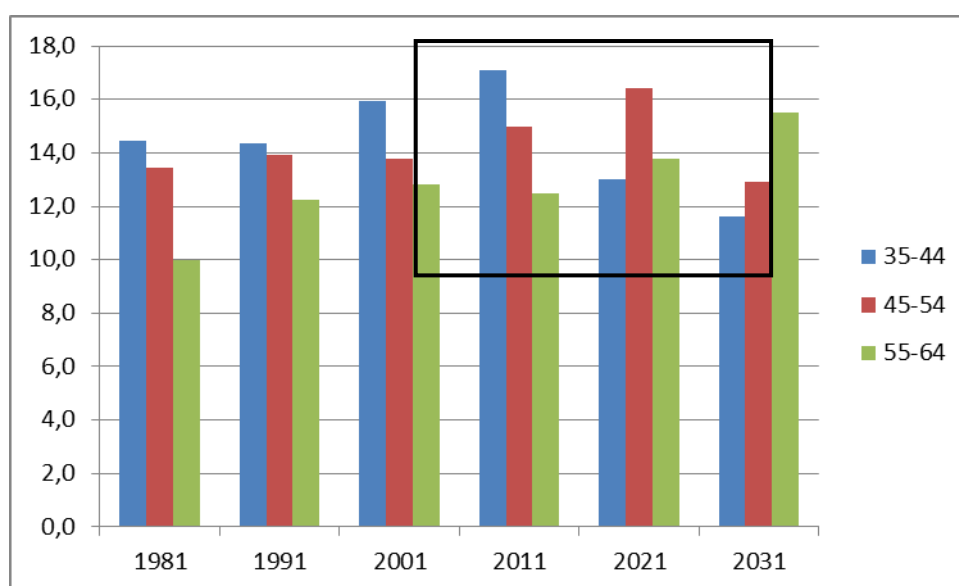
Non basta evidentemente spostare in avanti l'età di pensionamento, servono politiche in grado di migliorare fattivamente le condizioni di lavoro per i cinquantenni e sessantenni, riadeguando impegni e orari e riducendo l'obsolescenza attraverso investimenti in aggiornamento continuo. Anche su questo fronte presentiamo forti ritardi rispetto alle realtà europee più avanzate e dinamiche. Un caso di confronto interessante è la Germania, che presenta una struttura demografica simile alla nostra, ma con tassi di inattività degli over 50 molto più bassi.

Figura 4.2 - Popolazione lombarda nella fasce d'età adulte



Fonte: elaborazioni da previsioni Istat.

Figura 4.3 - Incidenza percentuale delle fasce adulte sulla popolazione totale



Fonte: elaborazioni da dati e previsioni Istat.

Tabella 4.1 - Tasso di occupazione della popolazione in età 55-64 anni per sesso

Paesi	Tasso di occupazione 55-64 anni		
	Totale	Uomini	Donne
Svezia	70,5	74,2	66,7
Germania	57,7	65,0	50,5
Danimarca	57,6	62,7	52,5
Regno Unito	57,1	65,0	49,5
Cipro	56,8	71,2	43,0
Finlandia	56,2	55,6	56,9
Estonia	53,8	52,2	54,9
Paesi Bassi	53,7	64,5	42,8
Irlanda	50,0	58,1	42,0
Portogallo	49,2	55,7	43,5
Lituania	48,6	52,3	45,8
Lettonia	48,2	47,6	48,7
Repubblica Ceca	46,5	58,4	35,5
Spagna	43,6	54,7	33,2
Bulgaria	43,5	50,3	37,7
Austria	42,4	51,6	33,7
Grecia	42,3	56,5	28,9
Romania	41,1	50,3	33,0
Slovacchia	40,5	54,0	28,7
Francia	39,7	42,1	37,5
Lussemburgo	39,6	47,7	31,3
Belgio	37,3	45,6	29,2
ITALIA	36,6	47,6	26,2
LOMBARDIA	34,9	44,4	25,9
Slovenia	35,0	45,5	24,5
Ungheria	34,4	39,6	30,1
Polonia	34,0	45,3	24,2
Malta	30,2	47,9	13,0
Ue27	46,3	54,6	38,6

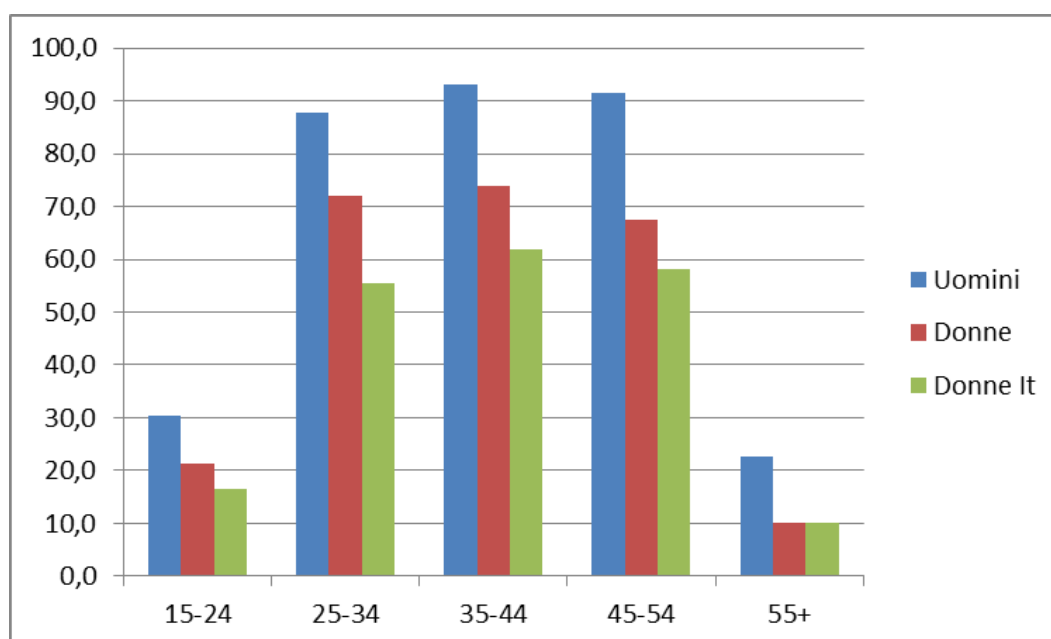
Fonte: Eurostat, Labour force survey

**Tabella 4.2 Tasso di occupazione della popolazione in età 55-64 anni per sesso e regione
Anni 2000, 2005, 2010 (valori percentuali)**

Regioni r Ripartizioni Geografiche	2000			2005			2010		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Piemonte	28,5	16,6	22,4	37,4	19,2	28,1	43,0	26,4	34,5
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	52,6	22,2	37,4	37,5	24,5	31,1	42,5	33,8	38,2
Lombardia	36,2	13,6	24,5	38,9	19,2	28,8	44,4	25,9	34,9
Liguria	31,4	14,8	22,7	36,9	23,6	29,9	47,5	29,6	38,2
Trentino-Alto Adige/Südtirol	46,6	26,2	36,2	41,6	22,7	32,0	49,3	32,7	41,0
<i>Bolzano/Bozen</i>	<i>45,9</i>	<i>24,8</i>	<i>35,1</i>	<i>47,2</i>	<i>27,0</i>	<i>36,9</i>	<i>52,5</i>	<i>37,6</i>	<i>44,9</i>
<i>Trento</i>	<i>47,4</i>	<i>27,6</i>	<i>37,2</i>	<i>36,7</i>	<i>18,7</i>	<i>27,6</i>	<i>46,7</i>	<i>28,6</i>	<i>37,7</i>
Veneto	39,1	11,8	25,1	38,1	17,1	27,4	47,8	23,3	35,4
Friuli-Venezia Giulia	38,0	12,0	24,7	33,9	19,2	26,4	42,0	24,7	33,1
Emilia-Romagna	36,5	23,3	29,7	42,7	24,5	33,4	47,8	30,9	39,1
Toscana	39,0	17,6	27,8	44,4	27,2	35,5	50,1	30,8	40,1
Umbria	40,5	23,8	31,9	40,8	25,5	33,0	42,8	29,8	36,1
Marche	42,5	18,6	30,2	43,6	22,5	32,7	49,1	33,7	41,2
Lazio	45,0	18,4	31,1	46,7	26,1	35,8	52,6	30,4	40,9
Abruzzo	48,0	15,0	31,2	47,7	24,2	35,8	47,8	26,7	37,0
Molise	52,2	19,3	35,1	48,5	26,4	37,4	46,8	28,5	37,6
Campania	47,6	20,6	33,6	47,1	18,4	32,4	49,6	20,9	34,9
Puglia	32,8	13,3	22,6	42,0	14,4	27,7	46,2	18,6	31,9
Basilicata	59,2	20,9	39,4	49,0	24,4	36,5	49,5	27,3	38,2
Calabria	46,1	16,5	31,0	53,5	22,2	37,7	50,3	25,3	37,6
Sicilia	42,0	12,3	26,4	48,5	18,9	33,0	50,3	22,7	35,9
Sardegna	50,8	16,7	33,1	46,1	17,1	31,3	48,0	26,2	37,0
Nord-ovest	33,5	14,7	23,8	38,3	19,7	28,7	44,3	26,5	35,2
Nord-est	38,5	17,4	27,7	39,6	20,7	29,9	47,3	27,2	37,0
Centro	42,3	18,6	29,9	45,1	26,0	35,1	50,6	30,9	40,3
Centro-Nord	37,5	16,6	26,7	40,6	21,9	31,0	47,0	28,0	37,3
Mezzogiorno	43,9	16,0	29,4	47,1	18,6	32,4	48,9	22,5	35,3
Italia	39,5	16,4	27,6	42,7	20,8	31,4	47,6	26,2	36,6

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 4.4 - Tasso di occupazione per classe di età e genere in Lombardia e donne italiane. 2010



4.5. Popolazione attiva: cambiamenti qualitativi

La popolazione attiva matura non solo crescerà in modo consistente, ma subirà anche rilevanti cambiamenti qualitativi.

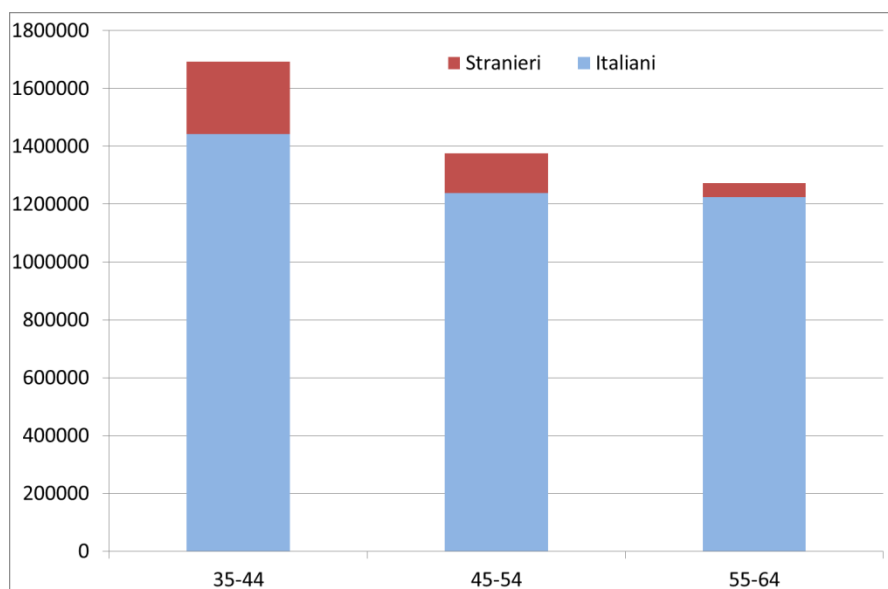
Dal confronto tra 2011 e 2031 distinguendo per cittadinanza, emerge inoltre in modo netto il contributo alla crescita della popolazione immigrata nelle classi tardo adulte (figure 4.5 e 4.6). Nei prossimi 20 anni nella fascia 55-64 si osserverà un aumento assoluto di circa 430 mila persone, e quasi la metà (45%) di tale incremento è attribuibile alla componente straniera. Si tratta per gran parte di persone presenti attualmente sul mercato del lavoro su profili di impiego medio-bassi. Questa componente ha una forte motivazione a mantenere il lavoro anche in età avanzata, avendo anche maggior difficoltà a raggiungere i requisiti per la pensione.

Ma anche relativamente al titolo di studio assisteremo a modifiche molto rilevanti. I dati dell'indagine sulle Forze Lavoro non consentono di scendere troppo in dettaglio, ma le dinamiche per la Lombardia, pur partendo da livelli di istruzione più elevati, sono in senso relativo analoghe a quelle nazionali. Nel senso soprattutto che le coorti più giovani risultano sensibilmente più istruite e via via questa maggiore formazione si estenderà nella fasce più mature della popolazione lavorativa.

In particolare si ridurrà notevolmente il numero di cinquantenni e sessantenni con titolo basso e crescerà sensibilmente il numero di coloro che hanno almeno un

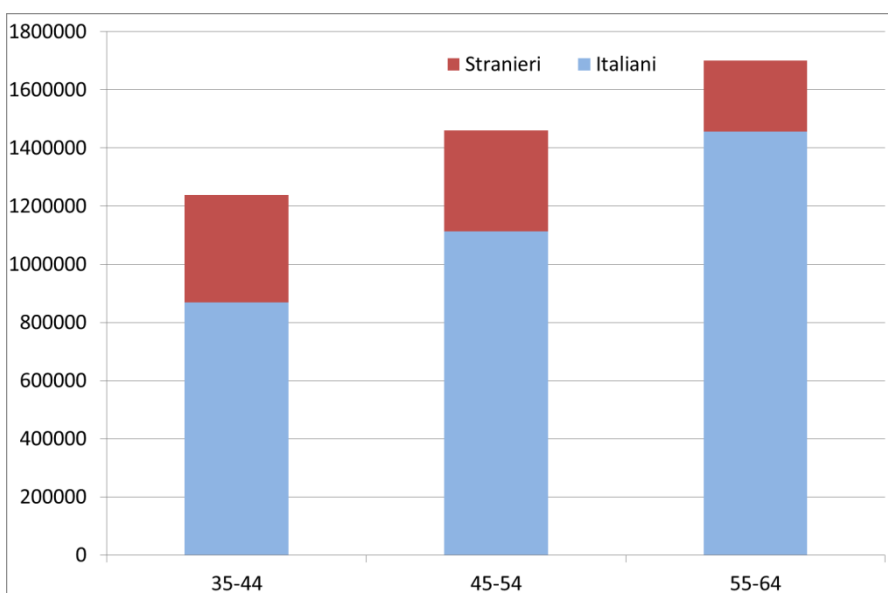
diploma (Tab. 4.3). Questo di per sé tenderà ad aumentare l'occupabilità in età 55-64 (e oltre), fortemente legata ai livelli di formazione. Attualmente in Lombardia e nelle altre regioni del Nord, il tasso di occupazione in tale classe di età risulta pari al 31% per chi ha licenza media e sale fino a raddoppiare (62%) tra i laureati.

Figura 4.5 - Popolazione lombarda nella fasce d'età adulte per cittadinanza. Anno 2011



Fonte: elaborazioni da dati e previsioni Istat.

Figura 4.6 - Popolazione lombarda nella fasce d'età adulte per cittadinanza. Previsione 2031



Fonte: elaborazioni da dati e previsioni Istat.

Tabella 4 3 - Popolazione per titolo di studio (2010). Italia

CLASSI DI ETÀ	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
25-34	3,04	26,37	6,21	43,65	20,72	100,00
35-44	4,89	36,36	7,28	35,70	15,77	100,00
45-54	10,10	39,10	8,00	30,79	12,01	100,00
55-64	31,10	30,88	5,86	21,49	10,67	100,00

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine su FFL

La riforma delle pensioni ha innalzato l'età di uscita dal mercato del lavoro e questo indurrà le imprese ad investire di più sui lavoratori maturi, soprattutto in presenza di politiche che creeranno adeguati incentivi per le aziende a muoversi in questa direzione. L'aumento della scolarizzazione dei futuri sessantenni va quindi considerata un'opportunità, tenuto conto anche che le possibilità di rimanere occupati a tale età in Italia sono attualmente fortemente legate al titolo di studio.

La crescita quantitativa e qualitativa della popolazione "tardo adulta" e "giovane anziana", se accompagnata da opportune politiche, può quindi essere vista come una sfida positiva. In ogni caso dalla valorizzazione di tali componenti si gioca gran parte della possibilità di crescita economica e di benessere sociale dei prossimi decenni.

Da una ricerca qualitativa svolta da Enrico Oggioni (2011) in collaborazione con ricercatori dell'Università Cattolica sui percorsi di vita di persone tra i 55 e i 65 anni con status socioeconomico elevato, definibili come "avanguardie privilegiate", ha evidenziato come stiano emergendo diversi modelli sociali per questo periodo della vita. "Non sono pochi – soprattutto nei ceti più alti e nei lavori professionali – coloro che danno completa continuità all'occupazione lavorativa di sempre e di conseguenza anche al proprio assetto di vita. Numerosi sono anche coloro che si trovano di fronte (per scelta o perché costretti) a cambiamenti che rappresentano vere e proprie cesure con il passato: cesure sul fronte del lavoro, o dei rapporti familiari, o del proprio luogo di abitazione. Ma non mancano neppure coloro che adottano delle soluzioni che potremmo chiamare di *adjustment*, di modifica di alcune componenti della propria vita cercando di mantenere quelle che continuano a dare soddisfazione e cambiando quelle che invece piacciono di meno. E' quest'ultima tipologia dell'*adjustment*, quella che probabilmente in prospettiva diventerà la più frequentata, se finalmente anche in Italia riusciranno a concretizzarsi le politiche per l'invecchiamento attivo raccomandate dell'Unione Europea e se anche le aziende italiane affronteranno il tema dell'impiego intelligente e produttivo delle risorse dei tardo-cinquantenni e dei sessantenni, per i quali le ricette tradizionali del pensionamento precoce o anticipato non tengono più".

4.6. I grandi anziani e le reti di aiuto in crisi

Secondo i dati Istat (indagine sulla “Vita quotidiana” nel 2009) oltre la metà degli over 60 vive da solo. Il valore della Lombardia (52,5%) è un po’ più basso rispetto alla media nazionale (55,9%). Non solo nella popolazione anziana le donne sono di più, perché vivono più a lungo, ma tra di esse maggiore è l’incidenza di chi vive da solo: 66,6% contro il 30,5% degli uomini. Inoltre il “rischio” di trovarsi in tale condizione aumenta con l’età.

Un aspetto critico che sta via via assumendo proporzioni più ampie in tutta Europa è proprio quello della solitudine della popolazione anziana. Anche in Italia tale stato si associa a condizioni economiche più problematiche, soprattutto per chi ha età molto avanzata, oltre che ad uno stato di salute sensibilmente peggiore. Molti dei grandi anziani che vivono da soli si trovano, del resto, in una situazione di difficoltà materiale anche a causa della disabilità stessa che drena risorse consistenti (Tab. 4).

Tabella 4.4 - Grandi anziani per tipo di famiglia e percezione della propria condizione economica

	Tipo di famiglia	(di cui) in diffic. economica
Soli	43,9	43,1
In coppia	26,9	32,3
Con altra persona	13	32,9
3 o + (con anziano)	16,2	26,4
	100	(36,3)

Fonte: elaborazioni da dati Istat.

Ciò non significa comunque che la maggioranza degli anziani viva in condizione di isolamento sociale. I dati di un’indagine commissionata dalla Cisl lombarda forniscono informazioni interessanti in proposito (Rosina 2006). Ad avere un figlio in vita è quasi l’80% del campione intervistato (figura 4.7). Complessivamente più del 50% ha ancora un fratello in vita. Se consideriamo il sottoinsieme degli anziani soli senza figli (poco più, appunto, del 20% del campione) la metà di essi ha comunque un fratello, ed un terzo ha un nipote.

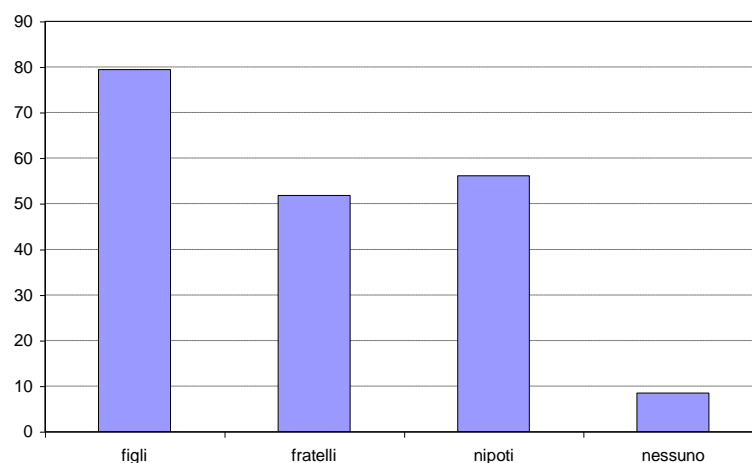
L’8,5% del totale del campione non ha invece alcuna di queste figure su cui poter contare. E’ questa la condizione potenzialmente più problematica, sia dal punto di vista psicologico, delle relazioni affettive, ma anche dal punto di vista strumentale, soprattutto in un paese come il nostro nel quale la famiglia costituisce il principale ammortizzatore sociale e gli aiuti derivano principalmente dalla rete informale parentale (Del Boca, Rosina 2009).

Tabella 4.5 - Tipologia familiare. Per classi di età

	70-74	75-79	80-84	85-59
Soli	25.4	39.4	41.5	36.7
In coppia (senza figli/altri)	41.3	28.4	22.3	9.4
In coppia con figli/altri	15.3	11.1	6.5	3.8
Con figli e altri	4.7	6.0	9.2	24.1
Con figli (no partner o altri)	11.0	11.3	14.8	17.8
Con altri (no partner o figli)	2.3	3.9	5.7	8.3
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
V.A.	610	388	315	188

Fonte: Rosina (2006).

Figura 4.7 - Presenza di figure parentali strette non conviventi. Anziani soli. Valori percentuali



Fonte: Rosina (2006).

Tabella 4.6. Distanza dal più vicino tra figli/fratelli/nipoti. Anziani soli con almeno un figlio/fratello/nipote

	<30 min	da 1/2 a 1	oltre 1h	Tot.
70-74	79.5	10.3	10.2	100.0
75-79	79.7	7.5	12.8	100.0
80-84	74.8	12.2	13.0	100.0
85-59	79.4	8.8	11.8	100.0

Fonte: Rosina (2006)

Tra chi ha almeno un figlio, fratello o nipote, in quasi l'80% dei casi l'anziano si trova a meno di mezzora di viaggio dalla più vicina di tali figure. Oltre il 10% degli intervistati che vivono soli o in coppia sola si trova però ad una distanza superiore all'ora di viaggio dai parenti più stretti. Tale quota non varia molto con l'età (tabella 6). Questo significa, ad esempio, che sebbene il vivere da soli

coinvolga un numero particolarmente consistente di anziani nel nostro Paese (oltre il 40% degli over 80), a questa condizione non corrisponde necessariamente uno stato di isolamento sociale e dunque di effettivo disagio.

Il fatto che in Italia la rete di solidarietà familiare sia ancora relativamente solida fa quindi sì che molto spesso gli anziani vivano in prossimità abitativa con qualcuno dei figli e beneficino non solo della loro disponibilità a farsene carico ma anche di relazioni affettive intense con figli e nipoti. Se da un lato, esiste una maggior offerta di aiuto e sostegno reciproco legati a caratteristiche culturali, dall'altro però, la carenza di adeguate politiche soprattutto sul versante dei servizi per l'infanzia e per gli anziani, accentua la domanda di aiuto che rischia di creare sovraccarico sulle famiglie, soprattutto sulle donne che sono tradizionalmente le principali *care givers* del welfare informale. L'impegno crescente e gravoso su questo fronte sta quindi mettendo in crisi le reti di aiuto informale (Sabbadini2008) e comprimendo la partecipazione femminile al mercato del lavoro (Micheli, Rosina 2007).

Possiamo cercare di valutare la crescita di questa domanda di assistenza attraverso un indice di carico sulla solidarietà familiare (sulle reti di aiuto informale) mettendo in relazione la fascia di popolazione con maggiore necessità di assistenza, ovvero gli over 80, con la fascia che eroga tipicamente l'aiuto, vale a dire le donne tra i 50 e i 64 anni. L'occupazione femminile è in generale bassa, ma ha anche la caratteristica di scendere molto repentinamente attorno ai 50 anni. Secondo i dati Ocse (2006), noi siamo il paese con percentuale più elevata di donne che a mezza età dichiarano di essere fuori dal mercato del lavoro per occuparsi di attività di cura all'interno della rete familiare. Le donne di 50 anni hanno in media un genitore di 80, è quindi questa la fase della vita nella quale inizia a farsi pressante la domanda di accudimento.

Il rapporto tra grandi anziani e potenziali *care givers* risulta essere pari al 57% in Lombardia (si sale a ben il 72% a Milano). Il carico ha quindi già superato in regione il livello di guardia di uno a due, ma tale rapporto è destinato, per i processi demografici in corso, ulteriormente a salire. Il rischio è quindi che l'invecchiamento diventi una trappola, in carenza di adeguati servizi per i non autosufficienti. Da un lato, per rendere il sistema sostenibile in termini di crescita e di spesa sociale, abbiamo bisogno di rendere più ampia la platea degli occupati come risposta alla crescita al vertice della piramide degli inattivi. Questo significa mettere maggiormente e meglio in campo soprattutto la forza lavoro femminile, lasciata finora maggiormente ai margini rispetto agli altri paesi (anche la Lombardia non brilla, arrivando a stento sui livelli medi europei anziché su quelli delle realtà più avanzate). Ma, d'altro lato, proprio l'invecchiamento e la conseguente crescita di domanda di cura vincola le donne a rimanere fuori dal mercato del lavoro per prendersi carico dei genitori in età avanzata. La maggior propensione alla solidarietà intergenerazionale che caratterizza il nostro modello familiare, rischia pertanto di essere schiacciata da un eccesso di carico, con la conseguenza non solo di comprimere le scelte occupazionali femminili ma anche di deteriorare la qualità del benessere relazionale. Vari studi hanno inoltre mostrato come un potenziamento del sistema di welfare pubblico, in particolare sul versante dei servizi, non riduca ma anzi favorisca i flussi di aiuto tra

generazioni, con beneficio sia da parte di chi eroga che di chi riceve (UNECE 2010). Un altro aspetto cruciale è però anche la condivisione delle responsabilità di cura tra entrambi i generi. Anche sotto questo cruciale aspetto delle risposte ai cambiamenti in atto, il nostro paese è meno avanzato rispetto al resto d'Europa. I carichi da noi maggiormente pesano sulle donne, anche quando entrambi lavorano, come evidenziano le indagini sull'uso del tempo (Bruzzese, Romano 2005).

4.7. Conclusioni

Le fasi della vita si vanno estendendo ed è quindi necessario ripensarle e ridefinirne i confini. Aumentare non solo la quantità, ma migliorare la qualità della vita significa potenziare le opportunità di piena realizzazione in ambito lavorativo e sociale, ma anche rinvigorire le condizioni di adeguata assistenza e sostegno all'autonomia in età molto avanzata, attraverso opportuni strumenti che consentano di difendere benessere fisico ed economico.

Di fronte al favorevole scenario di continuo allungamento della longevità vanno considerati con attenzione soprattutto due aspetti problematici.

Il primo è il fatto che negli ultimi anni l'aspettativa di vita in buona salute è salita meno rispetto all'aumento dell'aspettativa complessiva. Questo significa che in termini non solo assoluti ma anche relativi, cresce il numero di anni nella fase finale della vita in cui si avrà necessità di assistenza.

Il secondo elemento problematico è legato alla crescita del peso, assoluto e relativo, della popolazione anziana e in particolare dei "grandi anziani" (gli over 80), che pone varie sfide importanti, la più evidente e dibattuta delle quali è la pressione sulle finanze pubbliche. Tende infatti ad aumentare la spesa pubblica per le voci legate all'età, in particolare per pensioni e salute già particolarmente alta, come ben noto, in Italia (Amato, Marè 2007). Questo significa che anche gli Stati più ricchi avranno crescente difficoltà a garantire la protezione sociale rispetto a questi rischi nei prossimi decenni. Il welfare pubblico è sempre più in difficoltà a garantire anche i servizi che tradizionalmente offriva. L'emergenza di nuovi rischi, prodotti soprattutto dalle grandi trasformazioni della globalizzazione e dell'invecchiamento, richiede inoltre nuove risposte in termini di strumenti attivi di protezione (Taylor-Gooby 2004). Questo riguarda sia la fase iniziale di entrata nella vita adulta, si pensi sia all'instabilità lavorativa, che a quella finale, di entrata nell'età anziana, del pensionamento e del rischio di non autosufficienza.

L'obiettivo deve comunque essere quello di potenziare gli strumenti di cui i cittadini possono disporre per difendere il proprio benessere del presente e del futuro, adottando un approccio del corso di vita che leghi le condizioni e le scelte di oggi ai rischi e alle opportunità del domani. Serve però anche una nuova consapevolezza, sostenuta da adeguata informazione, tanto più importante quanto più la protezione viene lasciata alla responsabilità individuale

Bibliografia

- Amato G., Marè M. (2007), *Il gioco delle pensioni: rien ne va plus*, il Mulino, Bologna.
- Amendola G. (2011), “Abitare e vivere la città”, in Golini A., Rosina A. (a cura di), *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Associazione Italiana per gli studi di popolazione –Sis (2011), *Rapporto sulla popolazione. L'Italia a 150 annidall'Unità*, Il Mulino, Bologna.
- Attias-Donfut, C. and Wolff, F.-C. (2000b) 'The Redistributive Effects of Generational Transfers ', in S. Arber and C. Attias-Donfut (eds) *The Myth of Generational Conflict: The Family and State in Ageing Societies*, ESA Studies on European Societies, pp. 22—46. London: Routledge .
- Barbagli, M. Castiglioni, G. Dalla Zuanna G. (2003), *Fare famiglia in Italia. Un secolo di cambiamenti*, il Mulino, Bologna, 2003.
- Bruzzese D., M.C. Romano (2005), “La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità”, in L.L Sabbadini, A. Rosina (a cura di), *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, Roma,
- Caselli G., Egidi V. (2011), “Una vita più lunga e più sana”, in Golini A., Rosina A. (a cura di), *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Cigoli V., Scabini E. (2006), “Relazione familiare: la prospettiva psicologica”, in E. Scabini, G. Rossi (a cura di), *Le parole della famiglia*, Vita e Pensiero, Milano.
- DallaZuanna, G., &Micheli, G. A. (2004), *Strong family and low fertility: a paradox? New perspectives in interpreting contemporary family and reproductive behaviour*. Dordrecht: Kluwer Academic.
- Del Boca, D., & Rosina, A. (2009). *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare insufficiente*. Bologna, Il Mulino.
- Donati P. (2006), “Relazione familiare: la prospettiva sociologica”, in E. Scabini, G. Rossi (a cura di), *Le parole della famiglia*, Vita e Pensiero, Milano.
- Golini A., Rosina A. (2011, a cura di), *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Istat (2006), *Parentela e reti di solidarietà*, Roma.
- Keck W., C. Saraceno (2008), “Grandchildhood in Germany and Italy: an exploration”, in A. Leira e C. Saraceno (a cura), *Childhood: Changing contexts, Comparative Social Research*, vol. 25, Emerald/Jai Press, Billingley.

- Kohli, M. (2004), "Generational Changes and Generational Equity", in *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, a cura di M. Johnson, V.L. Bengtson, P.Coleman e T. Kirkwood, Cambridge, Cambridge University Press.
- Livi Bacci M. (2005), *Storia minima della popolazione del mondo*, Bologna, Il Mulino.
- Micheli G.A. (2011), *Demografie*, McGraw-Hill, Milano.
- Micheli G.A., Rosina, A. (2006), "Il lavoro adulto femminile tra due fuochi", *Rivista internazionale di scienze sociali*, 114(4).
- Mirabile M.L. (2011), "Anziani come risorsa e invecchiamento attivo", in Golini A., Rosina A. (a cura di), *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro: vecchi e nuovi patti tra i sessi e tra le generazioni*, Bologna, Il Mulino.
- OECD (2006), *Live longer, work longer*, Paris: OECD.
- Oggioni E. (2012), *I ragazzi di sessant'anni: lavoro, famiglia, passioni: come e perché è possibile iniziare una nuova vita*, Mondadori, Milano.
- Pagani L., Marenzi A. (2008), "The labor market participation of sandwich generation Italian women", *Journal of family and economic issues*, 29(3), 427 - 444.
- Rosina A. (2004), "Family Formation in Italy: A Cohort Approach", in G. DallaZuanna e G.A.Micheli (eds), *Strong family and low fertility: a paradox?*, Kluwer Academic Press, Dordrecht.
- Rosina A. (2006), "Le due cerchie di vita familiare dell'anziano", in Fnp Cisl *Fuori dall'ombra. Indagine sui servizi di assistenza per gli anziani in Lombardia*, Edizioni lavoro, Studi e ricerche, Roma.
- Rosina A. (2011), "Degiovanimento", *Impresa e Stato. Rivista della Camera di Commercio di Milano*, Vol. 92.
- Sabbadini L.L. (2008), "Il mutamento del contesto sociale", in L. Guerzoni (a cura di), *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la "Commissione Onofri"*, il Mulino, Bologna.
- Saraceno C. (2011), "Nonni e nipoti", in Golini A., Rosina A. (a cura di), *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Taylor-Gooby P. (2004, ed.), *New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State*, Oxford University Press.
- Tomassini C, Glaser K, Wolf D, Broese Van Groenou M, Grundy E (2004), "Living Arrangements Among Older People: An Overview Of Trends In Europe And The USA", *Population Trends*, Vol. 115.
- UNECE (2010), *Intergenerational family relationships in ageing society*, United Nations, New York and Geneva.

Capitolo 5

Quali politiche per sostenere il prolungamento della vita lavorativa?

5.1. Premessa

Pur nella consapevolezza che *l'active ageing* ha a che fare anche con altri aspetti della vita degli anziani, il contributo è centrato sul *lavoro* degli anziani, ove per “lavoratori anziani” si intendono i lavoratori e le lavoratrici dai 55 anni in su, come ormai convenzionalmente viene indicato da agenzie e istituti statistici internazionali (Eurostat, Ocse, Fondazione europea di Dublino, Ilo, Osha).

All'interno della questione lavoro, si affronterà in modo specifico le politiche rivolte a contrastare la disoccupazione anziana, che è universalmente considerato il problema più rilevante connesso al prolungamento della vita lavorativa. Si toccherà anche un altro aspetto che ha a che fare con l'innalzamento dell'età pensionabile ovvero la conciliazione vita-lavoro dei lavoratori anziani (e delle relative politiche per risolverla), che sta emergendo in tutta Europa come vincolo significativo alla attivazione e alla permanenza delle lavoratrici ultracinquantenni nel mercato del lavoro, specialmente in ragione del carico di cura nei confronti dei grandi anziani non-autosufficienti.

Nell'analisi e selezione delle politiche pubbliche e delle pratiche manageriali che in questi due ambiti hanno dato i migliori risultati, non si mancherà di riferirsi, ove possibile alla Regione Lombardia, sia come livello istituzionale di produzione delle politiche sia come specifico ambito di riferimento territoriale.

5.2. Il prolungamento della vita lavorativa. Teorie e politiche a confronto

Come ha detto qualcuno, “se il lavoro è piacevole e creativo, si può lavorare fino alla morte...”. Il fatto che non sempre lo sia, sta passando comunque in secondo piano. Negli anni più recenti, infatti, il prolungamento del lavoro nell'età anziana

si sta ponendo più come questione trainata dall'esigenza di ridurre il peso degli inattivi sulla spesa di welfare che come opzione sociale e culturale. In questo senso, sono progressivamente rimaste sullo sfondo, a proposito del rapporto tra invecchiamento e pensionamento, le teorie psicosociali contrapposte del "disengagement" e della "activity": la prima sottolinea la spinta "naturale" al progressivo abbandono dell'interazione sociale propria dell'invecchiamento e vede nel pensionamento (anche precoce) una conseguenza di tale tendenza (Cummings, Henry 1961), la seconda offre una visione più normativa dell'invecchiamento, ipotizzando che vi sia una relazione positiva tra partecipazione al lavoro e soddisfazione esistenziale (Havighurst 1961). Nel dibattito più recente sul rapporto tra invecchiamento e pensionamento, trovano invece più spazio le analisi e le valutazioni dell'impatto sulla spesa pubblica delle politiche rivolte all'allungamento della carriera lavorativa, ormai considerato un obiettivo che viene prima di ogni riflessione teorica (casamai si può notare che queste politiche - facendo un po' di necessità virtù - traggono qualche conforto dalla teoria della activity).

In effetti, dagli ultimi decenni del Novecento è emersa la certezza che, a fronte dell'elevato aumento della longevità e della caduta della natalità, la sostenibilità della spesa per la previdenza sociale dipende dal fatto che molte più persone lavorino fino ad una età avanzata, per la duplice ragione che fintanto che lavorano versano contributi e, ancora di più, non devono percepire una pensione. D'altra parte, il prolungamento della permanenza nel lavoro come obiettivo politico è anche il modo per dare risposta alla futura carenza di offerta di lavoro e di specifiche competenze che cominceranno a manifestarsi man mano la gobba demografica della *baby-boom generation* comincerà a sgonfiarsi (intorno al 2030).

Tuttavia, raggiungere l'obiettivo di tenere nel mercato del lavoro lavoratori che hanno superato una certa età non è automatico. E' pur vero che vi è una quota crescente di lavoratori che già scelgono di lavorare fino a tarda età (anche quando già percepiscono una pensione) e molti di questi lo fanno perché amano il loro lavoro (Geroldi 2000) ed è anche vero che la diversità - anche di età - nella forza lavoro è ormai universalmente considerata una risorsa per i sistemi organizzativi, per la ricchezza che deriva dallo scambio culturale e dal trasferimento delle competenze.

Tuttavia, non vi è dubbio che queste nuove politiche si trovano nella necessità di sfidare il desiderio di molti lavoratori scontenti del proprio lavoro di pensionarsi prima possibile, di rispondere alla stanchezza dei lavoratori che svolgono lavori pesanti, di trovare soluzioni per chi progetta di lasciare il lavoro perché il suo contributo di cura è indispensabile per la propria famiglia allargata, di dare risposte alle imprese che preferiscono lavoro giovanile più produttivo e più scolarizzato, di tenere alta la domanda di lavoro globale in modo che ci sia occupazione per tutti.

In questo senso, la *Political Economy of Ageing*, (Kohli et Al. 1991; De Vroom et Al. 2004) ha coniato il concetto di "*pathways out*" (percorsi d'uscita) per definire l'insieme degli strumenti istituzionali che guidano la transizione tra mercato del lavoro e pensionamento. Le scelte di pensionamento vengono

analizzate in relazione alla interazione tra dinamiche dell'economia, meccanismi di regolazione del mercato del lavoro, funzionamento dei sistemi di protezione sociale e pratiche di contrattazione tra le parti sociali: l'intreccio di questi aspetti determina infatti il ventaglio dei possibili percorsi d'uscita dal mercato del lavoro all'interno dei quali i lavoratori possono orientarsi per transitare verso la pensione. Com'è stato evidenziato, "questo concetto (*pathways out*) risponde adeguatamente all'esigenza di identificare con un unico termine la pluralità di strumenti che nei diversi Paesi definiscono l'uscita graduale dei più anziani dal lavoro oppure la sanzionano in maniera secca e definitiva" (Mirabile, Carrera 2003).

5.3. Il contesto di riferimento al 2020: popolazione, occupazione, disoccupazione

Secondo gli ultimi dati della Labour Force Survey, negli Stati Membri dell'EU-27, il numero delle persone in età da lavoro (15-64 anni) ha raggiunto il suo picco intorno al 2010-2011 e ha ormai incominciato a declinare - in particolare, dal 67% raggiunto nel 2010 si prevede che la popolazione in età da lavoro scenderà al 61% sulla popolazione totale nel 2030 (e al 59% nel 2040) - mentre per quelli che hanno più di 65 anni la previsione è di una crescita del 20% entro il 2020 (Eurostat 2011). Questo assetto demografico ha come effetto un preoccupante aumento del rapporto tra pensionati e popolazione attiva - detto in altri termini, uno squilibrio tra contribuenti e beneficiari dei sistemi pensionistici - e rende evidente la necessità di accrescere il più possibile la partecipazione degli anziani al mercato del lavoro, sovvertendo la tendenza all'anticipazione del pensionamento che ha caratterizzato tutta la seconda metà del Novecento (e in alcuni Paesi anche gli anni più recenti, a causa della difficoltà ed impreparazione a rispondere con altre misure alle crisi aziendali e settoriali provocate dalla globalizzazione).

Secondo il target fissato dalla Strategia Europa 2020, l'Europa-27 dovrebbe raggiungere entro il 2020 l'obiettivo del tasso occupazionale del 75% per l'insieme della popolazione 20-64. Non è stato fissato un target specifico di occupati per la popolazione dai 55 anni in su, forse anche perché in questo segmento di età i tassi occupazionali di partenza sono estremamente differenziati tra Paesi: nel 2010 ad un tasso medio Eu-27 di occupazione 55-64 del 46,3% (M 54,6 e F 38,6) fanno riscontro Paesi come l'Italia che si attesta a malapena al 36,6% (M 47,6 e F 26,2) e Paesi come la Svezia che ha già toccato il 70,5 % (M 74,2 e F 66,7). Laddove pesano molto anche i differenziali interni di genere: 16 punti in media EU, ben 22 in Italia, solo 7 in Svezia (Eurostat 2011). In ogni caso, pur senza la definizione di un target specifico, la Strategia individua gli anziani tra le categorie da promuovere (insieme a giovani, migranti, donne, basse qualifiche).

Gli *anziani a bassa qualifica, soprattutto se donne*, risultano dunque tra le categorie per cui è più importante ed urgente definire delle politiche del lavoro.

L'innalzamento dell'età pensionabile e l'entrata nell'età anziana delle donne delle coorti di età caratterizzate da un tasso di attività più elevato sono già in qualche modo destinati ad innalzare "naturalmente" i tassi di occupazione della fascia d'età 55 in su. Tuttavia sono molteplici i fattori da cui dipende il *tasso di occupazione degli anziani* e di cui bisogna tenere conto in una politica di *activeageing*: scelte individuali di pensionamento, andamento della domanda di lavoro, rischi occupazionali connessi a specifici settori/gruppi di lavoratori, comportamenti dell'offerta di lavoro femminile anziana. Se è vero che le prime sono in larga misura influenzate dalle norme pensionistiche - si veda il capitolo 3 - è però anche vero che vi sono altri fattori - genere, livello di scolarità, tipo di occupazione, reddito, orario e condizioni di lavoro, etc. - che interagiscono su questa scelta e che possono almeno in parte essere tenuti sotto controllo. La domanda di lavoro anziano è invece influenzata dal costo del lavoro e dalla qualifica, elementi che concorrono a determinare il grado di concorrenzialità del lavoro anziano rispetto al lavoro giovanile ed adulto, ma indubbiamente è condizionata anche dall'andamento della domanda di lavoro complessiva. Infine, un buon tasso di occupazione in questa fascia di età dipende in larga misura da una migliore inclusione nel mercato del lavoro delle donne ultracinquantenni: qui i fattori da considerare sono molteplici e coinvolgono anche aspetti culturali e soprattutto sociali, visto che in alcuni Paesi (tra cui il nostro) il lavoro gratuito di cura svolto dalle donne di questa fascia d'età costituisce un importante pilastro del sistema di welfare.

Va infine considerata la probabilità degli anziani di perdere il lavoro. Qui sta il punto dolente. Da un lato, è ben vero che i lavoratori 55-64 hanno più spesso contratti a tempo indeterminato e che il loro *tasso di disoccupazione* è tradizionalmente più basso di quello dei lavoratori adulti e giovani. Dati recenti ci dicono anche che questo gruppo di lavoratori è quello che è stato meno toccato dalla attuale recessione (Eurofound 2012). Dall'altro sappiamo però che, una volta disoccupato, la probabilità di un lavoratore anziano di ritrovare un lavoro è più bassa che per la media dei lavoratori e più alto il suo rischio di restare intrappolato nella disoccupazione di lunga durata (Contini, Fornero 2003). La stessa ricerca della Fondazione di Dublino ci dice che, per il futuro i rischi di disoccupazione appaiono più elevati proprio in quei settori - pubblica amministrazione, sanità, scuola, per via dei tagli alla spesa pubblica - o in quei gruppi di lavoratori - a bassa scolarità, a bassa qualifica - dove gli anziani sono sovra-rappresentati (Eurofound 2012).

5.4. Uno sguardo generale sulle politiche introdotte negli altri Paesi

Politiche per i lavoratori anziani, sia a livello nazionale che anche locale, sono state introdotte in diversi Paesi europei, e non solo. La gran parte delle ricerche indica tuttavia una forte differenziazione sia nell'entità che nella tipologia degli interventi (Eiro 2000, Commissione europea 2006, Taylor 2006, Oecd 2006,

Hamblin 2010, Ennalse Salomon 2011, Fondazione europea di Dublino 2006-2008-2012, Ponzellini 2012). Accanto a Paesi come i Paesi nordici e il Regno Unito, che sono stati i primi a mobilitarsi fin dalla fine degli anni Novanta e sono al secondo o al terzo rinnovo dei programmi, vi sono Paesi come l'Italia e parecchi Paesi dell'Est Europa che non hanno ancora adottato una politica organica (alcuni di questi non hanno ancora affrontato la riforma dell'età di pensionamento). Tra gli uni e gli altri, la gran parte dei Paesi europei - Germania, Francia, Austria, Belgio, Olanda ed altri - hanno introdotto programmi di *activeageing* nel corso degli anni Duemila. Nella maggioranza dei programmi è previsto un ampio coinvolgimento delle parti sociali. A volte, gli interventi introdotti hanno subito una rimodulazione nel corso del tempo, in relazione al grado di successo/insuccesso che hanno realizzato.

Gli ambiti toccati dalle politiche sono molteplici. Una classificazione molto ampia comprende:

- Riforme pensionistiche
- Legislazione e pratiche contro la discriminazione legata all'età
- Politiche contro la disoccupazione, per la work-ability e per la qualità della vita di lavoro degli anziani (su cui mi soffermerò in questo saggio)
- Campagne di sensibilizzazione culturale

Dall'analisi delle politiche e dei loro risultati, emerge tra i Paesi una certa differenza di approccio, in parte motivata dai diversi contesti sociali e culturali e dalle diverse tradizioni dei modelli di regolazione: i Paesi nordici (compreso UK) hanno approcci maggiormente basati su campagne di sensibilizzazione e codici di condotta (ma nei Paesi scandinavi anche su significative politiche di sussidio e/o sgravio fiscale) e privilegiano programmi "*comprehensive*" (che tendono conto di tutti gli aspetti coinvolti nell'*activeageing*). Altri Paesi - come Francia, Belgio e Germania - hanno un approccio più normativo e lavoristico, anche se nel caso francese maggiormente basato su interventi di legge e, nel caso tedesco, più attraverso interventi decentrati, delegati alle parti sociali e, soprattutto, realizzati nei luoghi di lavoro. L'Italia, che arriva in ritardo, si può avvantaggiare delle esperienze già realizzate negli altri Paesi confrontandone i risultati e selezionando gli approcci e gli strumenti più adatti.

Come previsto, il problema più importante e condiviso nei diversi Paesi risulta essere quello della *disoccupazione di lunga durata degli anziani*. Affrontare questo problema in un'ottica coerente con l'*activeageing* si annuncia come una vera sfida: significa infatti abbandonare le vecchie politiche di prepensionamento e i percorsi disoccupazione-pensione e ripensare le strategie di governo del mercato del lavoro con una nuova attenzione a tenere sotto controllo il livello della disoccupazione degli ultracinquantenni (e, in particolare delle categorie più a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, come le donne e le basse qualifiche).

Devono essere coinvolti alla realizzazione di questo obiettivo i diversi livelli dell'amministrazione, ciascuno per gli aspetti che lo riguardano: sgravi fiscali e contributivi, incontro domanda-offerta, formazione e riqualificazione, certificazione delle competenze, *counselling* ed orientamento, misure innovative

di gestione del personale nelle aziende. Moltissime – e anche molto diverse tra loro - sono le sperimentazioni attualmente in corso in Europa a questo riguardo. Parallelamente, sta venendo in primo piano la dimensione di genere del prolungamento della vita lavorativa e la necessità di rispondere con *politiche di conciliazione* a due semplici evidenze, tra loro intensamente interrelate. La prima è l'ancora basso tasso di attività delle donne ultra-cinquantenni che contraddistingue soprattutto i mercati del lavoro mediterranei e di alcuni Paesi dell'allargamento (Eurostat 2011), le quali diventano per ciò stesso uno dei target più importanti delle politiche di attivazione del lavoro anziano. La seconda consiste nel fatto che gli anziani contribuiscono in modo significativo alla produzione di servizi di welfare e - come già prevedono gli organismi internazionali - il protrarsi della loro presenza nel mercato del lavoro potrebbe avere conseguenze anche molto negative sulla qualità della vita delle persone e delle famiglie¹⁴. Anche su questo tema – su cui è stata di recente presentata una proposta di risoluzione al Parlamento europeo¹⁵ - in molti Paesi il dibattito è già ben avviato e riguarda contemporaneamente la verifica dell'offerta di servizi e di aiuti alle famiglie, la messa a disposizione da parte delle aziende di validi strumenti di supporto alla conciliazione (orari flessibili e altre misure di welfare aziendale mirati), l'introduzione di norme di legge relative al part-time per gli anziani (anche verticale, a giornate/settimane/mesi) e al pensionamento graduale.

Su un piano più generale, l'esperienza internazionale evidenzia l'opportunità che qualunque intervento sociale e del lavoro indirizzato ai lavoratori anziani sia inserito in un programma olistico (*comprehensive approach*) di *activeageing*, che tenga conto cioè del complesso intreccio che esiste tra lavoro, salute, organizzazione e tecnologie delle aziende, sistema previdenziale e servizi sociali. Allo stesso modo, le esperienze già realizzate negli altri Paesi sottolineano quanto sia importante per la riuscita delle politiche, come già anni fa ricordava Paci, la cultura nei confronti dell'età anziana che è diffusa tra lavoratori, nelle aziende e nei sindacati (Paci 2005).

5.5. Quali obiettivi nelle politiche di Paesi europei?

A. *Scongiurare la disoccupazione degli anziani*

La promozione dell'invecchiamento attivo si basa, oltre che sul sistema di incentivi a continuare il lavoro incorporato nelle norme di pensionamento (nonché su altre misure che incentivano il pensionamento ritardato e il lavoro

¹⁴Persino in Norvegia, che è un Paese che ha un'ampia e ben strutturata offerta di servizi pubblici per gli anziani, si è calcolato che la cura di un anziano non autosufficiente richiede comunque un volume non indifferente di cure informali prestate dai familiari (Ennals, Salomon 2011).

¹⁵Proposta di risoluzione del Parlamento europeo sulla Situazione delle donne che si avvicinano all'età pensionabile 2011/2091(INI)

dopo la pensione), anche su politiche finalizzate al sostegno della domanda e dell'offerta di lavoro. In particolare, ci si riferisce a:

1. disincentivi ai licenziamenti (*retaining*) dei lavoratori anziani e agli incentivi alla loro assunzione (*recruiting*),
2. misure aziendali di miglioramento delle condizioni lavorative, della *work ability* (e, indirettamente, della produttività) dei lavoratori ultracinquantacinquenni
3. politiche attive mirate alla ricollocazione degli anziani (contrasto alla disoccupazione di lunga durata) e di promozione della partecipazione al mercato del lavoro delle fasce inattive (donne oltre una certa età).

Una attenzione importante nel disegnare un programma di sostegno alla occupazione anziana è quella raccomandata dall'Ocse di evitare politiche ed incentivi basati “genericamente sull'età”, ma di studiare incentivi e politiche basati su “specifiche caratteristiche di debolezza all'interno del gruppo di età”: per esempio, le politiche di contrasto alla disoccupazione anziana di lunga durata più efficienti dal punto di vista dei costi di welfare sono quelle dirette ai gruppi di lavoratori e di lavoratrici a più bassa probabilità di reimpiego, come i più anziani, quelli con qualifiche più basse, le donne (Oecd2005).

B. Scoraggiare i licenziamenti e premiare le assunzioni

L'innalzamento dell'età pensionabile aumenta inevitabilmente il rischio di disoccupazione, che è particolarmente insidiosa dopo una certa età: dopo i cinquant'anni l'uscita dal lavoro tende infatti ad essere una “via a senso unico”, come si vede dal fatto che solo meno del 5% dei lavoratori e delle lavoratrici di questo gruppo di età restati senza lavoro ha probabilità di trovare un altro lavoro entro un anno (Oecd 2005). E' dunque molto importante che gli anziani continuino a mantenere il proprio posto di lavoro. A maggior ragione, se si pensa che un effetto aggiuntivo della disoccupazione anziana è la non possibilità di accantonare contributi sufficienti ad una pensione decente (Raitano 2012).

Parlare di *retaining degli anziani* significa né più né meno invertire il senso di marcia della strategia occupazionale degli ultimi quarant'anni: com'è noto, tale strategia - condivisa da entrambe le parti sociali e sostenuta dalle normative sui licenziamenti collettivi - è stata sostanzialmente basata sulle dismissioni di personale ultracinquantenne (agevolmente avviabile in percorsi di prepensionamento) e sulla sua sostituzione, più o meno contemporanea, con personale giovane (sempre meno costoso, anche come risultato della diffusione di forme di lavoro precario).

Si tratta adesso, all'opposto, di introdurre sistemi che penalizzano le imprese che licenziano personale oltre una certa età (per esempio, obbligandole a pagare i contributi per i periodi che li separano dalla pensione, come ha stabilito la recente riforma del lavoro in Italia) o che non ottemperano all'obbligo di firmare coi sindacati accordi sui “piani d'azione in favore dell'occupazione dei dipendenti

anziani” (come stabilisce una legge francese del 2009). Oppure di ridurre il costo del lavoro degli anziani (per esempio, come ha fatto la Svezia introducendo crediti di imposta per i dipendenti ultra 65enni) o, infine, stabilire sussidi per le imprese che assumono anziani disoccupati (una forma di “apprendistato anziano” è previsto sia in Francia che in UK, mentre sussidi per l’assunzione di disoccupati di lunga durata sono previsti in Germania, in Svezia, in Danimarca e in Finlandia).

L’obiettivo di tenere gli anziani più a lungo nel mercato del lavoro deve prendere in considerazione anche la situazione dei lavoratori autonomi: se da un lato le statistiche ci dicono che questi - che siano professionisti, partite Iva o piccoli imprenditori - tendono a stare nel mercato del lavoro fino a tarda età, ci sono però segnali del fatto che per alcuni tipi di professione¹⁶, la domanda di lavoro cala vistosamente all’aumentare dell’età e risente particolarmente della concorrenza dell’offerta giovanile meno costosa. Anche in considerazione della notevole crescita in Lombardia del lavoro autonomo di seconda generazione, è opportuno tenere monitorata questa area del mercato del lavoro e, nel caso, agire con politiche di supporto.

Incentivi/disincentivi per l’occupazione degli anziani si servono solitamente delle leve del fisco e dei contributi previdenziali e sono quindi politiche più facilmente attuabili a livello centrale¹⁷. Parti di questi programmi - e in particolare le politiche specifiche di sussidio per ultracinquantenni disoccupati di lunga durata - sono comunque spesso incluse nelle politiche decentrate (regionali).

Nei due BOX che seguono sono illustrati due esempi di politiche per l’occupazione anziana: il primo (relativo alla Francia) è un buon esempio di programma complessivo di politiche attive del lavoro definito a livello centrale e periodicamente arricchito e rivisto, il secondo (relativo all’Olanda) è un piano articolato di sensibilizzazione al prolungamento della carriera lavorativa, che potrebbe essere ben applicato anche al livello regionale.

¹⁶ Per esempio, secondo le valutazioni di ACTA (Associazione lavoratori del terziario avanzato), i professionisti autonomi anziani in genere reggono abbastanza la competizione con i giovani perché nel lavoro tecnico-professionale l’esperienza è importante. Tuttavia alcune professioni, soprattutto quelle creative e quelle dipendenti dalle tecnologie di ultima generazione, corrono il rischio di un calo della domanda nei confronti dei lavoratori anziani.

¹⁷ Non a caso, misure di questo genere sono presenti nella stessa recente Riforma del lavoro. Gli artt. 52 e 53 (Capo IV, Sez. III) della Riforma del lavoro (Legge 28 giugno 2012, n. 92) prevedono rispettivamente l’obbligo per il datore, nel caso di un accordo di esodo, di versare all’INPS una prestazione economica pari alla pensione finché il lavoratore raggiunge i requisiti minimi per il pensionamento e sgravi contributivi (-50%) in caso di assunzioni di ultracinquantenni.

BOX 1 - Francia: un approccio *comprehensive* e in continua evoluzione

(Fonti: PNR 2011, siti dei ministeri)

Nel 2006 è stato lanciato il *Plan National d'Action Concerté pour L'EmploidesSeniors 2006-10*, ispirato a quello finlandese, per favorire la *retention* e il rientro al lavoro degli over 50, con l'obiettivo di raggiungere entro il 2010 il tasso di occupazione del 50% nella coorte di età tra 55 e i 64 anni. Il piano mirava a sensibilizzare il grande pubblico sul valore dei lavoratori anziani, a promuovere la diffusione di pratiche di *age management* nelle imprese, a estendere la pratica dei colloqui e dello *skill assessment* come parte integrante della seconda parte della carriera lavorativa, a introdurre nuove forme di impiego.

Il Piano è stato aggiornato nel corso del 2008 con tre ulteriori misure:

- a) incentivi alle imprese per il *retaining*,
- b) promozione della possibilità di combinare pensione e lavoro,
- c) politiche attive per far rientrare gli anziani nel mercato del lavoro con speciali iniziative per chi cerca lavoro dopo i 50 anni attraverso i servizi pubblici per l'impiego (ANPE).

Quest'ultimo provvedimento consiste in molteplici incontri e molto ravvicinati, e nella validazione formale delle competenze acquisite tramite l'esperienza. Come provvedimenti per le imprese, sono state introdotte misure che scoraggiano i pensionamenti anticipati (aumento dal 24 al 50% dell'imposizione contributiva), ma sono stati aboliti gli extra-contributi da versarsi in caso di licenziamento di ultracinquantenni originariamente previsti dalla Legge Delalande (si è scoperto che scoraggiavano sì i licenziamenti di personale anziano, ma anche le assunzioni!). È stato inoltre abolito il pensionamento obbligatorio (decide solo il lavoratore se lasciare il lavoro una volta raggiunta l'età formale di pensionamento). Nei confronti dei lavoratori sono stati introdotti forti incentivi a continuare il lavoro combinando lavoro e pensione: nessun cumulo per i lavoratori ultrasessantenni che hanno finito la carriera e per tutti i lavoratori oltre i 65 anni (con un *premium rate* del 5% annuo per rendere la cosa più attrattiva, in modo che lavorando 5 anni dopo i sessanta, un anziano abbia un aumento della pensione del 25%).

Nel 2009, inoltre, il Ministero dell'Economia e dell'Impiego ha emesso il *Décret du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés*, che obbliga le parti sociali a stipulare accordi collettivi – aziendali o di settore nel caso di aziende sotto i 300 dipendenti - su misure minime per mantenere gli anziani al lavoro (qualora fosse stato impossibile, piani aziendali con condizioni analoghe) e sanziona le aziende che non hanno ottemperato alla legge a pagare una multa pari all'1% del monte salari in alternativa. I campi in cui possono essere prese le iniziative comprendono:

- l'assunzione di dipendenti anziani;
- lo sviluppo delle carriere degli anziani;
- il miglioramento delle condizioni di lavoro e la prevenzione delle condizioni di disagio;
- lo sviluppo delle competenze e delle qualifiche e l'accesso alla formazione;
- la programmazione della fine carriera e della transizione tra lavoro e pensionamento;
- la trasmissione delle conoscenze e delle competenze e lo sviluppo del tutoraggio.

BOX 2 - Olanda: un piano di sensibilizzazione alla partecipazione al lavoro degli anziani, con il coinvolgimento delle parti sociali e della società civile

(Fonte: Eurofound2007)

Nel 2001 il governo olandese ha costituito una Taskforce sugli Anziani, per identificare i fattori che possono aumentare la partecipazione al mercato del lavoro degli ultracinquantenni. La taskforce include i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, delle minoranze, le organizzazioni di anziani, ricercatori, amministratori locali e i media.

Nel 2003 è uscito il report (*And They All Worked Happily Ever After*) che comprende indicazioni per i datori di lavoro: una check-list (“*Age mirror*”) di 25 domande-chiave per sensibilizzare le aziende attorno al problema età e un premio per le aziende che hanno introdotto buone pratiche di gestione delle risorse umane che riguardano gli anziani (“*Cum l’OudePrize*”). Altri suggerimenti della Taskforce includono l’obbligo per le aziende alla pianificazione periodica (ogni due anni) della carriera degli ultracinquantenni con l’aiuto di esperti e formatori e il controllo della contrattazione collettiva, perché siano introdotte azioni positive che riguardano la salute, la formazione e la mobilità e per verificare se le norme su questi aspetti sono in conformità con le nuove politiche contro la discriminazione legata all’età.

Nel 2004 il Governo, per portare avanti il lavoro della taskforce, ha costituito il “*Grey at Work Action Group*”. Nei tre anni successivi, il Gruppo ha avuto il compito di promuovere il cambiamento culturale necessario a mantenere più a lungo gli anziani nel mercato del lavoro. E’ stato anche aperto un dibattito sulla possibilità di continuare volontariamente a restare nel lavoro dopo il raggiungimento dei 65 anni. Queste iniziative si sono accompagnate a nuovi incentivi per le aziende, mirate a incoraggiare pratiche di gestione del personale attente all’età, con un budget di 21 milioni di euro. Il sussidio è disponibile per progetti temporanei che sfidano i pregiudizi sull’età, adattano le regole del lavoro ai bisogni degli anziani, sperimentano il cambiamento dei contenuti e dei compiti del lavoro o aumentano le prospettive di occupabilità degli anziani.

C. Mantenere gli anziani in salute e produttivi

Il ruolo delle politiche del personale delle aziende – o anche della contrattazione aziendale e di categoria – può essere invece molto efficace nel migliorare *la capacità di lavoro (work ability)*, pre-condizione per la occupabilità, dei lavoratori ultracinquantenni. Anche se in modo variabile a seconda del tipo di occupazione, il valore del lavoro anziano è messa oggettivamente a rischio dall’obsolescenza delle competenze e dall’impatto del deterioramento psico-fisico sulla produttività.

Il dibattito sulla *produttività degli anziani* è tuttora aperto. Da un lato, come insistono a dire anche organismi internazionali come OSHA (l’Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul posto di lavoro), l’età anagrafica non è in sé indicatore di invecchiamento mentale e fisiologico e, benché le persone anziane

vadano incontro ad un graduale declino rispetto ad alcune capacità, per esempio la forza muscolare, hanno generalmente strategie di compensazione che possono trarre vantaggio dalla formazione (Osha 2011). I lavoratori anziani, inoltre, hanno spesso affinato con l'esperienza le loro competenze e via via acquisito un serie di "competenze tacite", difficili da formalizzare - e quindi da trasferire - ma a volte assolutamente preziose per il risultato del lavoro (Sennet 2008). Senza dire che la questione della ridotta produttività degli anziani andrebbe rivista alla luce del progressivo variare del mix occupazionale: nel gruppo degli ultracinquantacinquenni, i lavoratori manuali - per i quali ha un senso parlare di riduzione della capacità di sforzo fisico - vanno col tempo riducendosi a favore di lavoratori non manuali per i quali, almeno al di sotto di una certa soglia di età, l'esistenza di un vero e proprio deterioramento cognitivo è ancora tutta da dimostrare. Dall'altro, costituisce un danno incalcolabile il fatto che quarant'anni di prepensionamenti - ben graditi anche dai lavoratori - di forza lavoro ancora relativamente giovane hanno contribuito a costruire una rappresentazione sociale del lavoratore ultracinquantenne come "lavoratore da espellere" e a metterne dunque in discussione, prima di qualsiasi verifica, la produttività (Pugliese 2011) e la capacità di lavoro.

Mantenere alto il valore del lavoro anziano è imprescindibile anche per un'altra ragione, ovvero perché i lavoratori anziani costano di più. In effetti, se pure il calo della loro capacità produttiva può essere discutibile, resta il fatto che gli anziani hanno buste-paga più pesanti e questo può comportare per davvero una riduzione della produttività pro-capite e una perdita di concorrenzialità sul mercato del lavoro: infatti tutti i sistemi retributivi vedono una crescita di salari e stipendi con l'anzianità, che persiste per varie ragioni anche dopo che sono stati aboliti gli aumenti retributivi automatici (nel nostro sistema, i famosi "scatti").

Queste considerazioni suggeriscono l'opportunità di uno sforzo orientato a mantenere la produttività dei lavoratori anziani a livelli accettabili, agendo in due direzioni: da un lato sul sistema delle competenze, riconoscendole e riqualificandole periodicamente, perché ne venga mantenuto alto il valore nel tempo; dall'altro sulle condizioni materiali del lavoro, ovvero sugli orari, sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro, per tenere lontano i rischi del deterioramento fisico e del *burnout*.

Programmi di supporto alla *work-ability* sono stati introdotti in molti Paesi e sono stati spesso negoziati tra le parti sociali a livello territoriale o aziendale. La centralità della questione competenze e del valore del lavoro anziano sono previste in molti di questi programmi: una delle esperienze più interessanti è quella norvegese sul diritto ad avere una seconda possibilità nella formazione (vedi BOX 3). Inoltre, crediti formativi anche trasferibili da una azienda all'altra (*individual training accounts*) sono previsti in Francia (20 ore per ogni anno lavorato) e in Svezia, mentre nel Regno Unito il programma *New Deal 50-plus* presenta un menu di opportunità formative molto appetibili per le aziende e specialmente studiate per i lavoratori anziani. Sia in Francia che nel Regno Unito è possibile agli anziani far certificare le competenze acquisite tramite l'esperienza (il cosiddetto sapere tacito), strumento utile soprattutto ai fini della mobilità verso altre aziende. Se Oecd consiglia "cospicui investimenti formativi a metà carriera"

(Oecd 2005), in Francia è previsto per legge un intervento di orientamento e verifica delle competenze (*mid-career assessment*) per ogni lavoratore, intorno ai 45 anni, quando c'è ancora tempo per preparare i lavoratori ad una vita lavorativa da anziani più sicura e professionalmente gratificante.

Anche le *misure di miglioramento delle condizioni nei luoghi di lavoro e della qualità del lavoro* durante tutta la vita lavorativa sono molto importanti per la produttività del lavoro degli anziani. L'attenzione alla salute e sicurezza è il primo pilastro di queste politiche, così come soluzioni ergonomiche attente ai danni muscolo-scheletrici prodotti dall'allungamento della carriera: in Finlandia, per esempio, esiste un programma di consulenza alle piccole imprese su questi temi (Carrot); mentre in Austria è attiva una rete sulla prevenzione della salute degli anziani, con programmi di fitness e di dieta da realizzarsi anche in azienda. La possibilità di accedere al part time - con o senza contemporaneo accesso parziale al trattamento di pensione - è prevista in molti Paesi, tra cui i paesi Nordici, l'Austria, la Germania e il Belgio. Orari di lavoro flessibili per gli anziani – anche per favorire la conciliazione tra lavoro e responsabilità di cura (come si vedrà nelle pagine seguenti) - sono incoraggiati da molti governi, ma le effettive esperienze nelle imprese non sono molte. Così come sono ancora sporadiche le iniziative di mobilità interna verso posti di lavoro meno pesanti o quella che appare la sfida più alta, ovvero la creazione di posti di lavoro adatti agli anziani, come propone in Germania BDA (l'Agenzia Aazionale per la Salute e Sicurezza) e come viene spiegato in un manuale per il management, appositamente redatto all'interno dell'iniziativa INQA per la promozione di accordi aziendali in grado di tenere insieme efficienza aziendale e buone condizioni di lavoro.

Come si vede, in entrambi i casi – supporto alle competenze e alla *work ability*, interventi per il miglioramento della qualità della vita lavorativa - si tratta di misure che possono far aumentare la produttività degli anziani e renderli più competitivi rispetto al lavoro giovanile ed adulto. Si tratta altresì di misure che si rivelano tanto più importanti quanto più riferite all'intera carriera di lavoro e non solo agli ultimi anni. L'insieme di queste misure sembra particolarmente adatto alle politiche regionali di supporto alle aziende e/o di sostegno ai piani territoriali (anche se in alcuni casi, come nel definire nuovi percorsi scolastici per gli adulti, interventi di livello nazionale sono una pre-condizione).

Nei due BOX che seguono, si possono vedere buoni esempi sia di sostegno alle competenze (caso Norvegia), sia di attenzione alle condizioni di lavoro (caso Finlandia):

BOX 3 - Norvegia: la “CompetenceReform” introduce una seconda chance scolastica per tutti i lavoratori

(Fonte: Oecd 2006)

Alla fine degli anni Novanta, è stato firmato un accordo tripartito tra il Governo e le parti sociali che prevede la riforma delle regole di accesso dei lavoratori dipendenti al sistema scolastico-professionale (e della didattica), con lo scopo di andare incontro alla domanda di formazione in età adulta e anche di favorire l'invecchiamento attivo. Il gruppo target sono lavoratori adulti, che lavorino o no, che non hanno ottenuto formali diplomi scolastici, in genere anziani che non hanno potuto andare a scuola quando erano giovani o giovani e adulti immigrati con diplomi e qualifiche non riconosciute in Norvegia. La misura-chiave è il diritto legale ad una seconda chance per gli adulti che non hanno avuto diploma di istruzione primaria, secondaria inferiore e superiore, universitaria. I metodi formativi sono basati sul riconoscimento di crediti formativi alle competenze acquisite anche fuori dal sistema scolastico e la didattica è plasmata il più possibile ai bisogni individuali. Sono stati fatti sforzi per sviluppare metodologie più adatte agli adulti. E' stato così possibile consolidare un metodo di riconoscimento delle competenze che può essere utilizzato a livello scolastico e a livello lavorativo. Molti ne beneficiano già sia a livello di scuola secondaria che anche a livello di università, particolarmente per gli indirizzi dell'insegnamento e delle professioni sanitarie. La legge riconosce anche il diritto ad un congedo formativo per chi ha lavorato almeno tre anni: lo Stato concede prestiti di studio mentre rimborsi per vitto e alloggio sono negoziati col datore di lavoro (ma ogni corso sopra la secondaria superiore deve essere coerente con la posizione professionale).

BOX 4 - Finlandia: una serie di programmi per il miglioramento delle condizioni di lavoro, finalizzati ad una vita di lavoro più lunga

(Fonte: siti del Governo)

La Finlandia – insieme al Regno Unito - ha affrontato tra i primi la questione dell'invecchiamento attivo, introducendo le prime misure già verso la metà degli anni Novanta. Fin da subito, oltre che sugli aspetti legislativi e previdenziali e sulle campagne di sensibilizzazione, ha concentrato la sua attenzione ai programmi tesi a migliorare la vita di lavoro. Per questa ragione il suo target principale sono i manager delle aziende e le parti sociali. L'idea-guida è quella di sviluppare i luoghi di lavoro, in modo da renderli più adatti possibile al prolungamento delle carriere lavorative, anche attraverso ricerche sul campo e diffusione di buone prassi. Molti programmi prevedono formazione manageriale. Il primo programma varato, “Programma per lo sviluppo dell'ambiente di lavoro”, durato dal 1996 al 2003 e poi esteso, prevedeva il supporto di esperti per studiare soluzioni innovative di cambiamento dei luoghi di lavoro. Un secondo programma, “Benessere al lavoro”, anch'esso operativo fino al 2003, ha finanziato ricerca e sperimentazione di progetti di sviluppo. Il programma più famoso, VETO, lanciato dal Ministero della salute, ha gli espliciti obiettivi di ridurre l'assenteismo, gli infortuni, il consumo di alcool e fumo e allungare la vita lavorativa (mantenendo garanzie del reddito). E' il primo programma che menziona esplicitamente l'importanza di un “lavoro che abbia un senso” (meaningful work) come indispensabile fonte di benessere nel lavoro e qualità della vita, nonché la necessità di sviluppo delle conoscenze come fonte di produttività e competitività per le aziende. Si indirizza particolarmente alle piccole-medie imprese.

D. *Interventi decentrati, mirati la target anziani e personalizzati*

Bene o male nei prossimi anni si vedranno gli esiti del drastico taglio ai sistemi di “*espulsione socialmente ammortizzata*” degli anziani dalle aziende – come la “mobilità” del caso italiano o il “tunnel disoccupazione-pensione” di molti regimi socialdemocratici - che le ristrettezze della finanza pubblica e i nuovi regimi pensionistici hanno avviato. In alcuni Paesi questa svolta già da ora significa che gli ultracinquantenni non godono più di speciali tutele – per esempio non possono più essere esentati dalla ricerca attiva di un lavoro – e, quando restano senza lavoro devono essere prontamente inseriti in *programmi di ricollocazione*, piuttosto che sussidiati in attesa di pensione (vale per Germania, UK, Paesi nordici, etc.). Il caso inglese è molto istruttivo in tal senso: con il *Programma New Deal 50-plus*, l’integrazione al sussidio di disoccupazione, specificamente prevista per gli ultracinquantenni di basso reddito (50-plus element) è attualmente condizionata all’averne un posto di lavoro di almeno 16 ore settimanali e viene percepita per intero solo da chi ha un lavoro di almeno 30 ore settimanali (questi sussidi sono comunque accompagnati da una assistenza personalizzata alla ricerca del lavoro, alla crescita della occupabilità, etc.).

Mantenere gli anziani attivi anche nel caso in cui il loro valore “di mercato” non sia sufficiente a garantirgli una occupazione è una sfida che ha portato alcuni Paesi a riservare *senior jobs* (posti di lavoro adatti agli anziani) nel settore municipale, come in Danimarca: una misura mirata ad evitare il rischio di povertà (ma anche l’erogazione di sussidi) nel caso di disoccupati a basso reddito in attesa di pensione. Un’altra strada è quella di riqualificarli per l’economia sociale (la cui domanda com’è noto è in crescita), come in Canada. Ocse raccomanda anche alle aziende di promuovere la creazione di *senior jobs* al proprio interno (Oecd 2006), ma una casistica in tal senso è molto limitata: per ora, l’unico esempio sembra quello di una linea di montaggio della BMW dedicata agli ultracinquantenni, che è stata attrezzata secondo avanzati principi ergonomici.

Nel quadro del generale decentramento dei servizi all’impiego che caratterizza i Paesi Europei e dell’Ocse, si assiste spesso a forme di *sub-contracting* specifico per la ricollocazione nel mercato del lavoro dei disoccupati anziani. Col tempo, infatti, è diventata più evidente la necessità di costruire strumenti di orientamento e consulenza specificamente adatti agli anziani, tecniche didattiche per la riqualificazione mirate a questo target, approcci specifici con gli uffici di *recruiting* delle imprese. Ad esempio dal 2002, in Olanda chi cerca lavoro e ha più di cinquant’anni è affidato ad *agenzie private specializzate* a provvedere servizi adatti ad una utenza che deve superare diverse barriere per essere ricollocata in modo soddisfacente. Lo stesso, più o meno, avviene in Australia.

Nel Regno Unito, le agenzie del lavoro pubbliche o private specializzate per gli anziani, ricevono un premio per ogni ultracinquantenne ricollocato. La personalizzazione degli interventi è la chiave di successo di uno dei programmi più interessanti gestiti al livello regionale, il britannico Experience Works (vedi box qui sotto).

BOX 5 - Regno Unito: *Experience Works*, un programma regionale per i disoccupati ultraquarantacinquenni

Fonte: Warwick Institute et Al. 2006

Si tratta di un programma lanciato nel 2000 da EMDA (East Midlands Development Agency), una delle nove agenzie di sviluppo inglesi, all'interno di un programma più ampio di qualificazione e occupazione. E' rivolto sia ai disoccupati per accelerare la loro ricollocazione, sia agli occupati per migliorare le chances di carriera. Per i disoccupati l'aiuto consiste nella stesura del *curriculum vitae*, nella preparazione dei colloqui di selezione, in esercizi di auto-stima, solo eventualmente in tre mesi di formazione (specialmente informatica) e nel collocamento al lavoro. Tutti questi servizi sono gratuitamente forniti da sette Centri distribuiti nella regione. I buoni risultati dell'iniziativa dipendono anche dal coinvolgimento degli imprenditori, mirato a far crescere la consapevolezza degli effetti dei cambiamenti demografici sulla forza lavoro ma anche del valore dell'esperienza ai fini del business. Inizialmente finanziato direttamente da EMDA, il programma ha attratto finanziamenti da vari sponsor e questo ha permesso di estendere la vita del programma al di là del progetto iniziale. In cinque anni EW ha aiutato oltre 4000 lavoratori, il 38% dei quali è tornato a lavorare (percentuale più elevata rispetto di quella dei normali centri per l'impiego): le chiavi del successo sembrano essere la tempestività degli interventi, la loro personalizzazione, l'aver separato i corsi degli anziani rispetto a quelli dei normali utenti della formazione continua, un personale della stessa età (che può quindi provare empatia) e la capacità di sensibilizzare i datori di lavoro.

Infine, molti interventi prevedono la partecipazione attiva delle parti sociali. Si è visto prima che sono stati concertati fin dall'inizio con le parti sociali i programmi di Olanda e Finlandia. In Austria, è in atto un accordo tripartito che già nel 1999 ha dato l'avvio alle politiche di reimpiego dei lavoratori anziani. Forse l'esperienza più interessante – e replicabile a livello decentrato – è quella della Germania (vedi box qui sotto).

BOX 6 - Germania: patti territoriali di attivazione degli anziani disoccupati-di lunga-durata

(Fonte: Governo Federale 2011)

In Germania dal 2005 è stato introdotto il programma federale "*Perspective 50 Plus - Employmentpacts for olderworkers in the regions*", con l'obiettivo di attivare 200 mila persone disoccupate 55-64 anni e reintegrarne ameno 50 mila nel mercato del lavoro. Il programma di "mobilitazione" è basato su una partnership tra il governo federale e 62 patti occupazionali regionali, che coinvolgono 349 agenzie di collocamento e distribuzione di sussidi a cui viene dato supporto tecnico e finanziario. I Patti possono introdurre strategie specifiche regionali e implementare schemi specifici, con l'obiettivo di togliere dall'assistenza i disoccupati anziani e dare loro l'opportunità di guadagnarsi da vivere. Le iniziative regionali prevedono: assistenza personalizzata mirata ad aiutare gli anziani ad identificare, sviluppare e mettere in pratica nel mercato le proprie capacità personali. Sono anche previsti: l'intensificazione degli interventi di formazione continua con metodologie specifiche, la facilitazione dei contratti a tempo determinato, schemi retributivi specifici per dipendenti anziani, misure aziendali di trasferimento delle competenze. Il Programma è stato finanziato per la terza fase dal 2011 al 2015.

Come si vede, si tratta in tutti i casi di misure molto articolate e spesso “creative”, che possono trovare applicazione anche all’interno di programmi decentrati e proprio per questo sono interessanti ai fini di questo contributo (rivolto al livello regionale).

5.6. La seconda svolta della conciliazione: politiche di conciliazione lavoro-famiglia per tutti i generi e tutte le generazioni

Specialmente in un sistema di welfare come quello italiano - non a caso definito “familista” (Esping Andersen 1990, 1999), nel senso che la responsabilità del benessere ricade ancora prevalentemente sulle famiglie - gli *anziani contribuiscono in modo significativo ai servizi domestici e di cura cosiddetti “informali”* e, se non si corre ai ripari, il prolungamento della vita lavorativa è destinato ad aver un pesante impatto sulla qualità della vita delle famiglie.

Dopo l’abolizione del pensionamento a sessanta anni per le donne e il progressivo innalzamento dell’età pensionabile per tutti, quelle difficoltà nella conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura - che finora sono state prevalentemente analizzate con riferimento alle giovani madri - rischiano di diventare un problema per tutti lavoratori, indipendentemente dal sesso e dall’età.

La tradizionale “scappatoia” del pensionamento anticipato è stata infatti per qualche decennio, in Italia, la modalità attraverso cui le nonne (in parte anche i nonni una volta terminata la carriera) hanno potuto aiutare figlie e nuore nella cura dei bambini, permettendo loro di restare nel mercato del lavoro e/o di lavorare a tempo pieno, anche in assenza di un intervento sufficiente di politica sociale. Inoltre, in quanto figlie, con l’uscita precoce dal mercato del lavoro, hanno potuto occuparsi dei grandi anziani non autosufficienti della famiglia (genitori e, spesso anche suoceri).

5.7. La dimensione di genere dell’invecchiamento attivo: lavoratrici-nonne e lavoratrici-figlie

Come si capisce, è un discorso che coinvolge specialmente *le donne*. Secondo il target di Lisbona il tasso di attività femminile - che in Italia non ha ancora raggiunto il 50% proprio a causa della bassa partecipazione delle ultracinquantenni - avrebbe dovuto aumentare almeno al 60% entro il 2010 e dovrebbe gradualmente raggiungere quello dei maschi. L’idea di fondo delle politiche europee è che l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro contribuirà a risolvere tutti i problemi: riduzione della povertà, bassa fecondità e invecchiamento della popolazione (Naldini e Saraceno 2011). E’ una politica

coerente con la nuova filosofia (mondiale) del welfare, secondo cui “tutti devono lavorare” e il riequilibrio tra i generi si realizza attraverso una società di “*dual-earner&dual-caregiver*” (Orloff2009?): una filosofia che ha sullo sfondo un’idea di cura condivisa, nelle coppie e nella società (attraverso i servizi). Applicata all’Italia, la questione è più secca: visto che, come si suole dire, “non si può avere la botte piena e la moglie ubriaca”, se vogliamo le donne nel mercato del lavoro, non le avremo a casa a fare le nonne o le badanti.

Come si vede infatti anche da quanto evidenziato nel capitolo precedente, le donne ultracinquantenni lombarde tuttora sopportano statisticamente un carico di responsabilità di cura molto elevato. Tutte le ricerche sull’occupazione femminile ci dicono che nel nostro Paese, caratterizzato da scarsi servizi sia per la non autosufficienza che per l’infanzia (Ferrera 2008, Del Boca e Rosina 2009, Cnel 2010, Naldini e Saraceno 2011) e da una cultura che assegna le responsabilità di cura ancora prevalentemente alle donne, il bassissimo tasso di partecipazione delle ultracinquantenni e comunque la loro uscita precoce dal mercato del lavoro, sono in larga misura dovuti a ragioni di cura (familiari disabili, grandi anziani, nipotini), e questo accade anche nella felicemente “europea” Lombardia (Zanuso 2006). Si tratta tuttavia di un assetto del mercato del lavoro che non durerà a lungo. E ciò non solo in ottemperanza al target europei di partecipazione femminile, neanche solo all’impellente necessità di far fronte con il prolungamento della vita lavorativa alle carenze occupazionali che si profilano man mano la generazione baby-boom si avvierà verso il pensionamento, né al crescente squilibrio della finanza pubblica che reclama più contribuenti e meno assistiti. Il prolungamento della vita lavorativa degli anziani si prefigura già – oltre che come obiettivo strategico di politiche macroeconomiche e previdenziali e come fatto sociale e culturale - come scelta obbligata per molte persone che, in risposta alle regole del nuovo sistema pensionistico contributivo, dovranno lavorare più a lungo per accantonare contributi sufficienti per una pensione decente. A maggior ragione, questa sarà l’opzione obbligata per molte lavoratrici che hanno salari più bassi e carriere discontinue in ragione delle responsabilità di cura.

Politiche di conciliazione da applicarsi al lavoro anziano devono dunque fare indispensabile riferimento alle condizioni sociali e di lavoro delle lavoratrici anziane. Uno studio recente della Commissione europea (Fondazione europea di Dublino 2009) disegna il profilo della lavoratrici 55-64, sottolineando come queste rappresentino il gruppo a cui nell’ultimo decennio si deve prevalentemente l’aumento del tasso di partecipazione al mercato del lavoro, ma come la loro posizione nel mercato del lavoro sia debole: più spesso dei maschi in lavori part time, temporanei e malpagati (anche se hanno più probabilità delle donne più giovani di trovarsi in ruoli di responsabilità), più spesso dei loro colleghi maschi obbligate a combinare lavoro retribuito e lavoro di cura e, di conseguenza, (finora) destinate con più probabilità di questi ad abbandonare il lavoro anticipatamente.

L’indagine sottolinea anche come siano ancora poche le aziende che tengono conto di questi problemi (solo alcune hanno introdotto politiche del personale che migliorano la loro qualità della vita e aumentano le loro possibilità di assunzione). Tuttavia, forse l’aspetto più interessante di questa indagine, è l’aver rilevato che le

donne anziane – anche più delle giovani - risultano concentrate in alcuni settori ed occupazioni: le professioni legate ad ambiti della cura e dell’educazione (sanità, scuola, servizi sociali) e quelle dei servizi poco qualificati e delle vendite. E’ importante tenere presente il dato della *segregazione occupazionale* nel definire le politiche per le lavoratrici anziane e le politiche di conciliazione. Soprattutto perché da altri studi sappiamo che le donne anziane, per quanto in generale meno esposte dei maschi ai rischi per la salute, sono particolarmente esposte ai rischi di natura psichica e che, in particolare le occupate in scuola e sanità, subiscono maggiormente lo stress collegato al lavoro relazionale e di cura che, in non pochi casi, ne provoca *il burnout* (Fondazione europea di Dublino 2009). Questi stress professionali si cumulano a quelli legati all’accudimento dei familiari, esattamente come lo sforzo fisico tipico di alcune professioni – educatrici d’infanzia, infermiere – che produce frequenti problemi muscolo-scheletrici, risulta aggravato dal fatto che anche a casa sollevano bambini e familiari anziani. Il “doppio stress” è documentato anche da una survey realizzata in Germania dall’istituto di Gerontologia dell’università di Dortmund, secondo cui il 40% delle intervistate su un campione di 1800 lavoratrici nate tra il 1947 e il 1964 si dice scettica nel considerare l’ipotesi di prolungare il proprio lavoro fino alla pensione, a causa delle pressioni che il lavoro in alcuni settori ed occupazioni esercita sulla vita personale e quindi su eventuali responsabilità di cura (Zimmer, Leve, Naegele 2011)¹⁸.

Il quadro complessivo che se ne può trarre invita quindi a considerare contemporaneamente, nel caso delle donne ultracinquantacinquenni, la necessità di misure di conciliazione, ma anche di misure di miglioramento della vita lavorativa e dei rischi per la salute, per tutta la durata della carriera.

5.8. La seconda svolta della conciliazione

Se si vuole evitare che le donne abbandonino il lavoro – e rischino pensioni sotto il livello di povertà - sia perché collocate in posizioni a lungo andare troppo stressanti, sia perché il lavoro diventa inconciliabile con impegni di cura multipli e che richiedono molta disponibilità di tempo, sia perché sussistono entrambe le ragioni, bisogna cominciare ad immaginare quali potrebbero essere le misure efficaci da mettere in atto nel mercato del lavoro (da parte delle aziende e da parte delle istituzioni) e nel sistema dei servizi.

Potremmo parlare di questa che si sta aprendo come della *seconda svolta della conciliazione*. La prima svolta era avvenuta a partire dagli anni Ottanta con l’ingresso di massa delle giovani donne nel mercato del lavoro e già allora si era parlato di rispondere alla domanda di cura restata per così dire “scoperta” con una

¹⁸ La stessa indagine cita che in Germania nel 2007 almeno due terzi delle persone che necessitavano di cure di lunga durata erano curati in casa da parenti donne.

offerta congrua di servizi per l'infanzia. L'offerta è stata tuttavia molto modesta, complice in qualche misura la preferenza dei genitori per le cure prestate all'interno delle famiglie (“*di mamma ce n'è una sola!*”) e comunque una cultura diffusa che continua a dare scarsa visibilità (e scarso riconoscimento) al lavoro di cura. Si è viceversa paradossalmente consolidato il familismo del nostro welfare, attraverso la trasformazione di un'intera generazione di donne in nonne-tate (e figlie-badanti). Per la generazione che arriva ora questo non sarà più possibile, per cui come si risponderà alla domanda di cure restata nuovamente scoperta?

A distanza di trent'anni – e con davanti l'esempio degli altri Paesi del “*modello continentale di welfare*” (Esping Andersen 1990), come Francia e Germania, che in questi anni hanno affrontato e risolto il problema della conciliazione lavoro-famiglia con soluzioni differenti ma entrambe di successo - è forse possibile agire su questo fronte con maggiore consapevolezza e determinazione.

Le politiche che riguardano il mercato del lavoro dovrebbero innanzitutto prevedere la possibilità di lavorare a part time senza (troppe) penalizzazioni ai fini della pensione, come invece succede con l'attuale ordinamento: ciò implica l'introduzione per legge di forme di pensionamento “progressivo” o flessibile (combinazione di lavoro part time e anticipo della pensione, a cui poter accedere dopo una certa età) come è già previsto in molti Paesi europei e ora anche in Italia da una proposta di legge presentata quest'anno in Parlamento. In coerenza con la facilitazione del lavoro ad orario ridotto, potrebbe essere ampliata anche la normativa sui congedi.

Certe *occupazioni “front line”* dovrebbero contemplare percorsi opzionali di mobilità verso altre posizioni di lavoro (o l'eventuale creazione di posizioni nuove, adatte a lavoratori e lavoratrici anziane, nelle filiere occupazionali corrispondenti, specialmente nel settore dei servizi pubblici). Le aziende potrebbero integrare questo quadro normativo con misure di flessibilità degli orari di lavoro e con una più generale sensibilità alle esigenze di conciliazione dei dipendenti anziani, ma anche con maggiore attenzione alla ergonomia e ai rischi per la salute fisica e psichica e alle possibilità di mobilità interna verso posizioni meno faticose.

5.9. I nuovi “carers”: chi cura non sono più solo genitori, ma nonni, figli e nipoti

La demografia ci dice che le famiglie stanno cambiando: famiglie più “*verticali*”, in cui per l'aumento della longevità convivono più generazioni, e meno “*orizzontali*”, perché si fanno meno figli. Per le generazioni più giovani si profila un futuro di pesanti responsabilità di cura. Dividere il proprio tempo tra la cura dei nipotini e di qualche familiare grande anziano non autosufficiente è una condizione molto diffusa tra gli attuali ultracinquantacinquenni della baby-boom generation. Sta inoltre diventando più diffuso il caso dei genitori che scelgono di

procreare tardi (dopo i 35-40 anni) e che rischiano nei vent'anni successivi di trovarsi nella cosiddetta “*situazione sandwich*”, con responsabilità di cura contemporaneamente verso i figli e verso genitori ormai anziani. Necessariamente cambieranno anche i ruoli familiari e si andrà sia pure lentamente verso una più equa ripartizione dei carichi di cura tra generi e generazioni.

In questo quadro, il prolungamento della età lavorativa – che sottrae le energie e il tempo di nonne e nonni e di figlie e figli alla cura di nipotini e di genitori anziani – è destinato già nei prossimi anni ad esasperare le difficoltà della conciliazione di lavoratrici e lavoratori di tutte le età e a mettere le politiche sociali del nostro Paese di fronte ad una sorta di “*resa dei conti*”. L’ampliamento dell’offerta di servizi di cura pubblici - o del coordinamento e controllo di quelli privati – si rivelerà sempre più indispensabile (e con questo il ruolo delle istituzioni che programmano e/o erogano questi servizi). Anche la flessibilità di questi servizi sarà cruciale, visto che attualmente molti “adattamenti” tra gli orari e i calendari di lavoro e dei servizi vengono lasciati all’intervento dei familiari non attivi. La domanda si attende sostenuta sia a carico dei *servizi per l’infanzia e l’adolescenza* – l’opzione culturalmente più diffusa finora, quella della cura informale, sarà sempre meno praticabile - sia, e forse soprattutto, nell’ambito dei *servizi per gli anziani non-autosufficienti e per i disabili*: una indagine recente svolta in Lombardia ci conferma che per la cura dei grandi anziani le famiglie fanno più spesso ricorso ad aiuti esterni alla famiglia – badanti, servizi assistenziali – in quanto questo tipo di accudimento risulta meno gradito e gratificante di quello rivolto ai bambini (Gregorio 2010). In ogni caso tutte le opzioni dovranno essere tenute aperte, in modo che siano le persone e le famiglie a scegliere la propria strategia. In questo senso, periodi di congedo per la cura andranno *allargati alla cura di tutti i familiari e messi a disposizione di tutti i lavoratori*. Su questo, il ruolo di una Regione come la Lombardia e delle sue politiche di sostegno alla conciliazione verrà messo necessariamente al vaglio, non fosse altro che perché quanto fa ora sembra avere ancora come target prevalente la madre-lavoratrice: la Lombardia potrebbe invece realizzare per prima una “buona prassi” che offra il giusto mix di servizi, di supporti monetari e di coordinamento delle politiche che consideri finalmente come target entrambi i genitori, i nonni, i figli e le figlie di chi ha bisogno di cure.

BOX 7 - Helsinki: Misure di flessibilità dell'orario di lavoro e congedi d'età per dipendenti pubblici

Fonte: Warwick Institute et Al. (2006)

Il dipartimento Lavori Pubblici della municipalità di Helsinki ha introdotto nel 2002 un sistema di flessibilità dell'orario e del calendario annuo che funziona come esperimento-pilota per l'insieme del pubblico impiego finlandese. Si trattava di un dipartimento caratterizzato da malessere lavorativo, scarsa motivazione ed elevato assenteismo, pensionamenti anticipati, etc. quindi con un livello problematico di produttività e di qualità nei servizi al pubblico.

Si è quindi operato un intervento radicale di gestione del personale che ha messo al centro la questione dell'età, visto che l'età media era particolarmente elevata rispetto ad altri dipartimenti. L'approccio utilizzato è stato partecipativo, basato sull'assessment dei bisogni del personale, e gestito da una Unità manageriale con la presenza di un rappresentante dei lavoratori e l'assistenza di esperti. L'Unità è contemporaneamente coinvolta in altri programmi, come quello sulla salute e sicurezza e quello sul miglioramento dell'organizzazione di lavoro, che hanno accresciuto le conoscenze e la consapevolezza dei problemi. I programmi sono personalizzati e negoziati individualmente tra il lavoratore e il suo responsabile e supervisionati da un gruppo di tre persone (due dell'Unità e un consulente) e prevedono un range di possibili misure:

- personalizzazione dell'orario di lavoro
- aumento o riduzione del salario in relazione ai cambiamenti delle ore lavorate o anche dei compiti: si può passare ad attività meno impegnative o, al contrario, aggiungere ai propri compiti quello del trasferimento delle conoscenze
- una settimana di congedo-fitness durante il periodo estivo per tutti gli ultraquarantacinquenni
- un congedo-età per tutti gli ultracinquantaseienni, fino ad un massimo di 20 giorni (a seconda dell'età, del carico di lavoro, dello stato di salute)
- un programma personalizzato di passaggio graduale al pensionamento, con varie possibilità: riduzione dell'orario, possibilità di mantenere i contatti con il servizio e di lavorare come istruttore o in progetti specifici dopo il pensionamento.

Dal 2004, dopo la sperimentazione, il programma è diventato stabile. Vi sono state alcune frizioni nell'applicazione, un po' perché i dipendenti erano restii a rinunciare alle vecchie routines di orario (7-16), un po' perché per i responsabili dei reparti la gestione del programma rappresenta una fatica in più (per la programmazione e negoziazione è richiesto investimento di tempo sia ai responsabili che ai dipendenti) ma nel complesso l'esperienza si è rivelata forte, ben integrata con la gestione dello sviluppo del personale, una ottima leva per cambiare la cultura del pensionamento anticipato.

5.10. Osservazioni conclusive

Sappiamo tutti che sono molti i modi per declinare la filosofia dell'*activeageing*. E' vero che più che come una emergenza di bilancio pubblico o di ingiustizia generazionale, la questione del prolungamento del lavoro si potrebbe vedere semplicemente come un dato conseguente al fatto che la gente vive più a lungo, l'aspettativa di vita in salute si allunga, lavorare più a lungo può essere una chance anziché una condanna. Tuttavia, con l'innalzamento dell'età pensionabile, niente resterà come prima. Il rischio, da sempre molto elevato per gli ultracinquantacinquenni, di restare intrappolati nella disoccupazione di lunga durata semplicemente diventerà un problema per una popolazione molto più vasta: tenerlo sotto controllo richiederà politiche pubbliche e aziendali più incisive.

Lasciare ai singoli famigliari, all'informalità e alla invisibilità le cure che quotidianamente vengono prestate nelle famiglie non sarà semplicemente più sostenibile: le istituzioni dovranno investire risorse nei servizi e le aziende dovranno organizzarsi diversamente.

Il ruolo delle Regioni potrebbe quindi rivelarsi importante soprattutto nella costruzione di una nuova cultura del corso di vita e delle conseguenti politiche per realizzarla. La giudiziosa ripartizione tra tre fasi di vita separate - studio, lavoro, pensione – non tiene più, e innanzitutto perché il lavoro di cura già li attraversa orizzontalmente. Occorre immaginare un intreccio in cui la politica di welfare abbia un ruolo di primo piano: le Regioni potrebbero non solo promuovere l'effettivo alternarsi di lavoro e formazione durante tutto l'arco della vita lavorativa (ormai reso indispensabile dalla necessità di contrastare la naturale obsolescenza delle competenze in età anziana), ma anche l'intreccio tra lavoro e cura nelle varie fasi della vita attraverso servizi per le famiglie, trasferimenti monetari ai *caregivers*, incentivi alle aziende perché intervengano sull'organizzazione del lavoro. Le Regioni potrebbero anche affiancare le politiche previdenziali centrali favorendo da un lato la possibilità di congedi per la cura parzialmente finanziati per lavoratrici e lavoratori dipendenti ed autonomi di tutte le età, dall'altro integrazioni delle prestazioni pensionistiche ("crediti di cura") per i pensionati che non hanno raggiunto una pensione sufficiente per ragioni di cura.

Bibliografia

- AA.VV., *Un welfare anziano*, Arel, Il Mulino, Bologna 2007.
- Carrera F., Mirabile M.L., *Lavoro e pensione. Diagnosi di un rapporto critico*, Ediesse, Roma, 2003
- Cedefop, *Active Ageing in a Greying Society: Training for All Ages*, Luxembourg Publication, Office, 2008
- Chauvel L., *Generazioni sociali, prospettive di vita e sostenibilità del welfare*, in «La Rivista delle Politiche Sociali», luglio-settembre 4(3), 2007, pp. 43-72
- CNEL, *Nidi e Servizi educativi per l'infanzia*, 2010
- Contini B., Fornero E., *Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia. Rapporto per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, Cerp-Laboratorio Revelli, Torino, 2003
- Cummings E., Henry W., *Growing Old*, Arno Press, New York, 1961
- De Vroom B. et Al., *Ageing and the Transition to Retirement*, Ashgate, England, 2004.
- Del Boca D., Rosina A., *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*, Il Mulino, Bologna, 2009
- Brilli Y., Del Boca D., Pronzato C., *Exploring the impacts of public childcare on mothers and children in Italy: does rationing play a role?* Carlo Alberto Notebooks, n.214, Jul. 2011
- Esping-Andersen G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1990.
- Esping-Andersen G. , *Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford University Press, Cambridge, 1999
- Esping-Andersen G. , *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, 2003
- European Commission, DG Employment (2006), *Ageing and Employment. Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment*, Paper, March, 2006
- Eiro, *Industrial relations and the ageing workforce, Comparative study*, October, 2000
- Ennals R., Salomon R.H. (eds.), *Older Workers in a Sustainable Society*, Peter Lang, London and Brussels, 2011
- European Foundation, *Ageing and work in Europe*, EUROFOUND Publications, Dublin, 2006
- European Foundation, *Working conditions of an ageing workforce. Findings from the Fourth EWCS*, EUROFOUND Publications, Dublin, 2008

- European Foundation, *Older women workers in Europe*, EUROFOUND Publications, Dublin, 2009
- European Foundation, *Employment trends and policies for older workers in the recession*. Report, EUROFOUND Publications, Dublin, 2012
- Eurostat (2011), European Union Labour Force Survey - Annual results 2010, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-030/EN/KS-SF-11-030-EN.PDF
- Eurostat, *Fertility statistics*, Luxembourg 2011, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Fertility_statistics
- Eurostat, *The greying of the baby boomers. A century-long view of ageing in European populations*, Statistics in focus, 23, Luxembourg 2011, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-023/EN/KS-SF-11-023-EN.PDF
- Federal Government (Germany), *Better Working Life for Older People*, Report on raising the standard age of retirement to 67, 2011. <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/a855-bericht-bundesregierung-aufbruch-altersgerechte-arbeitswelt-englische-fas>
- Ferrera M., *Le trappole del welfare*, il Mulino, Bologna, 1998
- Ferrera M., *Il fattore D*, Mondadori, Milano, 2008
- Geroldi G. (a cura di), *Lavorare da anziani e da pensionati. Lavoro degli anziani e politiche di welfare*, Franco Angeli, Milano, 2000
- Golini A., Rosina A., *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, il Mulino, Bologna, 2011
- Hamblin K.A. *Changes to policies for work and retirement in EU15 Nations (1995-2005): an exploration of policy packages for the 50-plus cohort*, in «International Journal of Ageing and Later Life», 5 (1), 2010, pp.13-43
- Gregorio D., *Tempi e modi dei lavori delle donne in Lombardia. Politiche e strategie per la conciliazione vita familiare e vita professionale*, IRER Lombardia, Milano, 2010
- Havighurst R.J., *Successful Ageing*, in «The Gerontologist», Vol.1, 8-13, 1961
- Kohli et al. (eds.), *Time for Retirement*, Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force, Cambridge University Press, 1991
- Ilo, *Age discrimination and older workers: theory and legislation in comparative context*, Geneva 2008
- Livi Bacci M. (a cura di), *Demografia del capitale umano*, Il Mulino, Bologna, 2010
- Naldini M., Saraceno C., *Conciliare lavoro e famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2011
- Ocse, *Ageing and Employment Policies. Countries*, OECD Publications, Paris, 2005
- Ocse, *Live longer, work longer. Ageing and employment policies*, OECD Publications, Paris, 2006
- Ocse, *Pensions at a Glance 2011: Retirement Income Systems in Oecd and G20 Countries*, Paris 2011, www.oecd.org/els/social/pensions/PAG.
- Osha (European Agency for Safety and Health in Europe), Bruxelles, 2011, http://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers/index_html

- Orloff A.S., *Farewell to Maternalism? State Policies and Mothers' Employment*, Paper, Paris, Sept. 2004
- Orloff A.S., *Should Feminists Aim for Gender Symmetry? Why a Dual-Earners/ Dual-Caregiver Society is not Every Feminist's Utopia*, in J. Gornick e M. Meyers, *Gender Equality. Transforming Family Division of Labor. The Real Utopias Project*, London-New York, 2009
- Paci M., *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, il Mulino, Bologna, 2005
- Piazza M., *L'età in più*, Ghena, 2012
- Ponzellini A.M., *Il rapporto tra generazioni nel lavoro. Disuguaglianza senza conflitto?*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», vol.19, n. 3, 2009, pp.537-558.
- Ponzellini A.M., *Perspectives for a Good Management of Generations at Work*, in P. Vendramin (a cura di), *op.cit.*, 2010
- Ponzellini A.M., *Lavorare più a lungo. Le politiche active ageing in una prospettiva generazionale*, in L. Bordogna, R. Pedersini, G.C. Provasi, *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, Franco Angeli, Milano, 2012
- Pugliese E., *La terza età. Anziani e società in Italia*, Il Mulino, Bologna 2011.
- Rosina A., *Vivere più a lungo, lavorare più a lungo?*, in «Lavoce.info», 2006, <http://www.lavoce.info/articoli/pagina2326-351.html>
- Sen A., *Commodities and capabilities*, Oxford University Press, Oxford, 1985
- Sennet R., *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano, 2008
- Taylor P. 2006, *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*, EUROFOUND Publications, Luxembourg, 2006
- Treu T., *L'importanza di essere vecchi. Politiche attive per la terza età*, Il Mulino, Bologna, 2012
- Vendramin P. (ed.), *Generations at work and social cohesion in Europe*, Peter Lang, London and Brussels 2010
- Walker A., *A strategy for active ageing*, in G. Reday-Mulvey (ed.), *Working beyond 60*, Palgrave, Basingstoke, 2005
- Who, *Active ageing*, Geneva 2002
- Zimmer B, Leve V., Naegele G., *Retirement at 67 – Findings on the Employment Situation of Older Female Workers*, in «Comparative Population Studies .North America», 35, Dec. 2011
- Zanuso L. *Indagine sulla questione femminile*, IReR Lombardia, Milano, 2006.