

***FRA STRATEGIE ED ESITI:  
LE POLITICHE DI VALORIZZAZIONE DEL LAVORO  
MATURO E DELL'ATTIVITA' DEGLI ANZIANI***

Febbraio 2007

## INTRODUZIONE

5

### Parte 1 – PRATICHE PREVIDENZIALI DI CONFINE, DISCORSI PUBBLICI E NUOVE DOMANDE SOCIALI

1. Un accenno agli antefatti. Il posto della flessibilità previdenziale	15
1.1 La definizione dei concetti e della domanda di ricerca	17
1.2 Le aree tematiche	19
1.3 Obiettivi	20
<b>2. Prospettiva e cornici teoriche</b>	<b>22</b>
2.1 Una lettura “culturalista” dei cambiamenti del Welfare: allusioni e ipotesi sul caso italiano	22
2.2 La previdenza (e altri discorsi)	24
2.3 Le pratiche e l’esperienza previdenziale come oggetto di studio	25
<b>3. Pensioni di anzianità e prepensionamenti: i dati Inps 2001-2006</b>	<b>28</b>
3.1 Le pensioni di anzianità	28
3.1.1 Sesso	32
3.1.2 Classi di età	34
3.1.3 L’età media	40
3.1.4 Anzianità contributiva	41
3.1.5 Zone	46
3.2 Prepensionamenti	48
3.2.1 Sesso	52
3.2.2 Classi di età	54
3.2.3 Zone	55
<b>4. Il discorso pubblico e la costruzione del “soggetto previdenziale”</b>	<b>57</b>
4.1 Il discorso pubblico sulla previdenza verso il confronto sul “Memorandum”: la stagione giornalistica tra settembre e dicembre 2006	57
4.2. I quotidiani nazionali: contenuti e organizzazione dei discorsi	60
4.2.1 I temi della comunicazione	62
4.2.2 Il livello emozionale	64
4.2.3 La prospettiva narrativa e l’orientamento discorsivo	65
4.2.4 L’articolazione dei contenuti e dei discorsi	66
4.3 Strategie, rappresentazioni e discorsi nella stampa quotidiana	72
4.3.1 Anzianità, età e complessità sociale	74
4.3.2 <i>Età</i> : l’imperativo del dibattito previdenziale	80
4.3.4 Lavori usuranti	82
4.3.5 Prepensionamenti	88
<b>5. Conclusioni</b>	<b>93</b>
5.1 Elementi del discorso sulla previdenza	93
5.2 Dai dati: domande e suggestioni	94
5.3 La flessibilità previdenziale come “lotta culturale”	95
5.4 Il soggetto previdenziale	95
5.5 Prospettive	96
<b>ALLEGATO – Gli aspetti normativi</b>	<b>98</b>
Il pensionamento d’anzianità	98
Lavori usuranti	99
Prepensionamenti	100

## **Parte 2 – STRATEGIE DI MUTUI BENEFICI: PER IL LAVORATORE, PER L’AZIENDA E PER LA SOCIETÀ**

<b>1. Strategie e azioni di mantenimento al lavoro (le politiche del lavoro)</b>	<b>102</b>
1.1 La politica di attivazione dei lavoratori maturi come politica di sviluppo	104
1.2 Le misure di prevenzione	106
1.3 Le azioni dirette	108
1.3.1 Maintenance: creare un ambiente favorevole agli attivi	109
1.3.2 Empowerment: promuovere l’attivazione per gli attivabili	112
1.3.3 Support: assistere e proteggere i più fragili	117
<b>2. Le condizioni del prolungamento della vita attiva: rischi e opportunità per restare a lungo al Lavoro</b>	<b>119</b>
2.1 La permanenza al lavoro come risultato di fattori push-pull	119
2.2 Le aree di rischio del mantenimento al lavoro degli “over”	121
2.3 Gli ostacoli di tipo soggettivo	123
2.3.1 Il lavoro	123
2.3.2 Le condizioni economiche	127
2.3.3 La salute	128
2.3.4. La formazione	132
2.3.5 Il pensionamento	133
2.3.6 La famiglia	137
2.3.7 Il genere	138
<b>3. Gli ostacoli di carattere organizzativo</b>	<b>141</b>
3.1 Le resistenze culturali	141
3.2 La discriminazione	143
3.3 La sicurezza, l’ambiente e l’organizzazione del lavoro	145
<b>4. Gli ostacoli di tipo sistemico</b>	<b>147</b>
4.1 La normativa sul pensionamento	147
4.2 Il costo del lavoro	148
4.3 La condizione del mercato del lavoro	149
<b>5. Il processo di espulsione come risultato della cumulazione di diversi fattori</b>	<b>152</b>
<b>6. Gli ambiti di opportunità e i punti di forza dei lavoratori maturi</b>	<b>156</b>
<b>7. I fattori di tipo soggettivo</b>	<b>157</b>
7.1 Le attitudini dei lavoratori maturi	157
7.2 L’orientamento alla formazione	160
7.3 L’orientamento al lavoro	161
7.4 L’orientamento alla pensione	162
<b>8. I fattori di tipo organizzativo</b>	<b>164</b>
8.1 Il riconoscimento del valore dell’esperienza e della corporate knowledge	164
8.2 L’affermazione della gestione della diversità	165
<b>9. Miti, paradossi e realtà sui lavoratori maturi: il principio compensatorio</b>	<b>169</b>
<b>10. I lavoratori maturi: tra attivismo e fragilità</b>	<b>173</b>
10.1 La difficoltà a definire la soglia di età: lavoratori “over”	174
10.2 Le differenziazioni basate su criteri estrinseci	175
10.3 Le differenziazioni basate sui comportamenti e gli orientamenti dei lavoratori	176
10.3.1 I lavoratori maturi e stratificazione sociale	176
10.3.2 I lavoratori maturi come attori: chooser, juggler e servivo	176
10.3.3 Una tipologia di inattivi	179
10.3.4 Soddisfatti, insoddisfatti, insofferenti e indecisi	179
10.3.5 La proposta di una tipologia fondata sull’orientamento all’attivazione	181
<b>11. La discontinuità: i “nuovi lavoratori maturi” e l’emergere del lifelong working</b>	<b>188</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>191</b>

Il presente rapporto è frutto della collaborazione fra:  
***Maria Luisa Mirabile e Francesca Carrera***  
(coordinamento e supervisione scientifica)  
***Beppe De Sario*** (prima parte)  
***Emanuela Mastropietro*** (seconda parte)

## INTRODUZIONE

Come viene talvolta ricordato, si prevede che nel 2025 gli ultrasessantenni nel Sud del mondo saranno circa 840 milioni, più del doppio di quelli registrati nel 2002, pari al 70% degli anziani di tutto il pianeta. Un coinvolgimento che inizia a riguardare oltre che l'Europa, i paesi OCDE, ma anche i paesi in via di sviluppo interessati ormai da tempo al fenomeno della transizione demografica. L'Italia, come ben si sa, si trova al centro di questa sfida con tassi di invecchiamento demografico fra i più accentuati d'Europa e tassi di partecipazione al lavoro della manodopera matura fra i più ridotti.

### LA SFIDA DEMOGRAFICA DEL XXI SECOLO - ALCUNI DATI <sup>1</sup>

Nel 1985, tra i paesi dell'Unione Europea (a 15 stati membri) la popolazione compresa tra i 50 e i 64 anni e quella tra i 15 e i 24 anni costituivano entrambe il 25% della forza lavoro. Nel 2005 il gruppo di popolazione più anziana comprendeva il 27% della forza lavoro mentre i più giovani erano scesi al 18%. Si prevede che per il 2025 la popolazione con più di 50 anni sarà il doppio di quella con meno di 25. Nel 2050 la popolazione con più di 65 anni supererà il 30% della popolazione residente. Le previsioni comprendono anche gli effetti dei flussi migratori. Anche se questi ultimi dovessero essere superiori alle previsioni non saranno in ogni caso sufficienti a riportare un "equilibrio" le diverse classi di età.

Il tasso di dipendenza in Europa nel 2025, vale a dire il rapporto tra la popolazione dipendente (0-14 e over 65 anni) alla popolazione attiva (15-65 anni) sarà pari a 58/100 (58 dipendenti ogni 100 lavoratori). In alcuni paesi come la Finlandia il rapporto sarà ancor più grave pari a 66/100, in Svezia 55/100 mentre in Irlanda e in Austria meno di 50/100. Va detto, tuttavia, che una parte della popolazione attiva di fatto non lavora, ad esempio, la fascia di età compresa tra i 15 e i 18 anni impegnata ancora nella scuola o in altri percorsi formativi, e le persone con più di 60 anni tendenzialmente già espulse dal mercato del lavoro. Se si usa calcola il rapporto ampliando la popolazione dipendente realisticamente a comprendere gli individui con meno di 19 anni e più di 60 anni il tasso di dipendenza assume livelli preoccupanti: pari a circa 80 dipendenti su 100 lavoratori già nei prossimi anni (2005-2015), con picchi pari a 90:100 in paesi come la Svezia, la Finlandia, la Grecia, la Danimarca, e il Belgio.

In Italia tra il 2000 e il 2021 la popolazione con meno di 40 anni si ridurrà di 4,5 milioni di unità, pari ad una decrescita del 27%. Per contro, la popolazione con più di 40 anni aumenterà di 3 milioni (Istat). Nella fascia di età compresa tra i 55 e i 64 anni, in Italia solo il 31% è occupato, contro il 41% della Francia, il 43% della Germania e il 70% della

<sup>1</sup> OCDE, "Ageing in OCDE countries: A critical policy challenge", in *OECD Social Policy Studies* n. 20, Paris, 1997; Board of Trustees of the Federal Old Age and Survivors, Insurance and Disability, Insurance Trust Fund, *Annual Report*, 1999; Ilmarinen J. E., *Aging workers, Occupation, Environment, Medicine*, available at <http://www.bmjournals.com>, December 2006; Ilmarinen J. *Ageing workers in European Union – status and promotion of work ability, employability, and employment*, Finnish Institute of Occupational Health, 1999

Svezia (Eurispes). È stato stimato che attualmente circa 600.000 lavoratori sopra i 45 anni sono stati espulsi dal mercato del lavoro, non trovano un'occupazione e non hanno ancora maturato la pensione.

L'ILO ha stimato che per il 2025 la percentuale di persone che avrà più di 55 anni sarà pari al 32% in Europa, al 30% negli USA, al 21% in Asia e al 17% in America Latina.

Dal 1950 ad oggi la proporzione di popolazione over 65 negli USA è salita al 12%. Nel 2030 è stato calcolato che la proporzione degli over 65 (quelli delle generazioni identificate come *baby boomers*) sarà pari al 20% della popolazione. Tale invecchiamento è determinato dall'abbassamento dei tassi di natalità e dall'allungamento della speranza di vita. Basti pensare che il tasso di natalità negli anni del baby boom ha raggiunto negli USA il livello di 3,61 figli per donna e che per il 2023 si prevede un tasso di natalità di 1,9 figli per donna.

La situazione nei paesi europei è ancora più preoccupante. In Germania è previsto che per il 2030 la percentuale di over 65 sarà pari al 30% della popolazione totale. In questi stessi anni è stato calcolato che gli over 65 saranno pari al 50% della popolazione in età lavorativa. Nel Giappone, si prevede che gli over 65 costituiranno il 20% della popolazione totale già nel 2010.

Fonti: OCDE, 1997; Ilmarinen, 1999 e 2006; Board of Trustees FOAS-I&D-ITF, 1999; Eurostat, 2003

Ed è naturalmente da questa considerazione che si è partiti nell'impostare l'attività di analisi che ha dato luogo a questo rapporto. Il percorso logico ed operativo che ne è seguito è in effetti scaturito da una domanda iniziale: quanto *ancora* ci appartengono le prime visioni e letture dell'invecchiamento alla Laslett o alla Hilmann, che ne tracciavano con originalità di analisi e forza interpretativa gli aspetti socialmente 'rivoluzionari' e culturalmente innovativi? Secondo quelle letture la maggiore longevità e i sistemi di benessere propri delle società economicamente avanzate in cui – appunto – gli incrementi della longevità erano andati affermandosi suggerivano interpretazioni della vecchiaia come di un'età che, alla luce dei cambiamenti generali intervenuti nelle possibilità di salute e negli stili di vita, era divenuta carica di inedite potenzialità esistenziali ed espressive. Ed è perciò che, anche sulla scorta di quelle letture 'rivoluzionarie', si era andata costruendo un'immagine nuova della vecchiaia, evocativa di un periodo della vita caratterizzato da potenzialità piuttosto che (solo) da limiti, che ha sostenuto sia sviluppi di mercato (gli anziani come nuovi consumatori), sia politiche sindacali e pubbliche (gli anziani come risorsa della società in generale e del volontariato in particolare) che hanno in parte sottratto il cambiamento della composizione sociale per età all'iniziale ed esclusivo 'rammarico demografico'.

Cosa ne è rimasto? Sappiamo che nei tempi più lunghi la questione della sostenibilità economica del welfare ha teso a prevalere, assumendo toni di crescente preoccupazione e imponendo al dibattito politico mondiale la questione dell'allungamento dell'età pensionabile e di un aumento in

concreto incondizionato della partecipazione al lavoro, in particolare, di quella parte di popolazione che fa registrare un progressivo aumento: gli *over 50*. Al livello europeo, dove il processo di invecchiamento è più rapido, le istituzioni nazionali e comunitarie stanno - com'è noto - intensificando la promozione e il sostegno all'implementazione di misure e di politiche cosiddette di "invecchiamento attivo" (*active aging*) proprio al fine di controllare e sostenere il tasso di dipendenza.

Ma il problema, secondo l'impostazione data alla ricerca, non è principalmente questo. Questa ricerca parte infatti dalla convinzione che il necessario aumento dell'attività degli anziani comporti processi complessi, che richiedono condizioni appropriate a vari livelli, ivi compreso il consenso - sia pure implicito - della popolazione interessata. Per questo, nello studio qui presentato, dopo l'analisi di alcuni dati e andamenti relativi ad aspetti peculiari delle uscite anticipate (prepensionamenti e pensioni d'anzianità: entrambe modalità in calo effettivo) abbiamo concentrato il nostro interesse su due filoni tematici: quello del clima culturale che accompagna in Italia il dibattito (previdenziale) sull'allungamento dell'età pensionabile e quello della varietà delle misure possibili concrete attuabili a sostegno di scelte individuali favorevoli al proseguimento o all'ingresso nel lavoro delle persone avanti con gli anni.

Perché in effetti il nostro quesito di fondo, che ha guidato le scelte dei *focus* privilegiati in questo rapporto, era: quanto nel discorso pubblico del nostro paese c'è di 'amichevole', di facilitante, di non semplicemente legato a meccaniche proposte d'interesse nel prospettare i nuovi scenari dettati al welfare dalla demografia? Quali messaggi veicolano le nostre pagine dei giornali in questo senso e quanto informano sulle possibilità e i limiti concreti (cui è dedicata la seconda parte del rapporto) sia dell'innalzamento dell'età pensionabile che dei tassi d'attività?

Di qui, da queste domande, il nostro rapporto 'diviso in due'.

E a questo proposito occorre fare ancora qualche precisazione. L'ambito d'interesse in cui ci muovevamo avrebbe consentito molti percorsi diversi. Sapevamo che i due ambiti principali e distinti d'analisi erano inevitabilmente quello delle politiche previdenziali e quello del mercato del lavoro, e sapevamo anche che l'azione italiana nelle due aree si caratterizza per grande disomogeneità e separatezza. Intensa l'azione e le richieste sul primo versante; debole il secondo. Occuparci di registrare, o anche di approfondire, questi aspetti per il tramite di una ricerca *una tantum* avrebbe significato probabilmente limitarci a ripercorrere situazioni che, pure in costante movimento, risultavano essere nella fase attuale già sufficientemente analizzate<sup>2</sup>. Per questo la nostra scelta è stata d'altro tipo.

---

<sup>2</sup> Cfr., oltre alle diverse ricerche IRES - SPI, Mirabile in 'Quaderni SPINN', 2007

Considerato il diverso ritmo impresso al discorso pubblico e la non meno divaricata capacità d'azione rispettivamente nelle sfere delle politiche previdenziali e delle politiche del lavoro, abbiamo optato per un'analisi con caratteristiche largamente 'ex post' e significativamente incentrata sull'analisi del discorso pubblico sui temi previdenziali e per un'analisi sostanzialmente 'ex ante', sulle ottiche percorse o percorribili qualora in Italia si assumesse quello dei lavoratori maturi come uno dei target effettivi delle politiche della manodopera e del lavoro.

Ma prima di illustrare la struttura del rapporto è opportuno soffermarsi ancora su qualche elemento di contestualizzazione del tema, tornando sull'Europa.

I principali obiettivi che le istituzioni europee si sono poste a questo proposito fanno riferimento alle decisioni prese i due distinti consigli Europei: a Stoccolma nel 2001, dove è stato stabilito l'obiettivo di innalzare il tasso di partecipazione al lavoro dei cosiddetti "senior" (over 55) al 50% per il 2010; a Barcellona nel 2002, dove i paesi dell'Unione si sono impegnati a aumentare progressivamente l'età media dell'effettiva fuoriuscita dal mercato del lavoro, fino a raggiungere un incremento di 5 anni entro il 2010. Il contesto in cui tali obiettivi specifici si inseriscono è dettato dai propositi più generali definiti nel Consiglio di Lisbona del 2000 in cui è stato stabilito di raggiungere tassi di occupazione pari al 70% entro il 2010.

#### ***LE POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA***

Un importante fattore di pressione per l'adozione di politiche attente al prolungamento della vita attiva è rappresentato dall'Unione Europea. L'integrazione politica ed economica, infatti, produce un effetto inevitabile di progressivo adeguamento da parte dei paesi dell'Unione agli obiettivi e alle decisioni proposte in sede comunitaria. Già a partire dalla seconda metà degli anni '80 la Commissione Europea ha posto in agenda la questione dei lavoratori maturi, proponendo anche una serie di studi e di analisi del fenomeno. Negli anni '90 l'attenzione a questo tema cresce. Nel 1990 la stessa Commissione ha lanciato l'*Observatory on Ageing and Older People*, al fine di tenere sotto osservazione l'andamento dell'occupazione per i lavoratori senior. Nel 1993 per rafforzare l'attenzione su tali aspetti è stato proclamato l'Anno Europeo degli anziani e della solidarietà. Con il Consiglio Europeo di Cardiff nel 1998 viene posta più chiaramente in evidenza l'esigenza di considerare le politiche per i lavoratori anziani come parte integrante delle azioni volte a combattere le discriminazioni nei luoghi di lavoro, favorire la crescita professionale e il mantenimento delle competenze. Una tappa importante in questo processo è rappresentata dal Consiglio di Lisbona del 2000. Gli obiettivi prefissati in materia di lavoro maturo sono relativi all'accrescimento di 5 anni dell'età effettiva di fuoriuscita dal mercato del lavoro, entro il 2010. Tra le indicazioni suggerite per raggiungere tali obiettivi si

richiama l'attenzione su:

- la promozione di incentivi alla permanenza al lavoro;
- l'accesso alla formazione continua;
- la promozione della salute ;
- la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la promozione di forme innovative e flessibili di organizzazione del lavoro (si tratta di tutte quelle misure legate alla cosiddetto pensionamento graduale che prevede anche la possibilità di svolgere un'attività lavorativa part-time e temporanea).

Di particolare rilevanza nei lavori del Consiglio è la relazione congiunta Consiglio e Commissione che fa riferimento in particolare al tema della "qualità del lavoro", come fattore importante per favorire il mantenimento al lavoro e il prolungamento della carriera lavorativa di un individuo<sup>3</sup>. A febbraio del 2002 il Commissario responsabile per gli Affari Sociali Europei è intervenuto in sede di Conferenza UE sull'occupazione, definendo la disoccupazione tra i lavoratori maturi una nuova emergenza sociale e sollecitando gli stati ad adottare misure e trovare soluzioni idonee a garantire un prolungamento della vita lavorativa nel rispetto delle aspettative e delle esigenze dei lavoratori. Nella Comunicazione del 2004 "Aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani e ritardare l'uscita dal mercato del lavoro", si ribadiscono i risultati e gli obiettivi definiti nei Consigli Europei di Stoccolma e di Barcellona sugli aspetti legati al lavoro maturo e viene proposta più decisamente la strategia del cosiddetto "invecchiamento attivo". Un ulteriore strumento utilizzato dall'Unione per sperimentare e promuovere politiche di attivazione dei lavoratori maturi è *Equal*, l'Iniziativa Comunitaria che si configura come un laboratorio di sperimentazione nel quadro della SEO (Strategia Europea per l'Occupazione). In particolare, *Equal* in riferimento ai lavoratori anziani propone le seguenti priorità:

- cambiare l'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dell'età (lotta agli stereotipi e alla discriminazione)
- focalizzare l'attenzione sull'intero ciclo di vita del lavoratore;
- migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- promuovere la solidarietà tra le generazioni;
- mobilitare tutti i soggetti coinvolti nella questione del prolungamento della vita attiva dei lavoratori.

La valutazione svolta dalla Taskforce sull'andamento della SEO nel 2005 non è particolarmente incoraggiante. In base ai risultati, le strade e le misure adottate fino a questo momento, non consentiranno il raggiungimento degli obiettivi europei di aumento dell'occupazione tra i lavoratori anziani e di prolungamento della vita lavorativa. Nel rapporto di valutazione vengono suggerite con forza alcune principali misure da intraprendere, tra cui:

- la previsione di incentivi per i lavoratori che ritardano il pensionamento e per le aziende che li assumono o li mantengono;

---

<sup>3</sup> Relazione congiunta della Commissione Europea e del Consiglio Europeo, Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva, adottata dal Consiglio il 7 marzo 2002 (6707/02).

- la promozione della formazione e della riqualificazione;
- il miglioramento degli ambienti e della qualità del lavoro<sup>4</sup>.

In questo avvio del 2007, la centralità del tema dei lavoratori maturi è confermata dalla proclamazione dell'Anno Europeo delle pari opportunità in cui una grande enfasi viene data al superamento degli stereotipi e di ogni forma di discriminazione nel lavoro legata al genere, all'origine etnica, all'orientamento sessuale e all'età. Uno spazio importante in questo contesto è attribuito proprio alla questione del lavoro maturo.

Tale questione riveste in Europa una grande centralità tanto che, come già ricordato, viene spesso definita nei documenti dell'Unione come la sfida più importante dei paesi europei del 21 secolo. Le indicazioni anche molto puntuali proposte dall'Unione a cui fanno seguito anche finanziamenti di risorse, favoriscono la creazione di un ambiente favorevole all'interno dei paesi europei, all'avvio di iniziative nazionali di più ampio respiro per il prolungamento della vita attiva.

Vale la pena segnalare che le riforme accompagnate da misure "attivanti" hanno prodotto già alcuni risultati positivi. Il tasso di occupazione dei senior è aumentato in tutti i paesi europei già nel 2002: in termini assoluti, tra il 1995 e il 2002 si sono registrati 2 milioni di occupati senior in più con un forte incremento nell'ultimo anno considerato<sup>5</sup>. Tuttavia, la percentuale di "inattivi di fatto" tra i lavoratori maturi è ancora alta. Nel 2002, il 40% dei lavoratori maturi (oltre 55 anni) dell'Unione Europea erano occupati, il 3% "stavano cercando lavoro" e il 57% non lavoravano e non cercavano un lavoro. Il tasso di inattività tra i lavoratori che hanno superato i 65 anni è pari al 97%.

All'inizio di questa introduzione sono stati riportati alcuni dati di carattere demografico relativi all'Europa, ma anche ad altre aree del mondo, che offrono chiaramente l'idea dei termini della sfida strutturale a cui si è fatto precedentemente riferimento. Come già accennato e ormai noto, la sfida è resa ancor più difficile dal fatto che per molti anni, non solo non sono state promosse politiche di attivazione dei lavoratori maturi, ma al contrario, sono state favorite le espulsioni precoci dal mercato del lavoro nell'intento di favorire un ricambio generazionale nel sistema produttivo e ridurre la crescente disoccupazione giovanile.

Nel corso degli anni '80 tale politica è stata adottata diffusamente in tutti i paesi europei e in molti paesi OCDE. In Italia, l'attuazione è stata ancor più diffusa tanto da portare il nostro paese a far registrare tuttora, nonostante alcuni segni di ripresa occupazionale, uno dei tassi di partecipazione al lavoro dei senior più bassi d'Europa. L'uscita precoce dal

---

<sup>4</sup> Employment Taskforce – UE, *Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce, November 2003

<sup>5</sup> Gilli D., Parente M., Tagliavia C., *Lavoratori anziani e mercato del Lavoro. Studi, politiche pubbliche e buone prassi aziendali*, ISFOL, Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego, n.9, 2005

mercato del lavoro degli “over” come strumento di lotta alla disoccupazione giovanile, inoltre, non ha funzionato: gli effetti sull’occupazione sono stati deludenti ed è venuta meno la stessa validità dell’ipotesi di intercambiabilità tra lavoratori maturi e lavoratori giovani. Le analisi sui dati di ingresso e di fuoriuscita dal mercato del lavoro mostrano che i settori di maggiore uscita dei senior sono diversi dai settori di ingresso degli junior (15-24 anni)<sup>6</sup>. L’idea della sostituzione, inoltre, ha alimentato il processo di “svalorizzazione” dell’età e del lavoratore anziano sul mercato del lavoro: già a partire dai 45 anni l’azienda non investe più sul lavoratore, annullando qualsiasi opportunità di formazione e di aggiornamento e avviando in questo modo un processo irreversibile di marginalizzazione<sup>7</sup>.

#### UN FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO DEGLI *OVER* IN ITALIA

Per quanto riguarda le politiche del lavoro l’Italia ha fatto registrare in questi anni la formulazione di un certo numero di programmi e interventi, al livello nazionale, regionale e locale che, pur ricalcando impronte comuni, sono largamente caratterizzati da episodicità e differenziazione (si pensa alle iniziative, registrate in alcune analisi condotte dall’Isfol, intraprese al livello provinciale e sub-provinciale dai Centri per l’impiego).

Tali impegni hanno prodotto qualche risultato. Nel corso degli ultimi anni si è osservato un miglioramento della situazione italiana circa il mantenimento al lavoro dei senior, anche se i dati sono distanti dagli impegni assunti in sede comunitaria.

I tassi di disoccupazione per le persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni sono passati dal 28,2% del 1999 al 31% del 2003. Si registra anche una riduzione del gender gap e una crescita del 3,5% della presenza femminile nel mercato del lavoro per le fasce di età over 55, tra il 1999 e il 2004. Va sottolineato comunque che la ripresa è significativamente contrassegnata, in alcune aree del nord, dalla diffusione di forme di lavoro occasionale e a tempo determinato e che gli andamenti dell’occupazione per i lavoratori maturi sono profondamente diseguali nelle diverse aree geografiche del paese (nord-sud). Inoltre, le stime circa il lavoro sommerso tra i lavoratori anziani fanno ritenere che i tassi di occupazione di questa fascia di popolazione sarebbero sensibilmente più elevati.

Per quanto riguarda le politiche del lavoro in Italia, gli interventi messi in campo per fronteggiare l’aumento dei tassi di dipendenza della popolazione sono stati concentrati principalmente su tre versanti.

Al livello normativo la riforma del mercato del lavoro ha introdotto nuove tipologie contrattuali orientate a favorire la manodopera in età avanzata nel percorso di rientro e di permanenza nel mercato del lavoro. L’applicazione di tali tipologie contrattuali appare

<sup>6</sup> Eurostat, *ETF – Emploi en Europe*, 2003

<sup>7</sup> Walker A, *Combating age barriers in employment. European research report*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997; Guillemard A.M., “Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe”, in *Travail et Emploi*, 1993; Gilli D., Parente M., Tagliavia C., *Lavoratori anziani e mercato del Lavoro. Studi, politiche pubbliche e buone prassi aziendali*, ISFOL, Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l’impiego, n. 9, 2005; Crisci M., Heins F., *L’invecchiamento della popolazione nelle regioni dell’unione Europea dei 15. Processi e risposte politiche*, Ires Piemonte, 2005.

ancora molto scarsa.

- Al livello di servizi e di risorse sul territorio, presso i servizi per l'impiego è stato strutturato un sistema per facilitare la collocazione e ricollocazione di disoccupati attraverso l'integrazione di diversi strumenti (orientamento, formazione, accompagnamento). La situazione dei servizi per l'impiego, tuttavia, appare estremamente differenziata geograficamente, sia in termini di attività realizzate che in termini di qualità dei servizi erogati.
- Sul piano della formazione e della conoscenza, la creazione di fondi interprofessionali per la formazione continua potrebbe produrre un incremento consistente della valorizzazione del capitale umano dei lavoratori, e soprattutto dei lavoratori anziani, con importanti ricadute positive in termini di occupabilità e di mantenimento al lavoro. Al momento è ancora difficile fare bilanci.

Quelli detti rappresentano in estrema sintesi i termini della questione legata all'urgenza di prolungare la vita lavorativa. Esplorandolo il lungo e in largo, come in questo lavoro si è cercato di fare, ci si rende conto che il dibattito scientifico e politico su questi temi è (o potrebbe essere) particolarmente articolato ma che - e qui pensiamo all'Italia - talvolta sembra essere non attrezzato ad affrontare i numerosi termini che sarebbero connessi al tema dell'invecchiamento attivo, oltre naturalmente i molto dibattuti termini dei futuri assetti previdenziali.

Ed è alla luce di questa considerazione che va letto il ricco (sia per profondità che per estensione) lavoro di ricerca realizzato dall'IRES, che come detto è articolato in due parti e si è concentrato su:

prima parte, con:

- un'analisi quantitativa degli andamenti dei pensionamenti per anzianità e dei prepensionamenti nell'ultimo quinquennio (2001-2006);
- un'analisi del 'discorso pubblico' condotto dalla stampa quotidiana in tema di previdenza ed età pensionabile. Ne emerge una sorta di 'fissazione' sull'età pensionabile che non lascia spazio ad articolazioni tematiche e che sembra non in grado di assorbire neppure le evoluzioni registrate e documentate dalle statistiche;

seconda parte, largamente basata su un'ampia e approfondita esplorazione della letteratura internazionale con:

- una ricognizione sulle condizioni del prolungamento della vita attiva (con focus sui fattori di ostacolo e di opportunità al prolungamento della vita attiva). In questa parte, oltre ad un'ampia rassegna di esperienze concrete realizzate in altri contesti nazionali, viene presentata una

tipologizzazione di miti e di stereotipi negativi diffusi sui lavoratori maturi che alimentano un atteggiamento discriminatorio nel lavoro.

- una trattazione dell'analisi dei soggetti, che ha consentito di mostrare la varietà di condizioni esistenti tra i lavoratori maturi e la necessità di considerare tali differenze in sede di policy planning.

Nel suo insieme la ricerca è stata condotta seguendo approcci metodologici diversificati, di tipo quantitativo, qualitativo e documentario, che hanno previsto l'integrazione di diverse fonti.

Le fonti della ricerca sono state di diversa natura e 'gestite' in termini di approcci d'analisi secondo tecniche diverse. Dalla rielaborazione ed analisi di **dati** (principalmente di fonte Inps) principalmente relativi agli andamenti più recenti dei pensionamenti per anzianità (prima parte, cap. 1), si è passati alla verifica del discorso pubblico sul pensionamento condotto su un consistente numero di **quotidiani** utilizzando la prospettiva dei *cultural studies* e l'approccio **dell'analisi del contenuto** (prima parte, cap. 2) In questo contesto sono state realizzate anche alcune interviste a testimoni privilegiati. Le analisi presentate nella seconda parte del rapporto sono state viceversa realizzate sulla base di approfondimenti a vasto raggio condotti sulla **documentazione** e sulla **letteratura scientifica di livello nazionale e internazionale** (prevalentemente paesi OCDE), con la raccolta di studi e di analisi sui temi oggetto della ricerca. Gli studi e le ricerche sono state arricchite dalla documentazione di tipo politico e programmatico prodotta da enti istituzionali e dagli organismi internazionali (in particolare, si è fatto riferimento alla documentazione prodotta dagli organismi dell'Unione Europea).

La lettura dell'ampio e documentato rapporto sembra suggerire l'esistenza di uno scenario fortemente contraddittorio, in cui l'insistenza su alcuni luoghi comuni, fra validi e meno validi, sembra oscurare l'ampio spazio di esplorazione, di sperimentazione e di attuazione di nuove politiche in grado di restituire al fenomeno dell'invecchiamento e ai suoi protagonisti l'importanza e la centralità dovute secondo prospettive maggiormente articolate ed efficaci.

***PARTE PRIMA***

***PRATICHE PREVIDENZIALI DI CONFINE,  
DISCORSI PUBBLICI E NUOVE DOMANDE  
SOCIALI***

## 1. UN ACCENNO AGLI ANTEFATTI. IL POSTO DELLA FLESSIBILITÀ PREVIDENZIALE

Le linee di fondo delle riforme previdenziali realizzate nel corso degli anni '90 e 2000 hanno tentato di coniugare – con risultati alterni, e ancora da valutare pienamente – due tensioni principali: *la sostenibilità del sistema previdenziale e l'allungamento della permanenza in attività dei lavoratori, specie attraverso l'aumento* obbligatorio delle età pensionabili. Le strategie europee elaborate a partire dal Consiglio Europeo di Lisbona del 2000<sup>8</sup>, articolate nella Strategia Europea per l'Occupazione del 2002 e rilanciate nel 2005<sup>9</sup>, mirano, tra l'altro, all'aumento dei tassi di occupazione e al rafforzamento dell'occupabilità delle persone, specie di alcune categorie di lavoratori e lavoratrici a rischio di fragilizzazione (“i giovani che hanno lasciato la scuola precocemente, i lavoratori poco qualificati, le persone con disabilità, gli immigrati e le minoranze etniche, sviluppandone l'occupabilità, aumentandone le opportunità di lavoro e impedendo ogni forma di discriminazione nei loro confronti”<sup>10</sup>, ed inoltre “qualsiasi persona di più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo”<sup>11</sup>).

Queste strategie di attivazione hanno avuto una considerevole relazione con le politiche previdenziali, dal momento che proprio alla funzionalità di alcuni strumenti pensionistici alle ristrutturazioni del sistema produttivo, tra gli anni '70 e '80, si è spesso imputato il progressivo calo dell'occupazione – e dell'occupabilità - dei lavoratori maturi, nonché la pressione finanziaria sull'equilibrio stesso del sistema previdenziale. In Italia, più che in altri paesi europei, la gran parte dello sforzo legislativo compiuto si è concentrato proprio sulle politiche previdenziali, e, in queste, soprattutto sull'irrigidimento delle possibilità di accedere al pensionamento anticipato – rispetto alla soglia limite dei 65 anni -, sulla ridefinizione del calcolo delle rendite pensionistiche in termini “attuarialmente neutri”, ovvero con l'utilizzo del sistema contributivo, e sull'adozione di un principio di flessibilità del pensionamento, basato su un meccanismo di incentivi e

---

<sup>8</sup> Consiglio europeo straordinario di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000, “Verso un'Europa dell'innovazione e della conoscenza”.

<sup>9</sup> Comunicazione del Consiglio europeo di primavera, dal titolo “Lavoriamo insieme per la crescita e l'occupazione. Un nuovo slancio per la strategia di Lisbona” (2 febbraio 2005), COM (2005) 24 definitivo.

<sup>10</sup> Consiglio dell'Unione europea, Decisione del Consiglio relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, (2003/578/CE). Commissione delle Comunità Europee, Il futuro della strategia europea per l'occupazione (SEO). “Una strategia per il pieno impiego e posti di lavoro migliori per tutti”, Bruxelles, 14 gennaio 2003, COM (2003) 6 definitivo.

<sup>11</sup> Commissione Europea regolamento n.2204/2002.

disincentivi. È assai noto come le strategie di allungamento della vita lavorativa, in Italia, siano state fortemente sbilanciate sul lato della riforma previdenziale, e quindi su meccanismi obbligatori e sul coinvolgimento e la responsabilizzazione dei soli beneficiari diretti – ovvero, lavoratori e lavoratrici –, ed abbiano prodotto assai meno per quanto riguarda l’attivazione e il sostegno del lavoro, in particolare di quello maturo<sup>12</sup>. Dal lato dei soggetti, invece, è stato segnalato come tra i fattori decisivi delle scelte pensionistiche dei lavoratori italiani abbiano fortemente influito l’inasprimento normativo, ma anche un progressivo deterioramento delle aspettative delle persone (Cerp et al. 2003). Questo sbilanciamento tra le due direttrici principali volte a conseguire un maggiore tasso di occupazione si può osservare anche da un altro punto di vista: la tendenziale separazione di pratiche e percorsi concreti tra il campo previdenziale e quello delle politiche di attivazione del lavoro<sup>13</sup>, previste invece in una dimensione complementare dalle politiche europee. Questo appare nella marginalità, o nelle non applicazione, di quelle norme di pensionamento flessibile e graduale che rappresenterebbero il ponte concreto – ma anche simbolico e culturale – tra la vita lavorativa, l’esperienza tardo-occupazionale e la vita pensionistica<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Tra gli interventi di maggior rilievo, nella Legge del 14 febbraio 2003, n. 30 (“Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”) e nel successivo decreto attuativo n.276 del 10 settembre 2003 si fa riferimento alla nozione di “lavoratori svantaggiati” presente nella normativa europea, per comprendere tra i beneficiari del contratto di inserimento (che ha sostituito il contratto di formazione lavoro) anche i lavoratori over 50, disoccupati o in procinto di perdere il proprio posto di lavoro.

<sup>13</sup> Ciononostante, anche di recente il Parlamento italiano ha ribadito le linee su cui dovrebbero indirizzarsi le politiche di attivazione per il lavoro maturo, attraverso l’Indagine Conoscitiva sulla Condizione dei Lavoratori Anziani in Italia. Nel documento conclusivo si ribadiva la necessità di agire su (1) una riconfigurazione dell’offerta di formazione, ammortizzatori sociali e strumenti di sostegno al reddito, (2) forme di pensionamento graduale e part-time, (3) un’azione di sostegno al collocamento mediante i servizi per l’impiego, (4) e infine un’azione sul lato del contesto, ovvero sulle condizioni organizzative, sull’ambiente di lavoro e quello sociale (Senato della Repubblica 2005).

<sup>14</sup> Le definizioni internazionali, a partire da quelle ILO, sono assai ampie: pensionamento flessibile (“flexible retirement”), è intesa “l’opzione data ai pensionati di scegliere l’età alla quale andare in pensione (solitamente entro certi limiti)”; il pensionamento graduale (“partial retirement”) è “la combinazione di un impiego part-time con il pagamento di una pensione ridotta” (vd. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/tr2471.htm>).

In Italia, la norma più recente che consentirebbe il pensionamento graduale è La legge 662 del 23 Dicembre 1996. si prevede la possibilità di conciliare parzialmente lavoro part-time e pensione di anzianità; viene inoltre previsto il vincolo per l’impresa di assunzione di nuovi lavoratori per un monte ore pari alla riduzione di orario del pensionato. Un successivo provvedimento, per quanto non specifico (Legge 196/1997, la cosiddetta “Legge Treu”), rende maggiormente conveniente l’adozione del part-time per gli over 50, stabilendo un abbassamento delle aliquote contributive per i lavoratori che avrebbero raggiunto l’età pensionabile nei tre anni successivi. Condizione per gli sgravi contributivi è anche in questo caso l’assunzione a tempo parziale di giovani disoccupati, con età inferiore a 32 anni. Per un approfondimento, Trucchi 2006.

## 1.1 La definizione dei concetti e della domanda di ricerca

La domanda e la motivazione principali di questo lavoro procedono proprio dall'osservazione di alcune dimensioni di confine: oltre e aldilà delle scelte politiche effettive, è nostro interesse osservare i *territori discorsivi* e le *cornici culturali* che hanno consentito di mantenere sostanzialmente separati il campo delle riforme previdenziali da quello delle politiche di attivazione del lavoro maturo. Per far ciò, ci concentreremo su alcuni aspetti del sistema previdenziale, relativamente marginali quanto a rilevanza attuale (prepensionamenti e lavori usuranti), e assai specifici quanto a particolarità del loro ruolo nel dibattito nazionale. Il campo sul quale li osserveremo sarà principalmente quello del “discorso pubblico” prodotto dai mezzi di comunicazione di massa. Tuttavia, l'interesse non andrà tanto ai contenuti espliciti della comunicazione, quanto a quei spazi di confine in cui risulta possibile osservare gli aspetti culturali della separazione tra previdenza e politiche del lavoro, ma anche – indirettamente – le pulsioni e gli orientamenti soggettivi delle persone a non inquadarsi in una cornice tanto rigida. Difatti, vi sono altre domande sociali non comprese tra le righe delle riforme previdenziali, ma emergenti tra le maglie dei cambiamenti delle forze di lavoro e tra le aspettative di lavoratori e lavoratrici. Come dimostrano le impostazioni non sempre coerenti delle riforme previdenziali degli anni passati, alcuni aspetti delle quali possono considerarsi in controtendenza gli uni rispetto agli altri, sono molte e differenti le linee di forza che hanno guidato questi cambiamenti istituzionali. Vi sono, certamente, moventi “oggettivi”, legati al conseguimento dell'equilibrio finanziario del sistema previdenziale e della spesa pubblica, più in generale; ma il livello dell'allarme, la prospettiva da cui si guarda lo sbilanciamento strutturale e le direzioni da intraprendere per un intervento correttivo attengono ad un campo discorsivo e di pratiche sociali che non ha affatto a che vedere solamente con imperativi “tecnici” e contabili. In Italia vi è stata, ed è tuttora in corso, una *battaglia discorsiva* assai aspra intorno ai temi e alle prospettive del sistema previdenziale. La battaglia discorsiva intorno ai temi previdenziali, con i suoi effetti è intervenuta molto più a fondo nello strutturare mentalità e pratiche sociali degli ultimi quindici anni che non altri *stage* del confronto pubblico sulle politiche sociali (se si esclude il vario e discontinuo racconto delle riforme del mercato del lavoro). Con battaglia discorsiva, in questa sede, non si intende in altri termini ciò che abitualmente si definisce “conflitto politico”; bensì, tale espressione sta a significare una vera e propria forma di *agency*<sup>15</sup>, che ha agito sia nella sfera

---

<sup>15</sup> Una pratica sociale di “immaginazione”, nel senso attribuitole da Arjun Appadurai, a proposito dei processi di produzione culturale globali: “l'immaginazione è diventata un campo

pubblica, laddove si sviluppava il confronto politico e sociale intorno alle riforme, sia nella sfera dei comportamenti e della vita quotidiana, informando di sé le scelte di lavoratori e lavoratrici, poi “decodificate” – e, molto più spesso, stigmatizzate – per il loro orientamento “resistente” alla marea montante dei cambiamenti (aumento delle età pensionabili, passaggio al sistema contributivo, avvio della previdenza complementare).

La nostra attenzione al campo discorsivo ha a che vedere con l’importanza che la produzione di linguaggio e di comunicazione assume nelle società contemporanee, non a caso definite “informazionali” dai critici più accorti (Castells 2002, 2003a, 2003b). Non si tratta di una semplice prospettiva disciplinare, dalla quale osservare, ad esempio, le “distorsioni” della comunicazione pubblica e politica intorno ai temi previdenziali. È ovvio che anche questo aspetto è presente, e sarà affrontato nell’analisi di alcune fonti giornalistiche; ma si tratta di un tema se vogliamo marginale rispetto a quello ben più radicale rappresentato dalla progressiva costruzione di un *nuovo discorso sulla sfera previdenziale italiana*, che ben si può definire come la costruzione di un differente orizzonte culturale sia per le pratiche politiche, sia per la solidarietà tra persone e gruppi sociali; ma anche, infine, per un “senso comune” che abbia al suo centro la convivenza, il legame sociale e il governo dei “beni comuni”.

In questa prospettiva, le domande che proporremo, impostando e abbozzando un approccio di “studio culturale”<sup>16</sup> al discorso pubblico sulla previdenza, non si concentreranno solamente sulle fonti della comunicazione pubblica, ma interrogheranno trasversalmente anche fonti tecniche, nonché le domande sociali emergenti da lavoratori e lavoratrici. Il presente lavoro non ha, tuttavia, lo spazio per una discesa sul campo e per un contatto diretto con lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate. Le possibili direttrici per un’analisi e una osservazione dei bisogni e delle aspettative previdenziali delle persone verranno fornite indirettamente, attraverso le lacune, le assenze e i “lapsus” che emergono dai testi e dai discorsi “legittimi” (o che comunque sono stati in grado di venire alla luce della sfera pubblica). È nostra intenzione indagare (l’assenza) di quanto si riferisce alla *libertà di scelta dell’esperienza tardo-occupazionale* e alla *differenziazione del trattamento pensionistico*<sup>17</sup>. Questo, sia in prospettiva di una maggiore giustizia redistributiva entro il sistema previdenziale; sia in vista di una

---

organizzato di pratiche sociali, una forma di opera (nel duplice senso di lavoro fisico e pratica culturale organizzata), e una forma di negoziazione tra siti d’azione (individui) e campi globalmente definiti di possibilità. [...] L’immaginazione è oggi essenziale a tutte le forme di agency, è in sé un fatto sociale, e l’elemento cardine del nuovo ordine globale” (Appadurai 2001, p. 50).

<sup>16</sup> Per alcuni riferimenti sui “Cultural Studies”, vd. Grandi 1994, Hall 2006, Barker 2000, Grossberg et al. 1992.

<sup>17</sup> Per uno studio sulla differenziazione delle scelte pensionistiche in un regime previdenziale “pre-flessibile”, vd. Carrera e Mirabile 2003.

maggior flessibilità pensionistica coniugata con più complesse dotazioni di protezione sociale. Questi ultimi aspetti sono stati tra quelli meno toccati dalle riforme, orientate più all'uniformità di una "nuova filosofia previdenziale" che alla risposta alle specificità di una popolazione occupata che cambia e si diversifica. Mentre risulta evidente come l'accesso a opportunità di pensionamento differenziato, nonché a conseguenti scelte diversificate da parte di lavoratori e lavoratrici, rappresenti una importante dimensione di garanzia per i lavoratori maturi, accanto e complementariamente alle politiche di attivazione del lavoro.

## 1.2 Le aree tematiche dell'analisi

Nella riflessione e nelle analisi che svilupperemo nelle prossime pagine, pertanto, non andremo alla ricerca del "nodo strutturale" principale della fase che ci troviamo a vivere, nello sviluppo del sistema previdenziale e di welfare italiano. Viceversa, indagheremo alcune dimensioni pensionistiche *fuori dal centro*, le quali si trovano in via di esaurimento col nuovo sistema contributivo (il sistema dell'anzianità); sono apparentemente scomparse, relegate agli angoli delle politiche previdenziali e del lavoro (i cosiddetti "prepensionamenti"); oppure, ancora, rappresentano quasi solo un puro discorso senza manifestazione concreta (i cosiddetti "lavori usuranti"). Questa marginalità nei numeri e nelle statistiche, per gli ultimi due temi evocati, o la progressiva dissoluzione di uno dei campi polemicamente più carichi dell'ultimo decennio (vd. ancora oggi gli allarmi periodici suscitati da ogni rendiconto Inps circa le richieste di pensionamento di anzianità) ci suggeriscono che dietro al permanere di tali "fissazioni sull'oggetto" ci troviamo probabilmente di fronte a tematiche che vanno oltre la loro effettiva dimensione quantitativa o funzione economica e sociale. Si tratta, invece, di temi "sintomatici": catalizzatori degli attuali conflitti culturali intorno alle riforme e alla concezione del welfare del futuro. Quelli individuati sono tre problemi, tre dimensioni di "margini al centro", tre campi di disputa discorsiva in cui la posta in gioco sono i codici per definire le priorità del sistema di welfare<sup>18</sup> - ma, implicitamente, la sua "depoliticizzazione" -, parallelamente all'intensità polemica e alla rigidità tecnica con cui vengono affrontati.

I temi dominanti delle riforme pensionistiche dell'ultimo decennio si sono quindi accompagnati a fenomeni sociali di vasta portata, come l'allungamento della vita lavorativa e l'orientamento del sistema produttivo e dell'organizzazione del lavoro verso una cornice post-fordista. Tuttavia,

---

<sup>18</sup> Per un approccio al conflitto sociale – elaborato a partire dallo studio dei "nuovi movimenti sociali" – incentrato sul conflitto e la disputa intorno ai codici culturali, vd. Melucci 1996.

ciò è avvenuto, in larga misura, in mancanza di una corrispondente elaborazione d'un *sistema di intervento sulle specificità soggettive ed occupazionali* (relative al tipo di lavoro, ai diversi soggetti sociali, alle carriere contrattuali e quindi contributive) pienamente coerente con i mutamenti strutturali e soggettivi intervenuti.

In tal senso, le sollecitazioni emergenti da lavoratori e lavoratrici a una maggiore flessibilità – evidenziate di frequente, ogniqualvolta si osservano i nuovi atteggiamenti delle persone nei confronti del “posto” di lavoro o dell'organizzazione fordista del lavoro – ha trovato nelle norme previdenziali un muro di gomma. Ne sono un esempio lo scarso successo dei provvedimenti sul pensionamento graduale e “a fasi”; o, per un altro verso, le situazioni di crisi occupazionale per le quali proprio il pensionamento “flessibile” non ha rappresentato una risposta realmente perseguita dalle parti. Per contrastare le rigidità del sistema pensionistico attuale, ci si trova così a confrontarsi con provvedimenti spesso “straordinari” – e stigmatizzanti -, come il ricorso a cassa integrazione, mobilità lunga, prepensionamenti; oppure, ci si vota ad aspettative tutte da realizzare (la definizione dei lavori usuranti) o a strumenti non concepiti per tali scopi e quindi impropri, come avviene con la spinta selettiva al pensionamento di anzianità.

Le tre aree tematiche individuate, pertanto, verranno osservate non come elementi residuali, o come ricorrenti aspettative disattese delle riforme previdenziali. Piuttosto che analizzate isolatamente, tali tematiche verranno poste discorsivamente a cavallo di quel confine che abbiamo sostenuto essere così poco permeabile: quello che separa il sistema previdenziale dalle politiche sociali e di attivazione del lavoro maturo. In tal modo, si cercherà tra le maglie dei discorsi pubblici che si concentrano sull'età e sull'anzianità, sui lavori usuranti e sui prepensionamenti il ruolo che essi giocano nell'attuale dibattito previdenziale, nonché una loro eventuale funzione di “traduzione culturale”: ossia, ci si chiederà, se pur essendo elementi datati o residuali del sistema previdenziale, svolgano oggi ugualmente una funzione di “vettori” per nuove prospettive, diventando *significanti* a cui vengono assegnati nuovi *significati* innovativi.

### **1.3 Obiettivi**

Trattandosi di un lavoro sulla comunicazione e il discorso pubblico, gli obiettivi possono ambire a stabilire un raccordo solo mediato con l'operatività. Tuttavia, l'analisi del campo culturale e discorsivo in cui avviene il confronto sui temi previdenziali potrà contribuire a mettere in luce:

- gli orientamenti discorsivi, l'*agenda setting* e una mappa dei contenuti proposti dal sistema dei mezzi di comunicazione di massa, a proposito del dibattito previdenziale attuale;
- le eventuali distanze e dissonanze tra le rappresentazioni mediatiche e la posizione delle organizzazioni sociali e degli organismi pubblici implicati nel dibattito;
- le forme e i tratti del “soggetto previdenziale”, ovvero la costruzione *nel* dibattito della fisionomia dei beneficiari del sistema di previdenza sociale.

A questa analisi del discorso sarà affiancata una rassegna di dati quantitativi dedicati a singoli aspetti del sistema previdenziale (prepensionamenti e pensionamenti di anzianità). Il confronto tra discorso pubblico e dati non vedrà ruoli ancillari o subalterni: né dei dati nei confronti del discorso pubblico, né del piano discorsivo nei confronti dell'approfondimento quantitativo - quasi il discorso pubblico fosse un “commento” a quest'ultimo -.

Gli obiettivi dell'approfondimento di ricerca sono, alla luce di quanto detto, riassumibili in due punti:

- promuovere maggiore conoscenza sull'attuale dimensione quantitativa della *differenza previdenziale*, ovvero di fenomeni apparentemente marginali, o considerati residuali, frutto delle norme e delle pratiche previdenziali attuali (vd. le aree tematiche dell'analisi);
- evidenziare in quali contesti discorsivi e dibattiti pubblici si calano tali *differenze previdenziali* e quali strategie politiche e sociali esse – pur posizionandosi “ai margini” – si trovano a sostenere o sono chiamate a contrastare.

Questi obiettivi principali, potrebbero fornire una linea di lavoro per eventuali approfondimenti successivi, più legati al lato dei soggetti beneficiari del sistema previdenziale e di welfare:

- mettere in relazione le opinioni espresse da *policy maker*, esperti, operatori della comunicazione di massa e forze sociali organizzate con la *domanda sociale emergente* nel – e suscitata dal – quadro previdenziale contemporaneo;
- ideare un *dispositivo di osservazione dei comportamenti sociali, delle aspettative e delle controrappresentazioni* messe in atto da lavoratori e lavoratrici in transizione nel nuovo quadro previdenziale, a partire dalle tre aree tematiche individuate;
- immaginare spazi di rappresentazione condivisi, dove *far emergere le differenze culturali e l'esperienza dei soggetti* riguardo la previdenza, e prefigurare uno spazio pubblico dove possano trovare composizione ed esprimere partecipazione alle scelte pubbliche.

Il compito di fondo di questo lavoro non si esaurisce, tuttavia, nella somma di ciascuno degli obiettivi parziali fin qui evidenziati. Non si tratta di un lavoro fondato su una cornice epistemologica da “scienza forte”; non si pretende, pertanto, di effettuare “scoperte”, o svelare una verità retrostante il dato comunemente accettato. Si tratta, alla fine, della proposta di un dispositivo interpretativo, riguardante un fenomeno sociale complesso, il quale connette *il sistema, le pratiche e l'esperienza previdenziale*. I dati statistici forniti, quindi, serviranno a indirizzare lo sguardo interpretativo a ulteriori domande; l'analisi di alcuni discorsi pubblici verrà utilizzata per mettere in luce allusioni e richiami sottostanti i testi, eppure ugualmente presenti in superficie nell'organizzare il discorso dominante, legittimo e accettabile.

## 2. PROSPETTIVA E CORNICI TEORICHE

### 2.1 Una lettura “culturalista” dei cambiamenti del Welfare: allusioni e ipotesi sul caso italiano

Un approccio culturalista allo studio delle politiche sociali è quello che considera i processi decisionali e istituzionali sempre il frutto di un *attraversamento della società* coglibile nella forme non esplicite di un'interpretazione, di un aggiramento, di un'omissione, di una traduzione culturale delle istanze e dei bisogni che esprimono i diversi soggetti sociali. Il tutto destinato ad ottenere un'egemonia sulla cultura e le pratiche popolari, nell'atto stesso di disfare le condizioni di possibilità della precedente struttura egemonica, nella quale i discorsi pubblicamente riconosciuti, le pratiche sociali significative a cui assegnare la valenza di

indicatori dei bisogni collettivi, i soggetti legittimamente riconosciuti quali portatori di richieste, di “*voice*”, di istanze di riconoscimento, vengono sostanzialmente riarticolati in una nuova configurazione ideologica.

Nelle politiche sociali e previdenziali degli anni '90 e 2000, in Italia, si possono individuare alcuni “ruoli tipo”, all'interno di una cornice culturalista di interpretazione. Da una parte il discorso liberista, il quale in Italia prima ancora di attaccare il sistema di welfare – nel suo significato pubblico meno “ancorato”, rispetto ad altri paesi europei, all'egemonia progressista e al movimento dei lavoratori<sup>19</sup> – è avanzato tra le maglie delle riforme del mercato del lavoro, il quale aveva rappresentato a lungo, meglio di altri campi, il “significante” centrale sottostante l'equilibrio tra forze sociali ereditato dai decenni '60 e '70. Questo ruolo pionieristico, per così

---

<sup>19</sup> Come, ad esempio, si dà nel caso britannico, per il quale l'epoca del *thatcherismo* è in tal senso emblematica: tra la metà degli anni '70 e la fine degli '80, il processo di cambiamento (o, meglio, la sua promozione volontaristica) è sembrata più associata alle *élites* che non ad iniziative di base. In tali momenti, viene alla luce e si mette alla prova quel “sovversivismo delle classi dirigenti” di cui Antonio Gramsci fu uno dei primi interpreti (Gramsci 1975). L'esempio inglese, tuttavia, non è peregrino se posto nella cornice di uno studio sul discorso pubblico previdenziale in Italia. Difatti, più che pensare a un sovversivismo che si manifesta in termini di forzatura istituzionale, o di diretta repressione politica, è assai più efficace interpretarlo come un rovesciamento della cultura sociale condivisa, o di quella “*common culture*” che, in posizione di egemonia, aveva garantito in epoca fordista l'equilibrio sociale e una definizione dell'interesse generale accettabile ai più. La Gran Bretagna della signora Thatcher, aldilà dei modelli istituzionali ed economici allora proposti dalla destra liberista, rappresenta quindi un esempio di una significativa, intensa, duratura e durissima “lotta culturale”, i cui caratteri – fondati su populismo, nazionalismo, razzismo e liberismo economico – sono stati ampiamente studiati e divulgati da una corrente di critica sociale e culturale come i *Cultural Studies*, non a caso attraverso un approccio teorico centrato sull'interesse per le pratiche culturali e le “politiche popolari” (Gilroy 1987, Hall 1979). Il rispecchiamento tra *working class* britannica e istituzioni del *Welfare State*, a partire da quel momento di rottura non fu più possibile e venne inequivocabilmente sconfitto; ma non a favore di una struttura istituzionale ed un'offerta di servizi e opportunità maggiormente “neutrale”, bensì, a vantaggio di un vero e proprio laboratorio del *liberismo come sistema di vita*, che ha ancora oggi le sue conseguenze in giro per il vecchio continente, quando non è diventato “senso comune” difficilmente rintracciabile o enucleabile. Il caso britannico non offre solamente un esempio dei meccanismi di “egemonia”, per usare un altro termine gramsciano, applicati nella lotta per il senso comune dei cittadini; in esso, invece, è emersa anche una possibile risposta progressista al cambiamento sociale così ben interpretato – ma non del tutto determinato - dal liberismo. Difatti, gli stessi esponenti dei *Cultural Studies* britannici, tra i quali certamente Paul Gilroy e Stuart Hall, hanno sottolineato come i processi di cambiamento sociale e culturale che hanno consentito l'egemonia del *thatcherismo* sono anche gli stessi che inducono a uscire dalla pura e semplice difesa degli equilibri precedenti, fondati sull'egemonia della classe operaia, dei sindacati e di una struttura di welfare altamente formalizzata. I processi di differenziazione sociale indotti dal passaggio agli anni '80, l'emergere di un capitalismo flessibile, finanziario e globalizzato, sono stati accompagnati dalla differenziazione stessa della classe operaia britannica, e dall'emergere, politicamente rilevante, delle differenze culturali (di “razza” ed “etnicità”) all'interno dell'agone politico. Questa differenza venuta alla luce del conflitto pubblico non è tanto considerata come un'alternativa alla precedente unità di classe; è, al contrario, uno specchio di conflitti irrisolti e di possibilità inesprese, già presenti nella supposta unità di classe precedente, infranta a seguito dell'egemonia thatcheriana.

dire, è stato quindi diffuso in altri campi sociali e istituzionali, primo fra tutti quello previdenziale. È chiaro che dal punto di vista cronologico le prime riforme previdenziali – le più radicali, fino ad oggi – sono state compiute nella prima metà dei '90, mentre le riforme del mercato del lavoro sono successive, e si aprono nella seconda metà del decennio. Tuttavia, va sottolineato qui brevemente come la cornice discorsiva delle prime riforme previdenziali fosse all'insegna dell'allarme nazionale legato alla crisi finanziaria dello Stato, con i corollari che ne conseguivano, ovvero un diffuso senso di urgenza per l'assunzione di responsabilità verso l'interesse generale. Si trattava quindi di una vera e propria “emergenza”, condita da fenomeni di “panico morale”<sup>20</sup> e stigmatizzazione verso i comportamenti considerati “devianti”, specie a danno dei soggetti che maggiormente avevano goduto delle opportunità più generose del passato regime previdenziale. Questa fase appare assai diversa dal clima successivo, largamente nutrito da retoriche sullo snellimento della sfera di pertinenza dello Stato e quindi dei “beni comuni”, sulla flessibilità del lavoro, sulla differenziazione delle opportunità dei cittadini; insomma, un complesso narrativo che mostrava un profondo debito nei confronti del discorso liberista dei '90, sfrondata dai caratteri più duri e inflessibili del *thatcherismo* e del *reaganismo*.

La struttura di significato e di pratiche sociali che congiunge liberismo, retorica dello sviluppo economico e politiche di welfare non è tuttavia l'unica combinazione possibile. Altri discorsi sulla previdenza possono articolarsi proprio a partire da altri discorsi sul welfare e sulla sua combinazione con lo sviluppo del benessere e della produttività. Ad esempio, il “caso finlandese” spesso citato quale emblema di un sistema di welfare particolarmente attivante ed efficiente (Heikkilä e Keskitalo 2002, Ilmakunnas e Takala 2006; Valenti 2004), non è solo il miglior caso di generosità pubblica in un contesto socio-economico ricco e sviluppato, ma – se osservato e interrogato da un punto di vista non ortodosso – può mostrare quanto un welfare aperto, differenziato e universalistico sia in grado di fornire il sostegno determinante allo sviluppo di una società “informazionale” altamente produttiva (Castells e Himanen 2006).

## 2.2 La previdenza (e altri discorsi)

L'emersione di un legittimo discorso *dal basso* non può che essere il frutto di processi lunghi, nei quali l'attenzione dei soggetti operanti sulla sfera

---

<sup>20</sup> Sulla nozione di “*moral panic*”, definita originariamente a proposito delle reazioni morali dell'opinione pubblica nei confronti di comportamenti devianti di massa, come quelli giovanili, vd. Cohen 1972.

pubblica viene progressivamente catturata da fenomeni emergenti, i quali sono poi in grado di proporre i propri discorsi, o creare i propri spazi discorsivi e di rappresentazione. È un po' quanto accaduto nel corso della seconda metà degli anni '90 e negli anni 2000 con il discorso intorno alla flessibilità/precarietà, ovvero sulle riforme del mercato del lavoro. In quel caso, accanto e a parte i diversi passaggi di continuità e rottura entro le politiche del lavoro, un cambiamento decisivo è stato rappresentato dalla progressiva “narrativizzazione” (Fabbri 1998) dell'esperienza dei lavoratori precari/flessibili. Ovvero, da un certo punto in poi, sia nel discorso pubblico sia in mille voci autonome, si è cominciato ad affiancare al “neutrale” campo discorsivo economico il racconto dell'esperienza (di una vertenza di lavoro, una storia di vita, forme di solidarietà, e altro ancora) fino alla trasposizione di tali suggestioni esperienziali finanche nel linguaggio artistico (teatrale, letterario, cinematografico, musicale). In tal senso, accanto e sotto la fase dell'ingegneria tecnica e istituzionale, l'esperienza diretta della precarietà/flessibilità ha fornito un nuovo spettro di rappresentazioni sociali, racconti e discorsi che ormai si rendono indissociabili dal dibattito pubblico. In questo campo, la “lotta culturale” nella sfera pubblica non può più astrarsi o scordarsi della vita quotidiana.

Analogamente, le riforme previdenziali hanno toccato a fondo la vita di tutti i giorni e le prospettive di milioni di persone. Ma non c'è dubbio che questo campo di politiche abbia sviluppato assai meno una “narrativizzazione” delle esperienze su cui interveniva – così pesantemente, peraltro -. Eppure, più che nel passato, molti fattori spingerebbero verso l'emersione di un racconto dell'esperienza tardo-occupazionale e previdenziale, nient'affatto relegata ad un'età sempre più matura, all'inseguimento del progressivo aumento delle età pensionabili. Non si tratta più, come in epoca fordista, del rito di passaggio puntuale, univoco e radicale che conduceva da una condizione sociale e civile ad un'altra. È invece, oramai, una dimensione fluida, che implica sempre più decisioni tempestive e precoci (si pensi al grande dibattito sulla riforma del TFR e alle sue conseguenze sulle scelte dei singoli), passaggi complessi, sfrangiati e meno netti di un tempo.

La presente ricerca pone anzitutto un problema per il futuro e un possibile approccio di studio: ricercare le tracce di un *discorso previdenziale dal basso*, sia per articolare le progettualità attuali, sia per consentire alle aspettative e alle proiezioni di sé delle *giovani generazioni previdenziali* di venire alla luce.

### **2.3 Le pratiche e l'esperienza previdenziale come oggetto di studio**

Il campo delle riforme del sistema previdenziale si è dimostrato più refrattario di altri ad essere incorporato nella cornice del discorso sulla

precarità. Da una parte, chiaramente, si tratta di un campo maggiormente istituzionalizzato, nel quale i soggetti sono individuati quali “beneficiari” o “potenziali beneficiari” del sistema, e vengono generalmente rappresentati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei pensionati. Nel caso della flessibilità/precarità le linee sono più mescolate, e consentono a diversi i soggetti, tra i quali gli stessi attori subalterni del mercato del lavoro, la capacità di fornire “rappresentazione” di se stessi e della questione – ovvero, immagini, racconti, emblemi ed esempi –. Eppure, anche tra i beneficiari dei servizi di welfare e, in questo caso specifico, dei benefici del sistema previdenziale, è possibile intravedere comportamenti, reazioni, interpretazioni e risposte; le quali paiono indicare bisogni e aspettative di lavoratori e lavoratrici posti di fronte alla propria esperienza tardo-occupazionale e pensionistica. E così, tra le maglie dei dati statistici così copiosamente prodotti a sostegno di tesi macroeconomiche e di riforma spesso contrapposte, è possibile leggere in controluce una “ricodifica autonoma” (concetto mutuato ancora da Hall 1983) delle politiche di cui i beneficiari del sistema previdenziale dovrebbero essere solo fruitori passivi. Il dato è clamoroso, ma certamente da approfondire al di fuori delle statistiche, nel caso delle uscite anticipate dal lavoro per ottenere il pensionamento di anzianità. Il dato aggregato, e le statistiche preoccupanti che affollano i quotidiani e le dichiarazioni dei responsabili politici e degli esperti da più di un decennio, sembrano indicare instabilità dell’opinione, allarme costante, e azioni che puntano a massimizzare l’interesse individuale (l’accesso alla pensione, il prima possibile) contro quello generale, e l’interesse dei più anziani contro quello intergenerazionale. Dietro comportamenti aggregati del genere, tuttavia, non si può escludere che vi siano applicazioni dal basso di principi di azione che hanno a che vedere con la ricerca di differenziazione e flessibilità, da una parte, e sicurezza sociale e riaffermazione dei beni pubblici (pur mediante un comportamento considerato alla stregua di un’azione “deviante”), dall’altra. Questo “uso produttivo” di un servizio e di un bene pubblico come il pensionamento, fa di esso un *medium* di richieste e di espressione di bisogni, che andrebbero ben interpretati e a loro volta rappresentati. Gli spunti che emergeranno dall’analisi discorsiva dovrebbero essere messi in condizione, in altra sede, di confrontarsi con le aspirazioni e i comportamenti concreti di lavoratori e lavoratrici. È nostra intenzione, quindi, analizzare non tanto “comportamenti aggregati”, e come tali anonimi, ma alludere a vere e proprie “politiche dei governati”<sup>21</sup>, ovvero quelle pratiche politiche che sfuggono alla catalogazione sotto i principi della politica e delle rappresentanze tradizionali, ed emergono proprio tra le maglie delle pratiche di governo delle popolazioni ed in particolare nelle politiche di

---

<sup>21</sup> “forme di azione politica a partire dalle politiche di sviluppo governamentali indirizzate a gruppi specifici di popolazione” Chatterjee 2006, p. 56.

welfare. In tal modo, alcuni temi, indizi e tracce marginali del sistema previdenziale possono essere interpretate diversamente: da fenomeni anonimi e reattivi a pratiche politiche (per quanto *sui generis*), nella prospettiva che riconosce la presenza di un uso produttivo dei discorsi e dei beni pubblici (come gli stessi servizi di welfare e le chance previdenziali).

In conclusione, nel presente lavoro il discorso pubblico non sarà evidentemente delimitato ai soli “testi”, per quanto su di essi si faccia conto per avviare l’interpretazione. Vi emergerà invece un’analisi dei rapporti che si instaurano tra condizioni della comunicazione, condizioni della relazione, condizioni di soggettività ed espressione dei bisogni del “soggetto previdenziale”. Tali rapporti spesso si sovradeterminano gli uni con gli altri, quando alla comunicazione che avviene sui media o comunque nella sfera pubblica (lessico e piano legittimo del discorso, temi e soggetti che vi vengono politicizzati) si conforma un determinato e obbligato modo di relazione tra i soggetti (inclusi, o tagliati fuori) e un conseguente piano di espressione di soggettività e bisogni “legittimi”. In tal modo, il discorso pubblico è riconosciuto come *performante*: non solo espressione di contenuto e di strategie dei soggetti parlanti (o dei mediatori, dietro gli “emittenti” veri e propri) esso agisce sulle stesse condizioni delle relazioni e delle soggettività; non è solo *l’iscrizione* sociale di norme, ideologia, consuetudini, o di cultura e immaginazione sociale. Non è puramente discorso, ma la dimensione in cui appare il “soggetto previdenziale”.

### 3. PENSIONI DI ANZIANITÀ E PREPENSIONAMENTI: I DATI INPS 2001-2006

#### 3.1 Le pensioni di anzianità

Le pensioni di anzianità, ancora oggi definite sotto il cappello normativo del metodo retributivo, rappresentano nel discorso pubblico sulla previdenza un indicatore decisivo nel designare lo stato di salute del sistema previdenziale. Esse forniscono inoltre – nell’interpretazione più diffusa – un segnale sulle prospettive di equilibrio finanziario nel medio-lungo periodo. Nella “personalizzazione” del racconto previdenziale – come si osserva nella parte qualitativa del presente lavoro – si pretende che dagli andamenti altalenanti, anno per anno, dei pensionamenti di anzianità, si possa dedurre in qualche modo la strategia individuale, l’atteggiamento verso il lavoro e il pensionamento, nonché il livello di allarme diffuso tra i futuri pensionati rispetto alle prospettive di irrigidimento del sistema pensionistico, soprattutto in relazione all’aumento delle età pensionabili. Nonostante un legame diretto e causale sia difficile da provare, anche per via delle molte variabili che intervengono nella questione (allargamento o restrizione delle “finestre” di pensionamento, progressivo aumento dei requisiti fissati dalla riforma Dini del ’95 e da quella Prodi nel ’97), il discorso pubblico tende ad accreditare, in larga parte, la tesi secondo cui la tendenza soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici sia quella di massimizzare il vantaggio individuale, ovvero di anticipare – se non obbligati al contrario – l’età del pensionamento. Una valutazione di senso comune come questa si legge in controtuce nelle linee del provvedimento di “Bonus pensionistico” varato nel 2004, che oltre a essere in contraddizione con lo spirito del regime contributivo (in quanto l’allungamento della carriera lavorativa non influisce sull’entità della pensione) *immagina* un beneficiario tipo assolutamente stilizzato nei tratti del *free-rider* mirante al solo tornaconto individuale, valutabile e misurabile economicamente. In generale, l’efficacia degli incentivi finanziari al posticipo del pensionamento sembrano piuttosto scontrarsi con altri fattori: di salute, socio-demografici, di pressione aziendale, familiari. In compenso, la rigidità delle età pensionabili può indurre effetti perversi in tali strategie (Belloni e Borella 2006), come sembra apparire anche dai primi dati sulle adesioni al Bonus<sup>22</sup>, che indicano un’alta selettività sociale dei beneficiari (la gran parte collocati tra i redditi

---

<sup>22</sup> Vd. l’intervento di Morena Piccinini – Cgil (Piccinini 2005) al convegno “Per un sistema previdenziale equo e solidale. Verso il potenziamento del principio di solidarietà”, Roma 20 aprile 2005.

elevati, per i quali il vantaggio economico immediato era assai significativo) e di genere (la componente femminile è estremamente minoritaria, come era d'altra parte prevedibile pensando alla bassa percentuale di donne che accedono alla pensione di anzianità).

Con i dati in nostro possesso (estratti dai dati pubblici forniti dall'Inps, e pubblicati dall'"Osservatorio sulle Pensioni" ospitato dal sito web dell'Inps<sup>23</sup>), proveremo a fornire maggiori dettagli statistici, in particolare tenendo sullo sfondo la "rappresentazione" appena citata a proposito dei soggetti beneficiari: i "pensionati di anzianità". Naturalmente, mediante dati aggregati non è possibile indagare in modo preciso, e tanto meno "far parlare", i soggetti che sono alla base delle statistiche e dei flussi aggregati. Tuttavia, proveremo ad offrire un contrappunto a quelle posizioni interpretative che dai soli dati delineano la fisionomia del *soggetto previdenziale d'anzianità*. Agiremo in tal modo, non tanto per contrapporre altrettanto certe e lineari costruzioni, ma per articolare nuove domande che possano orientare altrove ed allontanino da troppo facili conclusioni di "senso comune".

Anzitutto, un quadro generale. Al primo gennaio 2005, le pensioni di anzianità vigenti in Italia raggiungevano il ragguardevole numero di circa 3.100.000. L'andamento descritto nella tabella successiva (Tabella 1) mostra il numero di pensioni di anzianità per anno di decorrenza<sup>24</sup>, tra il 1994 e il 2004; mettendo in evidenza inoltre l'importo medio mensile dell'assegno pensionistico e l'importo annuo complessivo di ciascuno dato di flusso riferito alla decorrenza delle pensioni erogate. L'andamento è decisamente altalenante, ed è possibile intravedere in controluce l'avvicinarsi dei cambiamenti normativi e amministrativi, l'apertura e la chiusura delle "finestre" di pensionamento, e, naturalmente, le strategie individuali di lavoratori e lavoratrici di fronte alle ipotesi di cambiamento del sistema pensionistico che hanno attraversato l'intero decennio passato. Sul piano del dato economico, è possibile notare come l'entità media dell'assegno pensionistico sia inversamente proporzionale al numero dei nuovi

---

<sup>23</sup> Vd. la pagina web:

<http://www.inps.it/home/default.asp?sID=%3B0%3B4774%3B4781%3B4962%3B&lastMenu=4962&iMenu=1&iNodo=4962>, che ospita anche l'Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti, l'Osservatorio sulle Politiche Occupazionali e del Lavoro, l'Osservatorio sui Lavoratori Autonomi, l'Osservatorio sui Lavoratori Domestici, l'Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati, l'Osservatorio sulle Aziende e gli Operai Agricoli.

<sup>24</sup> N.B., la tabella successiva, nonché tutti i dati forniti nel paragrafo dedicato all'anzianità contributiva (par. 3.1.4) sono calcolati utilizzando la piattaforma dati del sito Inps, disponibile fino al gennaio 2007. Da febbraio 2007, la piattaforma è stata rinnovata, fornendo nuove opzioni alle interrogazioni, ma anche escludendo quelle relative agli anni di decorrenza e all'anzianità contributiva. Per questo motivo, l'entità di alcuni dati aggregati (numero totale pensioni vigenti) potrebbe non corrispondere esattamente nei due sistemi di calcolo.

pensionati in ciascun anno; ovvero, più alto è il numero di nuovi pensionati d'anzianità e più basso è il valore medio dell'assegno (e viceversa). Confrontando questo dato con l'importo annuo della spesa pensionistica, si può avanzare l'ipotesi che negli anni di maggior pressione al pensionamento di anzianità si produca un allargamento della platea dei beneficiari, in quanto ad anzianità contributiva, e probabilmente una loro minore età media al pensionamento. Viceversa, negli anni che registrano un minor numero di pensionati di anzianità si registrano significativamente più alti assegni pensionistici medi, segnalando in tal modo che cresce in proporzione il numero di lavoratori di lungo corso che accedono alla pensione, probabilmente di età media superiore ai limiti dei 57 anni, e sicuramente con una contribuzione superiore a quella minima, pari a 35 anni.

Naturalmente, le pressioni strutturali (quelle normative e legislative, ma anche le "ondate" di pessimismo e panico recitate nel discorso pubblico) sono difficilmente districabili dal dato statistico. Tuttavia, è possibile porre una prima domanda di fondo: ovvero, quale potrebbe essere, in un ambiente politico, sociale e normativo stabile, che fosse fonte di garanzie e fiducia per i beneficiari, una più neutrale tendenza alla scelta – autonoma e consapevole – dell'età del proprio pensionamento? Alcuni studi (Carrera e Mirabile 2003) hanno messo in luce come l'orientamento medio alla scelta dell'età di pensionamento (60,8 anni, al 2003, secondo dati Eurostat; mentre i dati Inps presentano a quella data un'età media di pensionamento pari a 61,7 anni) sia già molto vicino alle medie europee. Va ricordato, tuttavia, che queste stesse medie mal si associano agli obiettivi elaborati in sede comunitaria (Consiglio europeo di Lisbona, 2000), che stabilivano l'obiettivo di un tasso di occupazione del 70% per i paesi membri. Il successivo Consiglio Europeo di Stoccolma, inoltre, ha stabilito obiettivi specifici per l'occupazione degli over 55, indicando il 50% da raggiungere entro il 2010. Contrariamente all'età media del pensionamento, quindi, l'Italia è assai più arretrata su questa strada, dal momento che il tasso di occupazione per gli over 55 è, al 2001, pari al 28%, contro una media europea superiore di oltre dieci punti percentuali. Appare chiaro il divario, dal punto di vista degli effetti, tra *policies* forti sul lato delle età pensionabili e azioni trascurabili su quello dell'attivazione del lavoro maturo. Le stesse strategie europee prevedono un concorso di azioni e interventi, che tendono a distinguere il fine (la promozione dell'occupazione dei lavoratori maturi) dai mezzi (eventualmente, ma non solo, anche l'aumento delle età pensionabili).<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Cfr. la sintesi della Comunicazione della Commissione Europea, 3 marzo 2004, "Aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e differire l'uscita dal mercato del lavoro" riportata nel riquadro a seguire. [COM(2004) 146 definitivo - Non pubblicata nella Gazzetta ufficiale].

## **CONDIZIONI FONDAMENTALI DELLA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI**

Al di là delle buone condizioni macroeconomiche, devono prevalere sul mercato del lavoro condizioni specifiche per consentire il prolungamento della vita professionale.

### **Incentivi finanziari appropriati**

È necessario riformare i regimi di prepensionamento e, più in generale, garantire una corretta applicazione di altri regimi di prestazioni, quali la disoccupazione di lunga durata, la malattia di lungo periodo e l'invalidità che possono costituire soluzioni alternative all'uscita dal mercato del lavoro, per far sì che la permanenza sul mercato del lavoro costituisca una soluzione proficua.

### **Buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro**

La prevalenza dei problemi di salute legati al lavoro aumenta con l'età, provocando malattie di lungo periodo o invalidità. Ciò indica il ruolo centrale degli aspetti della salute e della sicurezza per il benessere dei lavoratori anziani e per la loro attitudine a continuare a far parte della forza di lavoro.

### **Forme flessibili di organizzazione del lavoro**

Il pensionamento progressivo e il lavoro a tempo parziale sono possibilità che meritano più attenzione. Più che un avvenimento, la pensione dovrà divenire un processo tramite il quale i lavoratori decidono di ridurre progressivamente le loro ore di lavoro.

### **Accesso permanente alla formazione**

Tra le categorie d'età che beneficiano della formazione i lavoratori anziani sono i meno favoriti. È essenziale invertire questa tendenza perché il potenziale di produttività dei lavoratori anziani non è compromesso dall'età, bensì da qualifiche obsolete. In generale solo l'apprendimento permanente può garantire ai futuri lavoratori anziani le competenze necessarie per adattarsi alle evoluzioni del mercato del lavoro.

### **Politiche attive efficaci del mercato del lavoro**

I lavoratori anziani, in particolare, corrono un rischio elevato di lasciare il mercato del lavoro in caso di ristrutturazione o di ridimensionamento del personale dell'impresa. Per facilitare il ritorno al lavoro, sono necessari interventi personalizzati: servizi d'orientamento, formazioni specifiche, riqualificazioni esterne, ecc.

### **Miglioramento della qualità del lavoro**

La salute e la sicurezza sul posto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la formazione sono dimensioni chiave della qualità del lavoro, che è, in genere, determinante per il rientro nel mercato del lavoro dei lavoratori anziani e delle persone con responsabilità familiari.

Tab 1 - Pensioni di anzianità per Anno di decorrenza (pensioni vigenti al primo gennaio 2005)

	Numero pensioni	Importo medio mensile (euro)	Importo annuo (in milioni di euro)
<i>Fino al 1993</i>	1.000.349	1.066,34	13.867
1994	257.125	1.136,50	3.799
1995	114.324	1.377,80	2.048
1996	284.680	1.094,77	4.052
1997	214.365	1.241,20	3.459
1998	123.033	1.434,52	2.294
1999	181.769	1.283,57	3.033
2000	146.022	1.281,66	2.433
2001	181.359	1.331,92	3.140
2002	191.494	1.309,22	3.259
2003	200.759	1.304,28	3.404
2004	185.560	1.359,84	3.280
<i>Totale</i>	<i>3.080.839</i>	<i>1.200,19</i>	<i>48.069</i>

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

### 3.1.1 Sesso

Il dato dei pensionamenti di anzianità articolato per il sesso dei beneficiari di pensione, vede una grande maggioranza di uomini sopravanzare di gran lunga le donne (Tabelle 2, 3, 4, 5). Questa è una verità generale ben conosciuta del mercato del lavoro e del sistema pensionistico italiano, che in realtà riflette non solo il minor tasso di occupazione delle donne, ma anche carriere femminili maggiormente discontinue, che mostrano una maggiore difficoltà specie tra gli over 45. Tuttavia, il dato delle donne mostra una crescita, rispetto all'aumento generale dei pensionamenti di anzianità, sensibilmente superiore a quello maschile. Considerando le pensioni vigenti (Tabella 2), negli anni compresi tra il 2002 e il 2006, si può notare che le

donne aumentano in valore assoluto di ben il 35,4%, contro un aumento degli uomini pari al 23,6%. Ancora più accentuato è il dato di flusso, per gli anni compresi tra il 2001 e il 2005 (Tabella 5), per il quale le donne neopensionate di anzianità raggiungono quasi il 20% del totale, contro valori tra il 16% e il 17% tra le pensioni vigenti nel quinquennio considerato. Se la possibilità che le donne raggiungano una carriera contributiva sufficiente per la pensione di anzianità pare crescere significativamente nei primi cinque anni del decennio, tuttavia, gli importi pensionistici segnalano ancora una notevole discriminazione dei redditi da lavoro, che si ripercuote direttamente sui redditi da pensione.

Tab 2 - Pensionati di anzianità per Genere (V.A. su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006	variazione 2002-2006 (%)
<i>maschi</i>	2.175.117	2.298.217	2.472.383	2.603.342	2.687.860	+23,6
<i>femmine</i>	413.690	448.841	488.016	531.645	560.188	+35,4
<i>Totale</i>	2.588.807	2.747.058	2.960.399	3.134.987	3.248.048	+25,5

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 3 - Pensionati di anzianità per Genere (% su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>maschi</i>	84,0	83,7	83,5	83,0	82,8
<i>femmine</i>	16,0	16,3	16,5	17,0	17,2
<i>Totale</i>	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 4 - Pensionati di anzianità per Genere (V.A. su anni di liquidazione della pensione)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
<i>maschi</i>	147.992	163.657	214.054	173.698	132.348	831.749
<i>femmine</i>	32.237	38.835	42.964	47.610	33.140	194.786
<i>Totale</i>	180.229	202.492	257.018	221.308	165.488	1.026.535

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 5 - Pensionati di anzianità per Genere (% su anni di liquidazione della pensione)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
<i>maschi</i>	82,1	80,8	83,3	78,5	80,0	81,0
<i>femmine</i>	17,9	19,2	16,7	21,5	20,0	19,0
<i>Totale</i>	100	100	100	100	100	100

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

### 3.1.2 Classi di età

L'analisi per classi di età dei pensionati di anzianità intercetta, in qualche misura, la questione centrale del dibattito sulla riforma delle pensioni, ovvero lo stretto binomio tra allungamento dell'età media al pensionamento e aumento dell'età legale pensionabile. Nel dibattito, e al centro del discorso pubblico sulla previdenza, sembra esservi la necessaria sovrapposizione tra l'allungamento della vita lavorativa e una strategia forzosa di spostamento dell'età della pensione, attuata principalmente attraverso l'aumento dell'età pensionabile. Come abbiamo già osservato, le tendenze generali non sono affatto negative: l'età media al pensionamento, in Italia, era cresciuta di 1,2 anni tra 2001 e 2003, collocandosi appena sopra la media dell'Unione Europea (sia dell'UE a 15 membri, sia considerando l'UE a 25 dopo l'allargamento). È difficile distinguere, tuttavia, quanto questo aumento sia dovuto alle politiche di riforma e quanto a mutamenti più profondi nelle mentalità e nelle strategie delle persone. È certo, invece, che altri strumenti di flessibilità previdenziale, fino ad ora, non hanno rappresentato veri e propri incentivi a un aumento della vita lavorativa che fosse slegato da obblighi e spinte istituzionali. Questo è vero, tuttavia, soprattutto dal lato delle politiche, per le quali – oggettivamente – si può sostenere l'inefficacia, la marginalità, quando non la vera e propria mancanza di correlazione tra programmi di riforma e applicazione concreta del pensionamento flessibile. In ogni caso, un allungamento medio della vita lavorativa vi è senza dubbio già stato; già oggi la media italiana dell'età di pensionamento è intorno ai 61 anni. In un contesto, come quello nazionale, assolutamente refrattario a forme di pensionamento flessibile, sarebbe facile attribuire questi aumenti alle sole spinte istituzionali, legate agli aumenti dell'età legale del pensionamento. Viceversa, la domanda che vorremmo delineare è se, a fronte di politiche di attivazione del lavoro e di pensionamento flessibile sicuramente non efficaci e spesso invisibili vi sia in atto, invero, una tendenza spontanea all'allungamento della vita lavorativa, che esula dalle

strettoie e dai nuovi vincoli imposti dal sistema, e invece sia radicata in un cambiamento delle scelte e dell'orizzonte culturale dei lavoratori maturi e dei neo-pensionati di questi anni. I futuri pensionati italiani, già oggi, mostrano invece alcuni segni di un mutamento culturale rispetto alla scelta dell'età del pensionamento, che ruota intorno al concetto di flessibilità<sup>26</sup>. Se questo è vero, la domanda ulteriore sarebbe: a cosa è dovuta una tendenza del genere, e come si articola nella dimensione soggettiva della vita delle persone?

I dati a nostra disposizione non ci consentono di rispondere direttamente a questa domanda, ma l'esercizio interpretativo è quello di mantenerla ugualmente sullo sfondo delle analisi. Procedendo con i dati, abbiamo quindi articolato in classi di età le pensioni di anzianità vigenti negli anni compresi tra 2002 e 2006 (Tabelle 6, 7). Nel corso del quinquennio, il dettaglio dei dati vede realizzarsi più che il dimezzamento delle pensioni precoci, ovvero gli attuali pensionati di età compresa tra i 50 e i 54 anni. Le successive classi di età (quinquennali, fino ai 70 anni) mostrano tutte un aumento percentuale nei cinque anni considerati, sebbene in misure notevolmente diverse tra loro. Nel corso del quinquennio, la classe di età che si mantiene più rappresentativa è quella tra i 60 e i 64 anni; la seconda, per peso numerico, è quella dei pensionati tra i 55 e i 59 anni, e cioè la classe che include le soglie (mutevoli nel corso del quinquennio considerato) dell'età del pensionamento di anzianità. Tale risultato di crescita è certamente anche dovuto allo spostamento dell'età pensionabile, che nel quinquennio è avanzata di uno/due anni, a seconda della categoria e della gestione pensionistica. Tuttavia, questa classe aumenta nel corso dei cinque anni solamente del 4,5% in valore assoluto, a fronte di un aumento generale di oltre il 25% dei pensionati di anzianità; per giunta, proprio nel 2006 essa viene superata in valore assoluto della classe di età superiore a 70 anni. Le ultime due classi, tra i 70 e i 79 e oltre gli 80 anni, vedono invece aumenti considerevoli, registrando una crescita del 66,6% (da 70 a 79 anni) e addirittura del 67,3% per gli ultraottantenni. Questi aumenti, diversamente da quelli delle classi di età inferiori, esprimono un carattere duplice: in parte l'"impronta" delle prime riforme pensionistiche, di cui i 70-75enni di oggi rappresentano la "leva" della prima metà degli anni '90; per un altro aspetto, i più anziani, e certamente gli ultraottantenni, mostrano i più significativi effetti dell'aumento dell'aspettativa media di vita.

---

<sup>26</sup> La già citata ricerca Ires ha evidenziato come ben i tre quarti di un campione di futuri pensionati, attualmente (in media) lavoratori over 50, ritenga che la giusta età del pensionamento "dipenda dal tipo di lavoro" (Carrera e Mirabile 2003, p. 63-5). Questa affermazione, con la sua potente vicinanza agli orientamenti del senso comune, non indica un atteggiamento di resistenza ai cambiamenti; ma in un contesto "inflexibile", come quello della previdenza attuale, mostra piuttosto la disponibilità a interventi specifici e differenziati.

La classe di età su cui vorremmo porre la maggiore attenzione è però quella che comprende le età tra i 65 e i 69 anni. Nel corso dei cinque anni considerati, tale classe registra un aumento del 56,7%, di gran lunga superiore a quella appena precedente (+5,1%, per i 60-64enni). Nel gruppo dei 65-69enni si trovano oggi persone pensionate precocemente a partire dalla metà degli anni '90 (lavoratori tra i 55 e i 59 anni nel 1996), che hanno quindi seguito i "picchi" più acuti di pensionamenti di anzianità, nella prima metà dello scorso decennio. L'aumento vertiginoso segnato nel quinquennio da questa classe, notevole soprattutto rispetto a quello registrato dalla classe di età appena precedente, mostra i segni evidenti della stretta sul pensionamento di anzianità, con il conseguente aumento dei requisiti di accesso. Ma non è tutto; infatti, in questo fenomeno non vi è solamente lo spostamento di una grande massa di lavoratori precocemente pensionati verso le classi di età maggiori, come se ci trovassimo di fronte alla "transizione demografica" di una popolazione naturale. Nella popolazione previdenziale, difatti, vi è anche un saldo dovuto alle nuove entrate, cioè coloro che si collocano direttamente nelle classi di età più avanzate. Se osserviamo il dato dei flussi (Tabelle 8, 9), possiamo osservare che l'aumento dei 65-69enni è stato sostenuto di recente con l'ingresso di oltre 170.000 nuovi pensionati di anzianità compresi tra i 60 e i 65 anni, nel corso degli anni tra 2001 e 2005. Questa componente (gli ultrasessantenni) rappresenta ormai da diversi anni circa il 20% dei nuovi pensionati di anzianità: una quota che non può essere ricondotta all'aumento dei requisiti legali per il pensionamento. Legittimamente, quindi, potremmo cominciare a introdurre l'interrogativo circa l'avvio di un autonomo allungamento della vita lavorativa, che non può ridursi alle pressioni legate all'età pensionabile. Questo può venire dalla lettura combinata dell'aumento di questa particolare classe di età e l'aumento dell'anzianità contributiva media (vd. infra, paragrafo 3.1.4) dei pensionati di anzianità: ciò significa che la crescita dell'età media dei pensionati non è solo dovuta all'aumento della speranza di vita (come per gli ultraottantenni), o a carriere meno precoci di un tempo; ma, soprattutto, essa si deve a carriere lavorative più lunghe.

Tab 6 - Pensionati di anzianità per Classi di età (V.A. su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006	variazione 2002-2006 (%)
Da 40 a 49	2.745	3.503	3.241	2.835	1.723	-37,2
Da 50 a 54	82.748	73.564	65.323	64.358	33.608	-59,4
Da 55 a 59	586.880	590.528	603.013	615.483	613.569	+4,5
Da 60 a 64	875.148	906.505	939.854	940.913	919.824	+5,1
Da 65 a 69	564.222	644.310	746.903	822.242	883.946	+56,7
Da 70 a 79	394.915	434.024	490.906	564.195	657.980	+66,6
Da 80 in poi	82.145	94.620	111.153	124.958	137.397	+67,3
senza indicazione	4	4	6	(*)	(*)	
<b>Totale</b>	<b>2.588.807</b>	<b>2.747.058</b>	<b>2.960.399</b>	<b>3.134.987</b>	<b>3.248.048</b>	<b>+25,5</b>

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Quanto sostenuto si può osservare anche dalla forma grafica dei dati presentati. Difatti, le curve dei seguenti grafici esprimono la diversa composizione per età (in valore assoluto e percentuale) del gruppo di pensionati di anzianità. Risulta evidente come il “picco” rappresentato dai pensionati 60-64enni cominci a ridurre il proprio peso, in particolare nel rapporto percentuale interno a ciascun anno considerato. Il calo, per il 2006, è evidente anche in valore assoluto, lasciando prevedere nei prossimi anni un “sorpasso” da parte della successiva classe di età, quella compresa tra i 65 e i 69 anni. Accanto a ciò, pare svilupparsi una conformazione decisamente diversa della curva, via via accentuata tra 2002 e 2006: prende forma una “gobba” che, da una parte, rende più significative le classi estreme, dai 70 anni in poi, evidenziando la specifica “transizione demografica” della popolazione dei pensionati d’anzianità italiani. Inoltre, dall’altra, un cambiamento così repentino della struttura per età non può essere dovuta al solo aumento delle aspettative di vita. Difatti la curva, a nostro avviso, oltre allo scivolamento verso le età più mature dell’“impronta” degli intensi flussi d’entrata dello scorso decennio, mette in luce anche la diversificazione del flusso dei nuovi pensionati, più orientato oltre i 60 anni di età.

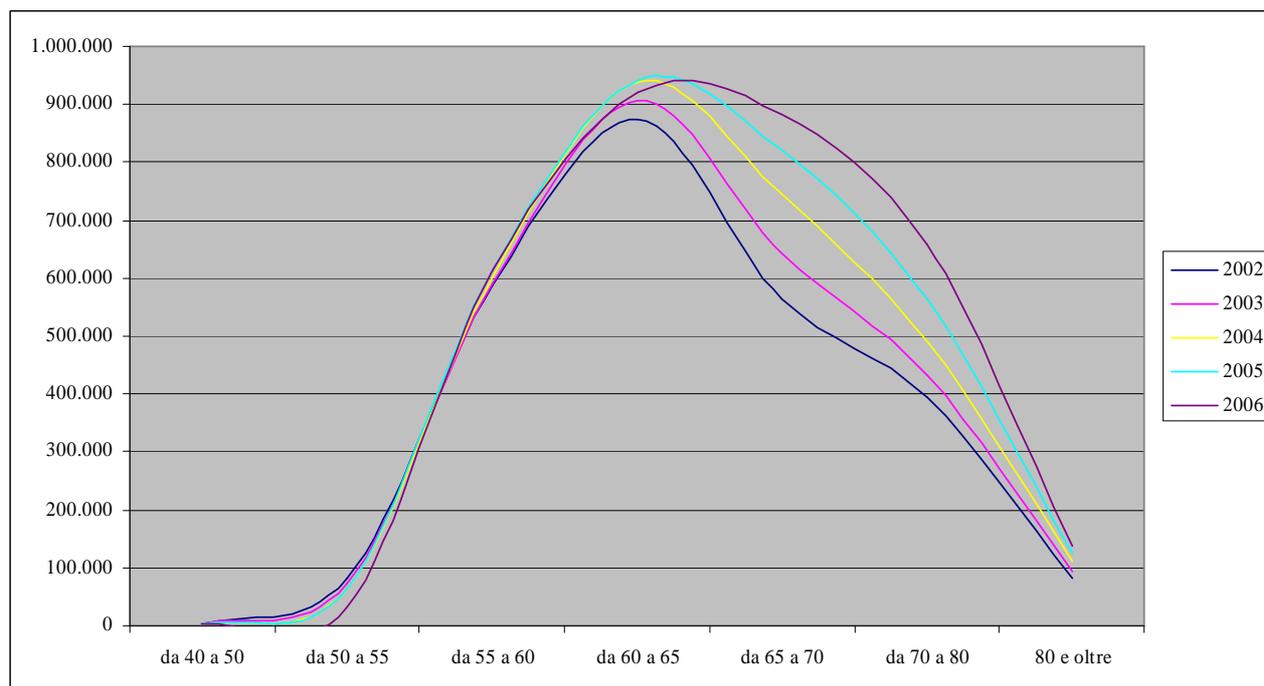


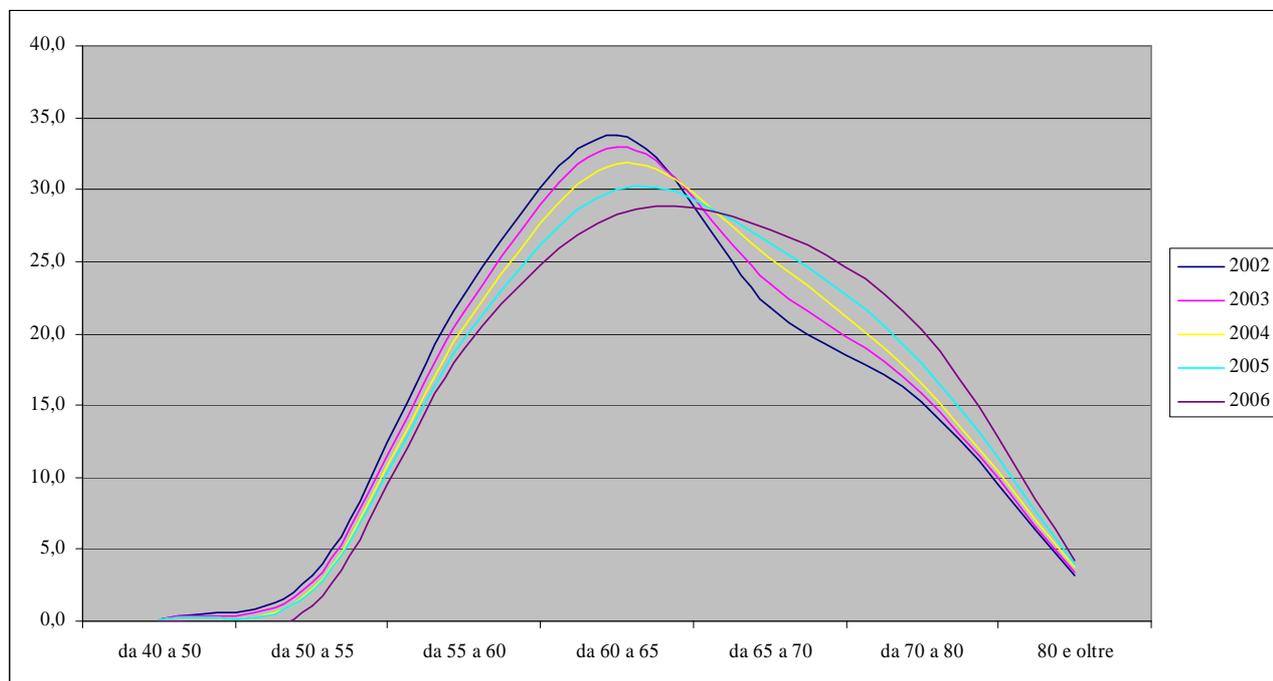
Grafico 1 - Pensionati di anzianità per Classi di età (V.A. su pensioni vigenti tra 2002 e 2006)  
 Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 7 - Pensionati di anzianità per Classi di età (% su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006
Da 40 a 49	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Da 50 a 54	3,2	2,7	2,2	2,1	1,0
Da 55 a 59	22,7	21,5	20,4	19,6	18,9
Da 60 a 64	33,8	33,0	31,7	30,0	28,3
Sotto i 65 anni	59,8	57,3	54,4	51,8	48,3
Da 65 a 69	21,8	23,5	25,2	26,2	27,2
Da 70 a 79	15,3	15,8	16,6	18,0	20,3
Da 80 in poi	3,2	3,4	3,8	4,0	4,2
Totale	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Grafico 2 - Pensionati di anzianità per Classi di età (% su pensioni vigenti tra 2002 e 2006)



Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Nelle ultime elaborazioni proposte (Tabelle 8, 9), possiamo osservare i nuovi pensionamenti di anzianità, e cioè le pensioni liquidate negli anni compresi tra 2001 e 2005. I dati sono ovviamente oscillanti, come già è noto dall'osservazione degli andamenti dell'anzianità nell'ultimo quindicennio, e mostrano i movimenti altalenanti dovuti alle molte variabili che inducono di anno in anno il flusso dei nuovi pensionati di anzianità. Tuttavia, si evince ugualmente che la classe di età centrale, quella tra i 55 e i 60 anni, è in costante crescita; ciò si deve ovviamente allo spostamento dell'età centrale corrispondente con il requisito di età per il pensionamento di anzianità (oggi 57 anni), ma non avviene a scapito delle età superiori. Al contrario, negli anni di maggiore flusso di pensionati di anzianità non vi è comunque un significativo abbassamento dell'età media del pensionamento, che invece è in costante, sebbene leggero, aumento (vd. Tabelle 10, 11).

Tab 8 - Pensionati di anzianità per Classi di età (V.A. su pensioni liquidate)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
da 40 a 49	2.287	2.948	2.205	1.753	633	9.826
da 50 a 54	51.011	72.130	63.100	53.271	9.579	249.091
da 55 a 59	91.116	94.221	148.000	135.780	124.989	594.106
da 60 a 64	35.630	32.999	43.401	30.337	30.054	172.421
da 65 a 70	183	189	293	161	230	1.056
<b>Totale</b>	<b>180.229</b>	<b>202.492</b>	<b>257.018</b>	<b>221.308</b>	<b>165.488</b>	<b>1.026.535</b>

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 9 - Pensionati di anzianità per Classi di età (% su pensioni liquidate)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
da 40 a 49	1,3	1,5	0,9	0,8	0,4	1,0
da 50 a 54	28,3	35,6	24,6	24,1	5,8	24,3
da 55 a 59	50,6	46,5	57,6	61,4	75,5	57,9
da 60 a 64	19,8	16,3	16,9	13,7	18,2	16,8
da 65 a 70	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

### 3.1.3 L'età media

L'età media dei pensionati di anzianità mostra una lenta ma significativa crescita. Nel dato di stock sulle pensioni vigenti tra il 2002 e il 2006, si può osservare che la media d'età si è innalzata di un anno e mezzo, passando dai 64,6 anni del 2002 ai 66,1 del 2006. In questo dato rientra naturalmente l'aumento dell'aspettativa media di vita, ma in un arco di tempo così breve non può ridursi solo ad essa. Riguardo ai flussi, l'età media del collocamento in pensione di anzianità oscilla intorno alla soglia dei 57 anni. Un dato rilevante è che negli anni fino al 2005 compreso, l'età media di tutti i nuovi pensionati di anzianità è sempre inferiore a quella della sola classe di

età tra i 55 e i 60 anni, indicando un forte incidenza sull'età media complessiva proprio dei pensionati under 55, e dei 55-59enni che si trovano sotto la media della loro classe. Nel momento in cui, invece, il peso dei più giovani pensionati viene a calare, o a ridursi notevolmente come nei dati dei nuovi flussi per il 2005 (vd. Tabella 9), l'età media complessiva supera abbondantemente i 58 anni (Tabella 11).

*Tab 10 - Pensionati di anzianità per Età media complessiva e per Classi di età (media su pensioni vigenti)*

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>da 55 a 60</i>	57,9	57,8	57,9	57,9	58,2
<i>da 60 a 65</i>	62,5	62,5	62,6	62,6	62,6
<i>Totale</i>	64,6	64,9	65,3	65,6	66,1

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

*Tab 11 - Pensionati di anzianità per Età media complessiva e per Classi di età (media su pensioni liquidate)*

	2001	2002	2003	2004	2005
<i>da 55 a 60</i>	57,6	57,4	57,5	57,3	57,9
<i>da 60 a 65</i>	62	62	61,9	62,1	62,1
<i>Totale</i>	57,2	56,7	57,2	57	58,4

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

Come abbiamo già sostenuto, non è possibile dedurre dai dati una naturale tendenza all'aumento dell'età del pensionamento prescindendo dagli obblighi della normativa, ovvero presupponendo un sicuro mutamento culturale degli orientamenti delle persone ed un'autonoma tendenza all'aumento della vita lavorativa. Tuttavia, sulla base dei dati più recenti non si può nemmeno escludere tale ipotesi, come invece viene generalmente affermato nel discorso pubblico sulla previdenza e nei suoi riflessi di senso comune.

#### *3.1.4 Anzianità contributiva*

L'anzianità contributiva esprime tendenzialmente la longevità occupazionale dei soggetti. Nel caso di pensionati di anzianità, attraverso la carriera

contributiva è possibile osservare, indirettamente, la fisionomia di particolari gruppi di lavoratori. In questo caso, il nostro interesse va particolarmente ai lavoratori e alle lavoratrici con le più alte anzianità contributive, sia per coerenza con le domande fin qui poste (le tendenze autonome di permanenza al lavoro e allungamento della vita lavorativa) sia per spostare lo sguardo da temi di interesse fin troppo abusati dal senso comune, come ad esempio i cosiddetti “baby pensionati”.

Anzitutto il dato generale di stock<sup>27</sup> (Tabella 12), ci consente di osservare un aumento dei pensionati, in valore assoluto, in tutte le classi di anzianità contributiva. Messe da parte le classi inferiori (fino a 30 anni di contribuzione), che raccolgono comunque meno del 5% del complesso dei pensionati di anzianità, l'aumento è assai contenuto nella classe tra 30 e 35 anni (+8,2%), mentre è significativo per la classe successiva, tra i 35 e i 40 anni di contribuzione (+18,6%). Questa classe, in particolare, è quella che si associa maggiormente alla soglia – mobile, negli anni considerati – dell'età legale per il pensionamento di anzianità; ma ciò non ci consente supposizioni dirette sulle cause dell'avanzare dell'età media del pensionamento, per quanto si possa sostenere che in quattro anni, tra 2002 e 2005, i pensionati di anzianità con 35 o più anni di contributi siano sensibilmente aumentati. Questo può semplicemente essere il riflesso dell'aumento della condizione d'età per l'accesso alla pensione, per coloro i quali al raggiungimento del trentacinquesimo anno di contribuzione non avessero ancora raggiunto i 57 anni di età. Tuttavia, osservando questo dato con quello della successiva classe di anzianità contributiva, possiamo suggerire un'altra ipotesi. Difatti, coloro i quali hanno raggiunto il pensionamento di anzianità con il massimo numero di anni di contribuzione (2080 settimane, ovvero 40 anni) hanno fatto segnare una crescita vertiginosa: nel corso dei quattro anni considerati, il numero assoluto di tali pensionati è cresciuto del 48,3%. Inoltre, osservando la distribuzione percentuale delle classi di contribuzione in ciascun anno, l'unica classe che accresce costantemente il proprio peso relativo è quella dei quarantenni, che passa dall'8,4% del 2002 al 10,5% del 2005 (Tabella 13).

---

<sup>27</sup> Per una corretta lettura delle tabelle, va sottolineato che nel caso delle pensioni vigenti la variazione è stata calcolata tra il 2002 e il 2005, escludendo il 2001 per via della presenza di un notevolissimo e anomalo numero di pensionati “senza indicazione” di anzianità contributiva, pari a 133.795 persone.

Tab 12 - Pensionati di anzianità per Classi di anzianità contributiva (V.A. su pensioni vigenti)

	2001	2002	2003	2004	2005	variazione 2002-2005 (%)
<i>Fino a 780</i>	35.488	38.372	41.809	44.976	48.933	+27,5
<i>da 781 a 1040</i>	7.138	7.884	8.278	8.932	9.437	+19,7
<i>da 1041 a 1300</i>	12.864	13.968	14.603	15.390	16.285	+16,6
<i>da 1301 a 1560</i>	55.337	57.561	59.231	61.168	63.450	+10,2
<i>da 1561 a 1820</i>	289.078	306.624	315.022	322.916	331.904	+8,2
<i>da 1821 a 2079</i>	1.615.480	1.816.857	1.925.068	2.035.937	2.154.252	+18,6
<i>2080 settimane</i>	162.375	206.865	238.820	274.872	306.763	+48,3
<i>senza indicaz.</i>	133.795	1.059	997	908	831	
<b>Totale</b>	<b>2.311.555</b>	<b>2.449.190</b>	<b>2.603.828</b>	<b>2.765.099</b>	<b>2.931.855</b>	<b>+19,7</b>

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 13 - Pensionati di anzianità per Classi di anzianità contributiva (% su pensioni vigenti)

	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Fino a 780</i>	1,5	1,6	1,6	1,6	1,7
<i>da 781 a 1040</i>	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
<i>da 1041 a 1300</i>	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
<i>da 1301 a 1560</i>	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2
<i>da 1561 a 1820</i>	12,5	12,5	12,1	11,7	11,3
<i>da 1821 a 2079</i>	69,9	74,2	73,9	73,6	73,5
<i>2080 settimane</i>	7,0	8,4	9,2	9,9	10,5
<i>senza indicaz.</i>	5,8	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

In sostanza, dall'osservazione dei dati e dal mutamento della struttura della popolazione dei pensionati di anzianità (per carriera contributiva) risulta plausibile supporre che anche la contribuzione media, interna alla classe tra

35 e 40 anni, stia tendenzialmente muovendosi verso l'estremo maggiore, quindi fuori degli obblighi legali del pensionamento.

Il dato sui flussi dei nuovi pensionati conferma e accentua le tendenze che abbiamo segnalato (Tabella 14). Le nuove coorti di pensioni di anzianità, tra 2000 e 2004, vedono un calo in valore assoluto di tutte le classi di contribuzione fino alla soglia dei 35 anni di anzianità (pur nell'aumento generale dei flussi di nuovi pensionati). Per i flussi, contrariamente alle pensioni vigenti, non possiamo contare sul dato distinto dei pensionati con 40 anni di contribuzione; tuttavia, il dato che va dagli ultratrentacinquenni fino ai quarantenni – inclusi – vede una crescita in valore assoluto quasi del 50%, percentuale che verosimilmente nasconde più marcate componenti di crescita vicine alla soglia massima dei 40 anni di contribuzione. La ripartizione percentuale tra le varie classi di contribuzione (Tabella 15), infatti, vede l'ultima classe raggiungere oltre l'88% delle nuove pensioni di anzianità; mentre la somma delle due ultime classi, per lo stock di pensioni vigenti, è inferiore di circa quattro/cinque punti percentuali.

*Tab 14 - Pensionati di anzianità per Classi di anzianità contributiva (V.A. su anni di decorrenza della pensione)*

	2000	2001	2002	2003	2004	2000-2004
<i>Fino a 780</i>	4.377	4.048	4.367	4.120	4.916	21.828
<i>da 781 a 1040</i>	825	634	578	813	651	3.501
<i>da 1041 a 1300</i>	1.478	1.270	926	1.144	1.179	5.997
<i>da 1301 a 1560</i>	3.437	2.609	2.367	2.944	3.136	14.493
<i>da 1561 a 1820</i>	17.724	15.580	12.734	13.674	14.466	74.178
<i>da 1821 a 2080</i>	124.899	149.069	173.141	178.722	184.329	810.160
<i>senza indicaz.</i>	1	0	0	1	43	45
<i>Totale</i>	<i>152.741</i>	<i>173.210</i>	<i>194.113</i>	<i>201.418</i>	<i>208.720</i>	<i>930.202</i>

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

Tab 15 - Pensionati di anzianità per Classi di anzianità contributiva (% su anni di decorrenza della pensione)

	2000	2001	2002	2003	2004	2000-2004 (%)
<i>Fino a 780</i>	2,9	2,3	2,2	2,0	2,4	2,3
<i>da 781 a 1040</i>	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4
<i>da 1041 a 1300</i>	1,0	0,7	0,5	0,6	0,6	0,6
<i>da 1301 a 1560</i>	2,3	1,5	1,2	1,5	1,5	1,6
<i>da 1561 a 1820</i>	11,6	9	6,6	6,8	6,9	8,0
<i>da 1821 a 2080</i>	81,8	86,1	89,2	88,7	88,3	87,1
<i>Totale</i>	100	100	100	100	100	100

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

La tendenza a una crescita sensibile delle età e della vita lavorativa/contributiva delle persone, non deducibile dalle sole spinte all'aumento obbligatorio delle età pensionabili, emerge in un ulteriore dato, che abbiamo voluto porre in chiusura di questa parte dedicata all'anzianità contributiva. Nelle due tabelle successive sono indicati i pensionati di anzianità che hanno raggiunto una contribuzione tra i 35 e i 40 anni – esclusi –, articolati per classi di valore dell'assegno pensionistico (Tabelle 16, 17). Come emerge dalla tabella indicizzata (Tabella 17), vi è stato in breve tempo un sensibile rafforzamento delle pensioni più forti e sostanziose. Limitandosi solamente al periodo tra il 2001 e il 2005, si evince che per i pensionati che hanno raggiunto un'anzianità contributiva tra i 35 e i 40 anni, le pensioni superiori a 1250 euro di assegno mensile passano da essere quasi pari a quelle comprese tra i 1000 e i 1250, a raggiungere un rapporto di 160 a 100. Interrogandoci sulle motivazioni di questo cambiamento così accentuato, anzitutto possiamo sicuramente escludere che questa crescita sia addebitabile a una crescita corrispondente dei salari, su cui si basa il calcolo retributivo dell'assegno di anzianità, né – altrettanto sicuramente – che si debba a una rivalutazione dell'assegno pensionistico. Rimane l'ipotesi che questo aumento di peso delle pensioni di maggior valore sia dovuto alla spinta soggettiva alla permanenza al lavoro, fino ad avvicinarsi progressivamente ai 40 anni di contribuzione.

Tab 16 - Pensionati di anzianità con anzianità contributiva tra 1821 e 2079 settimane (tra 35 e 40 anni) per Classi di assegno pensionistico

Tab 17 - Pensionati di anzianità con anzianità contributiva tra 1821 e 2079 settimane (tra 35 e 40 anni) per Classi di assegno pensionistico\*

(V.A. su pensioni vigenti)

	Classe di assegno pensionistico (euro)			Classe di assegno pensionistico		
	Da 1000	751 a 1250	Oltre 1250	Da 1000	751 a 1250	Oltre 1250
2005	442.205	516.604	848.735	86	100	164
2004	439.578	498.228	740.597	88	100	149
2003	442.269	477.122	631.106	93	100	132
2002	445.395	449.834	537.227	99	100	119
2001	412.216	389.224	413.149	106	100	106

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

\* anzianità tra 1001 e 1250 settimane uguale a indice 100, su pensioni vigenti

### 3.1.5 Zone

L'articolazione dei pensionati di anzianità per aree territoriali di contribuzione ci permette di osservare come tale forma pensionistica vada a beneficio soprattutto di lavoratori e lavoratrici dell'Italia settentrionale. Il confronto con i dati delle forze di lavoro attuali rende questa affermazione più evidente, se consideriamo che, secondo le più recenti rilevazioni (Istat, III trimestre 2006) solo la metà degli occupati italiani si trovano nel nord-Italia, per giunta in aumento percentuale rispetto al I trimestre del 2004. Per contro, considerando le pensioni di anzianità, nell'Italia settentrionale si raccoglie il 66% dei pensionati di anzianità del 2006.

Tab 18 - Pensionati di anzianità per Zone (V.A. su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006	variazione 2002-2006 (%)
<i>Italia settentrionale</i>	1.775.645	1.862.880	1.992.599	2.092.124	2.143.931	+20,7
<i>Italia centrale</i>	433.213	464.915	507.562	542.789	569.989	+31,6
<i>Italia meridionale ed isole</i>	379.949	419.263	460.238	500.074	534.128	+40,6
<i>Totale</i>	2.588.807	2.747.058	2.960.399	3.134.987	3.248.048	+25,5

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 19 - Pensionati di anzianità per Zone (% su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Italia settentrionale</i>	68,6	67,8	67,3	66,7	66,0
<i>Italia centrale</i>	16,7	16,9	17,1	17,3	17,5
<i>Italia meridionale ed isole</i>	14,7	15,3	15,5	16,0	16,4
<i>Totale</i>	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Le tendenze, tuttavia, non risultano univoche. Difatti, se la percentuale di pensionati d'anzianità decresce di due punti e mezzo tra 2002 e 2006, per il nord-Italia (Tabella 19); i nuovi flussi vedono una tendenza più contrastata proprio per questa componente territoriale. Nell'arco del quinquennio, difatti, le pensioni liquidate (Tabella 21) vedono una percentuale al nord-Italia sempre al di sotto di 6/8 punti rispetto al peso sul complesso dei pensionati di anzianità, per ciascun anno corrispondente (eccetto il 2003), evidenziando una perdurante tendenza all'aumento nel breve periodo delle componenti non settentrionali.

Tab 20 - Pensionati di anzianità per Zone (V.A. su pensioni liquidate)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
<i>Italia settentrionale</i>	104.174	119.511	161.979	133.711	89.712	609.087
<i>Italia centrale</i>	34.951	37.738	48.638	41.771	34.756	197.854
<i>Italia meridionale ed isole</i>	41.104	45.243	46.401	45.826	41.020	219.594
<i>totale</i>	180.229	202.492	257.018	221.308	165.488	1.026.535

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 21 - Pensionati di anzianità per Zone (% su pensioni liquidate)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
<i>Italia settentrionale</i>	57,8	59,0	63,0	60,4	54,2	59,3
<i>Italia centrale</i>	19,4	18,6	18,9	18,9	21,0	19,3
<i>Italia meridionale ed isole</i>	22,8	22,3	18,1	20,7	24,8	21,4
<i>totale</i>	100	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

### 3.2 Prepensionamenti

Le politiche di prepensionamento, in Italia, hanno avuto una vasta applicazione nel corso del decennio compreso tra la metà degli '80 e la metà degli anni '90. Tali interventi sono stati contrastati solo a partire dalla metà degli anni '90, quando le politiche del lavoro e di sostegno al reddito hanno teso a interventi più centrati sulla riqualificazione, formazione e ricollocazione della manodopera. Tuttavia, gli auspici di quella fase, al principio della XIII Legislatura, sono stati solo in parte confermati dagli atti concreti. L'istituto dei prepensionamenti fu fermamente criticato, in particolare nei lavori dell'Indagine Parlamentare Conoscitiva sui Prepensionamenti (Camera dei Deputati 1996), specie per l'alto costo e la bassa efficacia, in rapporto agli altri strumenti di sostegno al reddito (indennità di disoccupazione, mobilità, Cassa Integrazione Guadagni). I lavori della Commissione si conclusero quindi con l'indicazione negativa a proposito dell'adozione di nuovi prepensionamenti, tanto più che un ordine del giorno presentato nel dicembre 1996 impegnava il governo allora in carica a non adottare nuovi provvedimenti di pensionamento anticipato<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> Ordine del giorno n.9/2531/1 del 18 dicembre 1996.

Tab 22 - Prepensionamenti per Anno di decorrenza (pensioni vigenti al primo gennaio 2005)

	Numero pensioni	Importo medio mensile (euro)	Importo annuo (in milioni di euro)
<i>Fino al 1993</i>	310.104	1.199,82	4.837
1994	10.973	1.622,81	231
1995	14.400	1.598,43	299
1996	8.859	1.771,11	204
1997	8.293	1.738,98	187
1998	5.574	1.318,02	96
1999	6.122	992,58	79
2000	5.958	1.353,05	105
2001	2.458	1.780,97	57
2002	1.836	1.856,30	44
2003	3.809	932,58	46
2004	251	1.157,38	4
<i>totale</i>	<i>378.637</i>	<i>1.257,45</i>	<i>6.190</i>

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

I dati Inps corrispondenti alle pensioni vigenti al primo gennaio 2005 per anno di decorrenza (Tabella 22) indicano che nel corso dello scorso decennio vi è stato sì un calo nell'adozione di pensionamenti anticipati, ma in misura lenta e progressiva, con una riduzione più accentuata solo negli anni più recenti. Il dato del 2003 è il più alto dei primi cinque anni del decennio, mentre quello successivo vede un numero ridottissimo di pensionamenti anticipati. Questa oscillazione si può confrontare con il dato sui prepensionamenti "liquidati" (ovvero effettivamente attivati nel corso di un dato anno, vd. Tabella 23); anzitutto, il dato sui prepensionamenti viene ritoccato all'insù, ma solamente in rapporto alle pensioni liquidate. In questo vi è sicuramente un effetto di ritardi e giacenze delle pratiche di prepensionamento (ma lo stesso vale per le altre forme pensionistiche); infatti possiamo osservare che nel 2005, delle 204 pensioni anticipate liquidate dall'Inps, solamente 59 decorrevano dallo stesso anno (Tabella 23). Quest'ultimo dato sembra far intravedere un definitivo esaurimento dello

strumento, per quanto rimangono ancora dubbi per gli anni a venire, dal momento che la normativa consente ancora il ripetersi di provvedimenti del genere. Invece, più certi sono gli oneri dovuti ai prepensionamenti, che nel 2005 toccavano i 6,19 miliardi di euro l'anno.

Tab 23 - Prepensionamenti liquidati per Anno di decorrenza (V.a.)

	<i>decorrenza anteriore al I gennaio dell'anno precedente</i>	<i>decorrenza dall'anno precedente</i>	<i>decorrenza all'anno liquidazione</i>	<i>totale di prepensionamenti nell'anno di liquidazione</i>
2001	150	675	1.960	2.785
2002	123	522	1.505	2.150
2003	66	335	3.606	4.007
2004	46	308	258	612
2005	93	52	59	204

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

L'esaurimento del prepensionamento, tuttavia, non indica tout court un'inversione di tendenza a favore delle politiche attive del lavoro. Difatti, una quota di lavoratori non facilmente ricollocabili rimane ancora presente, specie a fronte di crisi e ristrutturazioni aziendali, che già vedono un'informale tendenza all'espulsione dei lavoratori vicini all'età del pensionamento di anzianità. Tale orientamento (che non viene qui giudicato, ma di cui si sottolinea l'equivalenza funzionale rispetto al prepensionamento, mentre nel discorso pubblico non gode del medesimo discredito) trova uno strumento di legge nell'indennità di mobilità e nella mobilità lunga, strumenti di sostegno al reddito per lavoratori non reintegrati al lavoro dopo un percorso di Cassa Integrazione Straordinaria o di crisi aziendale. Secondo i dati della Gestione per gli Interventi Assistenziali (GIAS), gli "oneri per il mantenimento del salario" riferibili a cassa integrazione e mobilità crescono sensibilmente in pochi anni (tra 2000 e 2003), passando da 1057 a 1256 milioni di euro<sup>29</sup> (toccando i valori più dalla metà degli anni '90). Soffermandoci solo sullo strumento della mobilità ordinaria, possiamo osservare dalla tabella 24 come la crescita dei

<sup>29</sup> Vd. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2005, p. 25.

trattamenti non si sia arrestata negli anni più recenti: tra 2000 e 2004 il numero di beneficiari è passato da 86.000 a 105.000 circa. Inoltre, per il nostro discorso è assai significativo che le classi di età dei beneficiari si concentrino normalmente intorno a quelle pensionabili (50-55enni, 55-60enni), e che la maggioranza dei soggetti si sposti progressivamente verso la seconda, comprendente la soglia dell'età pensionabile di anzianità, la quale diventa la classe di età maggioritaria nel volgere di un solo quinquennio (Tabella 25).

Tab 24 – Beneficiari di indennità di mobilità per Classe di età (V.a. su beneficiari al 31 dicembre)

	2.000	2.001	2.002	2.003	2004
<i>minore di 20</i>	60	54	86	52	39
<i>da 20 a 24</i>	865	867	1.181	1.224	1.351
<i>da 25 a 29</i>	3.120	3.112	3.702	4.177	4.569
<i>da 30 a 34</i>	5.039	4.959	5.424	6.039	6.954
<i>da 35 a 39</i>	5.278	5.385	6.082	6.905	7.515
<i>da 40 a 44</i>	6.560	6.243	7.054	7.938	8.944
<i>da 45 a 49</i>	9.288	8.308	8.282	8.593	9.346
<i>da 50 a 54</i>	35.815	38.452	35.868	34.566	28.233
<i>da 55 a 59</i>	17.270	20.285	26.035	33.685	34.193
<i>60 e oltre</i>	3.322	3.578	4.108	4.299	4.033
<i>totale</i>	86.617	91.243	97.822	107.478	105.177

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

Tab 25 – Beneficiari di indennità di mobilità per Classe di età (% su beneficiari al 31 dicembre)

	2.000	2.001	2.002	2.003	2004
<i>minore di 20</i>	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
<i>da 20 a 24</i>	1,0	1,0	1,2	1,1	1,3
<i>da 25 a 29</i>	3,6	3,4	3,8	3,9	4,3
<i>da 30 a 34</i>	5,8	5,4	5,5	5,6	6,6
<i>da 35 a 39</i>	6,1	5,9	6,2	6,4	7,1
<i>da 40 a 44</i>	7,6	6,8	7,2	7,4	8,5
<i>da 45 a 49</i>	10,7	9,1	8,5	8,0	8,9
<i>da 50 a 54</i>	41,3	42,1	36,7	32,2	26,8
<i>da 55 a 59</i>	19,9	22,2	26,6	31,3	32,5
<i>60 e oltre</i>	3,8	3,9	4,2	4,0	3,8
<i>totale</i>	100	100	100	100	100

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

### 3.2.1 Sesso

Gli aumenti di nuovi prepensionati, comunque assai contenuti, hanno provocato nel corso degli ultimi anni una progressiva contrazione della popolazione corrispondente, la quale è diminuita del 6,1% tra 2001 e 2005 (Tabella 26). In tale popolazione è in mutamento anche la proporzione di genere, che vede accrescere le donne rispetto agli uomini, sebbene in misura appena accentuata (Tabella 27); fatto dovuto fondamentalmente alla restrizione dei canali di accesso ai prepensionamenti, e alla maggiore longevità femminile.

Tab 26 - Prepensionamenti per Genere (V.A. su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006	variazione 2002-2006 (%)
<i>Femmine</i>	315.621	310.039	304.915	297.269	288.205	-8,7
<i>Maschi</i>	82.724	82.135	82.294	81.368	79.772	-3,6
<i>totale</i>	398.345	392.174	387.209	378.637	367.977	-7,6

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 27 - Prepensionamenti per Genere (% su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Femmine</i>	79,2	79,1	78,7	78,5	78,3
<i>Maschi</i>	20,8	20,9	21,3	21,5	21,7
<i>totale</i>	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

I nuovi flussi di pensioni anticipate vedono una proporzione di genere assai variabile. I numeri assoluti sono assai limitati, pertanto la variabilità di genere, come quella territoriale, è fortemente influenzata dai singoli casi aziendali che hanno goduto del provvedimento in questa fase residuale (Tabelle 28, 29).

Tab 28 - Prepensionamenti per Genere (V.A. su pensioni liquidate)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
<i>Femmine</i>	2.268	1.966	2.924	429	146	7.733
<i>Maschi</i>	517	184	1.083	183	58	2.025
<i>totale</i>	2.785	2.150	4.007	612	204	9.758

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 29 - Prepensionamenti per Genere (% su pensioni liquidate)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005 (%)
<i>Femmine</i>	81,4	91,4	73,0	70,1	71,6	79,2
<i>Maschi</i>	18,6	8,6	27,0	29,9	28,4	20,8
<i>totale</i>	100	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

### 3.2.2 Classi di età

Dal punto di vista delle età, si tratta di una popolazione non giovanissima, nella media, dal momento che da tempo si sono assai ristretti i flussi in entrata. Tuttavia, è anche un gruppo fortemente segnato dagli specifici anni in cui fu più utilizzato il provvedimento di prepensionamento, tra la metà degli anni '80 e i primi anni '90. Il risultato è una popolazione che fa segnare un forte incremento (+40,2%, tra 2002 e 2006) degli ultrasessantenni (Tabella 30), che passano in soli cinque anni dal 34,3% al 52,1% dei prepensionati (Tabella 31).

Tab 30 - Prepensionamenti per Classi di età (V.A. su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006	variazione 2002-2006 (%)
<i>Da 40 a 49</i>	1.572	1.175	977	537	232	-85,2
<i>Da 50 a 54</i>	16.895	12.888	10.887	7.975	5.138	-69,6
<i>Da 55 a 59</i>	49.668	45.028	39.454	32.813	26.135	-47,4
<i>Da 60 a 64</i>	80.109	70.689	60.659	54.149	48.585	-39,4
<i>Da 65 a 69</i>	112.915	103.263	94.547	87.094	81.727	-27,6
<i>Da 70 a 79</i>	136.768	157.391	176.301	187.487	191.749	40,2
<i>Da 80 in poi</i>	418	1.740	4.383	8.581	14.410	3347,4
<i>senza indicazione</i>	0	0	(*)	(*)	(*)	
<i>totale</i>	398.345	392.174	387.209	378.637	367.977	-7,6

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 31 - *Prepensionamenti per Classi di età (% su pensioni vigenti)*

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Da 40 a 49</i>	0,4	0,3	0,3	0,1	0,1
<i>Da 50 a 54</i>	4,2	3,3	2,8	2,1	1,4
<i>Da 55 a 59</i>	12,5	11,5	10,2	8,7	7,1
<i>Da 60 a 64</i>	20,1	18,0	15,7	14,3	13,2
<i>Da 65 a 69</i>	28,3	26,3	24,4	23,0	22,2
<i>Da 70 a 79</i>	34,3	40,1	45,5	49,5	52,1
<i>Da 80 in poi</i>	0,1	0,4	1,1	2,3	3,9
<i>totale</i>	100	100	100	100	100

*Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007*

### 3.2.3 Zone

Riguardo alla ripartizione territoriale, si osserva una distribuzione dei pensionati anticipati piuttosto in linea con la distribuzione delle pensioni di anzianità, senza significativi cambiamenti del peso relativo di ciascuna area territoriale (Tabelle 32, 33). I piccoli numeri relativi ai flussi in entrata degli ultimi anni si riflettono anche sulla composizione per territorio (Tabelle 33, 34), che vede sbalzi anche considerevoli da un anno all'altro. Questo lascia intravedere, sullo sfondo delle statistiche, l'episodicità e la disomogeneità di un provvedimento residuale, probabilmente sostituito dall'uso di altri provvedimenti di sostegno al reddito e accompagnamento verso il pensionamento (indennità di mobilità e mobilità lunga).

Tab 32 - Prepensionamenti per Zone (V.A. su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006	variazione 2002-2006 (%)
<i>Italia settentrionale</i>	254.925	251.295	246.822	241.509	235.565	<b>-7,6</b>
<i>Italia centrale</i>	62.059	61.216	60.503	59.249	57.652	<b>-7,1</b>
<i>Italia meridionale ed isole</i>	81.361	79.663	79.884	77.879	74.760	<b>-8,1</b>
<i>totale</i>	398.345	392.174	387.209	378.637	367.977	<b>-7,6</b>

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 33 - Prepensionamenti per Zone (% su pensioni vigenti)

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Italia settentrionale</i>	64,0	64,1	63,7	63,8	64,0
<i>Italia centrale</i>	15,6	15,6	15,6	15,6	15,7
<i>Italia meridionale ed isole</i>	20,4	20,3	20,6	20,6	20,3
<i>totale</i>	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 34 - Prepensionamenti per Zone (V.A. su pensioni liquidate)

	2002	2003	2004	2005	2006	2001-2005
<i>Italia settentrionale</i>	1.483	1.544	969	144	58	4.198
<i>Italia centrale</i>	602	287	466	85	52	1.492
<i>Italia meridionale ed isole</i>	700	319	2.572	383	94	4.068
<i>totale</i>	2.785	2.150	4.007	612	204	9.758

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

Tab 35 - Prepensionamenti per Zone (% su pensioni liquidate)

	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
<i>Italia settentrionale</i>	53,2	71,8	24,2	23,5	28,4	43,0
<i>Italia centrale</i>	21,6	13,3	11,6	13,9	25,5	15,3
<i>Italia meridionale ed isole</i>	25,1	14,8	64,2	62,6	46,1	41,7
<i>totale</i>	100	100	100	100	100	100

Nostre elaborazioni su dati Inps, 2007

#### 4. IL DISCORSO PUBBLICO E LA COSTRUZIONE DEL “SOGGETTO PREVIDENZIALE”

##### 4.1 Il discorso pubblico sulla previdenza verso il confronto sul “Memorandum”: la stagione giornalistica tra settembre e dicembre 2006

I mezzi di comunicazione di massa rappresentano un fondamentale strumento del pluralismo delle opinioni, ed anche una palestra nella quale si formano e si confrontano le posizioni politiche e sociali. A questa visione democratica e liberale dell'informazione si rifanno tutti i soggetti attivi nell'agone politico e le organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali. In questa prospettiva, inoltre, i diversi soggetti che operano nello spazio pubblico fanno ricorso ai mezzi d'informazione per rappresentare la parzialità della propria posizione ed aspirare ad una dimensione di dialogo e confronto pubblico che, in qualche misura, la trascenda. Accanto a questa rappresentazione, tuttavia, l'analisi sociologica e culturale dei mezzi di comunicazione di massa ha individuato, nella seconda metà del secolo scorso, diverse linee interpretative: la prima, che sottolinea gli “effetti sociali dei media” (Wolf 1992), ovvero le loro conseguenze nella costruzione, selezione e organizzazione dell'opinione pubblica attraverso la concatenazione delle notizie e la costruzione di un'agenda dominante dei temi pubblici rilevanti. Una seconda prospettiva, nata in contrapposizione alla prima considerata eccessivamente funzionalista, ha posto invece l'accento sul potere e la libertà delle “*audience*” di tradurre secondo le proprie lenti interpretative un messaggio, quello informativo, dotato ed accompagnato da segni che sono sempre “polisemici”, ovvero dotati in sé di possibili *altre* letture, differenti da quelle intenzionalmente veicolate dal

produttore del messaggio (Grandi 1994, cap. 5). Questo approccio, cresciuto soprattutto negli studi sulle *audience* televisive, si riferisce in particolare al rapporto costruttivo e per nulla passivo dei telespettatori nei confronti del contenuto visuale, specialmente laddove questo metta in scena valori, modelli culturali e stili di comportamento. Infine, vi è un terzo approccio, legato al concetto di “resistenza culturale” declinato negli Studi Culturali anglo-sassoni, per il quale si afferma che il lettore/telespettatore (o navigatore in Internet) non si muove in un ambiente totalmente libero, ma è tenuto ad operare mediazioni e ad agire mediante tattiche di adattamento, negoziazione ed eventualmente rovesciamento conflittuale dei messaggi (Hall 1983). Questa posizione si basa, fondamentalmente, sull’assunto che la comunicazione è sempre “locale” e “situata”; quindi non può esservi, strutturalmente, una corrispondenza perfetta tra l’enunciato e il significato che viene decodificato dai riceventi. In questa relazione, peraltro, è insito un fondamento conflittuale non eludibile, vale a dire che *il significato emerge nel conflitto* – in quello sociale come in quello discorsivo -.

Ovviamente, nel lavoro qui presentato non è messa in questione ed affrontata la libertà di accesso ai contenuti informativi, che pure è fondamentale nelle battaglie politiche per il diritto all’informazione; ma invece si tratta di osservare la possibilità di interpretazioni libere, o comunque parzialmente indipendenti, e non coincidenti con quelle intenzionalmente veicolate dall’emittente. In questo caso, il mediatore semiotico non è tanto rappresentato da un filtro esplicito – ad esempio, la censura -, quanto da modelli culturali, strutture di pensiero, dotazioni concettuali e cornici di senso comune, le quali rappresentano una costellazione ideologica che è, allo stesso tempo, fornita e riprodotta sia dagli emittenti del messaggio sia dai destinatari/fruitori. In questo senso, l’autonomia delle *audience* va correlata alla loro capacità di innovare il messaggio, ovvero di decodificarlo fuori dal quadro dei significati dominanti.

La circoscritta e sintetica lettura che forniamo nelle pagine seguenti, vuole collocarsi nel quadro della riflessione appena compiuta, circa i campi di produzione del discorso pubblico, delle cornici ideologiche dei discorsi, e delle pressioni soggettive che chi “viene parlato” e “interpellato” in quanto soggetto dalla/della comunicazione si trova ad affrontare. L’analisi presentata si limita al prodotto della comunicazione, concentrandosi sulla produzione di articoli dei quotidiani nazionali italiani, pubblicati nell’arco di tempo compreso tra settembre e dicembre 2006, ovvero – per fornire una periodizzazione ancorata al dibattito e ai provvedimenti che hanno avuto a che fare con la previdenza – tra l’avvio vero e proprio dell’attività del governo in carica, la preparazione e l’emanazione della Legge Finanziaria

per il 2007, l'accordo sul "Memorandum" di intesa con le parti sociali sulla riforma pensionistica<sup>30</sup>, e il dibattito che ha preceduto l'avvio del confronto impostato dallo stesso "Memorandum". Ciò che andremo a ricercare, tra le maglie dei contenuti e dei discorsi prodotti dai mezzi di comunicazione, ha a che vedere sia con gli aspetti contenutistici, e cioè con la comunicazione vera e propria degli elementi del dibattito, sia con un aspetto più sotterraneo, relativo alla funzione positiva e produttiva della comunicazione. Questo aspetto, in particolare, si riferisce non tanto agli effetti della comunicazione sui lettori, e quindi sulla produzione dell'*audience*, quanto, invece, ha a che fare con la *produzione degli stessi soggetti* del dibattito. La posta in gioco, secondo l'approccio proposto, non è solamente il prevalere di un'ipotesi tecnica o di una visione culturale su un'altra, ma, ben più in profondità, *la definizione dominante di quali siano i soggetti di cui ci si occupa*. Riguardo ad altri temi di politica sociale o di azione sui diritti sociali risulta assai più chiaro il valore della comunicazione e del discorso pubblico nel costruire i soggetti stessi di cui si parla. Nelle politiche per la famiglia e/o per il riconoscimento dei diritti alle "coppie di fatto", ad esempio, il discorso mira a un doppio risultato: uno esplicito, ovvero la regolazione e il riconoscimento di un nuovo fenomeno sociale; il secondo, invece, è più implicito, e cioè la definizione d'una rappresentazione sociale alfine accettata e legittima dei soggetti che vi sono implicati. Il campo previdenziale è una dimensione certamente più istituzionalizzata di altre, nella cornice delle politiche sociali; eppure, come in altri settori, vi è ugualmente in atto un "conflitto di rappresentazioni" che occupa l'oggetto della previdenza, dal quale è impossibile oscurare una "politica della rappresentazione" che opera sui soggetti stessi su cui si legifera, di cui si discute e dibatte, di cui si fa soggetto per lo studio e l'analisi nelle scienze sociali.

Le pagine che seguono, presenteranno dapprima un quadro di massima dei contenuti del dibattito previdenziale per come è apparso sui giornali quotidiani, nel corso del periodo che va da settembre a dicembre 2006. Successivamente, verranno approfondite rappresentazioni, contenuti, strategie discorsive presenti in una raccolta di articoli, che abbiamo selezionato a partire da quattro campi tematici: 1. le possibili prospettive di "flessibilità previdenziale"; 2. il ruolo e la presenza del discorso sull'età e sull'anzianità nel dibattito previdenziale; 3. i lavori usuranti 4. i prepensionamenti.

---

<sup>30</sup> Vd. la pagina web:

<http://www.cgil.it/welfare/politicheprevidenziali/memorandum%20d'intesa%20sulle%20pensioni.htm>

#### 4.2 I quotidiani nazionali: contenuti e organizzazione dei discorsi

L'analisi che presentiamo si basa sull'analisi dei contenuti della comunicazione centrata su una rassegna stampa di 245 articoli<sup>31</sup>. Per la selezione si è seguito un criterio trasversale rispetto alla forma giornalistica; pertanto, sono stati compresi articoli di fondo e commenti redazionali, opinioni e commenti di esperti, ma anche articoli di cronaca degli avvenimenti pertinenti il tema in oggetto, articoli e riquadri esplicativi relativi a dati e "legende" dei fatti proposti. In questa fase, l'analisi si è concentrata sui termini espliciti presenti nell'occhiello, nel titolo e nel sommario degli articoli, dando una prevalenza ai termini presenti nel titolo vero e proprio. A partire da ciò, gli articoli sono stati codificati secondo alcune caratteristiche di contenuto e di discorso, e raggruppati secondo tre criteri<sup>32</sup>.

- Anzitutto, i *temi espliciti*, come traspaiono dai titoli formulati e in particolare da parole riferibili ai seguenti campi: 1. età pensionabile/anzianità, 2. risorse economiche e sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale, 3. politiche redistributive (entità assegno pensionistico, contribuzione figurativa, e così via), 4. forme

---

<sup>31</sup> Si tratta degli articoli di tema previdenziale pubblicati su 19 quotidiani nazionali ("L'Avvenire", "Il Corriere della Sera", "La Gazzetta del Mezzogiorno", "Il Foglio", "Il Giornale", "Il Giorno", "Il Mattino", "Il Riformista", "Il Tempo", "Italia Oggi", "La Stampa", "Liberazione", "Libero", "Il Manifesto", "Il Messaggero", "Milano Finanza", "Repubblica", "Il Sole 24 Ore", "L'Unità"). La selezione è stata effettuata a partire dalle rassegne stampa online, specializzate in temi economico-sociali, offerte dal sito Cnel ([http://www.cnel.it/rassegna/rassegna\\_stamp.asp](http://www.cnel.it/rassegna/rassegna_stamp.asp)), dalla rassegna stampa sui temi del welfare, presente sul sito del portale servizi della Cgil Lombardia (<http://www.servizicgil.lombardia.it/IT/RassegnaWelfare>) e dalla rassegna stampa su TFR e Previdenza complementare curata dalla stessa Cgil Lombardia (<http://www.lomb.cgil.it/tfr-fondipensione/tfr-news/indice.php>).

Considerando la fortissima carica polemica e i repentini cambi di fronte e di posizione che hanno caratterizzato i mesi appena trascorsi, nonché il nostro *focus* sulla "differenza previdenziale", è stato deciso di escludere dalla selezione l'elevato numero di articoli centrati sulla riforma del Trattamento di Fine Rapporto e sull'avvio della previdenza complementare.

<sup>32</sup> A titolo puramente illustrativo dei campi descritti, possiamo fornire tre esempi: "Pensioni e lavoro, insieme con maggiore elasticità" ("L'Unità", 13 novembre 2006) è stato codificato tra le forme di differenza previdenziale (temi), di prospettiva ottimistica (livello emozionale), sguardo e discorso sulla complessità (orientamento discorsivo). "Il futuro dei giovani e l'età pensionabile da allungare" ("Il Messaggero", 6 dicembre 2006) rientra tra i temi dell'età/anzianità (temi), di preoccupazione moderata (livello emozionale), centrato sull'equità intergenerazionale (orientamento discorsivo). "Pensioni scatta la grande fuga dal lavoro" ("Il Tempo", 12 settembre 2006) si riferisce a misurazioni e dati (Inps) sul sistema previdenziale (temi), mostra un livello emozionale allarmistico, e un orientamento discorsivo centrato sul senso di responsabilità/interesse generale.

di differenza previdenziale (specifiche politiche per bisogni di soggetti differenziati, legami previdenza-lavoro, politiche di invecchiamento attivo), 5. studi, misurazioni e ricerche sul sistema previdenziale (principalmente presentazioni periodiche di dati fonte Inps e Istat) 6. temi e dibattito generale sul sistema e le riforme previdenziali, 7. lavori usuranti, 8. prepensionamenti/pensionamenti anticipati.

- Il secondo campo di interesse, in cui è stata articolata l'analisi dei contenuti giornalistici, si è concentrato sul *livello emotivo* evocato dai titoli. L'articolazione di questo campo si è configurata in quattro livelli: 1. allarme (vi è la presenza di almeno un termine allarmistico nel titolo), 2. preoccupazione moderata (indicazione di un problema insoluto o una questione aperta, senza termini esplicitamente allarmistici nel titolo), 3. neutralità (rilievi, descrizioni o commenti il più possibile asettici), 4. ottimismo (termini fiduciosi, positivi e progettuali nel titolo).
- Infine, vi è il terzo livello dell'analisi, nel quale sono stati evidenziati la *prospettiva narrativa* e l'*orientamento discorsivo* presenti nei titoli. Con questo si intende l'aspetto "connotativo" della comunicazione; ovvero, ciò che indirizza le parole che compongono l'enunciato verso "letture preferenziali". In altri termini, si tratta della cornice di significato indispensabile per comprendere i termini espliciti della comunicazione<sup>33</sup>. Queste cornici sono state così articolate<sup>34</sup>: 1. discorso dell'equità intergenerazionale, 2. sguardo e discorso sulla complessità (ricerca di connessioni e intrecci tra flessibilità, riforma del welfare, ammortizzatori sociali, precarietà e politiche attive del lavoro), 3. senso di responsabilità politica/discorso sull'interesse generale, 4. rigore finanziario/prospettiva tecnico-scientifica, 5. discorso neutrale e contenutistico, 6. discorso dell'equità sociale e redistributiva, 7. discorso bellico/strategico (pura allusione allo

---

<sup>33</sup> Nei termini di Stuart Hall, riferendosi in particolare alla comunicazione visuale, "Il livello di connotazione del segno visivo, del suo riferimento al contesto e della sua collocazione nei diversi campi discorsivi del significato e delle associazioni, è il punto in cui segni già codificati si intrecciano con i codici semantici profondi, tipici di una certa cultura, e assumono ulteriori, e più attive, dimensioni ideologiche." (Hall 1983, trad. it. p. 50)

<sup>34</sup> La codifica, in questo caso, è avvenuta mediante una procedura più interpretativa rispetto ai due livelli precedenti. Difatti, sui "temi" e sul "livello emozionale" hanno avuto maggior peso la presenza o la mancanza di singoli termini, o la loro semplice combinazione. A questo livello dell'analisi, invece, è stato maggiormente tenuto in considerazione il rapporto di "interdiscorsività" dei termini con il contesto (Volli 2000, cap. XI), immaginando una funzione meno referenziale e più performativa della comunicazione, e ricercando quegli "effetti di realtà" cui pare alludere il singolo atto comunicativo (quale lettore modello viene evocato? Quale "soggetto previdenziale" è tratteggiato? Che reazione o identificazione si vuole suscitare nel pubblico? Quale discorso accademico, scientifico, di senso comune o specialistico viene evocato a sostegno della notizia?).

scontro, ai fronti politico-sociali contrapposti, senza indicazioni contenutistiche o di prospettiva circa l'effettività del confronto).

#### *4.2.1 I temi della comunicazione*

La distribuzione delle frequenze ci illustra come i contenuti della comunicazione si sono distribuiti lungo il corso del periodo considerato (Tabella 36). L'elemento maggiormente presente è rappresentato da articoli che richiamano il dibattito generale e contingente sulle riforme previdenziali in atto o in previsione: quasi un terzo del gruppo considerato esprime questo tema (31,8%). Segue una coppia di temi che abbiamo preferito distinguere, ma che nella pratica si trovano spesso associati in modo complementare, e a volte compaiono nei medesimi articoli: si tratta dell'elemento età/anzianità e del tema che affronta le risorse e la sostenibilità economica del sistema. Nel complesso, i due temi raccolgono quasi il 35% dei contenuti veicolati dagli articoli in esame. Segue, con il 13,1%, la presenza di studi e ricerche sul sistema previdenziale. Questi ultimi, naturalmente, possono contenere altri contenuti o alludere ad altri campi già illustrati; tuttavia, isolando una voce specifica, abbiamo inteso evidenziare la presenza entro il repertorio di temi previdenziali di una notevole base di materiale statistico-valutativo (aldilà dell'uso che ne viene poi fatto nel contesto comunicativo). Procedendo verso il fondo della tabella, si collocano i temi della differenza previdenziale (10,6%), ovvero tutte quelle allusioni o proposte dettagliate riguardanti forme di previdenza associate alla flessibilità del lavoro maturo e dell'esperienza tardo-occupazionale. Segue, con il 7,8% dei contenuti espliciti nei titoli giornalistici, il tema della redistribuzione e dell'equità sociale. Infine, decisamente marginali sono i riferimenti espliciti ai lavori usuranti e ai pensionamenti anticipati.

Tab 36 – Temi della comunicazione (valori percentuali)

<i>Tem</i>	<i>%</i>
<i>commenti/generale sulla riforma previdenziale</i>	31,8
<i>età/anzianità</i>	20
<i>risorse/sostenibilità finanziaria</i>	13,9
<i>studi e misurazioni sul sistema previdenziale</i>	13,1
<i>differenza previdenziale</i>	10,6
<i>redistribuzione/entità assegno pensionistico</i>	7,8
<i>lavori usuranti</i>	2,4
<i>prepensionamenti/pensionamenti anticipati</i>	0,4
<i>totale</i>	100

*Nostre elaborazioni, 2007*

Occorre ribadire che la Tabella 1 si riferisce solamente ai temi indicati nei titoli degli articoli esaminati, senza associarli al contenuto dell'articolo stesso. Alcuni temi, magari marginali nella titolazione, sono richiamati costantemente nel corpo del testo e sono quasi un "ritornello" trasversale al dibattito di questi mesi. Il tema dell'età pensionabile, ad esempio, è assolutamente presente e ampiamente diffuso, ben al di là del 20% di articoli che ne mostrano un riferimento esplicito nel titolo. Tuttavia, abbiamo voluto concentrarci sui titoli sia per il loro valore comunicativo di "selezione delle priorità" rispetto al contenuto poi esposto nell'articolo, sia per il valore iconico che la parola o la frase "cubitale" rappresentano di per sé. Non c'è dubbio che all'interno dell'inventario dell'informazione siano rappresentati ben altrimenti alcuni temi qui marginali; ad esempio, i lavori usuranti sono spesso richiamati ed associati al tema dominante dell'età. Si tratta generalmente di una declinazione minore, un'associazione di contorno che concorre a presentare una determinata "figura" del tema dell'età pensionabile: quella maggiormente attenta di altre alle specificità delle carriere e delle mansioni professionali, specie – per l'appunto – ai lavori particolarmente colpiti dall'usura. Al contrario, come appare in Tabella 36, è assai più difficile che il tema dell'usura del lavoro risulti come tema autonomo, o che, invece di essere funzionale ad un altro tema del dibattito odierno, sia riportato alla sua propria genealogia legislativa, sociale e sindacale.

#### 4.2.2 Il livello emozionale

Il secondo fattore osservato (Tabella 37) si riferisce al livello dell'emozione comunicata dal titolo dell'articolo. Il livello emozionale è di fondamentale importanza nell'analisi dei contenuti della comunicazione, anzitutto perché è parte fondamentale di una tipica configurazione della produzione di senso all'epoca dei nuovi media digitali, nella quale l'implicazione di più sensi concorre a decidere sia la potenza del messaggio sia la molteplicità dei significati che vengono veicolati per suo mezzo (Mirzoeff 2002). Allo stesso tempo, un livello emozionale complesso aumenta i canali percettivi e differenzia le possibilità di decodifica dello stesso ricevente. Inoltre, il "setting emozionale" rappresenta anche una configurazione diffusa delle forme politiche contemporanee (Goodwin et al. 2001), le quali esso provvede di una dimensione di identificazione reciproca, di coesione e solidarietà di gruppo. In sostanza, l'emozione veicolata nella comunicazione, e nell'azione sociale in genere, non intende solo *avere effetto* sulle persone, ma spesso mira a *costruire le persone* stesse, in quanto gruppo stabile o contingente. Naturalmente, sul piano di un generico discorso sul "costume giornalistico", si potrebbe sostenere puramente una generale tendenza ad un'informazione "urlata", alla semplificazione dei linguaggi, all'incapacità di proporre un reale approfondimento dei temi affrontati. Più analiticamente, tuttavia, preferiamo concentrarci su altre prospettive: da una parte, infatti, anche il giornalismo economico (per quanto "genere" esso stesso) può essere riportato a una generale tendenza al mescolamento dei generi comunicativi, non solo della comunicazione televisiva (Ortoleva 1995), e dei quali la comunicazione visuale ha rappresentato una dimensione pionieristica. In essa, la produzione di "affetti" ed "emozioni" non è affatto funzionale all'importanza o all'urgenza del tema che vi corrisponde, ma è sostanzialmente autonoma da esso; la costruzione di un setting emozionale specifico vuole piuttosto definire i profili di un determinato soggetto destinatario e di un'"esperienza comunicativa". Quindi, anche nel nostro caso, il livello di emozione veicolato va a strutturare e rafforzare *il soggetto che è chiamato in causa nella comunicazione*, e che è chiamato ad agire e prendere posizione. Per cui, il livello di allarme o di preoccupazione che abbiamo rilevato più che suggerire lo stato di effettiva criticità della situazione, poi descritta nei contenuti dell'articolo, sta a indicare quale performatività emotiva si intende suggerire al lettore e all'opinione pubblica in generale; ma non tanto per chiamare all'azione o a una presa di posizione il lettore, quanto per definire i contorni del soggetto che si occupa (e più spesso, si preoccupa) di politiche previdenziali.

Passando al dato, emerge una netta prevalenza di titoli allarmistici, che raggiungono il 42,4% del gruppo di articoli analizzati. Segue, con oltre un

quarto del totale (27,8%), l'espressione di una preoccupazione moderata. La neutralità emozionale è decisamente minoritaria (16,3%), ma è pur sempre superiore all'espressione emotiva di ottimismo, positività, progettualità, che si attesta al 13,5% dei titoli.

Tab 37 – Livello emotivo della comunicazione (valori percentuali)

<i>Livello emotivo</i>	<i>%</i>
<i>allarme</i>	42,4
<i>preoccupazione moderata</i>	27,8
<i>neutralità</i>	16,3
<i>ottimismo/progettualità</i>	13,5
<i>totale</i>	100

*Nostre elaborazioni, 2007*

#### 4.2.3 *La prospettiva narrativa e l'orientamento discorsivo*

L'ultima cornice nella quale sono stati analizzati i titoli dei quotidiani è quella che abbiamo definito prospettiva narrativa e orientamento discorsivo. Con questa espressione si vuole intendere, più che la pura e semplice analisi dei contenuti letterali dei titoli, l'allusione a significati e referenti che vanno oltre l'immediato significato delle parole, fornendo invece la cornice entro cui collocarle e dar loro senso. La spinta maggiore, secondo la Tabella 38, va al discorso del rigore finanziario, dell'assestamento dei conti pubblici, dell'orientamento tecnico-scientifico e tecnocratico dei temi affrontati; questo elemento raggiunge oltre un quarto del gruppo selezionato (il 24,1%). Segue il discorso che abbiamo definito neutrale e contenutistico, ovvero la tendenza a "parlare dei fatti", o quantomeno a rimanere sul piano narrativo interno a una cornice di elementi fattuali, eventi concreti, dati e riferimenti a realtà precise (18,8%). Il discorso del rigore prevale di alcuni punti percentuali su un altro elemento correlato: il discorso che richiama al senso di responsabilità politica e sociale, e che fa riferimento all'interesse generale; il 16,7% dei titoli esprimono questo genere di orientamento. Di peso analogo (17,1%) è il discorso "bellico", quella prospettiva che mira a

comunicare – nel titolo, ovviamente – la pura e semplice presenza di fronti contrapposti, di “scontri” in atto, il prevalere o il soccombere di una delle parti in causa nel confronto previdenziale. Agli ultimi posti, ma non del tutto marginali, troviamo alcune prospettive discorsive più orientate ai temi sociali implicati e/o connessi a quelli strettamente previdenziali: il discorso dell’equità sociale e redistributiva (10,6%), lo sguardo e il discorso sulla complessità (8,6%), il discorso dell’equità intergenerazionale (4,1%).

*Tab 38 – Prospettiva narrativa e orientamento discorsivo della comunicazione (valori percentuali)*

<i>Prospettiva narrativa e orientamento discorsivo</i>	<i>%</i>
<i>rigore finanziario e tecnico-scientifico</i>	24,1
<i>discorso neutrale/contenutistico</i>	18,8
<i>discorso "bellico"/strategico</i>	17,1
<i>senso di responsabilità politica/interesse generale</i>	16,7
<i>equità sociale e redistributiva</i>	10,6
<i>sguardo alla complessità sociale</i>	8,6
<i>equità intergenerazionale</i>	4,1
<i>totale</i>	100

*Nostre elaborazioni, 2007*

#### *4.2.4 L’articolazione dei contenuti e dei discorsi*

La centralità comunicativa del livello di emozioni implicato nel messaggio, ci induce ad approfondire questo aspetto, articolando il dato dei temi e quello delle prospettive narrative proprio per il livello emozionale espresso dai titoli (vd. Tabella 39).

Tab 39 – Temi della comunicazione per Livello emotivo (valori percentuali)

Temi	Livello emotivo (%)				%
	allarme	preoccupazione moderata	neutralità	ottimismo/progettualità	
<i>età/anzianità</i>	30,6	44,9	20,4	4,1	100
<i>risorse/sostenibilità finanziaria</i>	38,2	26,5	23,5	11,8	100
<i>redistribuzione/entità assegno pensionistico</i>	68,4	15,8	10,5	5,3	100
<i>differenza previdenziale</i>	19,2	26,9	15,4	38,5	100
<i>studi e misurazioni sul sistema previdenziale</i>	62,5	15,6	12,5	9,4	100
<i>commenti/generale sulla riforma previdenziale</i>	44,9	26,9	11,5	16,7	100
<i>lavori usuranti</i>	50	16,7	33,3	0	100
<i>prepensionamenti/pensionamenti anticipati</i>	0	0	100	0	100
<i>totale</i>	42,4	27,8	16,3	13,5	100

Nostre elaborazioni, 2007

L'articolazione dei temi per il livello emotivo mostra anzitutto alcuni temi più "caldi", e cioè contenuti che sono affrontati o presentati in maniera accentuatamente drammatica rispetto alla media. Sorprendentemente, il tema che di gran mostra una percentuale assai alta di livello allarmistico (62,5%) è proprio la tematica apparentemente più neutrale, ovvero la presentazione di studi, ricerche, misurazioni sul sistema previdenziale e sulle sue prospettive. Da una parte, su questo dato pesa la concentrazione delle rilevazioni periodiche dell'Inps sulle richieste di pensionamento di anzianità. Ma più in generale, si può ipotizzare che questo livello allarmistico sia più un contributo originale della comunicazione mediatica – e della sua sintesi – che non un vero e proprio contenuto obiettivo degli studi e ricerche socio-economiche che penetrano l'agenda della comunicazione. Un esempio a questo proposito è suggerito dalla presentazione che ha avuto sui media di massa la pubblicazione del recente studio del Nucleo di Valutazione della Spesa Previdenziale (NVSP 2006), intorno alla metà di dicembre. In questo caso, anzitutto ha giocato una ferrea selezione dei temi rilevanti della notizia, che si sono orientati a quegli aspetti dello studio funzionali a una lettura allarmistica degli equilibri finanziari di lungo periodo del sistema

previdenziale. In generale, lo studio, pur evidenziando con enfasi l'invecchiamento della popolazione, e quindi la riduzione del tasso di attività, sottolinea anche l'aumento del tasso di occupazione. Inoltre, si afferma un sostanziale equilibrio contabile del sistema, per il quale il rapporto tra contribuzione e spesa pensionistica sarebbe oramai da tempo attestato intorno al 90/95% (se si considera la spesa previdenziale al netto della GIAS, ovvero della Gestione per gli Interventi Assistenziali (vd. NVSP 2006, p. 6-8). La comunicazione dei media, invece, si è particolarmente concentrata sull'analisi della cosiddetta "gobba previdenziale" ovvero di quella duratura vetta di spesa previdenziale rispetto al PIL (circa il 15%) che dovrebbe realizzarsi intorno al 2030-2040, per poi decrescere sensibilmente nel decennio successivo. Le tabelle presentate a questo proposito (NVSP 2006, p. 23) indicano due simulazioni distinte: l'una che prevede l'intervento degli effetti del cosiddetto "scalone" introdotto dalla "Riforma Maroni" del 2004; l'altra, invece, indica l'evoluzione della spesa previdenziale in assenza di tale riforma. Gli interventi del 2004 produrrebbero risparmi nell'ordine di un punto di PIL fino al 2040, poi avverrebbe l'incrocio con la curva, ipotetica, riferita all'andamento della spesa senza la riforma del 2004 (e quindi si realizzerebbero maggiori costi associati alla "curva della riforma"); a ciò seguirebbero andamenti distinti ma analoghi di decrescita. In sostanza, la comunicazione di questo studio si è concentrata sui soli dati in cerca di conferma, ovvero su quegli elementi del senso comune previdenziale più sottoposti di altri all'attenzione giornalistica. Non a caso, quindi, è stato largamente omesso il dato di una maggiore spesa, nel lungo periodo, connessa alla forte spinta obbligatoria all'aumento dell'età, che produrrebbe come dato aggregato un aumento dell'entità delle prestazioni pensionistiche di chi sarebbe tenuto a restare in attività fino ai 60 anni già dal 2008. Gli altri contenuti dello studio sono stati ampiamente trascurati; ad esempio la riflessione sugli effetti dell'aumento (drastico, nel caso della riforma del 2004, meno acuto nel caso di altre ipotesi) delle età pensionabili, che viene trattata sottolineando le conseguenze che ne deriverebbero per gli strumenti di sostegno al lavoro e al reddito, privati di uno spazio flessibile nel quale articolare un percorso tardo-occupazionale sostenibile per le differenti esperienze delle persone. Lo studio auspica inoltre nuove forme di flessibilità pensionistica (nello "spirito" della "riforma Dini") e politiche di invecchiamento attivo che rendano sostenibile l'eventuale aumento dell'età pensionabile.

Tornando all'analisi dei contenuti della nostra selezione, il tema dell'età e dell'anzianità vede ridursi, rispetto alla media, la misura dell'allarme, mentre è assai più presente la preoccupazione moderata; ma in questo caso gioca di sponda l'orientamento fortemente allarmistico proprio degli studi e delle ricerche sulla previdenza, tra i quali il fattore evidenziato è molto spesso

proprio quello relativo alle compatibilità dell'età pensionabile con gli equilibri finanziari del sistema, a medio e lungo termine.

Sullo spettro opposto dell'emozione, invece, appare un dibattito più aperto e ottimistico intorno ai temi della differenza previdenziale e all'immaginazione di nuove forme di flessibilità; in questo caso, il tono maggiormente positivo appare prendere corpo nel susseguirsi di idee e possibili innovazioni nel campo del pensionamento part-time e graduale, dello scambio tra lavoro e pensione, della sostituzione generazionale concordata della forza lavoro. Tuttavia, questo tema "riformistico" appare poco associato – quantomeno sotto il profilo del "setting emozionale" - ad altri discorsi sociali, come quello sulla precarietà o sulle riforme redistributive e di giustizia del mercato del lavoro. Difatti, il tema redistributivo (oltre ad essere poco presente nel dibattito) vede oltre la metà dei casi collocarsi nel campo allarmistico.

Questo aspetto, in particolare, viene confermato anche dall'articolazione delle prospettive narrative per il livello emotivo (Tabella 40). Con ciò si intende che non solamente il contenuto *in sé* della differenza previdenziale, da una parte, e dell'equità sociale, dall'altra, si divaricano quanto a livello di emozione comunicata; ma anche le cornici di significato affini a questi temi, ovvero lo sguardo alla complessità sociale e il discorso sull'equità/redistribuzione, mostrano opposte tendenze: le prime, a una prospettiva positiva e ottimistica, le seconde ad una allarmistica. In sostanza, la prospettiva di una riforma complessa e non solo economicistica del sistema previdenziale e l'orientamento a una maggiore giustizia delle politiche sociali sono rappresentati da un'opposta struttura delle emozioni. Questa differenza emozionale, inoltre, sembra anche il segno di un accento negativo posto sulle prospettive del welfare. Difatti, se nel campo dei contenuti l'associazione tra temi dell'equità sociale e tono allarmistico evidenzia lo stato attuale delle cose, e quindi una valutazione sul presente del sistema di welfare; invece, l'analoga associazione tra discorso su una prospettiva di equità e allarmismo sottolinea il pessimismo – o la mancanza di idee chiave - per una svolta nel futuro prossimo.

Nel complesso, il discorso pubblico previdenziale, per come è costruito e articolato nel campo dei giornali quotidiani, pare mettere in evidenza che la spinta riformistica – almeno quella comunicata attraverso i media di massa - non si associa ad una analoga e forte sollecitazione alla giustizia sociale.

Tab 40 – Prospettiva narrativa e orientamento discorsivo della comunicazione per Livello emotivo (valori percentuali)

Prospettiva narrativa e orientamento discorsivo	Livello emotivo (%)				%
	allarme	preoccupazione moderata	neutralità	ottimismo/progettualità	
<i>equità intergenerazionale</i>	40	30	10	20	100
<i>sguardo alla complessità sociale</i>	9,5	28,6	14,3	47,6	100
<i>sensibilità di responsabilità politica/interesse generale</i>	61	19,5	2,4	17,1	100
<i>rigore finanziario e tecnico-scientifico</i>	52,5	35,6	5,1	6,8	100
<i>discorso neutrale</i>	6,5	23,9	54,3	15,2	100
<i>equità sociale e redistributiva</i>	46,2	34,6	15,4	3,8	100
<i>discorso "bellico"/strategico</i>	64,3	23,8	7,1	4,8	100
<i>totale</i>	42,4	27,8	16,3	13,5	100

Nostre elaborazioni, 2007

Infatti, infine, se incrociamo i temi con le cornici discorsive, appaiono alcune conferme a quanto appena sostenuto (Tabella 41). Anzitutto, i temi relativi alla differenza previdenziale (specificità di lavoratori anziani, donne e giovani, forme di pensionamento flessibile, politiche di attivazione del lavoro maturo) si associano principalmente al discorso sulla complessità sociale, in misura minore all'equità generazionale, e solo marginalmente al discorso redistributivo.

Vi sono altri temi del dibattito previdenziale che paiono maggiormente articolati secondo discorsi differenti, ovvero mostrano un tasso di "molteplicità discorsiva" maggiore. È quindi presumibile che su di essi si concentri la massima carica polemica, proprio perché pronunciabili – ed effettivamente lo sono – secondo differenti cornici interpretative, sia dominanti sia subalterne. Esempio è il campo dell'età pensionabile, che è il vero campo di battaglia discorsiva della previdenza. L'investimento su questa problematica segnala la sua altissima politicizzazione, spesso ben al di là delle sue effettive responsabilità o conseguenze. Viceversa, vi sono altri temi che paiono "incorporati" in un gruppo più ristretto di discorsi; temi la cui valenza generale, o il cui valore per l'interesse pubblico, viene depotenziato dalla forma comunicativa, che ne sottolinea l'autoreferenzialità, ovvero la non pronunciabilità secondo altri discorsi rispetto a quelli considerati consueti e obbligati. Ad esempio, il tema della redistribuzione e il problema dei redditi da

pensione si articolano quasi solo (73,7% dei casi) secondo – l’ovvio – discorso sulla redistribuzione e l’equità sociale, mentre in nessun modo vengono associati al senso di responsabilità per l’interesse generale. In tal modo, connettendo strettamente alcuni temi della comunicazione a specifiche cornici del discorso (ovvero, il “modo di trattare la notizia”), si costruiscono ambiti discorsivi di nicchia, che nel discorso pubblico si delineano in un ventaglio di significati privo di respiro, e non possono che apparire residuali o marginali. Non è il caso, invece, dei contenuti che si riferiscono a studi e ricerche sul campo pensionistico, che vengono presentati in maggioranza (53,1%) secondo il discorso del rigore finanziario e tecnico-scientifico; questa “incorporazione” di un tema entro una precisa prospettiva discorsiva, però, evidenzia piuttosto la stretta funzionalità della comunicazione del dato tecnico-scientifico ad un preciso scopo strategico.

Tab 6 – Temi della comunicazione per Prospettiva narrativa e orientamento discorsivo (valori percentuali)

<i>Prospettiva narrativa e orientamento discorsivo (%)</i>								
<i>Tem</i>	<i>equità intergener.</i>	<i>sguardo alla complessità sociale</i>	<i>sens</i> <i>responsabilità politica/ interesse generale</i>	<i>di</i> <i>rigore finanziario e tecnico-scientifico</i>	<i>discorso neutrale</i>	<i>equità sociale e redistributiva</i>	<i>discorso "bellico"/ strategico</i>	<i>totale</i>
<i>età/anzianità</i>	4,1	8,2	14,3	24,5	12,2	14,3	22,4	100
<i>risorse/sostenibilità finanziaria</i>	0	5,9	8,8	58,8	17,6	5,9	2,9	100
<i>redistribuzione/ entità pensionistico</i>	<i>assegno</i> 10,5	0	0	5,3	0	73,7	10,5	100
<i>differenza previdenziale</i>	23,1	53,8	7,7	0	7,7	7,7	0	100
<i>studi e misurazioni sul sistema previdenziale</i>	0	0	9,4	53,1	31,3	0,0	6,3	100
<i>commenti/generale sulla riforma previdenziale</i>	0	0	33,3	10,3	24,4	0,0	32,1	100
<i>lavori usuranti</i>	0	16,7	0	16,7	33,3	16,7	16,7	100
<i>prepensionamenti/ pensionamenti anticipati</i>	0	0	0	0	100	0	0	100
<i>totale</i>	4,1	8,6	16,7	24,1	18,8	10,6	17,1	100

Nostre elaborazioni, 2007

### 4.3 Strategie, rappresentazioni e discorsi nella stampa quotidiana

Il sorvolo generale fino a qui presentato ha fornito alcuni spunti riguardanti l'agenda e le prospettive discorsive della comunicazione dei giornali italiani sulle politiche previdenziali. Nel tentativo di andare più a fondo nella struttura dei significati in gioco nel dibattito previdenziale, sono stati analizzati circa venti articoli, tratti dalla selezione precedente composta da pubblicazioni avvenute tra il settembre e il dicembre 2006. Ciò che vorremmo evidenziare è sostanzialmente differente da quanto affrontato fino ad ora. Se nel paragrafo precedente abbiamo affrontato un'analisi dei contenuti della stampa quotidiana, e mostrato alcune conseguenze dell'*agenda setting* nello strutturare l'*output* della comunicazione dei temi previdenziali; ora l'accento è invece posto sulle *strategie* discorsive e sulle *tattiche* utilizzate *nel testo* per conseguire questi risultati. In questo modo, inoltre, possiamo anche intravedere i meccanismi di costruzione del *soggetto della previdenza* in quanto tale: quel soggetto tanto sfuggente, in quanto sempre più diversificato, molteplice in bisogni e caratteristiche, ma soprattutto assai "parlato" e raramente "parlante". L'analisi della comunicazione, va ricordato, non ci consente di scendere sul terreno della rappresentazione di sé, per quanto riguarda il soggetto della previdenza; ma ci permette di osservare la produzione di un soggetto di cui si parla abitualmente, esso stesso oggetto di disputa tra coloro che hanno legittimamente accesso al dibattito e ne sono parte attiva. Riferendoci al soggetto del discorso previdenziale, non intendiamo i soli pensionati, ma anche i lavoratori maturi posti di fronte alla esperienza tardo-occupazionale, le donne e altri soggetti che pongono domande specifiche al sistema di welfare, e i giovani messi di fronte a prospettive pensionistiche differenziate, sempre meno universalistiche e instabili come mai nel passato. In particolare, i giovani lavoratori/lavoratrici proprio nel corso degli ultimi anni sono stati protagonisti di un fenomeno discorsivo nuovo: sia i media sia voci autonome dell'attivismo e dell'associazionismo dei lavoratori hanno in qualche misura *ripolitizzato* l'esperienza di lavoro, con il diffondersi di un discorso sulla precarietà che vi ha agito da *catalizzatore*. Dalla comunicazione mediatica emerge con estrema difficoltà quanto appena descritto; ciò non vuol dire che i soggetti vi siano assenti, e venga presentato solamente un palcoscenico conflittuale che occupa la scena con scontri tra organizzazioni ed *élite* politico-sociali. I soggetti vi sono presenti, come rappresentazioni e soggettività nella forma dei discorsi su di esse. Un'allusione, per quanto indiretta, alla possibile pronuncia di un *discorso sulla previdenza* che emerga direttamente dai suoi e dalle sue protagoniste, in una fase quanto mai decisiva della diversificazione dell'esperienza previdenziale.

Nelle pagine che seguono, abbiamo osservato da vicino una ventina di articoli di quotidiani, analizzandoli secondo una griglia che prevedeva:

- le definizioni delle “rappresentazioni sociali” (Moscovici 1989) presentate nel testo attinenti il campo previdenziale; ovvero, le rappresentazioni della previdenza a differenti livelli di generalità e diffusione: “opinione individuale”, “atteggiamento di gruppo”, “stereotipo sociale”;
- le procedure di “naturalizzazione” di tali rappresentazioni; e cioè il modo in cui vengono presentate e narrate come ovvie e – quindi – ragionevoli, “ancorandole” a significati o campi di discorso già accettati o dati per scontati;
- i differenti “soggetti” della previdenza – attivi o passivi, inclusi o esclusi, beneficiari o attori pubblici – che vi venivano tratteggiati;
- le strategie comunicative, ed in particolare le “procedure di esclusione” (Foucault 1972), per “interdetto”, ovvero tabù a parlare di un oggetto specifico, oppure per utilizzo dell’“autorità” del parlante o dell’intervistato), e le procedure che costruiscono un discorso organico, una “disciplina” (ad esempio, appellandosi alle verità - anch’esse retroagenti sul senso comune - del discorso sociologico, economico o demografico).

Nelle prossime pagine presenteremo pertanto un’osservazione minuta e particolareggiata di un gruppo di articoli di quotidiani. L’analisi si svolge entro quattro paragrafi, che rappresentano in qualche modo le figure del discorso previdenziale che abbiamo voluto evidenziare: 1. il tema dell’età, articolato secondo le possibilità (mai pacificamente date per scontate) di inserirsi in un quadro di flessibilità e complessità del welfare; 2. per contro, la vera e propria “fissazione sull’età”, come elemento centrale per decidere gli orientamenti delle politiche e la legittimità del discorso sulla previdenza; 3. i lavori usuranti, e le differenti prospettive culturali e di discorso nelle quali vengono declinati, in questa precisa fase del dibattito previdenziale (portandosi appresso, tuttavia, una storia ben più complessa); 4. i prepensionamenti, e le ultime rappresentazioni che li vedono oggi protagonisti marginali nel campo previdenziale.

### *4.3.1 Anzianità, età e complessità sociale*

Un aspetto sorprendente della comunicazione che si occupa in vario modo di previdenza, in particolare nel periodo preso in esame, è riscontrabile nella scarsa legittimità del discorso pronunciato dai principali esponenti del governo e delle agenzie governative. Non tanto per un deficit di credibilità delle persone, delle esperienze politiche, dei retroterra tecnici o culturali. All'apparenza, non si tratta di prese di posizione dovute al "colore" della coalizione attualmente in carica, o eventualmente dovute a scelte di campo redazionali dei singoli mezzi di comunicazione. Sembra emergere, piuttosto, una sorta di considerazione di "minorità" implicita nel discorso della comunicazione, specie riguardo al tema previdenziale, come se da parte dei rappresentanti dell'interesse generale venissero pronunciati discorsi che non rispettano di volta in volta il metodo, le tecniche, le modalità espressive, i rituali della circostanza e i "tabù" fino ad oggi vigenti nel discorso previdenziale. Questo, da una parte, può essere indice di un'innovazione istituzionale emergente, non ancora compresa dai mezzi di comunicazione di massa; ma, dall'altra, pone anche la questione di quali possano essere i luoghi di costruzione di una rappresentazione sociale e diffusa della previdenza e delle sue prospettive, che sostenga empiricamente – con un consenso pubblico evidente – una differente via istituzionale e la accrediti in tal modo presso i media.

#### *Trasgressione istituzionale*

Immaginiamo un esponente dell'apparato di governo incaricato di formulare ipotesi di valutazione e riforma del sistema previdenziale. Nella sua intervista per un grande quotidiano nazionale si mette subito in scena uno schema di ruoli che, da una parte, vede un'incalzante serie di domande, apparentemente poste per "snidare" l'interlocutore; mentre, dall'altra, si svolge una argomentazione articolata, sempre oscillante sull'orlo discorsivo che separa l'indipendenza di pensiero (rispetto alla rigida griglia proposta dalle domande), e la supponenza suggerita dall'insistenza dell'intervistatore sulle medesime questioni, che egli afferma esser rimaste inevase. La prescrittività delle questioni sollevate è scartata dall'intervistato, che ha tentato di contrastare il tabù che le domande avevano sollecitato nel discorso: il divieto di toccare ciò che esulasse dal campo strettamente economico e finanziario della previdenza. L'intervistato ha insistito sulla sostenibilità della spesa pensionistica a regime, la compatibilità del sistema previdenziale con lo sviluppo economico, e via dicendo. L'impostazione del rispondente sfugge quindi a un – mai cercato – dialogo, per esporre tesi spesso controintuitive, tali quantomeno entro la cornice delle domande. La controintuitività dei discorsi, necessaria in ogni impostazione critica, corre tuttavia il rischio della "non convenzionalità", ovvero la non

trasparenza comunicativa nei confronti dei destinatari. Nel testo dell'intervista si insiste ugualmente su alcuni concetti chiave: la riforma previdenziale c'è già stata (con la riforma Dini del '95), la sostenibilità del sistema è raggiunta nel medio-lungo termine, affrontare i problemi del welfare di oggi è una condizione della soluzione dei problemi di domani del bilancio dello stato, non solo una questione di giustizia distributiva. Comunicare e motivare la "non convenzionalità" delle proposte avviene fuori da una cornice tecnocratica (sostenuta dalla forza del dato); bensì, costruendo un repertorio di soggetti che, come i personaggi di una storia, rendano plausibile l'intreccio di fondo: giovani precari, donne con più lunghe carriere lavorative e maggiori necessità di welfare, lavoratori maturi desiderosi di dar senso alla longevità e impegnarsi in nuove attività, o viceversa con difficoltà di tenuta nel mercato del lavoro. Un'altra strategia per "integrare la novità" proposta, si è concentrata sul rendere familiari altre visioni, non tanto del sistema previdenziale in sé quanto dell'oggetto di sfondo: una società maggiormente diversificata, nella quale sfumano i confini tra lavoro e diverse forme di attività, e dove trova posto un'articolazione nuova delle età e delle opportunità dei soggetti. Una strategia che pare stabilire connessioni tra elementi, mondi di vita, concatenazioni di discorso altrimenti indipendenti, quando non in opposizione (ad esempio, la necessità di affrontare e parlare di previdenza *insieme* a riforma del welfare, di organizzazione del lavoro e dei tempi di vita, sfumare le rigide partizioni tra lavoro, formazione, tempo libero).

Non che manchino riferimenti più ordinari e "convenzionali", ad esempio all'aumento progressivo delle età pensionabili, ma ne viene incrinato il senso comunemente accettato per evocare una "svolta culturale", che sostenga tesi conseguenti e fornisca un ambiente di parole, concetti, ipotesi e pratiche – un "ambiente discorsivo" – adeguato al compito di concepire i modi d'essere di una società presto dotata di una differente struttura delle età. Una delle conseguenze di una simile impostazione è il contrasto portato ad una declinazione puramente "causale" del sistema previdenziale in risposta all'aumento dell'aspettativa media di vita. Ne emerge un esempio, a prescindere da come lo si giudichi, di politica culturale o, meglio, di *cultura delle politiche sociali*.

#### *L'uso di un caso specifico*

L'evocazione di casi specifici e storie singolari che raccontino l'esperienza previdenziale delle persone, o l'arco del tempo tardo-occupazionale, è assolutamente un frutto raro nel campo della comunicazione. Un esempio è stato però rintracciato a proposito del caso aziendale dell'Electrolux di Porcia, nei pressi di Pordenone<sup>35</sup>, impianto nel quale è avvenuto un intervento aziendale "che non merita di essere relegato nelle cronache locali", come sostiene l'estensore dell'articolo. Difatti, grazie al provvedimento dell'azienda

<sup>35</sup> *Lavoro e pensione, la buona flessibilità*, "Sole 24 Ore", 17 ottobre 2006.

sono stati richiamati – a tempo determinato – un certo numero di quadri e capi operai, oggi pensionati, al fine di sostenere il nuovo organico chiamato a far fronte ad un picco di produzione. Si tratta di un esempio di grande potenza, rispetto al senso comune sull'irreversibilità della condizione pensionistica; e tuttavia, le sue interpretazioni possono anche divergere. Nell'articolo pubblicato, si tratteggia un omaggio in primo luogo al grande potenziale rappresentato dai lavoratori maturi, per via del loro bagaglio di esperienza professionale (volendo includere in tal modo l'evento in una cornice di non strumentalità, bensì di reciproco beneficio per azienda e lavoratori, e di riconoscimento per il valore della forza lavoro). Prima di entrare nel merito del caso esemplare, l'autore propone alcuni dati per inquadrare concettualmente il problema: secondo i dati Ocse, difatti, l'Italia è agli ultimi posti in Europa per i tassi di occupazione dei 55-64enni. Quindi, dopo la premessa fiduciosa, la storia narrata viene immediatamente collocata in una chiara necessità di cambiamento strutturale per l'intero sistema produttivo italiano. Questa responsabilità, di cui si carica il caso specifico descritto, viene rafforzata favorendo l'ingresso d'autorità di un ulteriore discorso, quello sulla flessibilità. Pertanto, si evoca la figura del professor Marco Biagi, e se ne citano alcune considerazioni generali sulla funzione progressiva della flessibilità del mercato del lavoro al fine di un aumento della competitività. In tal modo, la mera cronaca del fatto, prima di ogni approfondimento, è subito "oggettivata d'autorità" e riportata a valutazioni tecniche e politiche esterne: ci si getta tra le braccia del contesto (discorsivo), senza passare dalle voci dei protagonisti. In tal modo, una forma di flessibilità previdenziale, interpretabile anche secondo ipotesi diverse (ad esempio di ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro e di differente disponibilità del tempo da parte dei lavoratori e delle lavoratrici) viene ascritta d'ufficio ad una precisa cornice di discorso, e resa funzionale al campo economico. L'intera operazione è legittimata e interpretata come una scelta aziendale che consente una maggiore libertà di scelta per i "lavoratori maturi" – utilizzando così un discorso legittimante -, mentre la platea effettiva dei beneficiari è assai limitata, ma soprattutto selezionata; difatti, viene usata una sineddoche: per parlare dei lavoratori maggiormente qualificati e dei quadri richiamati al lavoro, si cita invece il "lavoro maturo" *tout court*.

In questa presunta duplice libertà di scelta, vi è un tabù dell'oggetto, riferito al tema dell'organizzazione del lavoro e delle scelte strategiche d'impresa, a proposito del basso tasso di occupazione dei lavoratori over 50. In questo senso, nell'articolo gli obblighi legati alle politiche previdenziali sull'età ("aumentare l'età pensionabile") e il fantasma conflittuale sullo sfondo ("i sindacati *non* sembrano contrari", ma potrebbero esserlo), ci consentono in verità di osservare l'assenza del terzo soggetto: l'impresa, che dopo aver deliberato l'iniziativa sembra non essere chiamata a nessun'altra decisione conseguente, negoziata con i sindacati e le rappresentanze aziendali. Il quadro discorsivo in cui viene presentato il caso (il dato statistico Ocse, l'allusione a politiche di attivazione) vuole, nei termini espliciti dell'articolo, rafforzare il carattere esemplare dell'operazione Electrolux. In realtà, è l'operazione Electrolux ad essere usata come occasione per tornare a "commentare" -

ovvero ripetere, al fine di ribadire nel senso comune - i punti chiave della prospettiva neolibera di revisione del sistema previdenziale.

### *Lavorare meno... per alzare l'età pensionabile*

È difficile stabilire una volta per tutte che una determinata pratica, un discorso, un'immagine abbiano raggiunto un significato condiviso, anche all'interno del gruppo sociale o della stessa "società di linguaggio" che lo ha stabilito convenzionalmente. Le resistenze concrete, legate alla contrapposizione degli interessi sociali, hanno una propria rappresentazione anche a livello discorsivo, con l'aggiunta che i fronti culturali non si sovrappongono mai completamente ai fronti sociali. Un esempio è dato da una proposta di rapporto flessibile tra lavoro e prestazione pensionistica, emersa nel corso del mese di settembre<sup>36</sup>. L'ipotesi prevede l'introduzione del part-time per i cosiddetti lavoratori maturi, e conseguentemente l'inserimento di un giovane (25-29enne), ugualmente a part-time, affiancato dall'eventuale accompagnamento di un lavoratore maturo, con il compito di *tutor* nei confronti del neo-assunto. In tal modo, si avrebbero i positivi e combinati effetti di mantenere un lavoratore più a lungo in attività, inserire un giovane lavoratore, rendere morbida l'esperienza tardo-occupazionale fornendo anche un'integrazione economica del salario part-time grazie a un'indennità dovuta per l'attività di tutoraggio. Insomma, uno strumento di flessibilità e libertà di scelta per le persone, che renderebbe l'allungamento della carriera lavorativa non solo volontario, ma anche compatibile con i bisogni del lavoratore e sostenibile rispetto al calo fisiologico delle capacità e del rendimento. Tra l'altro, si tratterebbe di una proposta che si colloca in un quadro di analoghe – sebbene non identiche – politiche europee di invecchiamento attivo (Valenti 2004; Istituto Superiore Mario Boella 2006, p. 45-6).

Nell'articolo scelto per l'analisi, il provvedimento viene sottoposto al commento di diversi esponenti del mondo dell'impresa italiana. Il giudizio è generalmente positivo, purché, naturalmente, il provvedimento sia a oneri zero per l'impresa che lo adotti e la facoltà di scelta del part-time non sia esclusivamente assegnata al lavoratore. Fin qui, è in corso una schietta discussione circa gli interessi e i possibili vantaggi di un provvedimento di politica del lavoro e per l'invecchiamento attivo. Peraltro, esso ricalca le linee di normative già presenti nell'ordinamento italiano, per quanto caratterizzate da uno scarso utilizzo e un sostanziale fallimento<sup>37</sup>. Questo *background* storico, per così dire, non viene citato; la proposta viene piuttosto presentata nella sua "novità", la quale (vera o presunta che sia) ne rende i contenuti più accattivanti, collocandola nella più ampia cornice del discorso delle "riforme". Accanto a questo piano, tuttavia, ve ne è un altro, assai più apertamente volto

<sup>36</sup> <In pensione? Meglio part-time>, "Sole 24 Ore", 6 settembre 2006.

<sup>37</sup> Vd. legge 662/1996 per le norme sul pensionamento parziale (art. 1, commi 185-188), ed anche Legge 196/1997, la cosiddetta "Legge Treu", per i vantaggi contributivi per le aziende che adottano provvedimenti di pensionamento part-time.

all'interpretazione e ad indirizzare verso la "decodifica dominante" del provvedimento. Nell'articolo in esame, infatti, la proposta del part-time per i lavoratori maturi viene "ancorata" immediatamente al discorso dell'aumento dell'età pensionabile: diverrebbe funzionale all'"ammorbidimento" dell'aumento dell'età legale di pensionamento. Questa interpretazione, anzitutto, è in controtendenza rispetto ai più approfonditi esperimenti di pensionamento graduale diffusi in Europa (Ilmakunnas e Takala 2006); immaginati soprattutto per allungare la carriera lavorativa, invece che per fornire un ammortizzatore sociale funzionale all'aumento dell'età pensionabile. A proposito delle strategie dei soggetti implicati, invece, si sottolinea e si valorizza l'elemento della scelta – da parte del lavoratore e dell'impresa – rispetto all'automaticità, introdotta eventualmente da una "terza parte" (il Legislatore). Quest'ultima opzione viene giudicata negativamente sia nell'eventualità dello specifico provvedimento sul part-time sia per quanto riguarda il più ampio meccanismo di pensionamento di anzianità, che con la sua rigidità non consentirebbe *in primo luogo* ai lavoratori di scegliere il proprio percorso verso il pensionamento. La questione della libertà di scelta e della parità delle posizioni contrattuali nella relazione di lavoro aprirebbe una tematica sconfinata ed è, peraltro, alla base di un conflitto più che secolare... in questo caso, limitiamoci ad osservare come il richiamo alla libertà contro i vizi degli automatismi e degli obblighi in campo previdenziale sia a volte il contraltare di un uso strumentale che di tali meccanismi viene fatto dall'impresa stessa: si pensi al forte influsso sulla scelta pensionistica che già oggi è nelle mani dell'azienda, nei casi delle spinte al pensionamento di anzianità al fine di "svecchiare" la forza lavoro e indurre una più veloce sostituzione generazionale. In sostanza, la proposta è spinta in un campo discorsivo che ne limita la potenzialità (quello che lega l'età lavorativa, l'età pensionabile, le riforme previdenziali), mentre vengono limitati gli aspetti di riforma dei tempi di vita e lavoro, e le conseguenze sull'organizzazione aziendale (che non è solo costo del lavoro, come invece viene sottolineato nell'articolo). In questi giochi discorsivi emerge come nessun "riformismo" – più o meno radicale e profondo - ha le sue proprie garanzie in se stesso, nell'evidenza incontestabile dei contenuti e delle pratiche che mette in movimento.

Nelle schede precedenti, attraverso l'approfondimento di pochi esempi, abbiamo analizzato alcune modalità ricorrenti di articolazione del discorso sulla previdenza; in particolare quel suo aspetto specifico che si riferisce a nuove e possibili ipotesi di riforma basate sulla "complessità" e non sulla semplificazione della filosofia previdenziale centrata sull'età e sull'anzianità. In questo dibattito, oltre alla "ripetizione" dei discorsi (elemento indispensabile affinché possano diventare familiari e quindi richiamare consenso pubblico), si scorge il tentativo di far emergere nuovi concetti e nuove ipotesi per il futuro della previdenza e del welfare. La produzione di concetti è un fattore assai importante nella società dell'informazione. Si

tratta dei codici intermedi, posti tra i discorsi del senso comune e i termini più formalizzati delle pratiche e delle discipline che “operazionalizzano” la realtà. Fino ad ora ci siamo concentrati su quegli aspetti della comunicazione che esprimono principalmente una battaglia a livello di - e per - il senso comune. A partire da questi campi e dalle domande corrispondenti (ad esempio, “come collocare, con flessibilità, il tema dell’età pensionabile e dell’allungamento della vita lavorativa entro un quadro rinnovato di welfare?”), si forma un piano di dibattito che a volte trascende la ripetizione degli stereotipi sociali ormai affermati. Occasionalmente anche i mezzi di comunicazione di massa danno spazio alla produzione di concetti nuovi; in una fase in cui, peraltro, la sociologia, la demografia e le statistiche sociali vengono popolarizzate e volgarizzate al punto da tener banco ad ogni livello del dibattito previdenziale, fino ad essere sulla bocca di tutti gli attori chiamati in causa. Nel discorso sulla “complessità previdenziale”<sup>38</sup> vengono tratteggiati i contorni dell’*ageing society*, con le questioni aperte, ma anche con le opportunità che essa offre. Soprattutto viene introdotta una differente combinazione dei concetti usualmente utilizzati per descrivere la “società che invecchia” sui mezzi di comunicazione di massa. Difatti, l’*ageing society* è dettagliata come società più longeva e allo stesso tempo più differenziata. La tesi avanza in contrappunto rispetto ad alcuni luoghi comuni del dibattito contemporaneo, facendo propria una posizione innovativa senza negare i dati più evidenti delle tendenze demografiche, ma sottolineando come la loro interpretazione sia già, in parte, uno stereotipo da evidenziare ed affrontare (ad esempio, l’aumento dell’aspettativa media di vita, dato “vero” ma su cui non si può contare nel futuro per determinare rigidamente il sistema previdenziale, poiché la sua velocità è in diminuzione).

Anche se al centro della riflessione vi è l’*ageing society*, l’attenzione coglie la molteplicità di soggetti che la animano (i giovani, le donne, i lavoratori maturi), mentre l’attenzione si sposta progressivamente dal sistema previdenziale alla società vera e propria: ad esempio l’età del pensionamento diviene un problema sociale, da affrontare localmente (in azienda, nella vita associata, etc.) e specificamente (tenendo conto della percezione individuale, della situazione medico-sanitaria, della carriera professionale, e via dicendo).

---

<sup>38</sup> Corrispondente con l’orientamento discorsivo della “complessità sociale”, esposto nei paragrafi 4.2.4 e 4.2.4 del presente capitolo.

#### 4.3.2 Età: l'imperativo del dibattito previdenziale

La fissazione sull'età è un dato talmente “naturalizzato” delle rappresentazioni del dibattito previdenziale che appare quasi un “significante-padrone”, ovvero un tema del quale si parla ossessivamente, ma, più radicalmente, un elemento simbolico che anche in silenzio, sullo sfondo, agisce nell'organizzare la cornice dei *discorsi possibili*, intorno al quale si struttura e si ristrutturava il campo discorsivo previdenziale. Aldilà dei dati “obiettivi” di sostenibilità del sistema, chiaramente alla base delle politiche sull'età pensionabile dei primi '90, questa centralità dell'età è probabilmente frutto di un trauma originario (l'aumento dell'età, tra la riforma Amato e la Dini, al fine di garantire la sostenibilità di lungo periodo, attuata in una fase *post-critica* della finanza statale), ormai passato, ma ancora risuonante e decisivo in quanto esprime un perdurante sbilanciamento ideologico sul lavoro – esentando l'impresa e la funzione redistributiva dello Stato -, cui vengono attribuite le maggiori responsabilità circa il mantenimento in equilibrio del sistema previdenziale. La “fissazione sull'età” attraversa trasversalmente temi e contenuti del dibattito sulla previdenza; in questo paragrafo se ne danno alcuni esempi specifici, ma essa è altrimenti riscontrabile sia nelle ipotesi riformistiche sia nell'articolazione di temi particolari, come i lavori usuranti o i pensionamenti anticipati.

##### *L'opzione flessibile all'ossessione per l'età*

L'età pensionabile, ovvero la spinta verso il suo spostamento progressivo, all'inseguimento – quasi positivistico – dell'aumento delle aspettative medie di vita, viene a giocare un ruolo fondamentale nella costruzione del discorso egemone sulla previdenza: essa è a un tempo l'unica leva concettuale del processo di riforma, il programma, la strategia, la molla e la verifica del livello di consapevolezza degli attori in campo a proposito delle responsabilità da tenere nei confronti dell'interesse generale.

Le versioni possibili di questa retorica sono molteplici, e qualche volta si dà l'opzione flessibile della “fissazione sull'età”. Anzitutto, in alcuni casi il discorso sullo stato del sistema previdenziale è presentato nella sua complessità, e le soluzioni proposte tengono conto di dimensioni differenti. Si considera il problema dell'allungamento della vita lavorativa, sotto vari punti di vista: come questione culturale (difficoltà delle persone di concepire il lavoro oltre i 55-60 anni), come questione socio-demografica (il duplice carico a cui si sottopongono le generazioni mature: verso i più anziani e, diversamente da altre generazioni, verso i più giovani in condizioni di precarietà e tardivo inserimento nel mercato del lavoro); si indica inoltre la necessità di politiche di attivazione del lavoro maturo (part-time, formazione continua), e non si nascondono anche chiusure culturali dal lato dell'offerta di lavoro, che prendono corpo in discriminazioni centrate sull'età ed espulsioni dei lavoratori

maturi dal mercato. La connessione tra allungamento della vita lavorativa e altri campi di esperienza (struttura familiare, specifici problemi dell'esperienza tardo-occupazionale), non comporta però uno spostamento dalla fissazione sull'età, così sfuggendo alla definizione specifica dell'esperienza dei lavoratori maturi. Il tutto viene esemplificato dal sigillo posto dal contributo redazionale, molto spesso determinante nel decidere le sorti comunicative di un articolo. In particolare, ciò avviene nella contraddizione tra i contenuti dell'articolo, improntati a misura e varietà delle argomentazioni, e un titolo che esorta allo spostamento dell'età pensionabile sulla base della "fissazione sull'età" che agisce sullo sfondo.

*Dalla questione delle età alla questione del presente e del futuro*

Di frequente, il dibattito previdenziale evidenzia le difficoltà di uscita dalla "chiusura discorsiva" indotta dallo stare al gioco delle età pensionabili. Nel corso di molti articoli propositivi e *lato sensu* riformistici, le forme di flessibilità proposte (part-time pensionistico, norme per le attività usuranti) sono spesso lette in funzione dell'aumento dell'età pensionabile, ovvero della sua sostenibilità sociale. Si parla di "ammorbidimento" del discorso sull'età, offrendo una serie di provvedimenti che, allo stato delle proposte, dovrebbero rappresentare un punto di partenza per il sistema di domani; tuttavia, nelle "chiusure" imposte dal discorso egemone sulla previdenza, esse vengono rappresentate prevalentemente come un'offerta di scambio politico centrata sull'attualità.

Vi è anche una versione maggiormente "militante" della fissazione sull'età. Il dato iniziale che viene spesso citato è la considerazione che il sistema retributivo è ancora lontano dallo scomparire, e pertanto occorre intervenire sul disequilibrio attuale, che è dato per scontato. Emerge il tema dello squilibrio generazionale, puramente in funzione contabile e chiuso nella cornice pensionistica: chi oggi lavora contribuirebbe a un sistema squilibrato a favore dei pensionati di oggi, mentre garantirebbe a se stesso una rendita insufficiente per il futuro. Le affermazioni, spesso, vengono sostenute da dati statistici, demografici e dalle richieste rivolte ai governi italiani dalla Commissione e da altri organismi europei. Il problema del disequilibrio finanziario prende anche corpo nella necessità di revisione dei coefficienti di conversione; questo argomento si basa solidamente sul tema delle aspettative di vita in crescita, senza interrogarsi, però, su altri fattori sociali di contesto e di sostenibilità per una *vita più lunga* (come indicano le statistiche) *ma che sia ugualmente sicura, pur a più basso reddito*.

Lo schema discorsivo delle età inesorabilmente in progressione e in allungamento sembra implicare uno spostamento discorsivo al *futuro delle prospettive di vita*, e quindi consentire anche una responsabilità altruista e solidale per le generazioni future; ma, di fatto, questo approccio cancella un altro elemento di base di ogni politica redistributiva: l'analisi delle differenze in essere, dei percorsi evolutivi e delle fonti originarie di queste differenze.

Ovvero, nel caso previdenziale, viene omesso il dato delle particolari carriere lavorative e delle attuali relazioni delle persone con il welfare, con il mercato del lavoro, con le relazioni sociali e la vita quotidiana. Il concretizzarsi dell'attuale aumento della speranza di vita avverrà in una differente struttura delle età; pertanto, esso si affiancherà – coincidendo con la nota “gobba previdenziale”, intorno al 2030/2040 - anche ad una differente varietà dei bisogni sociali, delle richieste poste al welfare e al sistema previdenziale. Il cambiamento sarà radicale e caratterizzato da carriere prevalentemente discontinue, meno capaci di contare sul “capitale fordista” delle attuali generazioni mature, e più dispendiose sotto il profilo dell'autoformazione di quelle odierne, oltre che di fronte a prospettive di reddito pensionistico decisamente inferiori a quelle attuali. Di questo, nella “solidarietà intergenerazionale” tutta declinata al presente e in termini contabili, non c'è traccia.

Dalla lettura dei testi della comunicazione di massa “fissati sull'età” è emerso uno scambio discorsivo ricorrente tra la richiesta/necessità di un aumento del tempo di vita dedicato al lavoro e l'aumento dell'età legale di pensionamento. La presa in carico del primo tema, più radicalmente, implicherebbe una riforma dell'organizzazione del lavoro e dei tempi di vita delle persone, assai più complessa dell'ingegneria contabile che agisce sull'età legale del pensionamento. Sui temi dell'età e dell'anzianità – ma anche sui prepensionamenti e lavori usuranti - è raro che venga pronunciato questo discorso sulla complessità; o se ciò accade, esso viene praticato sulla difensiva. Lo scambio discorsivo che abbiamo osservato, ovvero *la fissazione sull'età pensionabile per parlare della necessità sociale di allungare la vita lavorativa delle persone*, si traduce quindi in un cattivo scambio politico. È comune, infatti, che il tema dell'età divenga un terreno di scambio – ad esempio, introducendo la variabile del lavoro usurante -; ma questo limita fortemente la specificità di quella visione complessa e differenziata delle politiche sociali che molti attori del discorso pubblico sostengono apertamente. Tra i fumi degli accessi dibattiti sulla sostenibilità economica della previdenza, appare un altro tema, assai meno pronunciabile nel quadro politico e discorsivo dominante: quello redistributivo. Il discorso sull'età pensionabile, anche se spesso viene proiettato nella cornice del futuro del sistema (sostenibilità di lungo termine, equilibrio finanziario), è in realtà anche un discorso sul presente, ovvero *sull'utilizzo redistributivo delle attuali risorse sociali*.

#### 4.3.4 Lavori usuranti

Il lavoro usurante è stato un tema costantemente evocato nel corso dei confronti sullo sviluppo del sistema previdenziale che si sono susseguiti

dalla metà degli anni '90 ad oggi. La coppia polemica che lega indissolubilmente l'aumento delle età pensionabili e la salvaguardia per i cosiddetti lavori usuranti sembra introdurre una *variazione prevedibile*, e in fondo ormai familiare, al tema centrale delle riforme degli anni '90 e 2000. Di questa lunga storia, tuttavia, nel discorso pubblico sulla previdenza sembra perdersi la profondità. Spesso, la declinazione del tema è così schiacciata sul presente – e quindi sul modo di combinarla con la nuova, ultima e attuale proposta di riforma della struttura delle età pensionabili – che si scorda facilmente il percorso legislativo e, ancor prima, sindacale e medico-legale che ha dato inizialmente forma al tema dei lavori usuranti (Agostini 1998). Ma si dimentica, anzitutto, la natura complessa dell'usura, che prima di tutto è un'esperienza di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

A questo proposito, sono assai rari nel discorso pubblico, e in particolare sui mezzi di comunicazione di massa, le occasioni per ascoltare ed osservare i tratti vividi delle esperienze di lavoro. Non va dimenticato che la crescita dei movimenti dei lavoratori, specie nel secondo dopoguerra fino agli anni '70 del '900, è sempre stata accompagnata e fomentata dal lavoro di ricerca e di rappresentazione delle culture popolari e del lavoro. È difficile assegnare a ciascun elemento il suo giusto peso, però è indubitabile che il movimento operaio e le sue rivendicazioni siano stati sostenuti anche dalle immagini, dalle rappresentazioni e dalle occasioni di "autobiografia" in cui un elemento centrale è stata *l'esperienza (e la fatica) del lavoro*. Queste forme di rappresentazione sono emerse in molteplici occasioni, di volta in volta come raccolta di testimonianze e voci dirette, oppure come mediazione artistica e accademica dei discorsi popolari, come nell'opera di romanzieri, cineasti, storici, musicologi, e così via. Non si può immaginare la cultura popolare e del lavoro senza andare anche all'opera di Giuseppe De Santis, Danilo Montaldi, Gianni Bosio, Nanni Balestrini, fino a giungere al teatro sociale di Marco Paolini e Ascanio Celestini. Non tanto la fedeltà alla cultura che intendevano rappresentare, quanto la capacità di invenzione e immaginazione, ha di volta in volta influenzato le forme discorsive dei movimenti sociali, compreso quello dei lavoratori. Anche oggi, non è un caso che la diffusione e *l'imprescindibilità* del discorso sulla precarietà veda la crescita di un repertorio sempre più ampio di rappresentazioni, dalla letteratura al documentario sociale, fino all'arte digitale (tra i più recenti, vd. Ceste 2006; Aa.Vv. 2006; o la rivista "Il malepeggio").

#### *Uno sguardo sull'usura*

Questa premessa vorrebbe introdurre un articolo pubblicato su L'Unità del 24 novembre. Il titolo è assai eloquente, e recita "Le braccia scoppiano. Scuotere

materassi venti volte al giorno”<sup>39</sup>. Vi si propongono immagini e storie che prima di tutto indicano la permanenza del fenomeno delle malattie professionali, e del loro legame con lo sfruttamento, la precarietà del lavoro e la mancanza di diritti. Vengono riportati casi individuali, nella forma narrativa di un racconto-reportage su una realtà che si presume sia non chiara – e quindi da svelare - all’opinione pubblica. Sono rappresentate storie di donne (l’articolo viene pubblicato il giorno precedente la Giornata Internazionale contro la Violenza alle Donne), sia giovani che mature, sia alla prima esperienza professionale che già esperte e navigate nel proprio lavoro. Le singole esperienze professionali raccontate spingono a delineare il quadro di un’esperienza di lavoro usurante diffuso. L’intreccio dei racconti fa emergere l’usura che si sviluppa nel lavoro e durante la carriera professionale, non solo quella potenziale che preclude una prospettiva di vita decorosa e durevole quanto le medie lascerebbero sperare. Inoltre, si introduce l’elemento scientifico della medicina sociale e del lavoro. Appare quindi un racconto complesso, che associa una visuale soggettiva specifica ed una visione individualizzata del tema dell’usura del lavoro, non solo lasciata alle determinazioni statistiche o a generalizzazioni.

L’uso delle storie di vita professionali (nella quali si incrociano giovani e anziani, esperienza di lavoro e malattia, ostacoli al riconoscimento del danno subito, e quindi esclusione dall’indennità o dalla pensione) da una parte connette aspetti diversi dell’esperienza lavorativa delle persone (cosa ovvia nell’esperienza di vita quotidiana, ma non nel discorso pubblico); dall’altra, inoltre, porta al presente (e a tutto tondo) la nozione di lavoro usurante: un tema altrimenti declinato abitualmente al futuro, quindi compreso nella cornice delle particolarità del sistema previdenziale.

#### *Cosa c’è di usurante nel discorso sui lavori usuranti*

Assai più diffusamente, il tema dei lavori usuranti è accennato e declinato in funzione del dibattito sull’elevazione delle età pensionabili, e quindi in cornici discorsive decisamente più formali e soggettivamente depotenziate. Questa posizione è stata offerta di frequente sulla stampa quotidiana; in genere, mettendo in rassegna le diverse posizioni sui lavori usuranti espresse dai soggetti implicati nel percorso di revisione della previdenza. Emerge diffusamente, pur da punti di vista diversi, la connessione tra ripresa della riforma previdenziale e definizione dei lavori usuranti. Si affaccia l’ipotesi di un possibile scambio tra l’aumento delle età pensionabili e l’applicazione delle norme sui lavori usuranti. In tal modo, la rappresentazione del tema non è affatto autonoma, ma è “ancorata” alle necessità della riforma previdenziale di elevare l’età pensionabile. Tra le due rappresentazioni vige una stretta relazione: l’una diviene funzione dell’altra. Non si fa cenno invece alle ragioni

<sup>39</sup> *Le braccia scoppiano. Scuotere materassi venti volte al giorno*, “L’Unità”, 24 novembre 2006.

e agli obiettivi intrinseci di una politica di contrasto dell'usura da lavoro. La rappresentazione centrale, fortemente sovradeterminata dal tema della riforma previdenziale, mette ai margini – ma non esclude completamente – il tema del lavoro come fonte di fatica e stress psicofisici non recuperabili pienamente. Quindi, anche se marginalmente, a volte il discorso si apre ai campi discorsivi della medicina del lavoro, dell'igiene sociale, dell'organizzazione del lavoro, di possibili forme di pensionamento flessibile. Dal discorso sui lavori usuranti, pertanto, si dipartono due possibili, e forse alternativi, itinerari: al primo si giungerebbe per questa via, ovvero per la catena discorsiva della flessibilità e della differenziazione previdenziale (che tiene conto della complessità dell'esperienza di lavoro); all'altro, invece, si approderebbe per la “linea principale” che connette rigidamente il tema previdenza al problema dell'età. In tal senso, l'opinione egemone pare essere proprio la seconda: si avanza il convincimento che i lavori usuranti vadano definiti in quanto elemento marginale e insieme legittimante di una cornice più ampia (“li definiamo, e tiriamo dritto...”), negandosi esplicitamente la *chance* di procedere oltre e a fondo, per definire l'intrinseca incidenza dell'attività lavorativa sul benessere e sulle prospettive di vita, nella direzione di una nuova cornice culturale di welfare. È come se la *definizione* dei lavori usuranti, ben più della loro effettiva *applicazione*, costituisca quello “stato di eccezione” sul quale si basano gli ordinamenti normativi previdenziali, ovvero l'*aldiquà della norma*. In questa prospettiva, la definizione di marginalità che tocca ai lavori usuranti si presta a definire un quadro generale, e in fondo rigido, della struttura del pensionamento. Il discorso viene limitato a un concetto limite, invece che divaricarsi nelle sue possibilità e nei richiami all'esperienza complessa del lavoro.

*Ma l'usura è un discorso non del tutto pacificato*

Una babele definitoria, quella dei lavori usuranti: dall'usura come componente del lavoro in quanto tale – quindi, alla fine, non “computabile” -; all'usura particolarmente accentuata, fino ad essere confinante con l'inabilità al lavoro; dall'usura di particolari e specifiche mansioni e non di categorie di lavoratori o figure professionali, a lavori usuranti definibili con criteri tecnico-scientifici in base alle aspettative di vita alla pensione. Questa rassegna di opzioni è rappresentata sulla stampa, brevemente e in termini assai schematici, a volte giovandosi dei commenti di esperti e studiosi. Il confronto delle opinioni è serrato. Anzi, tanto più esse sono iscritte con i caratteri forti e accesi delle retoriche degli attori chiamati in causa, quanto più il discorso in sé appare aleatorio, sofisticato e in fondo disponibile a qualunque opinione in merito. Appaiono, comunque, alcuni elementi comuni che avvicinano gli interlocutori: anzitutto, l'usura determina una disparità di prospettiva di vita alla pensione, e da questo singolo dato la rappresentazione del lavoro usurante viene circoscritta e compresa in quella del discorso previdenziale. Ma è percepibile, tuttavia, una rappresentazione marginale, per la quale l'usura richiama

l'esperienza viva e complessa del lavoro, che sfugge alle "chiusure discorsive" come alle limitazioni del suo potenziale. Tale rappresentazione *al margine* non appare in genere nelle opinioni espresse esplicitamente, ma nelle loro lacune. Il tono liquidatorio delle formulazioni accademiche o tecnocratiche sembra vietare di parlare a fondo del concetto di usura come "fatica del lavoro"; eppure, lo stesso termine di usura non è del tutto *pacificato*, nelle opinioni come nel testo legislativo. Il lavoro come esperienza di vita recalcitra a trovare un posto nel dibattito intellettuale, e vi viene evocato con fastidio in termini liquidatori ("se tutto è usurante, allora niente lo è", "non passi il principio che lavorare stanca, se no non si va da nessuna parte"). È nella nozione e nell'immagine dell'esperienza concreta del lavoro che si possono dissociare i significati e il discorso dell'usura dai discorsi previdenziali. In tal modo, verrebbe evocato un significato in sé, intrinseco all'esperienza di lavoro e al suo contesto di vita (organizzazione del lavoro, meccanismi di uscita flessibile dal lavoro, o alternanza tra lavoro e altre attività).

Nel discorso pubblico contingente, come abbiamo potuto osservare, i lavori usuranti subiscono diversi "strattoni" discorsivi. Non tutti della stessa potenza; difatti, il richiamo più forte a collocarli e dar loro senso è quello che attiene al discorso previdenziale. E non da oggi: i lavori usuranti vengono abitualmente, dai primi '90, inseriti nella cornice discorsiva della previdenza. Questo, da una parte, per consentire un margine di manovra politica alle revisioni del sistema previdenziale; dall'altra, ciò ha l'effetto di irrigidire i confini e "denegare implicitamente"<sup>40</sup> le intrinseche connessioni della nozione di usura da lavoro con altri campi: medicina sociale e del lavoro, servizi e opportunità di welfare, organizzazione del lavoro, ristrutturazione dei tempi di vita e di attività, rapporti e diritti del lavoro.

I lavori usuranti sembrano giocare, sul piano discorsivo come su quello politico, un ruolo costantemente appiattito sul presente, ogniqualvolta emerge una nuova piattaforma di riforme previdenziali. Oltre che sul presente, essi sono schiacciati – ovvero, "sovradeterminati" – dal complesso del discorso previdenziale *tout court*; ovvero, se ne parla con grande difficoltà se non all'interno dell'agenda tematica della previdenza. Invece, anche se la vicenda legislativa dei lavori usuranti – o meglio, delle lavorazioni "particolarmente usuranti", come definite dalla legge – copre all'incirca l'arco di tempo delle riforme previdenziali degli anni '90 e 2000, la loro storia è assai più lunga. Per semplificare, il quadro discorsivo complesso in cui sono stati di volta in volta inseriti conta diverse fasi: dalla monetizzazione del rischio, specie nel secondo dopoguerra, attraverso indennizzi contenuti negli stessi contratti collettivi di lavoro; ad una progressiva lotta a tutto tondo contro la nocività e l'usura del lavoro, che tra

---

<sup>40</sup> Ovvero affermare, per poi tralasciare le conseguenze personali, sociali, psicologiche e politiche di un'affermazione (concetto mutuato da Cohen 2002).

gli altri strumenti arrivò a concepire forme di pensionamento anticipato come misura per la riduzione del danno, ovvero per indurre una minore esposizione al rischio (Vicinelli 1998). Il vero danno per le politiche sui lavori usuranti sembra essere stato – ed essere tuttora – il loro inserimento esclusivo nel quadro del discorso previdenziale, delle pratiche conseguenti e degli scambi politici che vi sono a monte e a valle. Un'ulteriore conseguenza diretta della “catalogazione” previdenziale dei lavori usuranti è la predilezione fatta per uno dei due significati che sono stati loro attribuiti nel campo medico-scientifico, sindacale e nel confronto pubblico, restringendo in tal modo un ventaglio di significati assai più ampio. La prima nozione di usura attiene alle conseguenze psicofisiche dirette di un'attività lavorativa sulle capacità presenti di un lavoratore, ridotte o annullate a causa della dannosità, faticosità o nocività della lavorazione in cui è impegnato. La seconda opzione è quella scelta nella normativa: la perequazione della (presunta) minore aspettativa di vita futura attraverso un beneficio in termini di maggiorazione figurativa degli anni di contribuzione, ovvero una riduzione dell'età pensionabile. Per questa via si intendeva ridurre l'esposizione a un rischio riconosciuto e considerato non rimuovibile, le cui conseguenze probabilmente avrebbero limitato l'aspettativa di vita futura del lavoratore. Questa seconda nozione si fonda certamente su dati di realtà; ma è pur vero che non può che essere funzionale a – o entrare in contrasto con - gli equilibri del sistema previdenziale, tra i campi di politica sociale più politicizzati e polemici degli ultimi vent'anni. Si tratta, insomma, di una normativa assai complessa, collocata in un campo che scotta. La prima opzione, invece, è centrata più sull'individuo e sulla sua storia professionale, vicina alla determinazione dell'inabilità alla mansione o dell'invalidità professionale. Anche questo secondo quadro discorsivo, tuttavia, è associato a un'opinione diffusamente stigmatizzante, costruita in particolare nei primi anni '90 con la “stretta” portata alle pensioni di invalidità.

Ma forse è possibile un nuovo sforzo di immaginazione, anche considerando nuove linee di cultura delle politiche sociali che fortunatamente oggi godono di aperture di consenso, e potrebbero conseguire l'egemonia nel discorso pubblico. Si tratta dell'elaborazione di un quadro innovativo, progressista e attivante di politiche e ammortizzatori sociali, in parte debitori della spinta culturale del discorso sulla precarietà maturato nell'immaginario collettivo nel corso degli ultimi anni. È auspicabile che avvenga uno spostamento del modo di intendere e nominare il problema, dei suoi significati, di concepire e dare voce ai beneficiari di un eventuale provvedimento che intenda i lavori usuranti nei termini di una *protezione delle prospettive di benessere*, che esprimono un orizzonte che differenzia i bisogni di welfare senza riferirsi esclusivamente

alla previdenza<sup>41</sup>. Uno spostamento dei lavori usuranti da un vecchio quadro discorsivo ad uno nuovo, potrebbe consentire un riequilibrio dei fronti polemici, ed aprire l'immaginazione a nuove soluzioni: ci si potrebbe orientare, certamente, a bonus pensionistici, ma soprattutto a una varietà di benefici per la flessibilità tardo-occupazionale. Alcune suggestioni sono suggerite dalle politiche che sono intervenute nel corso della penultima legislatura, in particolare a favore di un diverso rapporto tra tempo di vita e tempo di lavoro: dall'estensione del part-time, ai congedi parentali, alla rimodulazione dei tempi della città, inserendo il tema della compatibilità tra lavoro e vita personale<sup>42</sup>. Nuove politiche sui lavori usuranti potranno ancora comprendere una dimensione previdenziale, perché occorre mantenere ferma la consapevolezza che è necessaria una riduzione del danno implicito in molte attività; ma esse andranno anche declinate nei termini del nuovo welfare, in modo da favorire e incentivare per le attività usuranti – che, dissociate dal tema previdenziale potrebbero magicamente trovare una loro definizione, anche applicativa – quelle forme di flessibilità di vita e di lavoro che disordinatamente si sono fatte largo nella legislazione: dalla mobilità delle mansioni, agli scambi flessibili tra lavoro e pensione, il part-time, congedi periodici per formazione, e altro ancora.

#### *4.3.5 Prepensionamenti*

La ricognizione del discorso previdenziale effettuata fino ad ora viene completata da un tema che apparentemente è tra i più marginali e inattuali del dibattito contemporaneo: i pensionamenti anticipati. Anche se è chiaro che non è più il tempo della “grande alleanza dei prepensionamenti” (Naegale 1996), il tema ha fatto capolino anche nel confronto più recente, stratonato di volta in volta in campi discorsivi emergenti o residuali. Sul piano quantitativo, provvedimenti collettivi di pensionamento anticipato sono in costante regresso nel medio periodo (Camera dei Deputati 1996), ed in particolare a partire dei primi anni 2000 (vd. cap. 3, *infra*); e, tuttavia, le condizioni che furono alla loro base – crisi occupazionali, ristrutturazioni aziendali, provvedimenti di “svecchiamento” della forza lavoro in funzione di un rinnovamento dell'organizzazione e della produzione – restano tuttora attuali. Nel corso degli anni '80 e '90, tali provvedimenti furono inseriti in

---

<sup>41</sup> Per quanto l'aspetto previdenziale non sia eludibile, dal momento che in un sistema “attuarialmente neutro”, come quello contributivo, un tasso di mortalità differenziale (come è nella realtà) e quindi l'aspettativa di vita alla pensione, non possono essere ininfluenti. Vd. Maccheroni 2006, Costa e Cadum 1998.

<sup>42</sup> In particolare, Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”.

una cornice di azioni di confine tra il sistema previdenziale e con gli ammortizzatori sociali. Questo orizzonte culturale e di pratiche vedeva la grande impresa e la Pubblica Amministrazione entrambe coinvolte in una crisi di adattamento ad un contesto economico – flessibilità e globalizzazione dei mercati – e sociale – differenziazione della società e dei bisogni dei cittadini – che a lungo vide nei prepensionamenti una “risposta alle crisi senza risposta”, da una parte, e dall’altra un tentativo di adattamento e rinnovamento. Questa seconda esigenza fu a lungo articolata in un contesto di risorse materiali scarse – era certamente più agevole e praticabile l’espulsione di massa che non la conversione dell’organizzazione del lavoro, la qualificazione della manodopera, l’incentivo alla produttività -, e assai raramente si tentarono strade innovative.

Nel dibattito contemporaneo appare una nuova onda di confronto sulla previdenza; in essa abbiamo riscontrato la presenza di due prospettive di discorso sui pensionamenti anticipati: la prima, che tenta il reintegro del pensionamento anticipato nel discorso sul rinnovamento della Pubblica Amministrazione; l’altro, invece, che ne colloca il significato nell’ambito delle riforme del welfare, a cavallo tra previdenza e attivazione del lavoro maturo.

#### *Revival discorsivi*

Intorno alle prime settimane di azione del secondo governo Prodi, su alcuni giornali quotidiani è apparsa una timida rassegna di proposte sull’adozione di pensionamenti anticipati nella Pubblica Amministrazione. Quello della riforma della Pubblica Amministrazione, tra l’altro, era uno dei pilastri delle riforme annunciate dal nuovo governo e iscritte con enfasi nel Documento di Programmazione Economica e Finanziaria 2007-2011 (Consiglio dei Ministri 2006). Tale tema, ovviamente, non può non “scottare”, considerando il carico di discredito che viene abitualmente associato a due temi di basso *appeal* per i commentatori e per l’opinione economica del Paese: il pensionamento anticipato e i cosiddetti “privilegi” dei lavoratori dipendenti pubblici. Il tentativo di coniugare prepensionamenti e rinnovamento della Pubblica Amministrazione è arduo, e il discorso si organizza tentando di pronunciare ed applicare al tema proposto alcuni aspetti del discorso liberista: una vena di populismo più “snellimento” dello Stato. Il tema populistico, nel caso dei prepensionamenti nella Pubblica Amministrazione gioca su un discorso collaudato, che sostiene la proposta sulla base di alcuni luoghi del “senso comune”: l’inefficienza, la scarsa efficacia, la ridondanza e sovrabbondanza delle strutture pubbliche, le quali – nel discorso populista – si confondono con i dipendenti stessi. In questo quadro culturale e ideologico, il provvedimento di prepensionamento viene presentato come un vantaggio per lo Stato, anzitutto sul piano del risparmio economico (uscirebbero dipendenti “costosi”, in parte sostituiti da giovani a più basso costo del lavoro). Di certo, l’argomentazione è

frutto anche di problemi concreti a cui si vorrebbe porre rimedio, come le conseguenze nefaste del blocco del *turn-over* della Pubblica Amministrazione, che ha solo provocato un aumento dell'età media dei dipendenti pubblici e favorito l'aumento della spesa per consulenze e servizi in *out-sourcing*.

E tuttavia, questa visione liberista, come in versioni estreme del fenomeno – si pensi al liberismo predatorio latino-americano della seconda metà degli anni '90 – si fonda su una tattica di auto-discredito morale da parte dello Stato e dei suoi apparati (personalizzata sul “dipendente pubblico”), coniugata ad una componente di autoritarismo e centralismo, specie in un aspetto particolare: l'utilizzo funzionale delle politiche sociali e assistenziali al fine dell'equilibrio di bilancio e del sostegno alle politiche economiche. Nel caso recente, il tema “scottante” dei prepensionamenti pubblici dovrebbe essere funzionale a risparmi di spesa, maggiore efficienza, svecchiamento a aumento della produttività. Si tratta di aspetti che, con l'eccezione dei risparmi sulla spesa pubblica, fanno riferimento a una responsabilizzazione soggettiva, sebbene di “ceto” e non individuale, dei lavoratori stessi.

#### *Dai prepensionamenti al pensionamento flessibile*

Nel mese di novembre, in un periodo carico di montanti attese per la prossima applicazione dei provvedimenti di riforma del TFR, e non ancora elettrizzato dalla ripresa del confronto previdenziale, diversi quotidiani hanno rilanciato alcune proposte di applicazione del pensionamento graduale. Come abbiamo osservato nelle pagine precedenti, non sono state marginali le occasioni per affrontare ipotesi e progetti di flessibilità previdenziale; tuttavia, in questo caso l'interesse va ad uno specifico tentativo di “traduzione culturale”: il “prepensionamento” viene declinato e tradotto come “pensionamento flessibile”.

L'ipotesi è così delineata: si introdurrebbe la possibilità di scelta del part-time per i lavoratori maturi in uscita e, contestualmente, per i giovani in entrata, come strumento per favorire l'occupazione giovanile e incentivare l'allungamento della vita lavorativa dei più anziani. L'“ancoraggio” – ovvero, la giustificazione - è a diverse esperienze europee già sperimentate, solo alcune delle quali, tuttavia, vedono il legame necessario e obbligatorio tra pensionamento part-time e assunzione di giovani lavoratori. Le difficoltà di applicazione di una norma simile sono molteplici, e ben evidenziate dalle interviste proposte e rivolte principalmente a rappresentanti dell'impresa. Anzitutto, vi si richiede la non automaticità del ricorso al provvedimento da parte del lavoratore, ma una sua contrattazione con l'azienda. In più, si dubita del valore del provvedimento per aumentare le possibilità di ingresso di giovani lavoratori sul mercato del lavoro. Si tratta di un provvedimento di cui si sottolinea la volontarietà per il lavoratore (previo accordo tra le parti sociali interessate); in questo modo è messa in evidenza la scelta individuale come cuore della flessibilità tardo-occupazionale, ma si allude anche ad effetti differenti, come l'aumento dell'occupazione giovanile, e ad eventuali “scambi

collettivi” tra occupazione matura e giovane (in termini più vicini al prepensionamento). L’introduzione di un discorso sulla volontarietà e l’invecchiamento attivo declina il discorso fuori dalla classica disputa sulle età, per indirizzarlo verso una cornice modernizzante ed “europea”. Nella visione schietta e concreta degli imprenditori intervistati, la rappresentazione centrale evidenzia sì la *multifunzione* della proposta; tuttavia, pare maggiormente debitrice del – e funzionale al – discorso sulla riduzione del costo del lavoro per l’impresa, che non all’allungamento della vita lavorativa dei lavoratori, o al contrasto della precarietà. Questo tende a riportare in luce un tema di sfondo: le pressioni alla sostituzione generazionale della forza lavoro, per le quali la proposta è una risposta indiretta e non specifica.

I due esempi proposti intorno al tema dei prepensionamenti, per quanto assai circoscritti per importanza sia nell’agenda delle politiche previdenziali e del lavoro sia in quella della comunicazione, forniscono alcuni accenni di un possibile spostamento, dopo diversi anni di inabissamento, della posizione discorsiva sui pensionamenti anticipati nel campo del discorso pubblico. Negli anni passati si era progressivamente sfilacciato il nesso tra prepensionamenti e interventi su crisi occupazionali o ristrutturazioni aziendali, il cui fuoco culturale era alimentato dalle responsabilità dalla solidarietà pubblica espresse nelle politiche per il lavoro. Le due opzioni che sembrano ancora possibili, oggi, per pronunciare un discorso sui prepensionamenti paiono essere quelli del liberismo antistatale e, in fondo, punitivo – focalizzato sui lavoratori pubblici – e quello della flessibilità del lavoro e della previdenza, rivolto in particolare al settore privato.

Riguardo la cornice discorsiva della loro applicazione, i pensionamenti anticipati sono ancora oggi presentati come un tassello del discorso previdenziale: si vorrebbero integrare nelle politiche di pensionamento flessibile, specialmente se connesse a politiche attive di sostituzione generazionale, delle quali si sottolinea la funzione di garanzia e stabilizzazione del lavoro per i giovani. Altra declinazione, più cinica, vede nei prepensionamenti un possibile risparmio per la Pubblica Amministrazione, specie in prospettiva di minor costi complessivi per lo Stato – ma probabilmente maggiori per le gestioni previdenziali -. Vi è poi il livello strettamente occupazionale e legato alle politiche del mercato del lavoro; qui l’espressione è difficilmente pronunciabile, se non nei termini delle politiche di sostegno all’occupazione in crisi e della mobilità.

I due casi di dibattito che abbiamo incontrato, pertanto, rappresentano un esempio a un tempo residuale ed emergente del possibile prossimo campo discorsivo dei pensionamenti anticipati. La combinazione variabile di politiche e pratiche selettive di tipo tecnocratico – “svecchiamento”, efficienza e sostituzione generazionale – e differenti prospettive di

attivazione del lavoro maturo, sarà determinante per decidere le direzioni future. C'è da dire, tuttavia, che la tematica del prepensionamento in funzione della sostituzione generazionale, che sia concordata e regolata da una norma o lasciata alle pratiche “informali” che vigono nel mercato del lavoro, tende a negare un processo di fondo, che aumenterà con l'accentuarsi dell'allungamento della vita lavorativa: *la necessaria compresenza e l'interazione di generazioni differenti nelle esperienze professionali e sui luoghi di lavoro.*

L'associazione discorsiva con il pensionamento anticipato *rivisitato* (ovvero graduale o “a fasi”) esprime una delle possibili opzioni flessibili del pensionamento. In Europa, infatti, le legislazioni vigenti in materia di pensionamento graduale prevedono, spesso alternativamente (Cerp 2006), due modalità: la prima, che consente politiche di pensionamento graduale *aldiquà* dell'età-limite inferiore del pensionamento; la seconda, invece, che prevede tali interventi successivamente l'età “centrale” del pensionamento. Nel primo caso, lo strumento ha più la funzione di mantenere al lavoro lavoratori altrimenti destinati all'espulsione dalla produzione, e quindi diviene una sorta di ammortizzatore sociale (quindi, più vicino allo “spirito” del prepensionamento). Nel secondo caso, il pensionamento graduale si configura come un mezzo – più o meno efficace – per sostenere l'allungamento delle carriere lavorative.

## 5. CONCLUSIONI

### 5.1 Elementi del discorso sulla previdenza

Dall'analisi del discorso pubblico previdenziale è emerso anzitutto un elemento centrale, articolato in contenuti, tonalità emotive e strategie discorsive specifiche. Possiamo sintetizzare questo elemento parlando di una "fissazione" sull'età pensionabile, tema intorno a cui si orienta e costruisce il dibattito sulla previdenza. Ma non solo, si tratta di un "significante" capace di organizzare il discorso stesso, e quindi l'interpretazione degli altri elementi in campo: così, ad esempio, si dà una "lettura privilegiata" (Hall 1983) centrata sull'età, delle ipotesi di riforma e integrazione del sistema previdenziale (part-time e flessibilità). D'altra parte, emergono anche possibili fuoriuscite da questa "chiusura discorsiva", capaci di scartare il tema dell'età (puramente contabile) e delle responsabilità sociali delle riforme (centrate principalmente sull'onere per i giovani lavoratori, i lavoratori maturi e i pensionati), per orientare le politiche di attivazione del lavoro maturo in un quadro di riforma del welfare.

Il campo previdenziale vede oggi una stretta relazione tra obiettivi, programmi e significati di fondo, ovvero tra allungamento della vita lavorativa, aumento obbligatorio delle età legali di pensionamento e la finalità consistente nell'equilibrio finanziario del sistema. Vi sono, tuttavia, scarti discorsivi praticabili. L'articolazione dei discorsi e dei significati dominanti, in un contesto e in un periodo dati, non è mai scontata e garantita una volta per tutte; per cui, possono sempre darsi *altre e alternative* combinazioni del discorso. L'evidenza di una attenzione crescente per la flessibilità previdenziale, si affianca ad un contesto di possibile consenso per interventi di spesa e riforma entro la cornice del discorso sulla precarietà e di riforma degli ammortizzatori sociali, aspetto che rappresenta la novità di un discorso del senso comune che ha "bucato" le agende politiche, sociali e della comunicazione.

Tra i temi marginali (per l'entità del fenomeno), ma rilevanti (per la carica di significato che assumono nel discorso pubblico previdenziale), ci siamo soffermati sui cosiddetti lavori usuranti e sui pensionamenti anticipati. Per il primo tema, emerge l'"incorporazione" del discorso sui lavori usuranti entro il campo delle riforme previdenziali. Ciò potrebbe precludere (se osserviamo anche la vicenda legislativa e normativa già sperimentata nel corso dell'ultimo quindicennio) una possibile "traduzione" di questo tema entro la più ampia cornice della riforma del welfare e degli ammortizzatori sociali, che è indicata in tutte le recenti agende di politica sociale. La

seconda “marginalità” osservata si riferisce ai pensionamenti anticipati. I riferimenti a politiche esplicite di pensionamento anticipato, si sono collocati in discorsi spesso legati alla sostituzione generazionale della forza lavoro e non alla flessibilità e compatibilità di vite lavorative necessariamente più lunghe e complesse di un tempo. Di prepensionamenti si parla ancora, sebbene marginalmente, nei termini alternativi di un “alleggerimento” della Pubblica Amministrazione e di eventuali forme di scambio generazionale tra lavoratori maturi e giovani. Entrambe le prospettive esprimono funzionalità – e quindi subalternità – del loro discorso ad altri campi di pratiche, ed eludono la necessità di individuare meccanismi di allungamento della vita lavorativa.

## **5.2 Dai dati: domande e suggestioni**

L’indicazione principale – o meglio, la traccia – che emerge dalla lettura dei dati sui pensionamenti di anzianità e sui prepensionamenti nel periodo 2001-2006, suggerisce una possibile tendenza in atto all’allungamento della vita lavorativa, che pare in parte prescindere dalle pressioni legislative e normative abitualmente chiamate in causa. Qui non si tratta di evidenziare tendenze nuove, perché già vengono in luce da dati largamente disponibili; ma, piuttosto, porre a quegli stessi fenomeni domande diverse e sbilanciate rispetto al senso comune previdenziale. Occorre chiedersi se accanto agli spostamenti statistici, che indicano una differente struttura per età dei pensionati di anzianità, una crescita della loro età media, un aumento medio degli anni di contribuzione e delle rendite pensionistiche più elevate (corrispondenti a uno spostamento delle anzianità contributive verso i 40 anni), vi sia la presenza di spinte culturali e scelte di pensionamento qualitativamente diverse rispetto al passato recente.

Se una tendenza all’allungamento autonomo della vita lavorativa è realmente in atto, quindi, occorre domandarsi come valorizzarla, e fondare un diverso meccanismo flessibile di pensionamento dopo un quindicennio centrato “inflexibilmente” sull’obbligatorietà e sui suoi effetti perversi (i picchi delle pensioni di anzianità). Accanto a questo obiettivo - per così dire – progettuale, il passaggio ulteriore attiene al piano delle strategie sociali e sindacali: come è possibile rappresentare – e far autorappresentare -, riconoscere, assecondare e rafforzare queste tendenze?

### 5.3 La flessibilità previdenziale come “lotta culturale”

In un quadro discorsivo tanto rigido come quello previdenziale – ma non per questo definitivamente compromesso –, la flessibilità pensionistica risulta evidentemente un’urgenza per l’equilibrio di lungo periodo del sistema sociale di welfare in una società sempre più articolata. Questo spostamento concettuale rappresenta un vero e proprio terreno di “lotta culturale”, dal momento che la flessibilità (dal part-time pensionistico al dibattito sui lavori usuranti) è oggi assai più spesso considerata come un elemento di scambio politico che non una prospettiva strategica. Vanno immaginate strategie affinché possa articolarsi l’obiettivo di far incontrare la domanda di pensionamento differenziato e la necessità sociale – non solo contabile e finanziaria – di un allungamento diversificato e compatibile della vita lavorativa, senza obblighi iniqui e costrittivi.

### 5.4 Il soggetto previdenziale

Come per altri campi delle politiche e dei fenomeni sociali (abbiamo richiamato più volte il ruolo del discorso sulla precarietà nell’informare di sé varie pratiche politiche e legislative), il discorso previdenziale potrebbe arricchirsi di nuove declinazioni e differenti pronunce, puntando a iniziative inedite di ricerca e intervento sul campo, a sperimentazioni concrete con lavoratori e lavoratrici a proposito dell’esperienza previdenziale che già vivono e della sua prefigurazione e immaginazione, in relazione ai contorni ancora da determinare del welfare di domani.

*Cambiare strategia discorsiva*, rispetto al modo di intendere e collocare l’attivazione del lavoro maturo nel “quarto pilastro” della previdenza, dovrà avere un riflesso anche sulla rappresentazione dello stesso “soggetto previdenziale”. Non solo riguardo al “chi è?” del pensionato/pensionata attuale; ma, soprattutto, è qui in questione una domanda circa l’“esperienza previdenziale” di chi è chiamato a scelte di vita sempre più impegnative e precoci (ad esempio, sulla previdenza complementare, sull’autoformazione, sulla propria mobilità lavorativa) che hanno a che vedere con il futuro pensionamento. In altre parole, vanno considerati i modi e le opportunità per far emergere il nuovo soggetto implicato nei processi previdenziali, in modo da prevenire distorsioni ed esclusioni.

Il soggetto emergente, che è stato il fuoco di questo lavoro e potrebbe rappresentare oggetto per approfondimenti e futuri interventi diretti, è delineato come *portatore di proprie strategie e visioni previdenziali*. La stratificazione di oltre un decennio di discorsi sulla previdenza ha

consolidato nel senso comune un'idea dei beneficiari di pensione come soggetti decisamente orientati a massimizzare i vantaggi individuali (dalla lettura fornita abitualmente dei “picchi” del pensionamento di anzianità, a provvedimenti legislativi premianti dell'interesse immediato e individuale, come il cosiddetto “Bonus”). Ciò a cui vorremmo alludere è invece un soggetto capace di scelte razionali e cooperative, anche collocabili in una strategia di equità sociale e redistribuzione.

## 5.5 Prospettive

Come rendere in pratica un'opera di spostamento dei discorsi dominanti sulla previdenza? In che modo immaginare e coinvolgere un differente “soggetto previdenziale”? Quali azioni intraprendere per sostenere con il consenso programmi socialmente sostenibili di allungamento della vita lavorativa?

Al termine del presente lavoro, proviamo dunque a fornire tre immagini che rappresentano altrettante ipotesi di ricerca e di intervento:

*Dipende dal welfare:* indagare la programmazione e/o la realizzazione delle strategie pensionistiche individuali, in rapporto alle dotazioni (attuali, previste, ottimali) dei servizi di welfare (ma non solamente lavoro e servizi per l'impiego). A quali condizioni e in quale rete di welfare si può configurare un sostenibile aumento medio della vita lavorativa?

*La ricerca della flessibilità:* immaginare un sistema di monitoraggio dei bisogni e delle strategie pensionistiche flessibili e di attivazione del lavoro, *de facto*, praticate (o subite) al di fuori delle attuali opportunità normative. Da una parte, ciò significa spostare l'attenzione sulle scelte aziendali (ad esempio l'uso del pensionamento d'anzianità per lo “svecchiamento” della forza lavoro), dall'altra su esempi di strategie concordate ma informali sui luoghi di lavoro (*tutoring* degli anziani a favore dei più giovani, part-time in uscita, cambiamento di mansioni, cumulo tra consulenza esterna ed assegno pensionistico, allungamento forzato delle carriere per sopperire alla precarietà delle giovani generazioni).

La ricerca andrebbe delineata uscendo da un pregiudizio culturale riguardante l'orientamento generale a massimizzare l'interesse individuale con una fuoriuscita precoce dal percorso lavorativo, per mettere in luce

eventuali *buone pratiche* non formalizzate, realizzate con il concorso delle parti o nonostante il loro disaccordo.

*Cambiare discorso*: favorire l'emersione di un differente discorso sull'esperienza previdenziale, facendo ricorso a molteplici occasioni (convegni, pubblicazioni, raccolta di testimonianze, storie di vita e *focus group*) per costruire un repertorio di immagini differenziate dell'esperienza previdenziale in una società complessa (degli *over 45*, come degli *under 45*), nella quale l'esperienza del pensionamento tenderà non solo, banalmente, a spostarsi verso età più avanzate, ma chiamerà in causa anche l'immaginazione delle età giovani e dei lavoratori maturi.

## **ALLEGATO - Gli aspetti normativi**

### **Il pensionamento d'anzianità**

Le norme che regolano l'accesso al pensionamento di anzianità, per i lavoratori ancora sotto la cornice di regole del sistema retributivo, sono state determinate da diversi e successivi interventi legislativi nel corso degli anni '90 e 2000.

Ad aprire la strada è stato il Decreto Legislativo del 30 dicembre 1992, n. 503, che ha tracciato le prime linee di riforma del sistema pensionistico e di contenimento della spesa. Con esso, anzitutto, viene innalzata l'età pensionabile, che passa a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne. Tra gli aspetti a margine della legge, si data a questo provvedimento l'esordio del legame tra progressivo innalzamento dell'età del pensionamento e regolazione – decretata, ma non applicata – delle attività di lavoro usuranti.

Del 1995 è la riforma varata dal governo presieduto da Lamberto Dini (Legge 8 agosto 1995, n. 335). È ancor oggi la riforma che ha determinato i tratti essenziali dell'attuale sistema pensionistico, introducendo in primo luogo il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo, ovvero da un sistema a ripartizione a uno a capitalizzazione della rendita pensionistica. Questo è stato previsto, tuttavia, con un lungo periodo di transizione, per cui sono state determinate diverse possibilità di coesistenza e combinazione del metodo contributivo con il metodo di calcolo precedente. Nel dettaglio, coloro i quali al primo gennaio 1996 avevano superato i 18 anni di anzianità contributiva avrebbero ottenuto la pensione con il metodo precedente; chi non li aveva raggiunti avrebbe visto una rendita pensionistica "mista", ovvero calcolata col nuovo metodo, ma solo limitatamente agli anni seguenti il primo gennaio 1996. I nuovi lavoratori, iscritti all'Inps successivamente a questa data, sarebbero rientrati integralmente nel nuovo regime previdenziale. La riforma Dini, per quanto riguarda l'età pensionabile, prevedeva la progressiva scomparsa della pensione di anzianità, impostando uno schema temporale di innalzamento delle età limite associate ai 35 anni di contribuzione. Tuttavia, veniva introdotto anche un criterio di flessibilità, da realizzarsi a regime con il nuovo sistema contributivo a capitalizzazione, entro il quale veniva determinata la libertà di scelta dell'età di pensionamento tra i 57 e i 65 anni.

Durante il governo Prodi (Legge 27 dicembre 1997, n. 449), vengono introdotti alcuni correttivi alla riforma Dini. Rispetto all'età pensionabile, si interviene accelerando il raggiungimento della coppia 35 anni di contribuzione/57 anni di età.

Un altro intervento, di maggiore radicalità, è stato varato dal governo Berlusconi con la cosiddetta legge delega Maroni (Legge 23 agosto 2004, n. 243). In essa si stabiliva un'ulteriore e forte irrigidimento dei criteri di età per il conseguimento della pensione. A meno di un mutamento della legislazione attualmente in vigore, dal primo gennaio 2008 saranno effettive le norme della riforma Maroni; queste prevedono che i lavoratori dipendenti potranno andare in pensione solo con 60 anni di età, associati ad almeno 35 anni di contribuzione. Nel 2010 e 2014 sono previsti ulteriori aumenti, fino ad arrivare ad un'età minima di 62 anni (63 per gli autonomi). Le donne, invece, avranno la possibilità di andare in pensione mantenendo i requisiti previsti dalla normativa attualmente in vigore, ma il calcolo dell'assegno sarà effettuato con il metodo contributivo. Soprattutto, viene cancellata la norma flessibile del pensionamento prevista dalla riforma Dini per il regime contributivo, eliminando la possibilità di scegliere l'età della pensione nell'arco di età che va dai 57 ai 65 anni.

### **Lavori usuranti**

La normativa sui cosiddetti "lavori usuranti" è assai complessa e articolata, specie se la si raffronta alle sue applicazioni concrete.

Il testo legislativo di esordio è il Decreto Legislativo dell'11 agosto 1993, n. 374. In esso si dà una prima definizione normativa dei "lavori particolarmente usuranti"<sup>43</sup>, e si stabilisce un meccanismo di anticipazione dell'età pensionabile in relazione alla durata dell'esposizione alle attività usuranti. Una tabella allegata alla legge (tabella A) definisce tali attività, in una forma che alterna lavorazioni assai specifiche a più ampie condizioni di lavoro (come il "lavoro notturno continuativo" e il lavoro "alle linee di montaggio con ritmi vincolati"). Si stabilisce con la legge, inoltre, che gli oneri per il maggiore coefficiente contributivo dovuto per coprire i maggiori costi pensionistici saranno a carico del lavoratore e dell'impresa, senza costi aggiuntivi per lo Stato.

Nella legge di riforma delle pensioni del 1995 (riforma Dini) è stato previsto un contributo statale alla copertura dei maggiori oneri previdenziali per i lavori usuranti, ma solamente per le attività particolarmente usuranti di "maggiore gravità", da individuare con una specifica commissione tecnico-scientifica.

---

<sup>43</sup> "Sono considerati lavori particolarmente usuranti quelli per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso a continuativo condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee".

I successivi interventi, come la Legge finanziaria del 1997 (Legge 27 dicembre 1997, n. 449), hanno previsto correttivi ai requisiti contributivi e di età – ovvero, al loro alleggerimento in funzione degli anni di esposizione alle attività usuranti - espressi dalla norma precedente, prevedendo inoltre l'individuazione delle attività particolarmente usuranti attraverso un Decreto del Ministero del Lavoro, su indicazione di una commissione tecnico-scientifica poi istituita nel 1998<sup>44</sup>. A partire da questa norma, il Decreto Ministeriale del 19 maggio 1999 ha acquisito i risultati della commissione e ha stabilito l'elenco dei lavori particolarmente usuranti di “maggiore gravità”, per i quali è stabilito un contributo agli oneri contributivi da parte dello Stato per un massimo del 20%. Infine, il Decreto Ministeriale del 17 aprile 2001, in attuazione delle norme contenute nella Legge finanziaria per il 2001, stanZIA i fondi effettivamente destinati alla copertura del 20% relativo alla contribuzione di responsabilità dello Stato.

## **Prepensionamenti**

La Legge del 23 Aprile 1981, n. 155 (articolo 16), per prima ha regolato la disciplina dei prepensionamenti, ovvero dei “pensionamenti anticipati”. La legge inaugurale sui prepensionamenti era riservata ai lavoratori dell'industria, e prevedeva nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro “per crisi aziendale, ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione industriale”, la possibilità di anticipare la pensione. Vi erano vincoli di età e di contribuzione, ma ampiamente raggiungibili: 55 anni per gli uomini e 50 per le donne; mentre l'anzianità contributiva minima doveva ammontare almeno a 780 contributi settimanali (ovvero, 15 anni di contribuzione). La norma non era, né fu mai, universalistica ed automatica, ma si applicava in seguito a una deliberazione specifica del “Comitato dei ministri per il coordinamento della politica industriale (CIPI). Anzi, nell'articolo 16 si prevedeva l'applicazione solamente “con effetto dal 14 febbraio 1980 e fino al 31 dicembre 1981”. Negli anni successivi, altre normative intervennero ad ampliare i settori a cui garantire un trattamento di pensionamento anticipato: Legge 416/1981 (editoria), Legge 230/1983 (portuali) e, dal 1984, gli addetti al settore siderurgico ebbero una propria legge distinta da quella destinata ai lavoratori dipendenti dell'industria (Legge 193/1984).

---

<sup>44</sup> La definizione di lavori usuranti ricalca in parte quella del 1993: “Lavori particolarmente usuranti sono quelli che determinano un impegno psicofisico particolarmente intenso, continuativo e protratto nel tempo – condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee – in modo tale da determinare negli esposti un progressivo deterioramento psicofisico più grave e più precoce di quello che si verifica con l'invecchiamento naturale”.

***PARTE SECONDA***

***STRATEGIE DI MUTUI BENEFICI:  
PER IL LAVORATORE,  
PER L'AZIENDA  
E PER LA SOCIETÀ***

## **1. STRATEGIE E AZIONI DI MANTENIMENTO AL LAVORO (LE POLITICHE DEL LAVORO)**

Nell'introduzione al rapporto si è fatto riferimento all'andamento delle politiche promosse nel nostro paese in materia di lavoratori maturi e all'importanza delle indicazioni e degli impegni presi al livello Comunitario per dare slancio e contenuti ad una strategia finalizzata al cosiddetto invecchiamento attivo.

Da circa un quindicennio l'Europa è interessata da un profondo cambiamento nelle politiche e nelle strategie in materia di lavoratori maturi che impiegherà tempo per essere completato anche a causa dell'inversione totale di tendenza registrata in poco più di un ventennio di politiche di pensionamento: si è passati, infatti, dalla promozione dell'espulsione precoce dal mercato del lavoro per far posto ai lavoratori più giovani (la stagione dei prepensionamenti degli anni '80), alla promozione dell'invecchiamento attivo che comporta l'esigenza di prolungare l'attività lavorativa (anni '00).

Riprendendo il processo di cambiamento ha interessato due principali ambiti di politiche:

- le politiche previdenziali sottoposte in tutta Europa ad un radicale processo di riforma, particolarmente difficile, non privo di conflitti, anche perché necessariamente accompagnato dalla "negazione", o in ogni caso, dal forte "ridimensionamento" di diritti e di privilegi per i lavoratori in materia di pensionamento (ad esempio, coorti generazionali diverse e contigue avranno un diverso trattamento previdenziale);
- le politiche del lavoro, entrate in gioco a partire dagli anni '90 sui temi del lavoro maturo, proprio per dare concretezza alla politica dell'active aging, ancora caratterizzato da sperimentazioni e da una scarsa integrazione.

In tema di politiche, dai risultati della ricerca emergono alcune indicazioni guida che si possono ricondurre ai seguenti punti:

- In primo luogo, gli interventi finalizzati a prolungare la vita lavorativa non potranno essere generalizzati, ma dovranno essere differenziati in risposta alle diverse condizioni e bisogni dei lavoratori.
- In secondo luogo, non per tutti i tipi di lavoratori è possibile immaginare di intraprendere un percorso di attivazione, per coloro che si trovano in

posizione di maggiore fragilità sarà necessario prevedere misure di assistenza e anche di accompagnamento all'inattività lavorativa.

- Infine, è importante arricchire la strategia di *active ageing* con strumenti e misure orientate a rendere adeguato e pertinente anche dal punto di vista qualitativo il prolungamento della vita attiva. Imporre di restare più a lungo al lavoro potrebbe essere relativamente facile. Fare in modo che la persona sia intenzionata e motivata a restarci richiede misure e politiche specifiche.

È nell'adeguatezza e nella qualità del lavoro che la politica di *active ageing* può trovare successo, per il lavoratore, per le aziende e per la società.

I risultati della ricerca suggeriscono numerose indicazioni di carattere generale in termini di linee guida di una politica di prolungamento attivo e sulle specifiche misure che è utile adottare per prevenire i rischi di espulsione precoce dal mercato del lavoro.

Schematicamente tali risultati si possono riassumere nei seguenti punti.

- Il prolungamento della vita lavorativa, o al contrario, la precoce espulsione dal mercato del lavoro, è determinata da una pluralità di fattori, di diversa natura, legati alle normative o alle condizioni socio-economiche del territorio (natura sistemica), all'ambiente di lavoro (natura organizzativa) e alle specificità soggettive dei lavoratori (natura soggettiva).
- Tali fattori si configurano come aree di rischio (ai quali i lavoratori possono trovarsi più o meno esposti) o ambiti di opportunità, che agiscono a favore o contro il prolungamento della vita attiva
- L'espulsione precoce dal mercato ha una natura processuale in cui diversi fattori di rischio si cumulano sul soggetto fino a farlo allontanare definitivamente da una vita lavorativa attiva. È necessario agire al fine di prevenire i rischi e di conseguenza bloccare il processo di "inattivazione".
- Esiste una grande varietà di condizioni, atteggiamenti, aspettative, intenzionalità tra i lavoratori maturi. Tale varietà produce un diverso orientamento al lavoro e alle aspettative in materia di pensionamento, e soprattutto una diversa attitudine all'attivazione e una diversa esposizione al rischio di fragilizzazione.

- È presente una discontinuità generazionale tra i lavoratori maturi attuali e quelli delle future generazioni tale da far connotare questi ultimi con il termini di “nuovi lavoratori maturi”. Essi presentano, in generale, un orientamento più favorevole al lavoro. Segnali di tale discontinuità sono già presenti tra le generazioni dei cosiddetti baby boomers in particolare nei paesi anglosassoni ma anche in Europa.

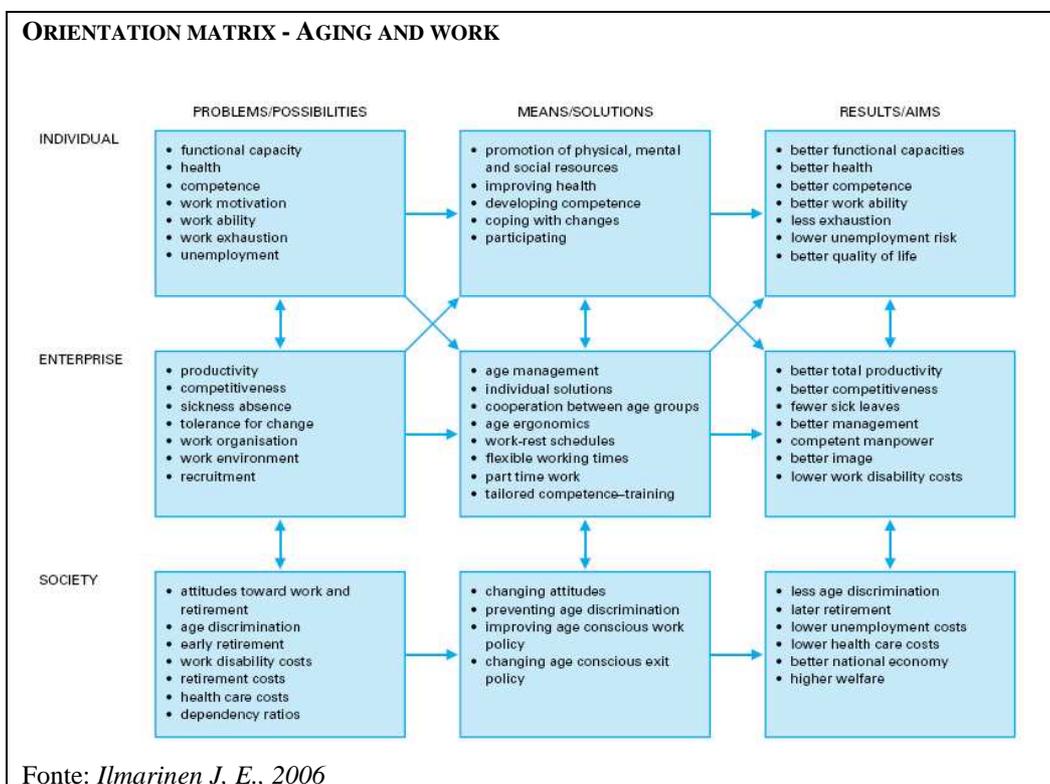
### 1.1 La politica di attivazione dei lavoratori maturi come politica di sviluppo

Da quanto affermato emerge l'esigenza di promuovere una **visione unitaria e integrata della politica di *active ageing***, nell'ambito della quale considerare gli aspetti legati all'attivazione, ma anche le esigenze in termini di protezione, o di assistenza; rispondere alle urgenze sistemiche (ridurre i tassi di dipendenza), ma anche alle aspettative e alle intenzionalità dei lavoratori, così come alle necessità del sistema produttivo in termini di competitività e di incremento della produttività.

L'idea è quella di impostare una strategia che consenta di promuovere mutui benefici, per l'individuo lavoratore in relazione all'adeguatezza e beneficio del lavoro, per le aziende in termini di produttività e di competitività e per la società tutta, in funzione dello sviluppo sostenibile e della coesione sociale. Alcuni autori<sup>45</sup> hanno tentato di rappresentare e schematizzare tale approccio. Un esempio è rappresentato dalla matrice riportata nel riquadro che segue, in cui sono presentate nell'ordine le questioni/problemi, le soluzioni e i risultati di una strategia di attivazione, dal punto di vista dei diversi attori coinvolti (individui, imprese e società).

---

<sup>45</sup> Ilmarinen J. E., *Aging workers*, Occupation, Environment, Medicine, available at <http://www.bmjournals.com>, December 2006



La matrice suggerisce che, nonostante la complessità, la situazione nella sua interezza può essere controllata e governata e il cambiamento nella struttura di età può divenire una sfida importante e positiva per la società e per il sistema produttivo ovunque nel mondo.

È necessario, inoltre, proporre, soprattutto per le politiche del lavoro, quel salto quantitativo, indispensabile a passare da una fase dedicata alla sperimentazione di azioni innovative, al cosiddetto *scaling up*, con la promozione di programmi nazionali calibrati per l'effettiva entità del fenomeno al fine di raggiungere impatti significativi anche dal punto di vista quantitativo.

Visione unitaria e *scaling up* descrivono la politica attiva in materia di lavoratori maturi come una **vera e propria politica di sviluppo**, orientata a cogliere e rispondere adeguatamente alle sfide economiche, produttive e sociali che dovranno essere affrontate.

Tale strategia, sulla base delle conoscenze acquisite nel corso della ricerca, deve fondarsi su almeno tre pilastri fondamentali:

- la necessità di considerare, accanto a politiche che direttamente sono rivolte ai lavoratori maturi, anche politiche e azioni di **prevenzione** del rischio di espulsione del mercato del lavoro, destinate a tutti i lavoratori, e finalizzate a ridurre l'esposizione ai fattori di rischio;
- la necessità di tenere presente la forte **differenziazione** esistente nell'ambito della fenomenologia del lavoro maturo e della discontinuità generazionale, descritta e confermata in numerosi studi;
- l'esigenza di considerare il **lavoratore maturo come attore**, impostando una azione flessibile capace di tenere presenti le esigenze, le aspettative e le intenzionalità dei lavoratori.

## 1.2 Le misure di prevenzione

L'analisi delle condizioni al prolungamento della vita attiva ha permesso di individuare una serie di aree di rischio che se agiscono sugli individui possono creare le condizioni per ridurre le possibilità di attivazione in età avanzata.

Una strategia di prolungamento della vita attiva dovrà prevedere anche azioni e misure legate alla **prevenzione dei rischi**. Si tratta di misure di più ampio respiro, non direttamente destinate ai lavoratori maturi, ma più in generale orientate al territorio, al fine di ridurre l'incidenza dei rischi. In alcuni casi si tratta di misure legate al più generale sistema di welfare (sanità, istruzione, ecc.). Ciò che preme porre all'attenzione a questo proposito è l'importanza di considerare gli effetti che le misure di protezione e di assistenza producono indirettamente sull'innalzamento dei tassi di attività. Il miglioramento delle condizioni di salute, l'innalzamento dei tassi di istruzione, sono solo due esempi di trend che producono effetti positivi per la praticabilità di una politica di prolungamento della vita attiva, ma che nello stesso tempo rappresentano i risultati dell'ingente impegno sul lato delle politiche di welfare.

Favorire il prolungamento della vita attiva significa, quindi, anche prevedere un'attenzione a mantenere vive quelle reti di sostegno e di protezione sociale tanto preziose in momenti di difficoltà e di perdita del lavoro.

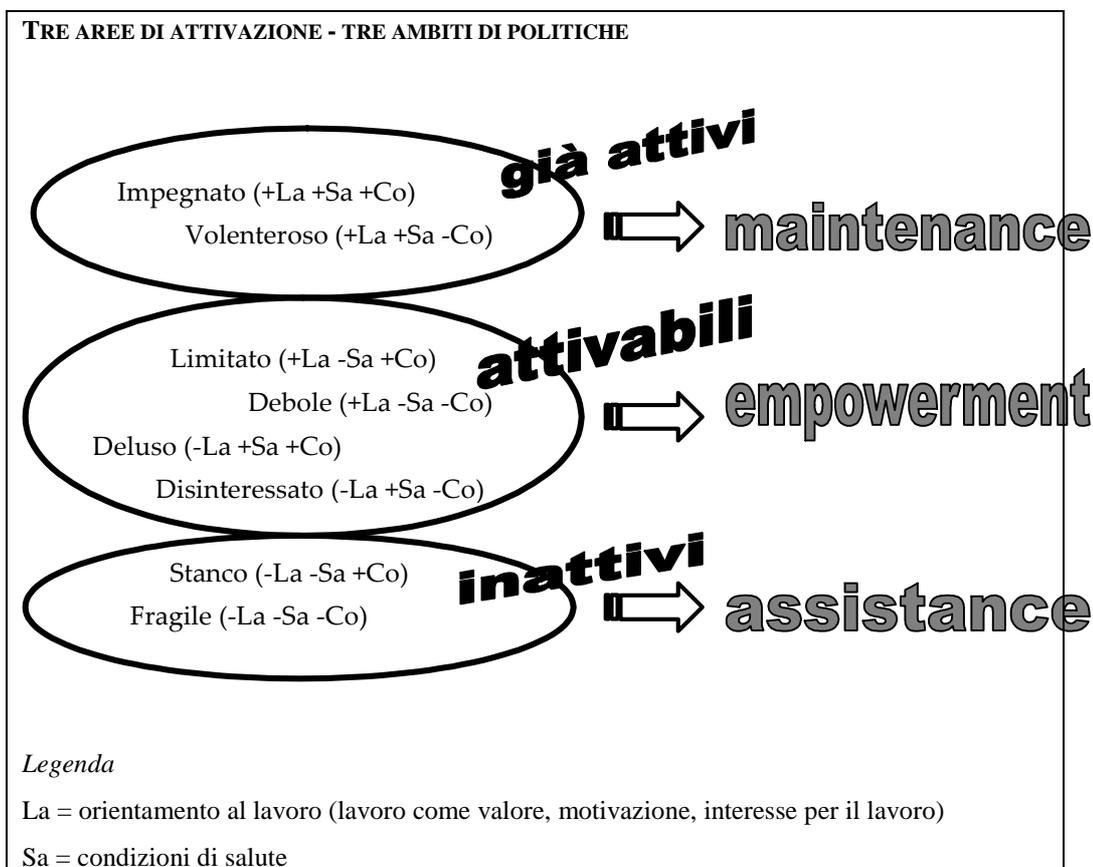
Altre indicazioni che possono emergere in questo quadro riguardano:

- *La promozione del valore sociale del lavoro e della motivazione.* Quando si parla di lavoro si parla sempre di più di contratti e sempre meno della sostanza del lavoro. Un recupero della dimensione sostanziale (cosa si sa fare) e valoriale del lavoro (l'importanza di ciò che si fa) potrebbe aiutare a coltivare la motivazione e l'interesse. Si tratta di azioni di impatto più generale, che possano prevedere anche misure di politica culturale da intraprendere a partire dalle giovani generazioni.
- *Il sostegno alla crescita dei tassi di scolarizzazione.* Il livello di qualificazione e di conoscenze rappresenta una condizione importante per facilitare il prolungamento pertinente della vita lavorativa.
- *La protezione della salute.* Su questo piano sono stati raggiunti importanti risultati in termini di benessere in età avanzata. Le criticità legate alla sostenibilità dei sistemi di welfare nel campo della tutela della salute vanno analizzate anche alla luce del prolungamento della vita attiva.
- *Il rafforzamento dei servizi per l'impiego.* Al livello locale sono i servizi per l'impiego a implementare concretamente una politica di pensionamento graduale o di pensionamento attivo, mettendo il lavoratore maturo in condizione di trovare opportunità di lavoro adeguate e offrendo alle aziende valide risorse per l'incremento della produttività e della competitività.
- *La sperimentazione di programmi di sensibilizzazione* rivolti ai lavoratori e alle aziende. Nel primo caso per preparare i futuri lavoratori maturi alla fase di "pensionamento graduale" o al cosiddetto "lifelong working"; nel secondo caso per permettere alle aziende di riconoscere il valore della risorsa costituita da un lavoratore senior (gestione della diversità generazionale).
- *L'attivazione di programmi di lavoro flessibili* da parte dei datori di lavoro e la promozione di politiche per rendere effettiva la possibilità di reclutare e mantenere i lavoratori maturi.
- Introdurre programmi standard e diffusi di *orientamento e di sperimentazione nell'uso di nuove tecnologie.*
- Da parte delle istituzioni la sfida sarà legata alla capacità di collaborare e cooperare con gli attori e i servizi coinvolti nella implementazione delle politiche di *active ageing*, favorendo lo sviluppo delle opportunità occupazionali per i lavoratori maturi.

### 1.3 Le azioni dirette

Ai fini di organizzare in maniera gestibile la pluralità e differenziazione delle azioni dirette rinvenute nel lavoro di esplorazione svolto, è stata elaborata una tipologizzazione del lavoro maturo basata su tre principali fattori influenti sull'attivazione: l'orientamento al lavoro; le condizioni di salute; la "conoscenza/ competenza", intesa in termini di livello di scolarizzazione, ma anche di competenze aggiornate sul lavoro .

La tipologia proposta, oltre a mostrare la varietà di condizioni esistenti nell'ambito della fenomenologia del lavoro maturo, suggerisce l'esigenza di promuovere una strategia altrettanto differenziata per favorire l'attivazione e il prolungamento della vita lavorativa. In particolare, facendo riferimento alla classificazione proposta, si potrebbero ipotizzare almeno **tre principali ambiti di azione delle politiche dirette** di invecchiamento attivo nel lavoro.



### 1.3.1 *Maintenance: creare un ambiente favorevole agli attivi*

La prima strategia suggerita dalla tipologia dell'attivazione riguarda le politiche di "maintenance", vale a dire quelle **misure di tipo indiretto**, finalizzate a creare un ambiente favorevole all'espressione della condizione d'attività già esistente tra i lavoratori maturi. Si tratta di azioni destinate alle aziende, piuttosto che ai lavoratori, principalmente finalizzate a combattere le forme di discriminazione sul lavoro e le resistenze ambientali al mantenimento al lavoro dei senior.

In questo quadro, si possono citare, a titolo di esempio, azioni quali:

- Sensibilizzazione e lotta agli stereotipi nel lavoro sui lavoratori maturi e sulla "svalorizzazione" del lavoratore senior operata nel corso dell'ultimo ventennio.
- Promozione delle politiche di gestione delle risorse umane presso le aziende fondate sulla gestione della diversità generazionale. Sperimentazione di misure e di metodologie per il mantenimento in azienda.
- Interventi di adeguamento e di riorganizzazione dei luoghi di lavoro per facilitare l'adattabilità del lavoratore senior.
- Formazione e aggiornamento professionale finalizzato al miglioramento di competenze possedute.
- Revisione degli standard di qualità ambientale in funzione delle specifiche esigenze di un lavoratore senior.
- Sperimentazione di percorsi di aggiornamento delle competenze e conoscenze sul lavoro soprattutto in materia di innovazione tecnologica.
- Diffusione di informazioni circa le innovazioni in materia normativa, ad esempio, il pensionamento graduale, i nuovi rapporti di lavoro previsti dalla riforma sul lavoro.
- Tutoring all'avvio di impresa da parte di lavoratori maturi in pensione.

Nei riquadri che seguono sono riportati alcuni esperienze raccolte nel corso della ricerca e che fanno riferimento all'ambito della politica di maintenance e di enabling environment. In questo primo gruppo di esempi, sono riportate le azioni di miglioramento delle competenze e delle conoscenze destinate ai lavoratori maturi qualificati.

## PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO SUPERIORE PER I SENIOR

### L'ESPERIENZA DI ALCUNE UNIVERSITÀ

#### **Westchester Community College**

Westchester Community College è una Università di New York (più precisamente localizzata a Valhalla) che ha costituito uno specifico ente dedicato ai lavoratori maturi chiamato, *Mainstream*. Attraverso *Mainstream* vengono promossi programmi innovativi e di promozione del cambiamento di carriera destinati ai lavoratori maturi. I corsi sono strutturati e organizzati specificamente per le esigenze e per le professionalità dei lavoratori maturi (spesso già in pensione). L'iniziativa è stata avviata nell'ambito della facoltà WCC, i corsi sono offerti dietro pagamento di una quota individuale e sono progettati nei contenuti e nella durata per venire incontro alle differenziate esigenze dei discenti. In particolare, i corsi dedicano ampio spazio alla formazione sull'uso dei computer e delle nuove tecnologie. I corsi *Mainstream* non danno diritto a crediti per conseguire la laurea, tuttavia, gli studenti *Mainstream* sono assimilati a quelli che frequentano la facoltà WCC e di conseguenza possono beneficiare di tutti i servizi della facoltà. Ciò significa che possono frequentare i corsi di laurea e sostenere gli esami.

#### **Eckerd College**

Eckerd College è una Università della Florida (St. Petersburg) che offre un programma di laurea completo denominato *Program for Experienced Learners* – PEL (Programma per adulti con esperienza). Attraverso il PEL i lavoratori possono ricevere crediti formativi rispetto alle competenze acquisite nella pratica del loro lavoro, oppure licenze e certificati che attestano formalmente la loro esperienza (es. operatori del mercato immobiliare, infermieri, ecc.). Si tratta di corsi brevi della durata di otto settimane, comprensivi di otto moduli di cinque ore ciascuno. I corsi sono organizzati nel weekend o nelle ore serali e vengono offerti in diversi luoghi del College. Inoltre, la struttura offre la possibilità di organizzare corsi specifici per gruppi di studenti su particolari esigenze e interessi. Gli studenti di tali corsi devono frequentare le lezioni presso il College nel corso della settimana e ciò può essere particolarmente vantaggioso per coloro che sono impossibilitati, per motivi di lavoro o per impegni familiari, a frequentare i tradizionali corsi PEL. Il programma PEL non è finalizzato esclusivamente ai lavoratori maturi, ma ai lavoratori che hanno esperienza professionale e che su questa intendono costruire nuove conoscenze e competenze per essere più preparati sul lavoro.

Fonte: *Eckerd College, 2005; CED, 2004*

Ulteriori esempi sono legati alla promozione dell'uso delle nuove tecnologie come strumenti fondamentali di lavoro nell'attuale sistema produttivo.

## **INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DELL'USO DELLE NUOVE TECNOLOGIE**

### **Microsoft**

La multinazionale Microsoft ha promosso una iniziativa dal titolo "The Microsoft Senior Initiative" finalizzata a migliorare l'accesso e l'offerta di formazione sull'uso del computer e sulla rete Internet a 250.000 senior entro il 2000. L'iniziativa è stata realizzata in partnership con alcune importanti organizzazioni e associazioni che operano in favore degli anziani e dei lavoratori maturi. Tra queste si segnala il National Council on Aging, l'American Association of Community Colleges e l'American Society of Aging insieme a altre grandi imprese. Microsoft ha svolto la funzione di raccordo e punto di riferimento per gli "studenti senior" e a questo proposito ha costruito un sito dedicato ai senior, comprendente risorse e indicazioni dei corsi organizzati ovunque nel paese.

### **SeniorNet**

SeniorNet è una organizzazione non profit dedicata proprio agli anziani che usano il computer. La mission di SeniorNet è quella di migliorare l'accessibilità, la conoscenza del computer e delle nuove tecnologie ai senior al fine di migliorare le loro condizioni di vita e l'integrazione nella società. L'organizzazione conta 27.000 membri e dispone di 140 centri di formazione diffusi in tutto il territorio degli Stati Uniti. SeniorNet organizza conferenze e seminari al livello nazionale e regionale e ha attivato SeniorNet Online, un portale destinato ai lavoratori senior. Il servizio online è stato premiato dall'organizzazione internazionale, International Academy of Digital Arts and Sciences, per il livello di innovatività nel servire la comunità di senior on-line. La rete di centri di formazione di SeniorNet offre corsi specifici per senior e le classi sono gestite da senior volontari. Generalmente tali centri sono localizzati presso le associazioni che si occupano di anziani o di lavoratori maturi, residenze per anziani e altre organizzazioni maggiormente frequentate da anziani che hanno bisogno di migliorare la conoscenza del computer.

### **Computer U**

Computer U è una azienda californiana che costituisce in concessione (franchising) centri di formazione per anziani sull'uso del computer e delle nuove tecnologie. Il concessionario può beneficiare degli strumenti, dei programmi, del metodo e del materiale didattico messo a disposizione da Computer U e prodotto appositamente per i senior. I discenti possono frequentare corsi individuali o di gruppo. Computer U opera anche con le aziende per la formazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori maturi.

Fonte: *Filipczak, 1998; CED, 2004*

Inoltre, vale la pena riportare alcuni interessanti casi di agenzie per l'impiego che hanno attribuito una maggiore centralità al target dei lavoratori maturi nella strategia di reclutamento di risorse specializzate per le imprese.

## LE AGENZIE PER L'IMPIEGO AL SERVIZIO DEI LAVORATORI MATURI

### **Manpower Inc.**

Manpower Inc. ha dichiarato che circa ¼ della forza lavoro da loro trattata (1,6 milioni di persone) è costituita da lavoratori maturi. La quota di lavoratori maturi è in costante aumento. Manpower riconosce la forza di tale categoria di lavoratori attuando dei programmi specifici per il loro reperimento. L'agenzia ha sviluppato corsi di auto-apprendimento particolarmente adatti ai lavoratori senior. Per questa categoria di lavoratori Manpower non è solo uno strumento per ricollocarsi al lavoro ma anche una risorsa per migliorare la formazione.

### **Olsten Staffing Services**

Nel 1993 la società Olsten ha avviato un nuovo programma denominato Mature Advantage Program, per il reclutamento di persone in pensione. Ad oggi il 15% dei lavoratori temporanei gestiti dalla Olsten hanno più di 55 anni. Olsten opera anche presso le aziende con programmi di sensibilizzazione finalizzati a mostrare il valore dei lavoratori anziani dal punto di vista professionale e etico. Il vice presidente del marketing di Olsten è un lavoratore senior che proprio su questa categoria di lavoratori sta investendo, fiducioso che rappresenta una delle chiavi per favorire lo sviluppo della propria società.

### **National Older Worker Career Center (NOWCC)**

NOWCC è una organizzazione non profit costituita intorno alla questione del rafforzamento della leadership nel lavoro anche attraverso la valorizzazione dei lavoratori maturi. NOWCC promuove opportunità per gli individui con più di 40 anni attraverso l'organizzazione di corsi di formazione, ricollocazione lavorativa, attività di ricerca e azioni di sensibilizzazione. NOWCC propone un'ampia varietà di programmi di lavoro flessibili, come job sharing, pensionamento graduale, ecc. Attualmente NOWCC è impegnato nel programma Senior Environment Employment – SEE per l'agenzia statunitense Environmental Protection Agency. Il programma prevede l'inserimento e il re-inserimento di lavoratori con più di 55 anni in attività temporanee legate alla protezione dell'ambiente e alla riduzione e controllo dell'inquinamento. Le attività vengono svolte per le agenzie di assistenza tecnica federali, statali e locali. Il programma SEE coinvolge 700 partecipanti in 36 diverse località. I partecipanti sono impegnati full-time e part-time e fanno riferimento a varie funzioni, dai livelli più bassi agli ingegneri. L'età media dei lavoratori è di 65 anni e circa 166 persone ha un'età compresa tra i 70 e gli 80 anni. Grazie al successo del programma SEE l'organizzazione NOWCC sta ampliando il proprio ambito di azione anche presso altre organizzazioni di tipo pubblico e privato.

Fonti: Golden Solutions, 1998; EBRI, 1997

### *1.3.2 Empowerment: promuovere l'attivazione per gli attivabili*

La seconda strategia guida dell'azione di invecchiamento attivo riguarda la politica attiva in senso stretto, vale a dire le azioni di rafforzamento

(empowerment) del lavoratore maturo per colmare i gap di attivazione riscontrati. Tale azione si potrà sviluppare su diversi versanti: aumento delle conoscenze e delle competenze, rafforzamento della motivazione, cura degli ambienti di lavoro, ecc.

Anche in questo caso si possono citare alcuni esempi di misure da intraprendere nell'ambito di tale politica.

- Azioni formative orientate alla riqualificazione professionale, all'aggiornamento circa l'adozione delle nuove tecnologie, a nuovi settori o ambiti di conoscenze da sviluppare.
- Azioni di sensibilizzazione e di recupero della motivazione al lavoro rivolte ai senior.
- Messa a disposizione di strumenti e adozione di facilitazioni tecniche per ridurre l'incidenza delle ridotte funzionalità fisiche del lavoratore.
- Promozione di misure per la collocazione di lavoratori maturi in pensione intenzionati a rientrarvi.
- Promozione di interventi di re-inserimento – fuoriuscita – reinserimento, da parte dei servizi per l'impiego (progettazione e condivisione di progetti di pensionamento attivo o phased retirement).
- Sperimentazione di misure incentivante per le aziende che mantengono o recuperano la lavoro i senior, tramite l'utilizzo dei servizi dei centri per l'impiego.
- Sostegno alle aziende nella riorganizzazione delle attività produttive e dei reparti in riferimento al mantenimento del lavoratore maturo con impegni ridotti.
- Occasioni di apprendimento e di recupero della motivazione attraverso l'introduzione di cambiamenti, di polivalenza nella prassi lavorativa e di mutamenti di ruolo.

Di seguito sono riportate alcune esperienze raccolte nel corso dell'analisi della documentazione e che fanno riferimento ad azioni di empowerment e all'adozione di politiche di attivazione.

## **IL RECUPERO DEI PENSIONATI COME RISORSA PER L'IMPRESA**

### **GTE**

La compagnia Americana GTE Corporation ha recentemente avviato un programma di recupero di pensionati ex-lavoratori dell'azienda per assegnargli incarichi temporanei (fino a 6 mesi) nei progetti realizzati all'estero (oltreoceano). In considerazione della difficoltà ad assegnare tali incarichi ai dipendenti stabili, perché impegnati e impossibilitati a lasciare la sede di lavoro per mesi, l'azienda ha sperimentato la possibilità di richiamare al lavoro gli ex dipendenti, esperti e tecnici adatti al lavoro di assistenza da svolgere all'estero. Sandra Roach, vice presidente della GTE per la gestione delle risorse umane al livello internazionale, ha sostenuto che i pensionati presentano l'energia, l'entusiasmo, il tempo e l'esperienza necessaria per fare un buon lavoro. L'idea è quella di combinare l'interesse dei pensionati a essere ancora attivi e a viaggiare con le esigenze dell'azienda. I lavoratori vengono retribuiti sulla base delle ore di lavoro svolte e in relazione alla natura dell'incarico, in aggiunta ricevono un bonus collegato agli esiti del progetto. Il successo della sperimentazione ha portato l'azienda ad adottare il programma di recupero degli ex-dipendenti pensionati in forma ordinaria. Un recente studio realizzato dall'azienda individuava 752 lavoratori pensionati disponibili a viaggiare all'estero per incarichi di lavoro temporanei.

### **GE Information Services**

Nel 1989, la GE Information Services (GEIS), una delle divisioni della società elettrica General Electric Company ha attivato un programma denominato Golden Opportunity, finalizzato al recupero delle competenze e delle professionalità dei pensionati, ex-lavoratori dell'azienda. Golden Opportunity prevede che gli ex-pensionati possano lavorare per 1.000 ore l'anno continuando a ricevere la pensione completa e gli altri eventuali benefici accordati. I pensionati che tornano al lavoro vengono retribuiti su base oraria in relazione a quanto veniva loro corrisposto prima di andare in pensione. I dirigenti della Compagnia hanno trovato il programma interessante per la possibilità di integrare i loro team con persone di elevate competenze e esperienza e i pensionati ex-lavoratori sono stati grati della possibilità di utilizzare le proprie conoscenze integrando nello stesso tempo la pensione di altre risorse economiche. Da quando il programma è partito circa il 50% dei pensionati richiamati sono tornati al lavoro e molti di coloro entrati nel programma nel 1989 erano ancora al lavoro dieci anni dopo. Il programma Golden Opportunity ha rappresentato un modello per le altre divisioni della General Electric.

Fonti: *AARP, 1996; National Council on Ageing, 1998*

Una particolare attenzione in questo quadro va dedicata alla promozione del pensionamento graduale, richiamato con forza in tutti gli studi e le valutazioni sulle condizioni dei lavoratori maturi e sulle indicazioni in materia di innalzamento dei tassi di attivazione.

Nonostante la riforma del mercato del lavoro sia incentrata a favorire la flessibilità, l'organizzazione del lavoro presenta tuttora forti rigidità, soprattutto per i lavoratori maturi. In molti casi, la prevalenza di un pensionamento anticipato (nella forma esplicita quando possibile, o

implicita passando per le varie misure di sostegno e di assistenza previste dal nostro sistema di welfare) è anche il frutto della mancanza di alternative valide.

Diverse ricerche condotte in Europa, ma anche nel resto del mondo, hanno confermato che la situazione lavorativa preferita dai senior oltre i 55 anni è quella di restare nella stessa azienda, magari riducendo l'impegno lavorativo. Questa soluzione è spesso definita con il nome *phased retirement*, una sorta di accompagnamento alla pensione che consentirebbe di attenuare l'effetto traumatico del passaggio al pensionamento, favorendo il prolungamento della vita attiva.

Nel riquadro che segue sono riportate alcune esperienze di *phased retirement* raccolte nel corso della ricerca.

#### **IL PENSIONAMENTO GRADUALE IN PRATICA**

##### **Varian Medical Systems, Inc.**

Varian è una delle società leader nel settore della terapia integrata per la cura del cancro. Varian ha attivato un programma di pensionamento graduale per rispondere all'esigenza manifestata dai lavoratori di ridurre l'impegno lavorativo in prospettiva del pensionamento. Il programma è aperto ai lavoratori con oltre 55 anni con almeno 5 anni di servizio presso l'azienda e con l'intenzione di andare in pensione nel giro di 3 anni. Nel periodo del pensionamento graduale la settimana lavorativa viene ridotta a 4 giorni nel primo anno, a tre nel secondo anno. È possibile, in ogni caso, tornare al lavoro full time se il programma di pensionamento graduale non soddisfa il lavoratore (soprattutto dal punto di vista economico). I partecipanti al programma mantengono i benefits legati alla copertura medico sanitaria mentre altri benefits sono legati alla retribuzione ottenuta.

##### **The Aerospace Corporation**

La compagnia Aerospace Corporation ha sviluppato un programma di pensionamento graduale denominato Retirement Transition Program, che prevede quattro caratteristiche: permessi speciali per periodo pre-pensionamento; impegno lavorativo part-time in preparazione del pensionamento; occupazione lavorativa post-pensionamento su base "occasionale"; e occupazione lavorativa post pensionamento dietro consulenza specifica (seconda carriera). L'occupazione lavorativa "occasionale" post-pensionamento è l'opzione più diffusa. In caso di necessità, Aerospace richiama i propri pensionati come lavoratori "occasional" che possono lavorare fino a 999 ore l'anno e continuare a percepire interamente i benefici della pensione.

## Polaroid

La multinazionale Polaroid prevede diversi programmi destinati ai futuri pensionati. Due dei più interessanti programmi sono “Rehearsal retirement” (prova del pensionamento) e “Tapering-off schedules” (programmi di progressione al pensionamento). “Rehearsal retirement” consente ai potenziali pensionati di provare il pensionamento prendendo un permesso speciale non pagato della durata massima di 6 mesi. Il lavoratore può tornare al lavoro dopo il permesso e circa il 50% di coloro che fanno questa prova tornano effettivamente al lavoro. “Tapering-off schedules”, invece, è pensato per facilitare il pensionamento graduale. Il numero delle ore di lavoro svolte al giorno, i giorni della settimana e il numero delle settimane di lavoro al mese, vengono progressivamente ridotte nell’arco di 3-5 anni. I lavoratori che scelgono questo tipo di programmi vengono retribuiti su base oraria e sono coperti in forma totale dall’assicurazione sanitaria.

Fonti: *CED, 2005*

In effetti, gli studi sul pensionamento graduale (molto diffusi tra l’altro) mettono in evidenza la presenza di una serie di **resistenze**. In primo luogo esiste un **problema organizzativo** da parte delle aziende che va considerato. Spesso i processi produttivi sono standardizzati per un impegno full-time dei lavoratori e prevedere un impegno limitato anche a fronte di un compenso ridotto non potrebbe essere facilmente praticabile. Va detto anche che il part-time e i sistemi di organizzazione del lavoro flessibili si stanno diffondendo e che questa modalità dovrà presentare in futuro minori resistenze.

Oltre alle resistenze organizzative si possono incontrare anche limiti nella sua diffusione per effetto della **scarsa convenienza economica per il lavoratore**. Nei sistemi in cui il pensionamento è legato alla retribuzione degli ultimi anni di lavoro il pensionamento graduale produce un effetto diretto (negativo) sul calcolo della pensione futura. È chiaro che di fronte a questa eventualità potrebbe anche convenire andare in pensione subito rispetto a lavorare qualche anno in più per avere anche una pensione più bassa.

Una ulteriore resistenza rilevata dagli studi riguarda la **scarsa disponibilità da parte dei lavoratori di accettare un impegno lavorativo ridotto**, al quale generalmente si associa una riduzione di responsabilità e una marginalizzazione nel lavoro. Dopo anni e anni di lavoro in azienda, di riconoscimento del lavoro svolto, non è facile accettare di dover essere messo, di fatto, da parte, svolgendo una mansione residuale. In qualche

misura, tali ricerche denunciano una sorta di mutamento di status del lavoratore nel momento in cui passa dal full-time al part-time, spesso si fa riferimento al termine “degradazione” o “dequalificazione”. In questo quadro, la scelta del pensionamento “diretto” potrebbe essere di fatto più sostenibile (meno dolorosa) per il lavoratore.

#### **IL PENSIONAMENTO GRADUALE**

##### **UNA PRATICA ANCORA POCO DIFFUSA**

Negli USA il pensionamento graduale nonostante sia previsto dalla normativa è ancora praticato in modo insufficiente. Nel corso degli ultimi anni è stata registrata, tuttavia, una rapida tendenza alla crescita.

Per quanto riguarda l'Italia la riforma Dini ha previsto la possibilità di praticare il pensionamento graduale, ma la sua adozione è anche nel nostro paese molto scarsa a causa di resistenze da parte delle aziende e a causa di una scarsa conoscenza dell'esistenza di tale opportunità da parte dei lavoratori.

In Giappone, già nei primi anni novanta il pensionamento graduale è previsto dalla legge ed è ampiamente praticato. La norma fa riferimento non solo al periodo di transizione prima della pensione, ma anche al periodo post-pensionamento, in cui la persona può svolgere impegni e incarichi di lavoro nella stessa azienda in cui ha lavorato o in aziende affiliate.

Fonti: CED, 2004; ISFOL, 2004

### *1.3.3 Support: assistere e proteggere i più fragili*

Una strategia di promozione del prolungamento della vita attiva, inserita in un contesto di sviluppo e di promozione della coesione sociale, non può non considerare accanto alle politiche di promozione di comportamenti attivi nel mercato del lavoro, anche le misure di protezione e di assistenza per coloro che non hanno la possibilità e la forza di continuare a lavorare. Esistono ancora oggi nel mercato del lavoro, anche se sono meno diffusi, lavori logoranti e pesanti per i quali sarebbe auspicabile prevedere deroghe che consentano, a determinate condizioni, il pensionamento anticipato.

In questi casi il prolungamento della vita attiva potrebbe produrre effetti paradossali di aggravio delle condizioni di debolezza dei lavoratori.

In questo quadro si inserisce la necessità di promuovere azioni e misure di sostegno e di assistenza a coloro che si trovano in una condizione di forte fragilità. L'obiettivo prioritario in questo caso non è l'attivazione, ma il soccorso e il sostegno, nel lavoro e fuori, per ridurre i danni prodotti dalla fragilità. In quest'ottica si potranno prevedere anche misure di facilitazione del pensionamento anticipato, di riduzione dell'impegno lavorativo attraverso misure compensative da conferire alle aziende.

Anche in questo caso si riportano alcune esperienze.

#### **RIDURRE L'INTENSITÀ DEI RITMI DI LAVORO PER GLI ANZIANI**

##### **Volvo**

Presso uno degli stabilimenti Volvo sono state introdotte e sperimentate misure di sostegno ai lavoratori maturi di riduzione della forte intensità di lavoro. Tali misure sono consistite nella costituzione di tre risorse: il Laboratorio di preparazione; la Squadra risorse; la Squadra dei senior. Nel Laboratorio di preparazione vengono effettuate le lavorazioni che consentono l'assunzione di posizioni più comode e offrono maggiori possibilità di organizzare e programmare il lavoro rispetto a quanto accade nella tradizionale catena di montaggio. La Squadra dei senior è composta di 12-15 lavoratori con gli stessi obblighi degli altri, ma con una cadenza di lavoro meno serrata (pari a circa il 75% di quella affidata al resto del personale alla catena di montaggio). Inoltre, sono stati inseriti criteri di valutazione della performance di squadra e non individuale accrescendo in questo modo i margini di flessibilità interna.

Fonte: *Gilli D., Parente M., Tagliavia C., 2005*

## **2. LE CONDIZIONI DEL PROLUNGAMENTO DELLA VITA ATTIVA: RISCHI E OPPORTUNITÀ PER RESTARE A LUNGO AL LAVORO**

In questa parte sono riportati i risultati dell'analisi condotta sulle cause di fragilizzazione del lavoro. L'analisi ha permesso di raccogliere un'ampia e variegata gamma di fattori che incidono in forma negativa e positiva sul mantenimento al lavoro dei senior. Tali fattori consentono di identificare una serie di possibili aree di rischio e di opportunità che è utile tenere in considerazione, nel monitoraggio dell'andamento del fenomeno, e per meglio impostare i programmi e le politiche di attivazione.

Ciò che emerge con chiarezza è che la dinamica mantenimento/espulsione dal mercato del lavoro rappresenta il risultato di diverse concause che possono agire a favore o contro il mantenimento al lavoro, e che non si spiegano solo in termini di convenienza economica. Ciò suggerisce la necessità di ampliare il raggio di azione delle politiche di promozione del mantenimento al lavoro, non focalizzando l'attenzione solo sugli aspetti previdenziali (ad esempio, attraverso l'aumento della soglia di età pensionabile), ma anche su quelli più legati alla sostanza del lavoro, all'ambiente in cui questo si esercita, alle dinamiche di tipo cognitivo e culturale, tenendo conto delle esigenze e delle intenzionalità espresse dagli stessi lavoratori.

### **2.1 La permanenza al lavoro come risultato di fattori push-pull**

Il filone di studi (italiano e internazionale) più consistente in materia di lavoratori maturi è legato all'analisi delle scelte individuali dei lavoratori in relazione al pensionamento e alle condizioni che la normativa prevede. In sostanza, tali studi partono dalla considerazione che il fattore principale e determinante nella scelta di permanere al lavoro o ritirarsi nell'inattività sia legata esclusivamente al sistema di convenienze previsto dalla legge in materia di pensionamento: vale a dire, l'entità stessa della pensione, gli eventuali incentivi al prepensionamento, la possibilità di usufruire immediatamente di un diritto che probabilmente in futuro sarà meno garantito, le condizioni di cumulo della pensione con altre fonti di reddito, ecc.

Come si vedrà meglio in seguito, in realtà, la scelta operata dal lavoratore in materia di pensionamento non è una scelta esclusivamente di convenienza economica (e ciò sarà ancor più vero in futuro, via via che si riducono le convenienze), tuttavia, in un contesto di forte incentivazione al pensionamento quale quello vissuto in Italia e in Europa fino agli anni '90, certamente tale aspetto ha inciso in forma considerevole.

Un secondo filone di studi che si è andato affermando nel corso degli ultimi anni descrive l'espulsione al mercato del lavoro come processo determinato dall'interazione di diversi fattori "push-pull". In pratica, pur riconoscendo la forte rilevanza della "dimensione normativa" e del sistema di convenienze che da essa scaturisce, gli autori di questo filone sostengono che per spiegare completamente la condizione dei senior nel mercato del lavoro bisogna fare riferimento anche ad altri fattori e ad altri fenomeni, di natura diversa (non solo economica), che interagendo tra loro possono agire a favore (*pull*) e contro (*push*) la permanenza al lavoro<sup>46</sup>.

La dinamica dei fattori che incidono sulla condizione dei lavoratori maturi è molto complessa, e vale la pena approfondirla almeno per due ragioni. In primo luogo, perché è stato dimostrato che non basta la dimensione della convenienza economica a spiegare completamente la condizione di espulsione o la scelta di prolungare la vita lavorativa e in un'ottica di promozione dell'*active ageing* è utile considerare tutti i fattori che possono condizionare la scelta. In secondo luogo, perché la tendenza in tutti i paesi europei e dell'OCDE è quella di ridurre progressivamente e considerevolmente "le convenienze" al pensionamento. In questo quadro, gli "altri" fattori assumeranno maggiore rilevanza

Le aree di rischio presentate nelle pagine che seguono sono state elaborate sulla base dei fattori raccolti e catalogati dall'analisi della letteratura italiana e internazionale. Esse offrono uno spaccato delle dinamiche, dei fatti e dei fenomeni che incidono nella decisione del lavoratore a prolungare la vita lavorativa, e consentono anche di cogliere gli aspetti intorno ai quali creare le condizioni di un invecchiamento attivo sostenibile e di successo

---

<sup>46</sup> Jepsen M., Foden D., Hutsebaut M., *Active strategies for older workers*, European Trade union Institute, Brussels, 2002; Thompsen L., *The economics of public pensions. Older and wiser*, The Urban Institute Press, Washington D.C., 1998; Gruber J., Wise D., *Social security and retirement around the world*, The University of Chicago Press, Chicago, 1999; Blöndal S., Scarpetta S., *The retirement decision in OECD countries*, Working paper AWP1.4, OECD, Paris, 1998

(l'aumento dell'età pensionabile costringe al prolungamento della vita attiva, ma a quali condizioni?).

## 2.2 Le aree di rischio del mantenimento al lavoro degli “over”

La classificazione dei fattori proposta in questo paragrafo non esaurisce certamente la varietà di situazioni e di dinamiche che possono ostacolare la permanenza al lavoro dei senior, ma consente di mostrare un primo importante spaccato dei limiti e delle resistenze che bisogna considerare in un'ottica di miglioramento delle politiche e delle azioni in favore di un prolungamento al lavoro delle persone.

Una prima considerazione riguarda la varietà di fattori. Gli ostacoli al mantenimento al lavoro possono avere una natura diversa. Sono stati rilevati ostacoli di **natura operativa** ma anche di **natura cognitiva**: essi possono essere legati a fatti e ad eventi oggettivi (obsolescenza delle competenze, peggioramento delle condizioni di salute), ma anche alle intenzionalità, alle aspettative e alle credenze diffuse sui lavoratori maturi. A questo proposito, sono stati raccolti nel corso dell'analisi numerosi studi dedicati alla trattazione dei miti e degli stereotipi sui lavoratori maturi, alimentati dai datori di lavoro ma anche dagli stessi lavoratori (le resistenze verso l'innovazione, l'assenteismo, la minore forza fisica, ecc.). Tali posizioni condizionano fortemente la dinamica del lavoro maturo creando, in alcuni casi, situazioni paradossali: ad esempio, da un lato i datori di lavoro confermano gli stereotipi negativi sui lavoratori maturi, dall'altro cresce il numero delle consulenze alle imprese da parte di ex-dipendenti in pensione.

Si tratta di uno settore interessante degli studi sui lavoratori maturi, sorprendentemente ricco, che dimostra che la dimensione culturale e pregiudiziale sul lavoro maturo non è irrilevante e che, di conseguenza, è importante implementare misure e interventi su questo aspetto se si intende favorire una **permanenza adeguata al lavoro** delle persone avanti con gli anni.

I fattori di ostacolo si distinguono, inoltre, per l'origine degli stessi e a questo proposito i fenomeni identificati sono stati classificati in:

- fattori di tipo soggettivo, vale a dire legati alle caratteristiche specifiche e alle intenzionalità del lavoratore;
- fattori di tipo organizzativo, legati prevalentemente all'ambiente e all'organizzazione nei luoghi di lavoro;
- fattori di tipo sistemico, legati alle condizioni sociali, normative e economiche del territorio (ad esempio, le norme sul pensionamento o anche il livello di disoccupazione.).

Al fine di facilitare l'analisi dei fattori e rendere più fruibili i risultati di tale ricognizione le numerose indicazioni raccolte nella letteratura consultata sono state raggruppate in 12 principali categorie, che a loro volta possono essere ricondotte ai tre livelli di origine dei fattori sopramenzionati. Le categorie identificate possono essere considerate **aree di rischio**, ossia contesti in cui possono presentarsi insidie e ostacoli al mantenimento al lavoro per i lavoratori con più di 45-50 anni. Tale sistematizzazione, consente una presentazione ordinata dei risultati e mostra chiaramente l'ampiezza che la problematica sul lavoro maturo può assumere. Va ricordato, infatti, che nonostante ci siano fattori che incidono più di altri (ad esempio, come già ricordato il sistema di convenienze economiche sul pensionamento), la precoce fuoriuscita dal mercato del lavoro è sempre il risultato della cumolazione di diversi rischi.

Nel riquadro che segue sono riportate in elenco le principali aree di rischio identificate nella ricerca.

**LE AREE DI RISCHIO DEL MANTENIMENTO A LAVORO DEGLI "OVER"**

*Fattori soggettivi*

1. Il lavoro
2. Le condizioni economiche
3. La salute
4. L'educazione
5. Il pensionamento
6. La famiglia
7. Il genere

*Fattori organizzativi*

8. Le resistenze culturali

9. La discriminazione
10. La sicurezza, l'ambiente e l'organizzazione del lavoro

*Fattori sistemici*

11. La normativa sul pensionamento
12. Il costo del lavoro
13. Le condizioni del mercato del lavoro

### 2.3 Gli ostacoli di tipo soggettivo

Un primo ambito di ostacoli riguarda i fattori di tipo soggettivo, vale a dire l'ambito di fattori che sono legati al comportamento del lavoratore maturo e che possono avere a che fare con i fatti, gli eventi o le esperienze realizzate, ma anche con le intenzionalità, le attitudini e gli orientamenti che questo esprime.

#### 2.3.1 *Il lavoro*

Una prima area di rischio riguarda il lavoro. Dalla ricerca è emerso che le probabilità che una persona si mantenga “attiva” o che al contrario esca precocemente dal mercato del lavoro è legata al tipo di lavoro svolto e alla posizione professionale del lavoratore alla fine della sua carriera.

A questo proposito, è stato dimostrato, ad esempio, che la **condizione di maggiore autonomia** determina una più lunga permanenza al lavoro. In questo quadro, tendono a lavorare più a lungo non solo gli imprenditori, ma anche i lavoratori autonomi, i professionisti, i soci delle cooperative, ecc<sup>47</sup>.

In generale, nel lavoro dipendente esiste una maggiore tendenza a uscire precocemente dal lavoro. In questo contesto, tuttavia, si registrano differenze tra i diversi livelli professionali; i livelli intermedi e gli impiegati presentano una tendenza al prolungamento dell'attività lavorativa maggiore rispetto ai livelli inferiori. Lo svolgimento di lavori di basso livello di tipo subordinato conduce con maggiori probabilità alla condizione di “inattività”

---

<sup>47</sup> ISFOL, *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza Lavoro. I risultati di due indagini*, Roma, ISFOL, 2005; Bird C., *Second careers. New ways to work after 50*, Little, Brown Company, Boston, 1994

precoce. Ciò è determinato, ad esempio, dalla maggiore penosità del lavoro o dalla minore soddisfazione che da esso si può ricevere. Inoltre; dal punto di vista dell'azienda il lavoro di basso livello non qualificato è più facilmente sostituibile, e quindi, diventa più probabile da parte del datore di lavoro la scelta di optare per la sostituzione di un lavoratore giovane con un lavoratore anziano, certamente più oneroso dal punto di vista del costo del lavoro<sup>48</sup>.

Esiste una differenza, inoltre, tra i lavoratori subordinati delle piccole imprese e quelli delle medie e grandi imprese. I lavoratori delle piccole imprese tendono a permanere più a lungo al lavoro, e qualora si trovassero in una condizione di disoccupazione in età avanzata (dopo i 45 anni) riescono a rientrare in una nuova occupazione con una frequenza maggiore rispetto ai lavoratori che vengono licenziati dalle imprese più grandi. Ciò potrebbe dipendere da due aspetti: la minore possibilità di essere inseriti nei sistemi di ammortizzatori sociali (diffusi per le grandi imprese, ma tendenzialmente assenti per i lavoratori delle piccole imprese); la maggiore tendenza a mantenere legami con il mercato del lavoro da parte dei lavoratori delle piccole aziende rispetto ai colleghi impiegati nella grande impresa.

La perdita dell'occupazione per un lavoratore della piccola impresa si traduce in una perdita totale di qualsiasi forma di reddito, rendendo la ricerca di un nuovo lavoro più "urgente" rispetto a coloro che possono beneficiare di una forma di sussidio o di indennità (si pensi ad esempio, ad esempio, ai programmi di cassa integrazione accordati in molti casi per le grandi imprese in crisi, che di fatto mantiene il rapporto di lavoro in essere tra lavoratore e azienda, e che per un lavoratore over 50 si traduce spesso in un prepensionamento).

La seconda circostanza è stata evidenziata in diversi studi empirici. I lavoratori delle piccole imprese, tendono a mantenere maggiori contatti e relazioni con il mercato del lavoro. Tale situazione facilita un eventuale ricollocazione in caso di disoccupazione.

---

<sup>48</sup> Butrica B. A., Johnson R. W., Smith K. E., Steuerle E., *Does work pay at older ages?*, The Urban Institute, Washington D. C., 2004; Guillemard A. M., *Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants. Un bilan de la recherche compare internationale*, in *Travail et Emploi*, n.63, 1995; Siddiqui S., "The pension incentives to retire: Empirical evidence for West Germany", in *Journal of Population and Economics*, vol. 10, 1997; Contini B., Rapiti F., "Young in, old out revisited: New patterns of employment replacement in the Italian economy", in *International Review of applied economics*, vol. 11 n. 3, 1999

Sembra inoltre esistere una relazione diretta tra le decisioni di pensionamento e la carriera lavorativa, intesa in termini di **stabilità del rapporto di lavoro**. In pratica, un lavoratore che ha lavorato solo per una azienda per tutta la vita, nel caso in cui venga licenziamento o perda il lavoro dopo i 45 anni, avrà maggiori difficoltà a trovare una nuova occupazione e lo status di disoccupato potrebbe accompagnarlo di fatto fino alla pensione. Tra coloro che, al contrario, hanno sperimentato uno o più cambiamenti durante la carriera professionale (per licenziamento, per dimissioni o per la conclusione di rapporti di lavoro temporanei), le possibilità di rientrare nel mercato del lavoro anche dopo i 45 anni sono maggiori, e maggiore è la tendenza generale al prolungamento dell'attività lavorativa.

Nell'ambito dei fattori di rischio legati al lavoro è utile richiamare l'attenzione su quei fattori di natura cognitiva relativi, ad esempio, alla **concezione e al valore del lavoro**, al livello di soddisfazione ricercato e ricevuto dall'attività lavorativa, che, stando agli studi empirici realizzati non solo in Italia, incidono nel prolungamento o meno dell'attività lavorativa. Da studi realizzati in Europa e negli USA<sup>49</sup> è emerso che nei casi in cui al lavoro viene attribuita una importanza centrale, come dimensione importante della propria esistenza (in termini di utilità sociale) si associa una tendenza ad una più lunga permanenza lavorativa. In questi casi il lavoro non è solo concepito come uno strumento per guadagnarsi da vivere, ma rappresenta una ragione di vita. Ciò si percepisce ancor di più negli anni che si avvicinano al pensionamento. Coloro che non escono dal lavoro o che desiderano rientrarvi lo fanno per sentirsi apprezzati, per sentirsi utili, per dare il proprio contributo alla società, ecc.

Il lavoro rappresenta di per sé una parte importante della vita di un individuo non solo perché permette di ricevere un compenso che gli permette di mantenersi, ma perché consente di soddisfare i bisogni propri e della propria famiglia, perché lavorare fa sentire utile, consente di mantenere uno status e un ruolo sociale riconosciuto, permette di strutturare e gestire il tempo, ecc.<sup>50</sup> Quando il lavoro come valore sociale è

---

<sup>49</sup> Stein D., *The new meaning of retirement*, Eric Digest n. 217, ERIC Clearing house on Adult Career and Adult Education, 2000

<sup>50</sup> Ginzberg E., "Life without work: Does it makes sense" in Parnes S., Kalamazoo M., Upjohn W. E., *Policy issues in work and retirement*, Institute for Employment Research, 1999; Hausman P., *Le maintien en activité des travailleurs âgés*, CEPS – INSTEAD, 2003

più sentito, maggiori saranno le probabilità di un prolungamento della vita lavorativa.

Da uno studio qualitativo realizzato di recente dall'ISFOL<sup>51</sup> emerge che il lavoro, l'impegno e la soddisfazione professionale rappresentano un elemento importate per restare al lavoro, in misura anche maggiore rispetto ad altri aspetti che apparentemente potrebbero essere considerati più condizionanti (come, ad esempio, le esigenze economiche, o dall'altro lato, il desiderio di beneficiare di tempo libero per se stessi o per la propria famiglia, ecc.). Se l'interesse per il lavoro non c'è, il lavoratore preferirà andare in pensione anche se questa scelta produrrà un peggioramento delle proprie condizioni economiche. Ciò trova conferma anche negli studi sulle cosiddette seconde carriere<sup>52</sup>: chi riprende a lavorare dopo la pensione nella maggior parte dei casi sostiene di non farlo per soldi, o in ogni caso la percezione di un reddito aggiuntivo non rappresenta la principale motivazione. Tale considerazione produce una serie di implicazioni: ad esempio, la probabilità che si possa percepire una maggiore soddisfazione e interesse dal lavoro è più presente per lavori di più alta qualificazione, che fanno registrare, infatti, una maggiore tendenza al prolungamento della vita lavorativa.

Vale la pena sottolineare che tali considerazioni sono solo apparentemente scontate: è evidente, infatti, che se una persona è interessata e motivata sul lavoro avrà una maggiore tendenza a permanervi più a lungo. Tuttavia, nell'ambito delle politiche cosiddette di "attivazione" tale aspetto viene ancora preso scarsamente in considerazione. Anche la motivazione, infatti, può essere oggetto di misure specifiche orientate a coltivarla e alimentarla. Si tratta di una misure indirette ma che potrebbero avere un importante impatto in termini di prolungamento dell'attività lavorativa "di qualità" (adeguata).

---

<sup>51</sup> ISFOL, *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza Lavoro. I risultati di due indagini*, Roma, ISFOL, 2005

<sup>52</sup> Goldberg B., *Inequality, work and retirement: A download spiral*, available at <http://www.socsec.org>, The Century Foundation, 2006; JRF, *The role of flexible employment for older workers*, available at <http://www.jrf.org>, 2006; Penner G., Perun P., Steuerle E., *Letting older workers work*, Urban Institute, Brief Series n. 16, July, 2003

<sup>52</sup> Perracchi F., Welch F., "Trends in labour force transitions of older men and women", in *Journal of Labour Economics*, vol. 12 n.2 april 1994

### 2.3.2 *Le condizioni economiche*

Una ulteriore area di fattori che incide nella scelta di permanere o meno al lavoro riguarda le condizioni economiche del lavoratore, e il confronto con le condizioni economiche che saranno determinate dalla scelta. Su questo punto la letteratura tende ad avere posizioni divergenti. Infatti, mentre molti studi puntano l'attenzione sulla "razionalità economica" della scelta di pensionamento del lavoratore, come già ricordato all'inizio di questa sezione dedicata agli ostacoli; altri tendono in parte a smentirla, riportando dati empirici sulla scarsa correlazione esistente tra la percezione delle proprie condizioni economiche e la scelta di pensionamento.

Nell'ambito delle prime posizioni, la decisione di andare precocemente in pensione è strettamente connessa alla **convenienza economica** al momento del pensionamento. La valutazione non è fatta in una prospettiva futura, anche per la sfiducia diffusa circa la stabilità delle condizioni e dei requisiti di pensionamento. Come sarà trattato diffusamente più avanti in questo paragrafo, la tendenza ad un restringimento delle norme per l'accesso alla pensione (innalzamento dell'età pensionabile, mutamento dei criteri di calcolo della pensione, disincentivi, "finestre" sempre più ampie, ecc.) porta il lavoratore a considerare le condizioni attuale sempre migliori di quelle che potrà percepire in futuro<sup>53</sup>.

Dall'altro lato, invece, è stato dimostrato che non sempre la scelta per il pensionamento è così razionale dal punto di vista economico. Lo studio realizzato dall'SFOL, già richiamato in questo rapporto, ad esempio, ha rilevato che le condizioni percepite e dichiarate dagli intervistati non sembrano avere relazioni con il desiderio di andare in pensione. Nel dettaglio: chi sostiene di trovarsi in condizioni economiche non sufficienti vuole continuare a lavorare, chi le ha appena sufficienti o buone non desidera proseguire nel lavoro e chi è in condizioni ottime vuole continuare a lavorare. Ciò mostra che le condizioni economiche sono determinanti nella scelta di prolungare il lavoro solo in caso di situazioni prossime all'indigenza, ma via via che le condizioni economiche migliorano, tendono ad assumere un peso maggiore nella decisione altri fattori come, ad esempio, il significato e il valore del lavoro. Del resto gli studi sulle seconde

---

<sup>53</sup> Butrica B. A., Johnson R. W., Smith K. E., Steuerle E., *Does work pay at older ages?*, The Urban Institute, Washington D. C., 2004; Johnson R. W., Amy J. D., Perese K., "Health insurance costs and early retirement decisions", in *Industrial and Labour Relations Review*, 56 (4), 2003; Stock J., Wise D. A., "Pensions, the option value of work and retirement", in *Econometrica*, 58 (5), 1990

carriere, e in generale sugli attivi post pensionamento, confermano questo atteggiamento: da tali analisi emerge che il motivo economico non rappresenta la ragione principale della decisione per riprendere a lavorare dopo il pensionamento<sup>54</sup>.

### 2.3.3 La salute

Il terzo fattore di rischio individuato nella ricerca riguarda la salute. È innegabile che le cattive condizioni di salute possono presentare un forte deterrente al prolungamento della vita lavorativa di un individuo. Ciò è ancor più vero per quei lavori che necessitano integrità e forza fisica. I dati non solo italiani<sup>55</sup> mostrano, infatti, che la tendenza all'abbandono dell'attività lavorativa per motivi di salute è più alta per gli operai dell'industria, del settore minerario e delle costruzioni.

Tuttavia, tale area di rischio è molto meno incisiva di quanto si creda. Esiste, infatti, una relazione diretta tra peggioramento dello stato di salute, riduzione delle **capacità fisiche** e avanzamento dell'età, anche se è importante sottolineare che grazie ai progressi scientifici e tecnologici le condizioni di salute tendono ad essere sempre migliori anche in età avanzata. Il peggioramento è progressivo e non particolarmente rilevante almeno fino ad una certa età.

Alcuni studi hanno dimostrato che le **condizioni di salute** di un individuo compreso tra i 65 e i 74 anni sono molto più simili a quelle di un individuo più giovane, compreso tra i 45 e i 64, che a un individuo più vecchio, che ha superato i 75 anni. Altri hanno messo in evidenza che la **forza fisica** di un individuo si riduce del 15-20% tra i 20 e i 60 anni, in un arco temporale molto lungo. Tra l'altro il lavoro fisicamente faticoso tende ad essere sempre meno diffuso nel mercato del lavoro, spesso sostituito da

---

<sup>54</sup> OECD, *Retirement behaviour in OECD countries: Impact of old age pension scheme and other social transfer programmes*, OECD Economic studies n. 37, Paris, 2003; Drew J. M., Drew M. E., *The process of participation and phased retirement: Evidence from mature-aged workers in Australia*, National Seniors Productive Ageing Centre, Queensland University of Technology, may 2005; Carcillo S., Grubb D., *From inactivity to work: The role of active labour market policies*, OECD Social, employment and migration papers, Paris, 2006

<sup>55</sup> Quinn J., Burkhauser R., Myers D., *Passing the torch: The influence of economic incentives on work retirement*, Upjohn Institute, 1990; Burtless G., *Work, health and income among the elderly*, The Brookings Institution, Washington D.C., 1990

strumentazione elettronica e meccanica, quindi, la riduzione delle capacità fisiche è sempre meno incisiva nei livelli di performance lavorativa<sup>56</sup>.

I fattori più segnalati relativi alle condizioni di salute per i senior più frequentemente citati e analizzati in letteratura riguardano.

- *La postura e l'equilibrio*: una ridotta capacità di equilibrio nella postura e nel camminare può essere rilevante per quei lavori che richiedono professionalmente tale attitudine, va detto, tuttavia, che con scarpe adeguate tale capacità può migliorare sensibilmente anche in età avanzata.
- *I ritmi del sonno*: con il passare degli anni cambiano i ritmi del sonno. Si possono incontrare difficoltà a restare svegli e concentrati durante tutta la giornata e nello stesso tempo il sonno notturno diventa più leggero. Per quei lavori che richiedono una intensa e duratura concentrazione questo aspetto potrebbe diventare un problema, ma nella norma, una minima riorganizzazione delle attività consente di facilitare la gestione della concentrazione.
- *La vista*: con il passare degli anni peggiorano inesorabilmente le capacità visive. Ciò comporta la necessità di disporre di diversi tipi di occhiali per vedere bene da vicino, per guardare il computer, ecc. Il peggioramento delle capacità visive può produrre una maggiore tendenza all'affaticamento degli occhi. Anche l'illuminazione dei luoghi di lavoro incide fortemente su questo aspetto, non solo per gli anziani ma anche per i giovani che portano gli occhiali.
- *L'udito*: un'altra funzione fisica che tende a peggiorare con il trascorrere degli anni è l'udito, diventa più difficile distinguere una voce in una folla e anche ascoltare un individuo che espone il suo punto di vista in un gruppo di lavoro o anche una seduta di formazione. La struttura degli ambienti, così come la presenza di supporti cartacei possono favorire il superamento di questo limite con molta facilità.

Se dal punto di vista fisico si registrano peggioramenti più o meno lievi con l'avanzare dell'età (anche se si tratta di *defaillance* arginabili), per quanto riguarda le **funzioni cognitive**, invece, queste non peggiorano con l'età, o per lo meno non ci sono relazioni scientifiche determinate. Le carenze nelle capacità di adattamento e nell'apprendimento generalmente attribuite ai

---

<sup>56</sup> Newquist D., P Robinson, *Health and extended work life*, Centre on Employment and Retirement, University of South California, Los Angeles, 1985; Canadian Health Network, *Staying on the job-aging workers are changing workplace*, available at <http://www.canadina-health-network.ca>

lavoratori anziani non hanno un fondamento reale, ma sono legate piuttosto ai limiti e alle caratteristiche ambientali dei luoghi di lavoro, agli stereotipi dei datori di lavoro, dei colleghi o degli stessi lavoratori maturi.

Alcuni studi<sup>57</sup> hanno dimostrato, al contrario, che determinate funzioni cognitive tendono a migliorare con l'età, le cosiddette *ageing mental growth* (vedi riquadro di seguito).

#### INVECCHIAMENTO E SVILUPPO DELLE FUNZIONI COGNITIVE

- Saggezza/prudenza
- Capacità di decidere
- Capacità di logica
- Capacità di visione ampia (olistica)
- Migliore capacità di espressione verbale
- Migliore controllo sulla propria vita
- Maggiore motivazione sul lavoro
- Maggiore fedeltà all'azienda
- Maggiore esperienza lavorativa
- Maggiore motivazione ad imparare

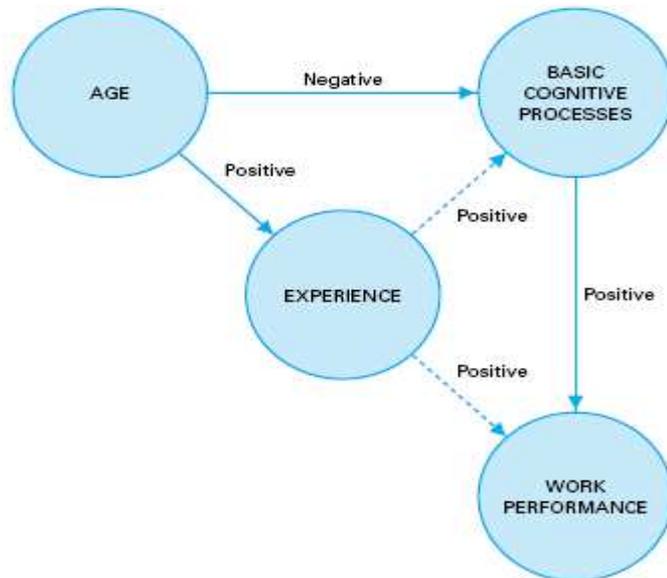
Fonte: *Baltes P.B., Smith J, 1995*

Alcuni sostengono che proprio a causa della riduzione di alcune funzioni fisiche si alimenta una maggiore concentrazione su quelle cognitive producendo di fatto un miglioramento. Su queste basi sarebbe auspicabile prevedere la possibilità per i lavoratori anziani di dedicarsi a lavori via via meno dispendiosi dal punto di vista fisico e più impegnativi dal punto di vista cognitivo. Le funzioni cognitive migliorano proprio per effetto dell'impegno lavorativo e dell'esperienza accumulata come mostra la figura che segue.

---

<sup>57</sup> Baltes P.B., Smith J., "Towards a psychology of wisdom", in Stenberg R. J., ed. *Wisdom: Its nature, origin and development*, Cambridge university Press, New York, 1990; Schaie K. W., *The course of adult intellectual development*, in *American Psychologist* n. 38, 1995

### L'INTERAZIONE POSITIVA TRA ETÀ, ESPERIENZA E FUNZIONI COGNITIVE



Fonte: Ilmarinen J., 2006

Strettamente legato ai limiti fisici e cognitivi è la relazione con la **performance lavorativa**. Sulla base della considerazione che invecchiando si possono manifestare con più probabilità problemi di salute, si assume che la performance generale del lavoratore anziano sia più bassa di quella di un lavoratore giovane.

Uno degli stereotipi più diffusi in materia di lavoratori maturi, che contribuisce alla scelta da parte delle aziende di sostituire manodopera “anziana” con risorse giovani, riguarda proprio il presunto calo di performance lavorativa che si registra all’aumentare dell’età strettamente connesso al peggioramento delle condizioni di salute.

In realtà, studi empirici<sup>58</sup> condotti al riguardo hanno dimostrato la presenza di una relazione minima tra età e performance lavorativa, in ogni caso non

<sup>58</sup> Chan G., Koh T and D., “Ageing and fitness to work”, in *Occupational medicine*, September, 2000; Griffiths A., “Ageing, health and productivity: a challenge for a new millenium” in *Work and Stress*, 11(3), 1997; Sterns and Sterns, “Health and employment capabilities of older Americans”, Scott Bass, ed., *Older and Active: How Americans over 55 are contributing to society*, Yale University Press, New Haven, 1995; Wegman D.H., “Older

rilevante. In generale, è difficile calcolare empiricamente l'effettiva performance del lavoratore e soprattutto gli andamenti nel tempo. Nella valutazione della performance, infatti, entrano in gioco molti fattori e non solo le condizioni di salute. In pratica, a tutte le età si possono presentare elementi negativi e aspetti positivi per la performance (I giovani no hanno esperienza ma sono più intraprendenti, gli anziani sono meno reattivi ma hanno esperienza e competenza). I fattori che incidono sulla performance tendono quindi a compensarsi per le diverse fasce di età.

#### 2.3.4 *La formazione*

Un ulteriore fattore di rischio riguarda il livello di formazione e in generale le conoscenze e le competenze possedute dai lavoratori. Su questo aspetto gli studi empirici tendono a convergere nei risultati. Le analisi condotte in Europa e in altri paesi industrializzati hanno messo in evidenza la forte relazione esistente tra livello di scolarizzazione e la permanenza al lavoro. Maggiore è il livello di istruzione più lunga sarà la vita lavorativa. In Europa, i senior in possesso di titoli elevati (diploma di laurea o titoli post laurea) mostrano tassi di occupazione doppi rispetto ai coevi con scarsi livelli di istruzione, e la stessa proporzione si registra tra le donne e gli uomini. Si è stimato, inoltre, che nel 2001 l'età media di interruzione delle attività lavorative in Europa (a 15) fosse di 62,3 anni per i laureati, 60,3 anni per i diplomati e di 58,7 anni per i lavoratori con livelli di istruzione bassi<sup>59</sup>. Tale relazione è probabilmente quella più frequentemente confermata dagli studi analizzati realizzati in tutto il mondo.

Va anche detto che la fuoriuscita precoce dal mercato del lavoro non significa una più breve vita lavorativa, anzi in alcuni casi è vero il contrario, per effetto delle differenze nell'età di ingresso nel mercato del lavoro: ad esempio, i diplomati che hanno oggi tra i 55 e i 64 anni sono entrati nella vita attiva intorno ai 18 anni, tre anni prima di chi è in possesso di un titolo universitario, e successivamente rispetto ai senior con un titolo di studio basso che hanno iniziato a lavorare in media a 16 anni<sup>60</sup>. I senior meno

---

workers” in Levy B. S.; Wegeman D.H., *Occupational health, recognizing and preventing work related disease and injury*, 4<sup>th</sup> edition, Philadelphia, Lippincott, 2002

<sup>59</sup> Eurostat, *ETF – Emploi en Europe*, 2003; Gilli D., Parente M., Tagliavia C., *Lavoratori anziani e mercato del Lavoro. Studi, politiche pubbliche e buone prassi aziendali*, ISFOL, Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego, n. 9, 2005

<sup>60</sup> Eurostat, *ETF – Emploi en Europe*, 2003

qualificati, quindi, fuoriescono precocemente dal mercato del lavoro, ma lavorano di fatto per più anni.

Ciò è determinato da diversi fattori, da un lato, proprio il conseguimento di titoli di studio più alti porta il lavoratore necessariamente a rimandare l'ingresso nel mondo del lavoro e di conseguenza a dovervi permanere più a lungo per maturare gli anni di contribuzione necessari al pensionamento. Inoltre, un più elevato tasso di scolarizzazione si associa alla realizzazione di lavori più qualificati, tendenzialmente di maggiore autonomia e più gratificanti, caratteristiche che sono in relazione diretta con la decisione di permanere più a lungo al lavoro. Per contro, ciò comporta che i lavoratori meno qualificati tendono a svolgere lavori meno gratificanti e probabilmente più logoranti. Una politica di promozione del prolungamento della vita lavorativa deve tenere conto di questo aspetto al fine di evitare la produzione di effetti paradossali dannosi proprio per i lavoratori più fragili.

Del resto, come sottolineato in alcune ricerche<sup>61</sup> la mancanza di aggiornamento sul lavoro non rappresenta una causa della scarsa occupazione dei lavoratori maturi, piuttosto un sintomo. Il percorso formativo non ha solo l'obiettivo di rendere più appetibile il lavoratore per l'azienda perché più preparato, ma anche di rendere più interessante e completo il lavoro. Più cresce la disponibilità di lavori interessanti, maggiore sarà la domanda di competenze e di professionalità, e di conseguenza crescerà anche l'offerta di formazione.

### *2.3.5 Il pensionamento*

Tra i fattori di rischio c'è anche il pensionamento, inteso sia come valore economico che come valore sociale. La convenienza della pensione, ma anche l'idea associata al pensionamento, tendono ad incidere sulla scelta se proseguire o meno il lavoro dopo la soglia dei 45-50 anni.

---

<sup>61</sup> OECD, *Improving skill for more and better jobs: Does training make a difference?*, Employment Outlook, Paris, 2003; Mahyew K., Rijkers B., *How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet*, paper presented at the seminar on Human Capital and Labour Market Performance, Brussels, 8 December, 2004

La pensione rappresenta in primo luogo un valore economico. La scelta se beneficiare della pensione o proseguire l'attività lavorativa è legata anche ad un'analisi delle convenienze rispetto alla pensione futura. Questo rappresenta probabilmente uno dei fattori più considerati e trattati in letteratura. Il lavoratore sarà disposto a rimanere al lavoro, se la rinuncia alla pensione attuale sarà compensata da una maggiore pensione futura.

A questo proposito, è stato rilevato che l'entità complessiva dei benefici (economici) accordati con il pensionamento tende a incidere meno sulle decisioni del lavoratore rispetto alle valutazioni circa l'effettiva disponibilità di tali benefici (ossia, conta più "quando si percepisce la pensione" rispetto a "quanto si percepisce di pensione")<sup>62</sup>. Un aumento consistente della pensione determinato da un innalzamento dell'età pensionabile di due anni, produce un ritardo nella scelta del pensionamento di pochi mesi. Altre simulazioni condotte in Germania e in Italia hanno dimostrato che se si riducesse l'entità della pensione del 20%, l'impatto in termini di prolungamento dell'attività lavorativa sarebbe minimo (anche in questo caso pochi mesi), a conferma della scarsa rilevanza della consistenza dei benefici rispetto alla possibilità di poterne usufruire subito.

Sulla base di studi condotti in diversi paesi OECD è emerso che le decisioni di pensionamento prese dal lavoratore fanno riferimento ad un arco temporale di non più di un anno<sup>63</sup>. Vale a dire, il lavoratore confronta i benefici legati alla possibilità di andare in pensione oggi, rispetto a quelli che gli verrebbero accordati se andasse in pensione tra un anno, e sulla base dello scarto esistente decide se prolungare o meno l'attività lavorativa (anche oltre l'anno). Proprio per questo motivo, le misure incentivanti/disincentivanti della pensione sperimentate in diversi paesi Europei ha prodotto un impatto limitato, certamente inferiore alle attese, come i dati precedentemente riportati testimoniano.

In ogni caso, trattandosi di misure di facile applicazione hanno trovato sempre una rapida e ampia diffusione. Alcuni studiosi sostengono che la scarsa efficacia sia anche dovuta allo "scollamento" esistente tra gli obiettivi della politica e i destinatari delle azioni. In sostanza, l'introduzione di

---

<sup>62</sup> Gruber J., Wise D., *Social security and retirement around the world*, The University of Chicago Press, Chicago, 1999; Blöndal S., Scarpetta S., *The retirement decision in OECD countries*, Working paper AWP1.4, OECD, Paris, 1998; Disney R., Tanner S., *What can we learn from retirement expectations data?*, Working papers series n. W99/17, The Institute of Fiscal Studies, London, 1999

<sup>63</sup> Jepsen M., Foden D., Hutsebaut M., *Active strategies for older workers*, European Trade union Institute, Brussels, 2002; Thompsen L., *The economics of public pensions. Older and wiser*, The Urban Institute Press, Washington D.C., 1998

incentivi o disincentivi al lavoro o alla pensione, piuttosto che incidere sulle decisioni di pensionamento dell'individuo rappresentano uno strumento di gestione del mercato del lavoro, accordato per dare sostegno alla produttività del sistema imprenditoriale (e non per influire sulla produttività del lavoratore), ad esempio, per assorbire il surplus di manodopera<sup>64</sup>.

Del resto, è sostanzialmente vero che non c'è compensazione tra i benefici attuali del pensionamento e quelli che si potrebbero percepire in futuro continuando a lavorare. Le analisi multivariate<sup>65</sup> condotte in tutti i paesi OCDE hanno dimostrato che chi continuare a lavorare ci rimette, e tale differenza viene definita in letteratura “**tassa implicita sul lavoro**”. In molti paesi OCDE la tassa implicita sul lavoro oscilla tra il 14% del reddito percepito a 55 anni fino ad arrivare al 50% a 70 anni. La maggior parte delle persone a 65 anni ricevono lo stesso reddito sia lavorando che andando in pensione. È stato calcolato che una riduzione del 10% della tassa implicita sul lavoro, determinerebbe un aumento della partecipazione al lavoro dei lavoratori maturi di 3-4 punti percentuali<sup>66</sup>. Tale esempio, mostra chiaramente come l'aspetto relativo alla convenienza economica della pensione incide nella decisione di prolungare o meno la vita lavorativa e che la valutazione del lavoratore non è poco lungimirante, ma è più razionale di quanto di pensi.

Altri studi hanno anche messo in rilievo l'incidenza del **valore sociale** del pensionamento. Nonostante la convenienza economica, per alcuni lavoratori può risultare comunque “doloroso” dal punto di vista sociale andare in pensione. Sono interessanti al riguardo gli studi sull'interpretazione del significato della pensione<sup>67</sup>.

---

<sup>64</sup> Casey B., *Incentives and disincentives to early and late retirement*, Working paper AWP3.3, OECD, Paris, 1998; Guillemard A. M., “Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants. Un bilan de la recherche comparée internationale”, in *Travail et Emploi*, n. 63, 1995; Walker A., “Early retirement: Release or refuge from the labour market?”, in *The Quarterly Journal of Social Affairs*, I-3, 1985;

<sup>65</sup> OCDE; *Policies to increase labour force participation of women and older workers. Highlights of two just released OECD studies*, Paris, May 2004; Butrica B. A., Johnson R. W., Smith K. E., Steuerle E., *Does work pay at older ages?*, The Urban Institute, Washington D. C., 2004

<sup>66</sup> Duval R., “The retirement effects of old age pension systems and other social transfer programmes in OECD countries”, *OECD Economics Department Working Papers* n. 370, Paris, 2003

<sup>67</sup> Stein D., *The new meaning of retirement*, Eric Digest n. 217, Erich Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Columbus, 2000;

In passato, la pensione presentava maggiormente una connotazione di strumento di assistenza e di sostegno nella fase finale della vita, in cui non si ha la possibilità e la forza di provvedere a se stessi con il lavoro. Attualmente la pensione viene considerata come una grande opportunità, per godere del tempo libero, per coltivare le proprie passioni, per riposarsi e anche, se si desidera, lavorare. In futuro, l'aspetto lavorativo potrebbe essere più presente e connaturare la pensione come periodo di alternanza tra lavoro-riposo (dentro e fuori dal mercato del lavoro)<sup>68</sup>. Dall'altro lato, tuttavia, il pensionamento segna anche il passaggio all'età anziana, ad una dimensione, cioè, di dipendenza e di inattività. Uno studio realizzato dal Censis<sup>69</sup> ha rilevato che tra le principali ragioni che fanno sentire le persone anziane c'è proprio l'essere in pensione (dopo la perdita dell'autosufficienza e la perdita del coniuge).

In ogni caso, la pensione rappresenta un passaggio, una frattura, tra due dimensioni di vita diverse, in cui il soggetto si trova a ricoprire un nuovo ruolo sociale e ad assumere un nuovo status. Cambia l'organizzazione della giornata, cambiano le relazioni, cambiano i rapporti con i componenti della famiglia, cambia il reddito percepito, ecc.

A questo proposito, sono stati analizzati studi che dimostrano la presenza apparentemente paradossale di una relazione inversa tra aspirazione alla pensione e età del lavoratore. Il desiderio di andare in pensione è molto più forte tra i giovani che tra gli "anziani". Più ci si avvicina all'età del pensionamento, meno si esprime la volontà di andare in pensione. L'età pensionabile ideale dichiarata dai lavoratori tende ad essere sempre quella successiva alla propria. In linea generale, con il passare degli anni gli individui prendono coscienza del fatto che le capacità lavorative (oggettive, legate allo stato di salute e di ruolo, legate alle competenze) e il desiderio di continuare a lavorare non si perdono con l'avvicinarsi della soglia dell'età pensionabile<sup>70</sup>. Altri studi hanno dimostrato che il lavoro produce un impatto positivo sulla qualità della vita delle persone, in termini di soddisfazione, di assunzione di responsabilità, di impegno e di partecipazione alla vita sociale<sup>71</sup>. Ciò tende a confermare il significato sociale che assume la pensione come passaggio all'età anziana e all'inattività.

---

<sup>68</sup> Levine J., "Help Wanted: How to cope with the looming labour shortage", in *Incentive* 162, n.8 – august, 1988

<sup>69</sup> Censis, *La vitalità dei nuovi anziani. Adattarsi all'età che avanza*, Censis, Roma, 2001

<sup>70</sup> AARP, *Baby boomers envision their retirement: documentation analysis*, AARP, 1999

<sup>71</sup> Aldwin C. M., Bosse R., Ekerdt D. J., Levenson M. R., "Mentl health differences among retirees and workers: Findings from the normative aging study, in *Psychology and Aging*, vol. 2 (4), 1987; Riddick C. C., "Life Satisfaction for older female home makers, retirees and

Interessanti sono anche gli studi sulla qualità della vita post-pensionamento e la relazione con la modalità con la quale viene vissuto l'abbandono del lavoro: coloro che vivono l'ingresso nel pensionamento come una esperienza negativa (sensazione di vecchiaia, assenza di riconoscimenti dal datore di lavoro, sperimentazione di un periodo di marginalizzazione, ecc.) tenderanno a presentare una serie di disagi di carattere sociale, finanziario e sanitario per il resto della loro vita<sup>72</sup>. Un risultato inquietante che conferma la delicatezza del passaggio determinato dall'ingresso nel pensionamento.

La pensione, quindi, rappresenta un fattore che di per sé incide nella decisione di permanere nell'attività lavorativa non solo per motivi economici, ma anche per i profondi effetti di carattere sociale e soggettivo che la nuova condizione di pensionato comporta. In Italia, nonostante i tentativi legislativi di introdurre meccanismi di accompagnamento alla pensione (ad esempio, l'impegno lavorativo part-time introdotto dalla cosiddetta "riforma Dini") questa rappresenta tuttora, più che altrove, il **passaggio definitivo dall'attività all'inattività**.

### 2.3.6 La famiglia

Nel corso dell'analisi è emerso che alcuni elementi legati alle condizioni familiari del "lavoratore over" incidono sulla decisione di prolungare o meno nel tempo la vita lavorativa<sup>73</sup>.

A questo proposito, ad esempio, in diversi studi è stata riscontrata una relazione diretta tra solitudine e permanenza al lavoro. Chi è vedovo o divorziato, o in generale, è solo, tende a permanere più a lungo a lavoro, in parte per motivi economici, ma anche per superare e affrontare meglio la condizione di solitudine.

---

workers, in *Research and Aging*, vol. 7 (3), Leslie A., Kaye L., *Part-time employment for low income elderly*, New York, 1997

<sup>72</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, *A new organization of time working life*, Dublin, 2005

<sup>73</sup> ISFOL, *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza Lavoro. I risultati di due indagini*, Roma, ISFOL, 2005

Un secondo aspetto ha a che fare con la scelta lavorativa del coniuge. Alcune ricerche empiriche condotte in Italia e negli USA hanno dimostrato che quando uno dei due coniugi decide di andare in pensione, l'altro prende la stessa decisione nel giro di poco tempo<sup>74</sup>. La condizione di pensionamento in qualche modo modifica il ruolo sociale dell'individuo, tanto che come sottolineato altrove, la pensione tende ad essere associata all'ingresso nell'età anziana. Si tratta di un aspetto che può incidere nelle relazioni di una coppia che sarà portata a condividere la scelta nell'ambito di un periodo di tempo limitato e qualora ci fossero le condizioni per farlo.

Analisi specifiche condotte sulle donne e il pensionamento, invece, contestano la validità di tale interpretazione. Alcuni sostengono che non esiste alcuna relazione tra la scelta di andare in pensione e la condizione di pensionamento del coniuge (soprattutto per le donne). Altri ribadiscono, invece, che tale relazione è vera solo in alcuni casi e dipende fortemente dall'autosufficienza economica e dal fabbisogno di cure che necessita il coniuge che è andato in pensione<sup>75</sup>. Se il coniuge che è andato in pensione è economicamente autosufficiente ciò non comporterà alcun effetto sulle decisioni di pensionamento del secondo coniuge ancora al lavoro. Se il coniuge che è andato in pensione ha bisogno di cure e di assistenza, anche il suo compagno/a andrà presto in pensione. Ciò che preoccupa è che in questa seconda ipotesi le condizioni di vita sociali ed economiche di entrambi tendono a peggiorare inesorabilmente.

### 2.3.7 Il genere

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è radicalmente cambiata nel corso degli ultimi trenta anni. E in riferimento al pensionamento le donne fanno registrare una tendenza e un orientamento diverso dagli uomini.

Un tempo le donne erano meno attive, se lavoravano iniziavano presto, avevano livelli di istruzione bassi e la loro partecipazione al lavoro era solo

---

<sup>74</sup> Weaver D., "The work retirement decisions of older women: a literature review", in *Social Security Bulletin*, vol. 57 n. 1, 1994; OECD, *The transition from work to retirement*, Social Policy Studies, n. 16, OECD, Paris, 1995

<sup>75</sup> Weaver D., "The work retirement decisions of older women: a literature review", in *Social Security Bulletin*, vol. 57 n. 1, 1994; OECD, *Policies to increase labour force participation of women and older workers*, OECD, Paris, 2004

transitoria, si interrompeva con la maternità, se non addirittura con il matrimonio, in molti casi per sempre.

Ora le donne entrano nel mercato del lavoro più tardi, hanno livelli di istruzione più elevati e nel momento in cui decidono di riprendere a lavorare difficilmente abbandonano questa scelta. Cresce il fenomeno del rientro nel mercato del lavoro dopo un lungo periodo di assenza dovuto agli impegni familiari. Più di un terzo delle donne che lavorano hanno più di 52 anni. Spesso non hanno abbastanza contributi per andare in pensione e quindi tendono a restare nel mercato del lavoro più a lungo<sup>76</sup>. I tassi di crescita di attività tra i lavoratori maturi registrati nel corso degli ultimi anni in Italia sono alimentati in predominanza dalle donne.

Il fattore donna potrebbe rappresentare un buon indicatore di come si indirizzerebbe la scelta del lavoratore se non fosse condizionato dalla presenza di convenienze economiche dettate dalle politiche previdenziali. Da studi condotti in Italia e in altri paesi industrializzati<sup>77</sup> è emerso che la donna tende ad avere una maggiore propensione e ambizione a continuare a lavorare anche dopo la pensione, con impegni di lavoro temporanei. Inoltre, uno studio australiano<sup>78</sup> ha evidenziato che tra coloro che lavorano in pensione si registra una più alta percentuale di soddisfazione e di centralità del valore del lavoro da parte delle donne rispetto agli uomini.

Sono presenti, tuttavia, alcune situazioni particolarmente diffuse tra le donne che tendono a condizionare fortemente la partecipazione al lavoro, conducendo ad un precoce pensionamento. Si tratta, in particolare, della necessità di provvedere alle cure del coniuge o dei parenti molto anziani (come già anticipato nel punto precedente), e della possibilità di acquisire diritti pensionistici indiretti, come ad esempio la pensione di reversibilità. Il primo caso, il pensionamento precoce per motivi di cura, rappresenta una scelta necessaria che espone le donne a condizioni di forte marginalizzazione in termini sociali ed economici; il secondo caso, l'acquisizione di diritti pensionistici indiretti, tende a scoraggiare il prolungamento del lavoro e a condurre le donne precocemente in pensione.

---

<sup>76</sup> ISFOL, *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza Lavoro. I risultati di due indagini*, Roma, ISFOL, 2005

<sup>77</sup> Del Boca D., Riberlo R., *Women's work, the family and social policy*, Peter Lang New York, 2004 ; ISFOL, *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza Lavoro. I risultati di due indagini*, Roma, ISFOL, 2005

<sup>78</sup> Drew J. M., Drew M. E., *The process of participation and phased retirement: Evidence from mature-aged workers in Australia*, National Seniors Productive Ageing Centre, Queensland University of Technology, may 2005

In entrambi i casi, si apre per le donne la strada del progressivo impoverimento e della marginalizzazione.

### **3. GLI OSTACOLI DI CARATTERE ORGANIZZATIVO**

Un secondo importante ambito di fattori di rischio riguarda i cosiddetti fattori di livello meso, ossia legati all'ambiente di lavoro e alla struttura organizzativa in cui il lavoratore è inserito.

Questa seconda area comprende i fattori legati agli aspetti strutturali, alla sicurezza e alla qualità ambientale dei luoghi di lavoro, alla dimensione organizzativa e agli aspetti di carattere culturale che possono alimentare comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori maturi. Purtroppo, si stanno diffondendo (o per lo meno sono più documentate) le situazioni discriminanti negli ambienti di lavoro e nelle organizzazioni nei confronti di una categoria di lavoratori colpevole solo di aver superato la soglia dei 45-50 anni.

Il quadro che emerge dall'analisi di questi fattori è quello di un posto di lavoro "ostile" al lavoratore maturo non solo dal punto di vista sociale, ma anche ambientale, che certamente non aiuta a favorire una maggiore partecipazione e attivazione in età matura.

#### **3.1 Le resistenze culturali**

Un'area ampiamente trattata in letteratura sui rischi e gli ostacoli alla permanenza al lavoro degli "over" riguarda le resistenze culturali che alimentano una visione e una considerazione dei lavoratori maturi come "peso" per la società e, soprattutto, per il sistema produttivo.

Gli stereotipi più diffusi sui lavoratori maturi sono legati alla bassa produttività, alla scarsa capacità di adattamento, al disinteresse verso l'innovazione, ecc. Stereotipi e falsi miti sui lavoratori maturi sono talmente radicati e diffusi che gli stessi lavoratori maturi tendono a confermarli.

Vale la pena sottolineare che accanto agli stereotipi negativi, si sono affermati anche una serie di "miti positivi" sui lavoratori maturi (ad esempio, la maggiore affidabilità e fedeltà all'azienda) di cui si parlerà più approfonditamente nel paragrafo dedicato agli ambiti di opportunità al

prolungamento della vita attiva. Vale la pena anticipare in questa sede che nelle ricerche empiriche analizzate, le caratteristiche positive dei lavoratori maturi tendono ad essere maggiori e a far registrare una più alta frequenza di rilevazione tra i datori di lavoro. Ciò nonostante i comportamenti e le scelte adottate dalle aziende tendono ad essere maggiormente rispondenti ad una visione stereotipata negativa dei lavoratori maturi. Tale sfasamento conferma il radicamento di una cultura “ostile” al prolungamento della vita attiva dei lavoratori senior che richiederà tempo per essere sradicata.

Nel riquadro che segue sono riportati i principali stereotipi negativi raccolti nel corso della ricerca<sup>79</sup>.

<p><b>I PRINCIPALI STEREOTIPI NEGATIVI SUI LAVORATORI MATURI</b></p> <p><b>RACCOLTI NELLA LETTERATURA</b></p> <p>Il lavoratore maturo...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>... resiste ai cambiamenti;</li><li>... ha problemi di salute e poca energia;</li><li>... ha ancora pochi anni di produttività;</li><li>... non ha conoscenze e capacità nell'uso del computer;</li><li>... ha difficoltà a imparare nuove modalità e nuovi approcci al lavoro;</li><li>... ha paure di fallire e di rischiare;</li><li>... non si sa relazionare con i lavoratori più giovani;</li><li>... non vuole lavorare con superiori più giovani;</li><li>... è ansioso e insofferente;</li><li>... ha maggiori probabilità di infortunarsi sul lavoro;</li><li>... non ha voglia di imparare cose nuove;</li><li>... non è flessibile;</li><li>... non ha più la voglia e la forza di lavorare molte ore;</li><li>... è poco propositivo;</li><li>... non ha più grandi aspettative dal lavoro e questo lo rende meno motivato.</li></ul> <p>Fonti: <i>Stein D., Sonetto S. R., 2001; Canadina Health Network, 2005; Kanchier, C., 2005</i></p>
---

<sup>79</sup> Carole Kanchier, *CAREER PROS: Mature Worker Myths and Realities*, January 30, 2005, Nuova Zelanda

Al tema dei miti e degli stereotipi è stato dedicato in questo rapporto un approfondimento specifico. In questa sezione dedicata alla presentazione dei fattori di rischio è utile ribadire che le resistenze di carattere culturale rappresentano una categoria importante di fattori di ostacolo al mantenimento al lavoro degli “over”. Ciò conferma la necessità di dedicare una particolare attenzione anche a questi aspetti nella programmazione di una strategia di prolungamento della vita attiva.

### 3.2 La discriminazione

Un secondo ambito di fattori strettamente legato al precedente riguarda i fatti e le situazioni che hanno origine nei luoghi di lavoro e che tendono a porre il lavoratore in condizioni di fragilità.

Nonostante i lavoratori anziani tendono a non denunciare i casi di discriminazione, sono ormai numerose le ricerche che documentano la presenza situazioni dannose per i lavoratori maturi, i quali vengono via via “decentrati” dal *core* delle attività produttive e posizionati a svolgere funzioni meno importanti; accusati di essere meno produttivi per il fatto che hanno i capelli bianchi e portano gli occhiali; soggetti a vere e proprie azioni di mobbing, fino alla persuasione circa la decisione di licenziarsi in prossimità dell’età pensionabile (soprattutto se hanno raggiunto i limiti di contribuzione)<sup>80</sup>. La discriminazione per età sta diventando una delle più comuni forme di discriminazione di cui si può soffrire nel mercato del lavoro. Gli studi sulla discriminazione nei luoghi di lavoro sono particolarmente numerosi nei paesi anglosassoni. Da un recente studio<sup>81</sup> condotto in Gran Bretagna, ad esempio, è stato rilevato che nelle analisi (su scala mondiale) relative al fenomeno della discriminazione nei luoghi di lavoro una quota che oscilla tra il 20 e il 25% degli intervistati sostiene di aver subito discriminazioni sul lavoro a causa dell’età. Altri studi empirici<sup>82</sup>,

---

<sup>80</sup> Gustam A., Mitchell O., Steinmeier T., “Retirement measures in the health and retirement study”, in *The Journal of Human Resources*, Volume 3, 1995; Bendict M., et al., *No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers*, 1997

<sup>81</sup> Ducan C., Loretto W., “Never the right age? Gender and age based discrimination in employment”, in *Gender, Work and Organization*, 11 (1), 2004; Loretto W., *Employment matters*, paper presented at the seminar series about Employment relations and the world of work, available at <http://www.dti.gov.uk>, 2004

<sup>82</sup> Market & option Research International – MORI, *Age discrimination at work*, London, 2002; Mayhew K., Rijkers B., *How to improve the human capital of older workers or the sad*

condotti in diversi paesi europei hanno evidenziato che la percentuale di lavoratori maturi (oltre i 50 anni) che hanno subito discriminazioni in riferimento all'età oscilla tra il 5 il 20%.

Si tratta di situazioni e comportamenti generalizzati tendenti a sfavorire il lavoratore maturo rispetto ai lavoratori più giovani. Gli effetti sono molto pesanti. Tali comportamenti alimentano il senso di inadeguatezza, di accantonamento e di marginalità percepito dal senior e che certamente non contribuisce a favorire un prolungamento della vita lavorativa.

Del resto la discriminazione sui luoghi di lavoro delle persone più avanti negli anni non è un fatto recente, basti pensare che negli USA è stata emanata una legge nel 1967 proprio in riferimento alle discriminazioni sui lavoratori anziani (Age Discrimination Act). Da allora sono stati introdotti numerosi emendamenti.

Le situazioni in cui opera maggiormente la discriminazione sono le seguenti<sup>83</sup>.

- *I processi di downsizing*, che in molti casi sono tarati proprio in funzione della fuoriuscita dei lavoratori maturi.
- *Le politiche di pensionamento*: anche in questo caso la ratio delle misure e l'interpretazione da parte delle aziende, è stata orientata a incoraggiare il pensionamento anticipato e a favorire l'abbandono dell'attività lavorativa in età precoce, spesso indipendentemente dall'esperienza e dalle capacità del lavoratore. Non sono rari i casi di concessione di "bonus" ulteriori a quelli previsti dalla legge per rendere ancor più appetibile la scelta per il prepensionamento.
- *I processi di reclutamento e di assunzione*: l'età spesso viene indicata come criterio di selezione e di scelta. Generalmente, non si indica mai un limite minimo di età mentre spesso viene indicato un limite massimo (generalmente inferiore ai 40 anni). Indicare l'età come criterio di scelta è fortemente discriminante. In Gran Bretagna, per fare un esempio, analisi empiriche hanno rilevato che un datore di lavoro su 5 usa l'età come

---

*tale of the magic bullet*, paper prepared at the Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, 8 December, 2004

<sup>83</sup> Hirsh D., *Crossroad after 50. Improving choices in work and retirement*, Joseph Rowntree Foundation, York, 2003; Loretto W., White P., *The employability of older workers*, Scottish Enterprise, Glasgow, 2004

criterio di selezione dei candidati lavoratori<sup>84</sup>. In alcuni casi, si ricorre a soluzioni meno esplicite richiedendo il possesso di requisiti che necessariamente configurano il candidato come un “giovane” candidato (ad esempio, la selezione di “neolaureati”).

- *Assegnazione dei compiti*: un altro ambito in cui può operare la discriminazione in forma più o meno palese riguarda l’assegnazione dei compiti da svolgere. Anche in questo caso la scelta dovrebbe essere legata solo alle capacità e alle competenze delle persone mentre in molti casi subentra anche una valutazione impropria relativa all’età.
- *La centralità del costo della manodopera matura*: su questo aspetto, da un lato, si registra una generalizzata indifferenza rispetto al valore effettivo, alle capacità e all’esperienza del lavoratore maturo, dall’altro, invece, emerge una grande attenzione ai costi che il lavoratore maturo comporta. Tale approccio rappresenta di per se una forma di discriminazione

### 3.3 La sicurezza, l’ambiente e l’organizzazione del lavoro

Un ulteriore aspetto che è importante segnalare come fattore di rischio per il prolungamento dell’attività lavorativa riguarda l’ambiente (inteso in termini fisici) e l’organizzazione del lavoro. Gli aspetti fisici e strutturali dell’ambiente di lavoro rivestono una grande importanza via, via che aumenta l’età dei lavoratori. Disagi ambientali sopportabili quando si è più giovani possono diventare insostenibili in età matura e produrre effetti negativi sulla salute rendendo più difficile la scelta di proseguire nell’attività lavorativa.

Uno studio approfondito su questo aspetto realizzato dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro<sup>85</sup>, ha messo in evidenza che lo svolgimento di lavori che comportano un disagio fisico (ad esempio, sollevare carichi) produce dolori osteo-articolari nel 70% degli uomini di età compresa tra i 45 e i 55 anni e nell’80% delle donne già a 50 anni.

---

<sup>84</sup> Cully, M., Woodland, S., O’Reilly, A., Dix, G., *Britain at Work as Depicted by the Work and Employment Relations Survey*, Policy Studies Institute, London, 2000

<sup>85</sup> Fondation Européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail, *Age et condition de travail au sein de l’Union Européenne*, Dublin, 2002

Anche il sistema dei turni o l'organizzazione oraria atipica, a lungo andare produce effetti degeneranti (ad esempio, disturbi del sonno) tali da portare il lavoratore maturo a richiedere con maggiore frequenza l'orario di lavoro normale.

In relazione all'organizzazione del lavoro, per un lavoratore anziano tende ad essere meno sopportabile la discontinuità nell'intensità del lavoro: sulla base dell'analisi condotta dalla Fondazione in Europa, la quota di dipendenti che afferma di non avere tempo necessario a disposizione per fare il proprio lavoro aumenta progressivamente all'aumentare dell'età (passando dal 26% al 31% intorno ai 55 anni).

All'aumentare dell'età diminuisce la possibilità di accedere alle nuove tecnologie a disposizione in azienda, alle opportunità formative e aumenta il numero di persone che dichiarano che la propria attività lavorativa non permette di imparare cose nuove. Del resto, già a partire dai 45 anni si riducono fortemente le possibilità di rotazione di compiti, interpretate dai lavoratori come occasioni per rompere la monotonia, sperimentarsi su altri ruoli anche se per periodi limitati di tempo e arricchire il contenuto del proprio lavoro<sup>86</sup>. Con tale pratica tende a ridursi progressivamente il senso di integrazione e di appartenenza all'organizzazione lavorativa dell'azienda.

Altri limiti relativi all'ambiente fisico di lavoro riguardano la mancanza di misure e di soluzioni che possono ridurre, prevenire e attenuare quei disagi fisici che necessariamente possono incorrere con il passare degli anni. Ad esempio, l'abbassamento della vista, la riduzione dell'udito, la maggiore difficoltà di concentrazione. Si tratta di aspetti che, in alcuni casi richiedono interventi minimi (illuminazione adeguata, riduzione rumori, ecc.) e che potrebbero ridurre fortemente il disagio.

---

<sup>86</sup> Gilli D., Parente M., Tagliavia C., *Lavoratori anziani e mercato del Lavoro. Studi, politiche pubbliche e buone prassi aziendali*, ISFOL, Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego, n. 9, 2005

#### **4. GLI OSTACOLI DI TIPO SISTEMICO**

Un terzo gruppo di rischi è rappresentato dai fattori di carattere sistemico, vale a dire quei fattori di natura esogena al lavoratore, ma che contribuiscono a condizionare (in forma passiva spesso) le scelte e le decisioni relative al pensionamento o al proseguimento dell'attività lavorativa. Il più importante ambito di fattori in questo gruppo, riguarda il contesto normativo e, in particolare, la regolamentazione della materia previdenziale. Una seconda area fa riferimento, invece, al costo del lavoro che incide fortemente sulle decisioni dei datori di lavoro in materia di ricambio generazionale della manodopera. Infine, vanno segnalati quei fattori relativi alle condizioni sociali ed economiche più generali che seppur indirettamente tendono a incidere nelle decisioni di pensionamento (ad esempio, il livello della disoccupazione).

##### **4.1 La normativa sul pensionamento**

Una prima importante area di rischio di tipo “sistemico” riguarda gli ostacoli e le insidie di carattere normativo.

Per ciò che riguarda il rapporto lavoro – pensione, è noto come le scelte politiche orientate a favorire il prepensionamento per sostenere l'occupazione delle giovani generazioni hanno certamente reso più conveniente uscire precocemente dal mercato del lavoro, anche nei casi in cui l'individuo era in buona salute, capace e volenteroso di continuare a restare attivo nel sistema produttivo. La riforma del sistema previdenziale avviata in tutti i paesi europei ha prodotto, e continuerà a produrre, effetti importanti in termini di prolungamento della vita attiva. La dimostrazione è data dalla tendenza alla crescita dei tassi di partecipazione al lavoro degli over 50 (ancora distante, tuttavia, dagli obiettivi di Lisbona che indicano il raggiungimento di un tasso di occupazione pari al 70% entro il 2010).

In Italia la riforma del sistema pensionistico è nuovamente al centro di profonde discussioni (cfr. la prima parte di questo rapporto). E' in discussione l'innalzamento ulteriore dell'età pensionabile sia per gli uomini che per le donne; la definizione di strumenti e di criteri che consentano di rendere sostenibile il sistema previdenziale e nello stesso tempo garantiscano l'equità tra le diverse situazioni lavorative (lavoro subordinato,

lavoro parasubordinato, ecc.) oltre che tra le diverse generazioni di lavoratori; la quota di contribuzione da versare agli enti previdenziali; il sistema di integrazione tra previdenza pubblica e privata; ecc.

Le decisioni che verranno prese incideranno pesantemente sia sullo scenario futuro del “pensionamento”, ma anche sulle decisioni degli attuali lavoratori maturi.

Vale la pena in questa sede sottolineare che se è vero che la forza delle norme riesce a condizionare forse più di altri fattori la decisione di pensionamento è anche vero che se si intende promuovere una politica di *active ageing* sostenibile e adeguata è necessario conciliare le esigenze “politiche” (aumento dell’età pensionabile) con le aspettative e le intenzionalità dei lavoratori. Il pericolo è che la pensione diventi un miraggio, molto lontano, e nel frattempo il lavoro rappresenti una “condanna”.

## 4.2 Il costo del lavoro

Un'altra area di rischio esogena al lavoratore maturo riguarda il costo del lavoro. La sperequazione tra la spesa che deve sostenere l'azienda per mantenere al lavoro un lavoratore senior rispetto ad un giovane, certamente non facilita il prolungamento della vita attiva.

Le aree di costo che tendono ad incidere in forma più elevata su un lavoratore maturo sono diverse.

- Il compenso. Esso tende ad aumentare all'aumentare del numero di anni di lavoro. Tale aumento è di fatto giustificato da un incremento presunto di produttività legato all'aumento dell'esperienza. La valutazione effettiva della produttività di un lavoratore, tuttavia, non è semplice. In questo quadro, si inserisce una valutazione di convenienza economica per l'impresa, più immediata da calcolare che consiste nel sostituire il lavoratore maturo con un lavoratore più giovane, al quale può offrire un compenso più basso. La convenienza, in molti casi è solo apparente: nella sostituzione, infatti, l'azienda perde un bagaglio di esperienza che ha impiegato anni ad essere costruito e che rappresenta una vera e propria risorsa aggiuntiva del lavoratore.

- I contributi previdenziali. Questa seconda cove di costo tende ad essere superiore soprattutto per effetto dei più alti compensi accordati ai lavoratori maturi.
- Altri benefici. Alcune categorie di benefits tendono ad essere più onerose per i lavoratori maturi, ad esempio, il costo dei permessi retribuiti..
- Altri costi correlati all'età. Va menzionata, infine, una più generica categoria di costo a cui anche le imprese di più piccole dimensioni fanno riferimento, e che possono condizionano la scelta di assumere o di mantenere al lavoro un "senior". Si tratta dei costi relativi all'eventualità di incorrere in infortuni sul lavoro e in danni permanenti (invalidità). Nonostante i dati empirici confermino che i lavoratori maturi non sono particolarmente esposti agli incidenti sul lavoro, in ogni caso, tendono a presentare maggiori probabilità di soffrire di invalidità permanente<sup>87</sup>. La normativa sulla sicurezza del lavoro impone una maggiore attenzione a questi aspetti.

Il lavoratore giovane costa effettivamente meno. Soprattutto per le categorie di lavoro meno qualificato, l'azienda può essere tentata ad effettuare sostituzioni. Tra le misure che vengono suggerite dall'Unione Europea in materia di sostegno al lavoro maturo c'è proprio il ri-equilibrio del costo del lavoro tra le diverse categorie di lavoratori, per rendere meno appetibile da parte del datore di lavoro la scelta per il licenziamento dei lavoratori maturi o per la loro messa in carico al sistema di welfare (ammortizzatori sociali, cassa integrazione, mobilità con indennità, prepensionamento, ecc.).

### 4.3 La condizione del mercato del lavoro

La condizione del mercato del lavoro incide sulle capacità di prolungamento della vita lavorativa da due punti di vista: per la maggiore difficoltà che incontra il lavoratore anziano a trovare opportunità di lavoro nel caso in cui abbia perso un lavoro, a causa anche delle pratiche discriminanti diffuse in sede di reclutamento e selezione del personale; per la presenza di una

---

<sup>87</sup> Daly M., Bound J., "Worker adaptation and employer accommodation following the onset of working-limiting health impairment, in *Health and retirement study working paper series*, paper n. 94-013, 1993;

relazione diretta tra la situazione socio-economica del territorio e in particolare, il livello di disoccupazione e la scelta di pensionamento<sup>88</sup>

Il processo di downsizing operato dalle grandi aziende, ma anche la crisi economica che ha comportato la chiusura delle piccole aziende, ha portato ad un esubero generale di lavoratori e ad un conseguente licenziamento o inserimento degli stessi nei programmi di welfare (ammortizzatori sociali). A farne le spese sono stati prevalentemente i lavoratori maturi, i quali a causa della difficoltà a trovare una nuova occupazione, proprio per l'età avanzata, l'esperienza del licenziamento ha rappresentato l'anticamera del pensionamento.

È stato calcolato che un lavoratore maturi disoccupato ha la probabilità di diventare pensionati tre volte superiore ad un coetaneo che lavora<sup>89</sup>. E tale percentuale aumenta nel caso in cui sia presente sul territorio una elevata disoccupazione. Se i tassi di disoccupazione sono alti e la domanda di lavoro è debole, i lavoratori maturi hanno maggiori probabilità di ritirarsi definitivamente e precocemente dall'attività lavorativa. È stato stimato che il 18% dei lavoratori maturi disoccupati finiscono per andare in pensione se il tasso di disoccupazione è al 4%, mentre lo fanno il 44% se il tasso di disoccupazione è pari all'8%<sup>90</sup>. L'uscita definitiva dalla vita attiva in seguito alla perdita del lavoro è anche legata alla disponibilità e alla possibilità di poter accedere alla pensione o a programmi di assistenza e di sostegno sociale che di fatto anticipano la pensione.

La difficoltà a trovare lavoro, e quindi la persistenza in una condizione di disoccupazione tende a rappresentare un evento più probabile per alcune categorie di "over", più fragili e "professionalmente" più deboli: coloro che hanno un basso livello di qualificazione, cattive condizioni di salute, che sono immigrati o di origine immigrata. Alcuni studi analizzando il fenomeno della disoccupazione tra i lavoratori maturi hanno concluso che la carenza generale di opportunità lavorative per i lavoratori meno qualificati ha alimentato le tendenze al pensionamento anticipato o, in ogni

---

<sup>88</sup> Sandell S., Baldwin S., "Older workers and employment shifts: Policy responses to displacement", in Bluestone I., ed., *The aging of the American workforce*, 1990; Committee for Policy Development, *New opportunities for older workers*, Washington D.C., 2000

<sup>89</sup> Sandell S., Baldwin S., "Older workers and employment shifts: Policy responses to displacement", in Bluestone I., ed., *The aging of the American workforce*, 1990; Committee for Policy Development, *New opportunities for older workers*, Washington D.C., 2000

<sup>90</sup> Penner G., Perun P., Steuerle E., *Letting older workers work*, Urban Institute, Brief Series n. 16, July, 2003

caso, precoce, rispetto alle effettive capacità di reimpiego e intenzionalità dei lavoratori<sup>91</sup>.

Tale aspetto è stato affrontato e studiato anche da altri punti di vista e, in particolare, dal punto di vista della capacità di valorizzare e utilizzare le risorse umane a disposizione di una economia. Uno studio condotto dall'OCDE fa riferimento al cosiddetto tasso di "unused labour capacity", ossia di sottoutilizzazione (spreco) delle capacità lavorative. Laddove tale tasso è alto anche il livello di pensionamento è alto, come a dire che laddove è presente una scarsa valorizzazione del lavoro è più facile che i lavoratori maturi decidano di ritirarsi dal mondo del lavoro e di andare in pensione. L'Italia, in base alle elaborazioni proposte in questo studio, rappresenta uno dei paesi con il tasso di "sottoutilizzazione" della capacità lavorativa più alto, e con il corrispondente tasso di pensionamento alto, segno del paradossale spreco di risorse e di competenze che viene ordinariamente operato nel nostro paese, e che interessa in forte misura anche i lavoratori maturi<sup>92</sup>.

La questione della perdita del lavoro e delle difficoltà a rientrarvi presenta anche un risvolto di tipo prettamente economico per il lavoratore maturo. In effetti, nel caso in cui il lavoratore riesca a trovare una nuova occupazione, in ogni caso, questa tenderà ad essere meno retribuita di quella che esercitava in precedenza. È stato calcolato che la riduzione in termini di reddito percepito dal lavoro subita da un lavoratore maturo che ha perso il lavoro è pari al 39% nei primi due anni successivi al reimpiego<sup>93</sup>. Questa difficoltà si presenta anche nei casi di paesi in espansione economica, anche se con percentuali più basse. A questo proposito, si inserisce la valutazione sul sistema di convenienze economiche, soprattutto per quei lavoratori maturi che sono inseriti nei programmi di ammortizzatori sociali: accettare un lavoro meno retribuito o continuare a beneficiare del sussidio per qualche anno ancora?

---

<sup>91</sup> Peracchi F., Welch F., "Trends in labour force transitions of older men and women", in *Journal of Labour Economics*, vol. 12 n.2 April 1994; Sandell S., Baldwin S., "Older workers and employment shifts: Policy responses to displacement", in Bluestone I., ed., *The aging of the American workforce*, 1990; Committee for Policy Development, *New opportunities for older workers*, Washington D.C., 2000

<sup>92</sup> OECD, *Policies to increase labour force participation of women and older workers*, OECD, Paris, 2004; Gruber J., Wise D., *Social security and retirement around the world*, The University of Chicago Press, Chicago, 1999

<sup>93</sup> Courch K., "Late life job displacement" in *The Gerontologist*, n. 38, 1998

## 5. IL PROCESSO DI ESPULSIONE COME RISULTATO DELLA CUMULAZIONE DI DIVERSI FATTORI

Un risultato che emerge dalla ricerca riguarda la dinamica processuale dell'espulsione dal mercato del lavoro. Nonostante il pensionamento rappresenti generalmente una "frattura", un passaggio repentino da una condizione di attività ad una condizione di inattività, la dinamica espulsiva dal mercato del lavoro è di tipo processuale. La ricerca ha permesso di mettere in evidenza che il prolungamento dell'attività lavorativa o, al contrario, la sua interruzione, rappresenta sempre il risultato dell'interazione e della cumulazione di più fattori che possono essere di natura soggettiva, di natura organizzativa e di natura sistemica. Si tratta quindi di un processo cumulativo che conduce all'espulsione dal mercato del lavoro.

A questo proposito, alcuni studi analizzati si sono dedicati alla identificazione dei grappoli di fattori che cumulando gli effetti su uno stesso individuo possono condurre con maggiore probabilità al pensionamento precoce. Ad esempio, in uno studio statunitense<sup>94</sup>, in riferimento alle motivazioni che conducono a permanere al lavoro hanno identificato i seguenti:

- le buone condizioni di salute;
- le capacità cognitive non compromesse;
- il desiderio di sentirsi impegnati.

La lettura a contrario di questi fattori suggerisce le aree di rischio che cumulate su uno stesso individuo nel corso del tempo, possono condurre con una maggiore probabilità ad una precoce inattività.

Uno studio statunitense<sup>95</sup>, invece, riconosce il seguente grappolo di fattori:

- programmi pensionistici scoraggianti;
- la discriminazione nei luoghi di lavoro;
- la mancanza di formazione e di aggiornamento professionale;

---

<sup>94</sup> Stein D., Tonette S. R., *The older workers. Myths and reality*. ERIC Clearing house on Adult Career and Adult Education, 2001

<sup>95</sup> Committee for Policy Development, *New opportunities for older workers*, Washington D.C., 2000

- le normative federali in materia di lavoro che rendono difficoltosa la possibilità di definire piani di lavoro flessibili;
- in alcuni casi la confusione nelle aspettative dei lavoratori.

Più complessa è la ricerca delle relazioni tra i fattori proposta in uno studio australiano<sup>96</sup> in cui si ripercorrere empiricamente il processo che conduce alla decisione di pensionamento. I fattori presi in esame dallo studio sono i seguenti:

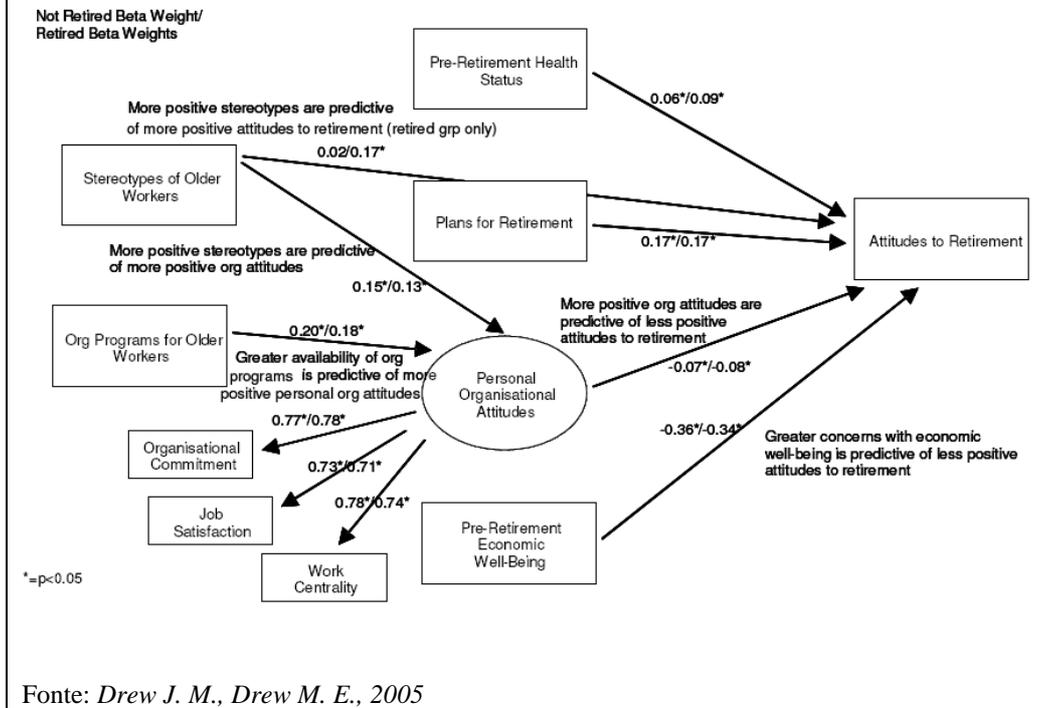
- Reddito prima del pensionamento;
- Fonti di reddito corrente;
- Soddisfazione circa il reddito percepito prima del pensionamento;
- Benessere economico prima del pensionamento;
- Pianificazione prevista del pensionamento;
- Stereotipi sui lavoratori maturi;
- Soddisfazione sul lavoro;
- Centralità del lavoro nella vita;
- Orientamento e interpretazione del pensionamento;
- Volontarietà del pensionamento;
- Benessere economico dopo il pensionamento;
- Relazioni con il coniuge;
- Soddisfazione dal pensionamento;
- Condizioni di salute.

Il tipo di relazione emersa tra i diversi fattori dall'analisi di 873 individui compresi tra i 50 e i 65 anni, pensionati e non pensionati, è rappresentata nel riquadro che segue.

---

<sup>96</sup> Drew J. M., Drew M. E., *The process of participation and phased retirement: Evidence from mature-aged workers in Australia*, National Seniors Productive Ageing Centre, Queensland University of Technology, may 2005

**UNA RAPPRESENTAZIONE DEL PROCESSO CUMULATIVO  
DI ESPULSIONE DAL MERCATO DEL LAVORO**



I gruppi di fattori identificati suggeriscono l'esistenza di una sorta di "processo di espulsione" del mercato dal lavoro. Non è il singolo evento o la singola opportunità, ma la cumulazione di diversi fattori sullo stesso individuo che conduce all'inattività.

Se ciò è vero si potrebbero identificare i "fattori scatenanti" il processo e quelli invece, che incidono, ma in modo progressivo. Potrebbe essere utile a questo proposito approfondire l'argomento attraverso l'analisi delle biografie dei lavoratori maturi per ricostruire il processo "che rende inattivi", per comprendere le eventuali relazioni tra i fattori, anche al fine di identificare le misure più adeguate per interrompere o prevenirlo tale processo.

In ogni caso, l'esistenza di una condizione di cumulazione di fattori implica che le strategie di promozione del mantenimento al lavoro non possono limitarsi ad intervenire su una sola causa, ma devono avere un carattere più

integrato per agire sulla molteplicità dei fattori e soprattutto per intervenire anche a monte del processo di cumulazione.

## **6. GLI AMBITI DI OPPORTUNITÀ E I PUNTI DI FORZA DEI LAVORATORI MATURI**

Accanto alle segnalazioni dei rischi e delle insidie, la ricerca ha permesso di individuare la presenza di diverse opportunità e di fattori che, al contrario, agiscono a favore del mantenimento al lavoro degli over 50. In molti casi, si tratta di “letture a contrario” degli ostacoli (ad esempio, il titolo di studio elevato o la motivazione al lavoro come opposto alla bassa qualificazione e il disinteresse) a conferma di come alcune dinamiche e situazioni rappresentino effettivamente aspetti cruciali nel processo di attivazione e di prolungamento della vita lavorativa. In altri casi, invece, gli ambiti di opportunità individuate rappresentano specifici fattori, che possono alimentare l’atteggiamento attivo del lavoratore maturo o che in ogni caso consentono di creare un ambiente favorevole all’allungamento della vita lavorativa (ad esempio, la presenza di caratteristiche specifiche positive in relazione al lavoro, proprie dei lavoratori maturi).

Gli ambiti di opportunità, così come le aree di rischio, presentano una analoga classificazione. Ci sono opportunità legate ad aspetti soggettivi del lavoratore, altre legate alla dimensione organizzativa e, infine, si possono citare una serie di tendenze di carattere sistemico.

I fattori di facilitazione e le opportunità registrate nel corso dell’analisi sono risultate meno numerose rispetto agli ostacoli e alle insidie al prolungamento della vita lavorativa. Ciò è dovuto anche al fatto che gli studi spesso si concentrano sull’analisi dei problemi piuttosto che sull’approfondimento degli aspetti positivi. In ogni caso, anche in relazione alle opportunità si riscontra una natura variegata di fenomeni.

Si procede riportando per le tre macro aree identificate i principali ambiti di opportunità e i fattori di facilitazione rilevati nel corso della ricerca e presentati in elenco nel riquadro che segue.

## LE AREE DI OPPORTUNITÀ AL PROLUNGAMENTO DELLA VITA ATTIVA

### *I fattori soggettivi*

1. Le attitudini positive dei lavoratori
2. L'orientamento alla formazione
3. L'orientamento al lavoro
4. L'orientamento alla pensione

### *I fattori organizzativi*

5. L'affermazione della gestione della diversità
6. Il riconoscimento del valore dell'esperienza e della *corporate knowledge*

### *I fattori sistemici*

7. La scarsità di offerta di lavoro
8. La riforma pensionistica
9. La riforma del mercato del lavoro
10. Le politiche dell'Unione Europea
11. L'innalzamento dei tassi di scolarizzazione
12. Il miglioramento delle condizioni di salute

## 7. I FATTORI DI TIPO SOGGETTIVO

L'ambito dei fattori di facilitazione di tipo soggettivo ha a che fare con le attitudini e i comportamenti del lavoratore. A questo proposito la ricerca ha evidenziato la presenza di numerose smentite empiriche sui luoghi comuni relativi ai lavoratori maturi configurando tale categoria di lavoratori come una vera e propria risorsa per il sistema produttivo e per la società.

### 7.1 Le attitudini dei lavoratori maturi

Nel corso della ricerca sono emerse alcune analisi<sup>97</sup> che hanno messo in rilievo la presenza di diverse caratteristiche positive e proprie del lavoratore

---

<sup>97</sup> ICF Incorporated/AARP; and SHRM/AARP *Older Workers Survey*, 1998; OECD, *Employment Outlook*, Paris, June 1998; Ruhm C., "Secular Changes in the Work and Retirement Patterns of Older Men," in *The Journal of Human Resources*, No. 30, 1995; Hipple

maturò, in relazione, ad esempio, all'affidabilità, alla fedeltà all'azienda, al rispetto delle gerarchie, ecc.

Uno studio realizzato in Nuova Zelanda<sup>98</sup> ha messo a confronto le opinioni dei lavoratori e dei datori di lavoro proprio in relazione sulle caratteristiche specifiche della categoria di lavoratori over 50. Sono scaturite due liste: quella dei lavoratori maturi e quella dei datori di lavoro. Dalla lettura delle due liste emerge che:

- in primo luogo, le opinioni dei datori di lavoro e dei lavoratori tendono ad essere pressoché analoghe, segno della presenza di un punto di vista diffuso e uniforme sui lavoratori maturi;
- in secondo luogo, le opinioni positive tendono a presentare tanto per i datori di lavoro quanto per i lavoratori, frequenze maggiori.

Nel riquadro che segue sono riportate le due liste di caratteristiche secondo le frequenze registrate rispettivamente dai lavoratori maturi intervistati e dai datori di lavoro.

---

S., "Contingent Work: Results from the Second Survey," in *Monthly Labor Review*, November, 1998

<sup>98</sup> Mc Gregor J., "Stereotypes and older workers: the New Zealand Experience", in *Social Policy Journal of New Zealand*, 2002.

**Il punto di vista dei lavoratori**

Affidabile  
 Motivato sul lavoro  
 Fedele all'azienda  
 Produttivo  
 Buon esempio per gli altri  
 Disponibile e lavorare a lungo  
 Attitudine alle relazioni umane  
 Buon orientamento al cliente  
 Ambientato nell'organizzazione  
 Investimento remunerativo per l'azienda  
 Attitudine al lavoro di gruppo  
 Buon esecutore di incarichi  
 Ambizioso  
 Resistente al cambiamento  
 Presenta problemi con le nuove tecnologie  
 Presenta livelli elevati di stress  
 Ha più incidenti sul lavoro  
 Frequentemente in malattia  
 Poco motivato  
 Poco creativo  
 Poco disponibile alla formazione  
 Con scarse aspettative  
 Scarsa attitudine alla flessibilità  
 Difficilmente promuovibile  
 Poco disponibile a lavorare per molte ore

**Il punto di vista dei datori di lavoro**

Affidabile  
 Fedele all'azienda  
 Motivato sul lavoro  
 Disponibile e lavorare a lungo  
 Resistente al cambiamento  
 Buon esempio per gli altri  
 Presenta problemi con le nuove tecnologie  
 Produttivo  
 Ambientato nell'organizzazione  
 Attitudine alle relazioni umane  
 Scarsa attitudine alla flessibilità  
 Poco disponibile a lavorare per molte ore  
 Attitudine al lavoro di gruppo  
 Buon orientamento al cliente  
 Poco disponibile alla formazione  
 Difficilmente promuovibile  
 Buon esecutore di incarichi  
 Investimento remunerativo per l'azienda  
 Più frequentemente in malattia  
 Ha più incidenti sul lavoro  
 Ambizioso  
 Poco motivato  
 Presenta livelli elevati di stress  
 Con limitate aspettative  
 Poco creativo

Fonte: *Mc Gregor J., 2002*

Le caratteristiche sono riportate in ordine di frequenza, dalla caratteristica che ha ricevuto più consensi a quella meno citata. Come si può notare, le caratteristiche più frequentemente citate per i lavoratori maturi sono positive, un'ulteriore conferma dello scarso fondamento degli stereotipi negativi su questa categoria di lavoratori. In molti casi, tali caratteristiche tendono a smentire gli stereotipi più diffusi sui lavoratori maturi già visti in precedenza.

Si tratta di attitudini importanti che rappresentano una vera e propria risorsa aggiuntiva per l'azienda. Sono presenti anche altri studi, realizzati in Europa e in altri paesi OCDE sugli aspetti positivi dei lavoratori maturi che arrivano alle stesse conclusioni, mostrando l'esistenza di una serie di **elementi e di attitudini positive dei lavoratori over 50** che, se sostenute e alimentate anche con azioni di sensibilizzazione possono contribuire a "smontare" gli stereotipi negativi più diffusi sui lavoratori maturi e a configurare il **lavoratore maturo come una vera potenziale risorsa per il sistema produttivo**.

## 7.2 L'orientamento alla formazione

Proseguendo sulla strada delle caratteristiche positive dei lavoratori maturi un discorso specifico merita l'atteggiamento del lavoratore maturo rispetto alla formazione. Generalmente, uno dei punti deboli più frequentemente segnalati sui lavoratori maturi rappresenta proprio lo scarso adeguamento delle conoscenze e delle competenze sul lavoro e la mancata partecipazione a percorsi formativi.

In effetti, superati i 40 anni, le opportunità formative per un lavoratore si riducono, come già messo in evidenza in precedenza.

Nel corso degli ultimi dieci anni, tuttavia, numerosi esperienze pilota realizzate nelle aziende hanno mostrato la presenza, almeno per i lavoratori maturi "meno anziani", di un'attitudine positiva verso la formazione. Anche i senior, quindi, sono disposti ad imparare e ad aggiornarsi. Inoltre, i percorsi di formazione, di valorizzazione e di aggiornamento delle competenze producono effetti diretti sulla produttività, anche superiori

rispetto a quanto avviene con i lavoratori più giovani<sup>99</sup>. Questo perché la riqualificazione si aggiunge all'esperienza, amplificando gli impatti in termini di produttività.

In altri studi empirici<sup>100</sup> è stata messa in evidenza l'importanza di cambiamenti di tipo logistico e ambientale nei luoghi di lavoro e nelle attività della formazione per dare più forza ed efficacia agli interventi formativi. In alcuni casi, come già ricordato parlando della salute dei lavoratori maturi, poche semplici accortezze possono produrre un sostanziale risultato positivo tanto negli ambienti di lavoro quanto nell'organizzazione della formazione (ad esempio, ridurre i rumori di sottofondo nell'aula, provvedere a sostenere sempre la formazione con documenti scritti, ecc.)

### 7.3 L'orientamento al lavoro

In diversi studi realizzati nei paesi europei e anche oltreoceano è stata registrata una generale tendenza da parte dei senior a voler lavorare. Per fare un esempio, uno studio condotto negli USA ha rilevato che circa il 70% dei lavoratori della generazione del baby boomers pensa di lavorare dopo la pensione attraverso impegni professionali cosiddetti "bridge jobs"<sup>101</sup> (lavori temporanei, per diversi datori di lavoro). Ciò dimostra l'interesse e l'intenzionalità a proseguire nel lavoro anche oltre quella soglia di età considerata attualmente come età pensionabile.

Gli studi realizzati sulle generazioni<sup>102</sup> hanno evidenziato che in effetti esiste una discontinuità nell'approccio al lavoro e nell'importanza del lavoro per le generazioni del *baby boomers* rispetto alle generazioni precedenti (i cosiddetti *veterans*, nati tra il 1926 e il 1946) e quelle successive. Ci sono fondate ragioni per credere che le generazioni dei *baby boomers* (e successive) interpreteranno il pensionamento in forma diversa da come avviene per gli attuali

---

<sup>99</sup> Allen J. M., Hart M., "Training older workers: Implications for HRM/HPT Professionals", in *Performance Improvement Quarterly*, 11 n. 4 1998; Ennis-Cole D., Allen J., "The challenge of training and re-training mature learners" in *Journal for vocational special needs education*, 20 n. 3, 1998; Polous S., Nightingale D. S., *The aging baby boom: Implication for employment and training programs*, US Department of labour, Washington D.C., 2000

<sup>100</sup> Sterns H., Miklos S., "The aging worker in a changing environment" in *Journal of Vocational Behaviour* 47, n. 3, December 1997

<sup>101</sup> AARP, *Boomers approaching midlife*, 1999

<sup>102</sup> AARP, AARP, *Boomers approaching midlife*, 1999

pensionati: non più come il passaggio all'età anziana, piuttosto come il passaggio ad una diversa fase della vita, in ogni caso attiva anche dal punto di vista lavorativo anche se in forma meno intensa e stabile della precedente<sup>103</sup>.

Le ragioni di tale mutamento sono diverse. Esse sono legate, ad esempio, alla prospettiva di vita più lunga, alle migliori condizioni di salute, alla diffusione di lavori di minore impegno fisico, alle maggiori opportunità di esercitare un lavoro che piace; non ultima, alla necessità di mantenere una fonte di reddito adeguata, vista la minore capacità di risparmio durante la “vita attiva” e la prospettiva di una pensione più povera di quanto desiderato.

In ogni caso, a causa di diversi fattori si può registrare una “tendenza naturale” al prolungamento della vita attiva che, se adeguatamente interpretato e sostenuto, consentirà di dare maggiore efficacia alle misure e alle politiche di attivazione promosse.

#### **7.4 L'orientamento alla pensione**

Il mutamento di orientamento al lavoro modifica anche l'atteggiamento e l'interpretazione del pensionamento.

Nella letteratura statunitense si usa distinguere tra “cliff retirement” e “gradual retirement”. Il primo termine fa riferimento alla tradizionale forma di pensionamento caratterizzata dalla frattura già menzionata, determinata dal passaggio dal lavoro a tempo pieno e da una carriera lineare all'abbandono totale di qualsiasi forma di lavoro retribuito. Il *gradual retirement* (o *phased retirement*) invece, si caratterizza per la gradualità del pensionamento. Esso si configura come un “periodo di transizione” che può durare anche diversi anni, compreso tra il lavoro standard e il pensionamento in senso stretto. In questo periodo vengono svolte diverse attività lavorative, i cosiddetti “bridge jobs” (lavori ponte, *ndr*), con occupazioni generalmente di tipo part-time, di breve durata, con diversi committenti.

---

<sup>103</sup> Sulla discontinuità generazionale dei lavoratori maturi si veda paragrafo 4 della terza parte

Uno studio dell'OCDE ha dimostrato che mentre il “cliff retirement” (pensionamento ‘precipizio’, *ndr*) rappresenta ancora la più radicata forma di pensionamento per l'Europa continentale e anche per l'Italia; nei paesi anglosassoni si sta diffondendo in misura crescente il fenomeno del *bridge employment*. Favorire la possibilità di conciliare attività lavorativa sporadica e part-time post-pensione è una delle indicazioni di politiche pubbliche che riceve maggiore consenso, non solo perché di fatto favorisce il mantenimento al lavoro, ma perché consente di rendere passaggio “sociale” all'età anziana, in forma meno traumatica per l'individuo. Del resto diverse ricerche<sup>104</sup> svolte negli Usa e in altri paesi OCDE hanno dimostrato che i lavoratori maturi tendono a preferire il pensionamento graduale al cosiddetto *cliff retirement*.

---

<sup>104</sup> Ruhm C., “Secular changes in the work and retirement patterns of older men”, in *The Journal of Human Resources*, n. 30, 1995; Quinn J. *Retirement patterns and bridge jobs in the 1990s*, Employment Benefits Institute, Policy Brief n. 206, Washington D.C., 1999

## 8. I FATTORI DI TIPO ORGANIZZATIVO

La seconda area di opportunità è legata ai fattori di carattere organizzativo, legati all'ambiente di lavoro. A questo proposito si segnala in particolare il possibile positivo impatto che l'orientamento alla gestione della diversità generazionale potrà produrre per il riconoscimento del valore del lavoratore maturo nelle aziende.

### 8.1 Il riconoscimento del valore dell'esperienza e della corporate knowledge

Molti dagli aspetti citati sopra come positivi fanno riferimento ad una particolare *skill* che ha a che fare con l'esperienza accumulata in anni e anni di lavoro nell'azienda e con quella parte di conoscenze che fa riferimento alla cosiddetta *corporate knowledge* (la conoscenza aziendale)<sup>105</sup>.

Si tratta di quella conoscenza, spesso tacita, acquista informalmente per prove ed errori, e che fa riferimento tanto ad aspetti professionali, quanto alle dinamiche organizzative interne all'azienda. Essa rappresenta un elemento di competenza del lavoratore, difficilmente quantificabile e misurabile, ma che nel concreto consente di produrre effetti diretti in termini di produttività e di qualità del lavoro.

Si tratta di un aspetto generalmente riconosciuto dalle aziende anche se poco valorizzato proprio per la difficile quantificazione e valutazione oggettiva. Negli studi empirici<sup>106</sup> condotti sull'argomento emerge che questa particolare "competenza" assume un valore sempre sopra la media per i lavoratori maturi e viene ampiamente riconosciuta anche dai datori di lavoro.

---

<sup>105</sup> Crampton S., "Transition ... Ready or not: the Aging of American's workforce", in *Public Personnel Management* 25, n. 2, 1996; Kinderland A., "Older workers can alleviate labour shortages", in *Human Resource Management* 43, n. 10, September, 1996; National Alliance of Business, "Economic change: Separating Fact from Fiction", in *Workforce Economics* 2, n. 2, June, 1996; ISFOL, *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza Lavoro. I risultati di due indagini*, Roma, ISFOL, 2005

<sup>106</sup> ICF Incorporated, AARP, *Valuing older workers: A study of cost and productivity*, 2001

## 8.2 L'affermazione della gestione della diversità

L'ambito degli studi legato alla management delle risorse umane è sempre più incentrato sulla cosiddetta "gestione della diversità". Il riconoscimento e la valorizzazione della diversità in una azienda rappresenta ormai un "must" per una gestione delle risorse umane finalizzata a migliorare la produttività e la competitività aziendale. Non si tratta solo di gestire le risorse interne, ma di impostare anche una politica di reclutamento del personale capace di alimentare la diversità. Si tratta di una vera e propria "moda" nel management aziendale che ha un suo radicato fondamento nel fatto che la diversità, piuttosto che un auspicio sarà una "necessità" per ridurre i tassi di dipendenza.

Quando si parla di diversità si fa riferimento a diversi aspetti: diversità di genere, di origine etnica, di orientamento sessuale e di età.

Il *managing diversity* non ha a che fare solo con i numeri e con un principio di equità. Vale a dire, non si tratta solo di assicurare una presenza equilibrata delle diverse "categorie" di lavoratori evitando atteggiamenti antidiscriminatori o, al contrario, adottando misure di discriminazione positiva (ad esempio, come criterio prioritario in fase di reclutamento). La gestione della diversità rivoluziona le tradizionali tecniche e metodologie di gestione delle risorse umane, proponendo un approccio personalizzato, capace di far emergere il valore aggiunto determinato dalla diversità, motivando i lavoratori, inserendoli in programmi di formazione continua, rendendo il lavoratore protagonista della propria carriera professionale.

Uno degli aspetti maggiormente enfatizzati nel *managing diversity*, tanto da essere considerato ormai un vero e proprio "business imperative", è la **diversità generazionale**.

Sono numerosi gli studi<sup>107</sup>, soprattutto di stampo anglosassone, che analizzano i comportamenti, le attitudini e i valori di gruppi di coorti

---

<sup>107</sup> Lyon K., *Generation X, Y, Z. What does it spell for the future?* Paper presented at HRINZ Conference, Wellington, September 2006; Dept of Work & Pensions, *Age Diversity at work – a practical guide for business*, available at <http://www.agepositive.gov.uk>, 2002; Stewart D., *Recruiting an age diverse workforce*, Paper presented at HRINZ Conference, Wellington, September 2006; Shea G. F. Haasen A., *The older worker advantage: Making the most of our aging workforce*, Praeger Publisher, 2005; Leibow C., "Benefits strategies for aging workers:

generazionali, al fine di identificare misure e programmi specifici per la valorizzazione di tali risorse nelle imprese. L'idea di fondo risiede è che persone nate negli stessi anni tendono a maturare esperienze analoghe, di conseguenza i loro comportamenti, valori e attitudini saranno simili, o per lo meno più simili rispetto a coorti generazionali vissute in altri periodi. Vale la pena sottolineare, infatti, che spesso le differenze esistenti all'interno di un gruppo generazionale possono essere anche superiori a quelle esistenti tra i diversi gruppi. In ogni caso, in base a tale studi, è possibile rintracciare una sorta di comune denominatore, di atteggiamento omogeneo tra individui coetanei. Il pericolo di incorrere in "false" generalizzazioni e in eccessi di semplicismo è certamente presente, ma la profondità e la diffusione di tale analisi hanno aperto la strada all'adozione di metodologie e di politiche nella gestione delle risorse umane più attente ad aspetti tradizionalmente non considerati (conciliazione delle diverse sfere della vita, promozione di percorsi formativi, ecc.).

La letteratura riconosce almeno 4 principali coorti generazionali che attualmente costituiscono la popolazione attiva:

- i "veterani" nati tra il 1926 e il 1946 (in gran parte interessati al fenomeno del pensionamento anticipato);
- i baby boomers nati tra il 1947 e il 1965, che fanno registrare orientamenti di tipo innovativo in relazione al pensionamento;
- la generazione "X", nati tra il 1966 e il 1982, interessati dal processo di riforma del mercato del lavoro e dei sistemi previdenziali;
- la generazione "Y", nati tra il 1983 e il 1995, i più giovani ancora in misura prevalente fuori dal mercato del lavoro, ma di prossimo ingresso.

A questi si aggiunge la generazione "Z", costituita dagli individui nati dopo il 1995, ossia, la futura popolazione attiva, per la quale si stanno diffondendo diverse analisi di tipo previsionale.

A titolo di esempio, nel riquadro che segue sono riportati i principali risultati in termini di caratteristiche prevalenti per le diverse coorti generazionali raccolte in letteratura.

---

Older workers will become more valuable to employers in coming years", in *The Journal of Employee Assistance*, March, 2005

---

LA GESTIONE DELLA DIVERSITÀ GENERAZIONALE

VALORI E CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEI GRUPPI GENERAZIONALI AL LAVORO

<b>Veterans</b>	<b>Baby boomers</b>	<b>Generation X</b>	<b>Genertion Y</b>
Nati tra il 1926 e il 1946	Nati tra il 1947 e il 1965	Nati tra il 1966 e il 1982	Nati tra il 1983 e il 1995
Cresciuti durante la depressione	Cresciuti nell'opulenza post dopoguerra	Cresciuti nel periodo della disillusione sociale	Cresciuti nel periodo del recupero di valori virtù
Credono nel lavoro come parte importante della propria vita	Credono nel lavoro nel lavoro, subiscono l'espulsione	Primato della conciliazione lavoro/famiglia	Primato dell'autogestione nel lavoro
Motivati e grandi lavoratori	Vivono per il lavoro	Prevalenza di lavori temporanei e (Mcjobs)	Migliorano nella fluidità dei ruoli
Fedeli	Competitivi	"latchkey kids" <sup>108</sup>	Aspirano alla conciliazione lavoro/famiglia
Onesti e rispettosi degli impegni	Orientati al risultati e alle relazioni	Aspirano all'autonomia	Credono nella bontà
Rispettano l'autorità e le gerarchie	Buoni mentor	Imprenditivi	Ricercano lavori interessanti
Orientati al management	Impegnati per farcela da soli	Fedeltà "just in time"	Centralità del lavoro in team e della collaborazione
Centralità del riscontro (feedback), nessuna notizia non è una buona notizia	Lavora per passione e con intuizione	Familiarità con gli strumenti tecnologicamente avanzati	Familiarità con l'elettronica e le innovazioni tecnologiche
	Poca importanza al riscontro (feedback)	A proprio agio nella diversità	Necessitano, di continui riscontri
		Importanza di conferme e riscontri immediati	

---

<sup>108</sup> *Lacthkey kids* è un'espressione inglese che si usa per identificare gli adolescenti che hanno le chiavi di casa perché i genitori sono occupati al lavoro tutto il giorno. Tale espressione indica generalmente unragazzo abbandonato a se stesso.

<b>Veterans</b>	<b>Baby boomers</b>	<b>Generation X</b>	<b>Generation Y</b>	<b>Generation Z</b>
Autonomi	Strategici	Passione e divertimento	Orientati alla sfida	A loro agio nella diversità
Strategici	Creativi	Viaggi e mobilità	Creativi	Tecnologicamente avanzati
Orientati alla sfida	Orientati alla sfida	Sanno divertirsi/soddisfatti	Conoscenza e alta scolarizzazione	Attesa di maggiore equità retributiva
Passione e divertimento	Conciliazione lavoro famiglia	Progressione di carriera	Lavoro di gruppo	Orientati agli obiettivi
			Leadership e responsabilità	Riconoscimento e valorizzazione dei risultati del lavoro

Fonti: Lyon K, 2006; Stewart D, 2006; Shea G. F. Haasen, 2005

I diversi orientamenti generazionale comportano la necessità di ripensare e di differenziare le tecniche di reclutamento, mantenimento al lavoro e di sostegno ai lavoratori (recruit-retention-support). Le proposte e le indicazioni in termini di gestione delle risorse umane che ne conseguono rappresentano un importante canale per abbattere gli stereotipi e i falsi miti sui lavoratori maturi, e per aprire la strada alla sperimentazione di una effettiva integrazione positiva e paritaria nei luoghi di lavoro tra le diverse generazioni di lavoratori.

Non è questa la sede per approfondire le differenze di interpretazione delle varie posizioni della letteratura sui diversi gruppi generazionali. Ciò che è importante sottolineare è che sull'onda di tali elaborazioni è stata alimentata un'attenzione specifica al tema della gestione della diversità generazionale nelle aziende, verso l'adozione di una strategia cosiddetta "inclusive strategy", al fine di prevenire i conflitti determinati dalla diversità e favorire la produzione di effetti positivi in termini di innovatività, creatività, competitività e produttività.

Un approccio orientato alla valorizzazione delle risorse umane consente di alimentare la fiducia e la motivazione al lavoro nel tempo, aspetto fondamentale per dare sostenibilità e successo ad una strategia di prolungamento della vita attiva<sup>109</sup>.

## 9. MITI, PARADOSSI E REALTÀ SUI LAVORATORI MATURI: IL PRINCIPIO COMPENSATORIO

Nel corso della ricerca sono state raccolte numerose analisi empiriche sui miti e i falsi miti legati ai lavoratori maturi. Si tratta di studi prevalentemente di origine anglosassone, che hanno verificato empiricamente la validità delle diffuse credenze sui lavoratori maturi, in particolare, dei tratti e delle caratteristiche negative tradizionalmente attribuite agli “over” sul lavoro. In alcuni casi tale verifica è stata accompagnata anche da un confronto tra i punti di vista dei referenti aziendali e quelli dei lavoratori, con il risultato che spesso le opinioni negative e stereotipate sul lavoro maturo, non sempre fondate nei fatti, tendono ad essere condivise dai datori di lavoro e dagli stessi lavoratori. A conferma del profondo radicamento di visioni stereotipate degli “over”.

Uno dei miti più diffusi riguarda la relazione inversa tra performance ed età. Spesso nell’argomentare i motivi della ridotta performance del lavoratore maturo si fa riferimento al peggioramento naturale di alcune funzioni fisiche, come la vista, l’udito, ecc. Tuttavia, studi che hanno effettuato una valutazione complessiva della performance del lavoratore, hanno dimostrato che in assoluto la performance non subisce variazioni per effetto del cosiddetto “**principio compensatorio**”: se è vero, infatti, che con l’aumentare dell’età alcune funzioni fisiche si riducono, è anche vero che altri aspetti migliorano, come ad esempio le competenze, l’esperienza, la cosiddetta “job knowledge”<sup>110</sup>. L’effetto compensatorio rende irrilevante la relazione tra performance lavorativa ed età.

---

<sup>109</sup> CROW – Centre for Research into the Older Workforce, *Do employers need older workers?*, South East England Development Agency, Briefing paper n. 5, October 2005

<sup>110</sup> Salthouse T.A., Maurer T. J., “Aging, job, performance and career development”, in J.E. Birren K.W. Schaie (eds) *Handbook of Psychology and Aging*, Academic Press, London, 1996

Altri miti negativi hanno a che fare con la presunta minore attitudine al cambiamento o all'innovazione, e le resistenze derivanti da una minore flessibilità e adattabilità.

Per offrire un quadro completo dei principali miti in circolazione sui lavoratori maturi e rendere l'idea dello stile e delle modalità con cui le ricerche analizzate presentano i risultati, si riporta un estratto di una rassegna di miti e delle relative falsificazioni empiriche raccolte nel corso della ricerca.

#### **MITI E REALTÀ DEI LAVORATORI MATURI**

*Mito 1* Non puoi insegnare ad un vecchio cane nuove abitudini.

*Realtà* Studi hanno dimostrato che la perdita delle funzioni cognitive prima dei 70 anni non sono rilevanti. È vero che i lavoratori maturi impiegano più tempo ad assorbire completamente le novità, ma è anche vero che possiedono una migliore attitudine allo studio che combinata con l'esperienza accumulata consente di ridurre i costi della formazione. Basti pensare che la fascia di popolazione di utenti di internet che fa registrare la più rapida tendenza alla crescita è costituito dalle persone con più di 50 anni.

*Mito 2* Fare formazione ad un lavoratore maturo è un cattivo investimento per l'azienda visto che il soggetto non resterà a lungo al lavoro.

*Realtà* La vita lavorativa di una persona over 50 tendenzialmente è superiore alla "durata" delle tecnologie su cui qualsiasi lavoratore viene formato (la tecnologia diventa obsoleta prima che il lavoratore maturo vada in pensione). Nonostante la rapida obsolescenza delle nuove tecnologie nessuno pensa che la spesa sostenuta per formare i lavoratori al loro utilizzo non sia un buon investimento per una azienda.

*Mito 3* I lavoratori maturi sono meno produttivi dei lavoratori più giovani.

*Realtà* La produttività generale del lavoro non si riduce al crescere dell'età. La produttività può far registrare dei picchi un po' in tutte le fasce di età. In ogni caso, i tassi tendenziali di produttività dei lavoratori maturi sono stazionari come quelli degli altri gruppi di lavoratori.

*Mito 4* I lavoratori maturi hanno una minore attitudine alla flessibilità e all'adattabilità.

*Realtà* I lavoratori maturi si adattano nel momento in cui comprendono e condividono le ragioni del cambiamento. Possono presentare una minore fiducia nel cambiamento, ma semplicemente perché vista la più lunga esperienza lavorativa, molto probabilmente hanno già sperimentato cambiamenti nelle procedure e nei processi che non hanno dato buoni risultati o sono stati abbandonati nel giro di poco tempo. Si può affermare che i lavoratori maturi hanno certamente una maggiore attitudine a interrogarsi sul "perché" del cambiamento (saggezza).

*Mito 5* I lavoratori maturi non sono creativi e innovativi

*Realtà* Il livello di intelligenza e di creatività generale del lavoratore maturo è pari a quello dei lavoratori giovani. L'80% delle principali invenzioni e delle nuove idee di produzione sono state prodotte da lavoratori con più di 40 anni.

*Mito 6* Il costo di un lavoratore maturo è alto.

*Realtà* Se è vero che un lavoratore maturo tende a costare di più in termini previdenziali è anche vero che la sostituzione con un lavoratore più giovane comporta una spesa. È stato calcolato che il costo della sostituzione è pari al 93% di un anno di salario del nuovo lavoratore. Va inoltre considerato che la sostituzione non è sempre possibile.

*Mito 7* I costi relativi ai benefit e agli infortuni sono maggiori per i lavoratori maturi.

*Realtà* Il numero totale dei giorni di malattia presi da un lavoratore maturo è inferiore rispetto a qualsiasi altro gruppo di lavoratori, a causa della minore incidenza delle malattie acute e una maggiore frequenza di giornate di malessere sporadiche. Nonostante il costo assicurativo di un lavoratore maturo tenda ad aumentare con il trascorrere degli anni, in realtà tali costi si compensano con il fatto che i senior tendono a non avere persone dipendenti. Statisticamente i lavoratori maturi

hanno una minore tendenza all'infortunio rispetto alle altre categorie di lavoratori.

*Mito 8* I lavoratori maturi non lavorano tanto.

*Realtà* Sulla base dei dati statistici nazionali statunitensi, i lavoratori di età compresa tra i 45 e i 54 anni lavorano il doppio delle ore di coloro che hanno tra i 25 e i 34 anni.

*Mito 9* C'è una età in cui un lavoratore diventa lavoratore maturo.

*Realtà* È difficile segnare la soglia in cui un individuo diventa lavoratore maturo in termini di debolezza e di fragilità nel mercato del lavoro. Le condizioni di lavoratore maturo sono determinate da altri fattori e non dall'età.

*Mito 10* Il pensionamento è la fase finale della vita lavorativa.

*Realtà* Sono aumentate le situazioni in cui il pensionamento viene concepito come una seconda fase della vita lavorativa caratterizzata spesso da incarichi di lavoro di tipo temporaneo e non legato allo stesso datore di lavoro.

Fonti: *American Business and Older Employees-AARP, 2000; McGregor, 2002; Quintessential Careers, 2006*

Questi miti, formulati in forma più o meno analoga sono riproposti in molte ricerche, che prevedono lo stesso intento falsificatorio ricorrendo a fatti e a eventi empirici. L'intento è quello di dimostrare che si tratta di errate interpretazioni della realtà, o che in ogni caso sono presenti elementi critici sulla questione che attenuano fortemente i toni e i termini del luogo comune (ad esempio, è vero che i lavoratori maturi costano di più, ma sostituire un lavoratore maturo non è un'operazione senza costo).

L'attenzione molto diffusa all'aspetto mitico-negativo dei confronti dei lavoratori maturi mostra che la questione del mantenimento al lavoro delle persone avanti con gli anni va affrontata e combattuta anche sul piano culturale, e non esclusivamente con gli strumenti dell'incentivazione o

disincentivazione economica. L'Anno europeo delle pari opportunità, 2007, rappresenta una grande occasione per promuovere azioni in questa direzione.

## 10. I LAVORATORI MATURI: TRA ATTIVISMO E FRAGILITÀ

Vale la pena a questo punto del discorso interrogarsi più specificamente su chi sono effettivamente i lavoratori maturi e quali caratteristiche presentano; se costituiscono effettivamente una categoria così omogenea come appare dalla letteratura o se, invece, si possono riscontrare situazioni differenziate. Nonostante la diffusione di studi in materia, l'analisi soggettiva dei lavoratori maturi appare ancora scarsamente approfondita. La letteratura, soprattutto italiana, tende ad essere sbilanciata, infatti, sull'analisi delle politiche e delle misure che hanno effettivamente contribuito ad "amplificare" il fenomeno dell'espulsione precoce dal mercato del lavoro, ma che, come è chiaro ormai a questo punto della trattazione, non rappresentano l'unico elemento da prendere in considerazione.

Puntare l'attenzione sui soggetti (i lavoratori maturi) come **attori** e non solo come beneficiari passivi di politiche, consente di vedere aspetti e di far emergere elementi ignoti o comunque non sufficientemente trattati, circa le condizioni e le caratteristiche del fenomeno. Inoltre, in un'ottica di praticabilità della politica di "attivazione" è anche utile chiedersi se i lavoratori maturi sono disposti effettivamente a lavorare più a lungo e a quali condizioni.

Dalla ricerca emerge che la condizione dei lavoratori maturi in Italia (e nei paesi OCDE in generale) è molto differenziata.

Accanto a situazioni di precoce espulsione dal lavoro, è diffusa anche la presenza di lavoratori che non hanno intenzione di smettere di lavorare o che riprendono il lavoro anche dopo il pensionamento. Tra l'altro, come già anticipato, i motivi di tale attivazione non sono sempre e solo di carattere economico. La componente motivazionale e le aspettative giocano un ruolo importante e non sono costanti tra i lavoratori maturi. L'atteggiamento che questi presentano rispetto ad un prolungamento della vita lavorativa è estremamente differenziato e dipende da tanti fattori. Quindi, parlare di "lavoratori maturi" per identificare una situazione di marginalità e di discriminazione nel mercato del lavoro non è sempre corretto e gli studi

specifici che considerano il punto di vista dei lavoratori tendono ad approdare spesso a questa conclusione e a proporre interessanti tipologie e differenziazioni.

Nei paragrafi che seguono sono presentati i principali approfondimenti raccolti nella letteratura che mettono in evidenza la varietà e le differenziazioni esistenti nell'ambito della macro-categoria dei lavoratori maturi. A conclusione della trattazione sarà presentata, inoltre, una proposta di tipologia teorica di lavoratori maturi legata all'orientamento all'attivazione.

### **10.1 La difficoltà a definire la soglia di età: lavoratori“over”**

Convenzionalmente si parla di lavoratori maturi in riferimento al superamento di una certa soglia di età che, però, non è unanimemente condivisa al livello internazionale. Ciò significa che gli studi che fanno riferimento ai lavoratori maturi si riferiscono di fatto a gruppi di soggetti molto diversi.

La soglia di età presa in considerazione varia molto: dai 40 ai 70 anni<sup>111</sup> e rappresenta un primo criterio di differenziazione dei lavoratori maturi. Questa grande varietà è determinata dagli elementi che si intende considerare, oltre al criterio anagrafico. Nei casi in cui si fa riferimento anche ai 40enni come lavoratori maturi, si punta l'attenzione sul fatto che si tratta di una età in cui si inizia a pensare agli orientamenti in materia di pensione, si riducono tendenzialmente le opportunità formative, iniziano ad agire i miti sui lavoratori maturi e, in particolare, le credenze circa la minore produttività. Viceversa, chi definisce i lavoratori maturi considerando solo le fasce più anziane intende prendere in considerazione maggiormente la fase di distacco dal lavoro, quindi le esigenze e l'interpretazione del pensionamento. In generale, tuttavia, la soglia maggiormente considerata per definire i lavoratori maturi è quella dei 50 anni.

---

<sup>111</sup> McShulskis E., “Older workers in demand”, in *Human Resources Management* 42 n. 8, August, 1997; Cooke L., “Over 40, you are out” in *Computerworld* 29, n. 26, June 1995; Stein D., Tonette S. R., *The older workers. Myths and reality*. ERIC Clearing house on Adult Career and Adult Education, 2001

È chiaro che la definizione della soglia di età è del tutto convenzionale. Essa è necessaria soprattutto per le elaborazioni di tipo statistico.

Del resto gli studi sulla fenomenologia del lavoro maturo, più che l'età, concentrano la loro attenzione sugli eventi e sulle situazioni che nella sostanza caratterizzano la condizione di lavoratori maturi, tanto che in alcuni casi si parla di lavoratori maturi senza mai indicare esattamente la soglia di età considerata.

## **10.2 Le differenziazioni basate su criteri estrinseci**

Accanto all'età, un ulteriore criterio utilizzato per distinguere i lavoratori maturi si basa su elementi di carattere estrinseco e di natura anagrafico-professionale: a questo proposito si distinguono le donne dagli uomini; i lavoratori qualificati da quelli non qualificati; i lavoratori autonomi dai lavoratori dipendenti; i lavoratori dei diversi comparti produttivi; ecc.

Facendo riferimento a tali criteri di differenziazione la ricerca ha permesso di evidenziare i seguenti risultati.

- Le donne tendono ad andare in pensione prima degli uomini. Alcuni studi fanno registrare una recente controtendenza (cresce la presenza di donne tra i lavoratori maturi) per effetto dell'aumento del fenomeno del rientro nel mercato del lavoro da parte di donne che ne sono rimaste fuori per molti anni, generalmente a causa del peso delle cure familiari.
- Le persone che lavorano nei servizi tendono ad andare in pensione più tardi di coloro che lavorano nel pubblico oppure che sono impiegate nel privato e nell'industria;
- Le persone con un titolo di studio più alto tendono a restare al lavoro più a lungo rispetto alle persone con un più basso livello di scolarizzazione.
- I professionisti e i lavoratori autonomi sono orientati al prolungamento dell'attività lavorativa i rispetto agli impiegati e agli operai.

Questa prima trattazione seppur molto generica, fa intravedere che nell'ambito del lavoro maturo le condizioni possono essere diverse e non tutte sono relative a situazioni di fragilità o di discriminazione.

### 10.3 Le differenziazioni basate sui comportamenti e gli orientamenti dei lavoratori

Di maggiore interesse sono le tipologie legate a fattori di natura sostanziale e meno estrinseca. Vale a dire, quelle tipologie in cui le differenze di comportamento e di posizione nel mercato del lavoro da parte degli *over* sono legate ad aspetti più profondi, come, ad esempio, le intenzionalità e l'orientamento del lavoratore rispetto al lavoro, la scelta di pensionamento, le condizioni di salute, ecc.

#### 10.3.1 *Lavoratori maturi e stratificazione sociale*

Una prima classificazione fa riferimento ad aspetti di natura sociologica e, in particolare, alla **stratificazione sociale**. In sostanza si suppone un diverso comportamento in materia di decisione di pensionamento in relazione al livello sociale a cui si appartiene e, più nello specifico, in relazione alla classe di reddito. Lavoratori senior di classe sociale (o di reddito) inferiore sono più orientati ad andare in pensione precocemente rispetto ai lavoratori senior di classi di reddito più elevate. Tale differenziazione produce immediate implicazioni in termini di incentivi al prolungamento della vita attiva. Ciò comporta, infatti, che gli incentivi messi a disposizione non avranno lo stesso peso e il medesimo impatto per le diverse categorie<sup>112</sup>.

Si tratta di una classificazione che suggerisce interessanti implicazioni in termini di politiche e, in particolare, in relazione alle misure incentivanti. È chiaro, infatti, che lo stesso tipo di incentivo potrebbe produrre effetti diversi sui diversi “strati” di lavoratori maturi.

#### 10.3.2 *I lavoratori maturi come attori: chooser, juggler e survivor*

Una seconda proposta interessante che considera gli aspetti relativi alla **capacità o meno di essere “attore” del mercato del lavoro** è proposta

---

<sup>112</sup> Guillemard A-M, “Paradigmes d’interprétation de la sortie anticipée d’activité del salariéés vieillissants. Un bilan de la recherche comparée internationale”, in *Travail et Emploi*, n. 63

dal *Centre for Research into the Older Workforce* di Londra che propone una classificazione dei lavoratori maturi in tre grandi categorie:

- Chooser (che può scegliere);
- Juggler (giocoliere, che si destreggia);
- Survivors (sopravvissuti)<sup>113</sup>.

Si tratta di tre modalità alle quali corrisponde una diversa esperienza di lavoro, diverse motivazioni a continuare a lavorare o a smettere il prima possibile.

I cosiddetti “chooser”, vale a dire coloro che sono in grado di scegliere, sono generalmente lavoratori con alti livelli di qualificazione (laureati), dirigenti o professionisti con compensi elevati. Hanno una esperienza positiva del lavoro e possono decidere liberamente se restare al lavoro o smettere. In ogni caso, la permanenza al lavoro è strettamente dipendente dal livello di interesse dello stesso. Coloro che lavorano considerano possibile continuare a svolgere una forma di lavoro retribuito anche dopo il pensionamento formale. Coloro che invece già sono in pensione ritirano tendono a restare attivi attraverso l'esercizio di attività di volontariato. Un terzo dei *chooser* sono donne.

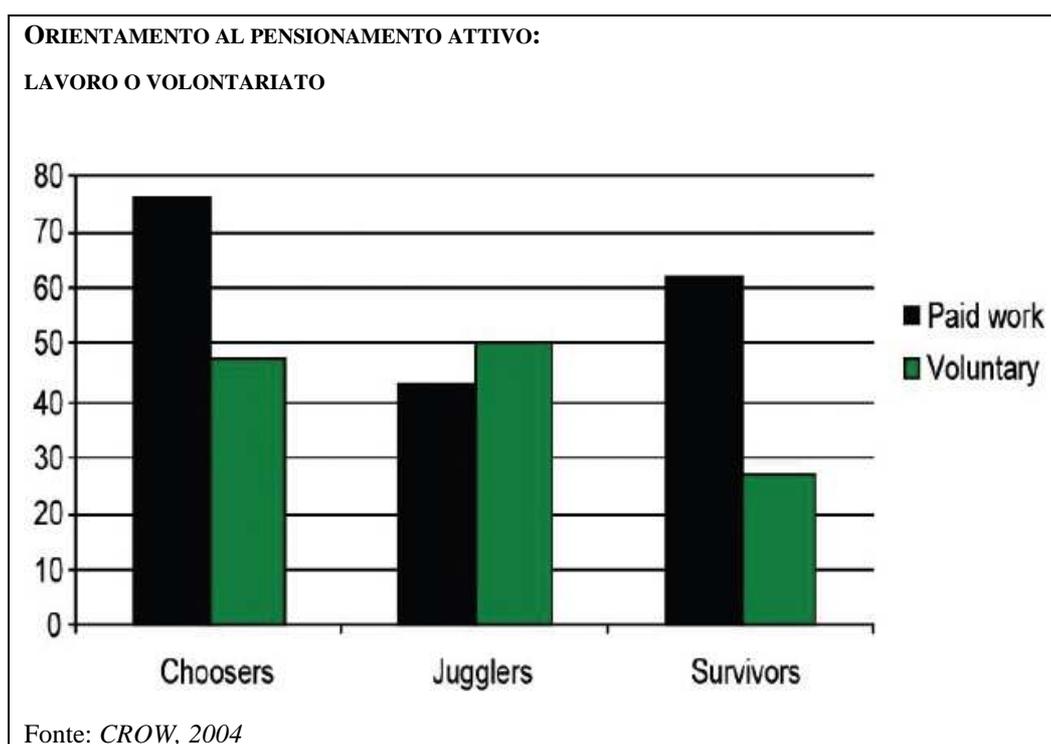
I “juggler”, invece, sono costituiti in misura predominante da donne, impegnate professionalmente in lavori part-time. Sono tendenzialmente più qualificati dei *survivors*, ma la maggior parte di loro ha una qualificazione inferiore alla laurea. A differenza degli altri due gruppi, i *juggler* tendono a presentare una maggiore varietà di disposizioni lavorative: posizioni manageriali, professionisti, dipendenti di livello intermedio, ma anche operai e lavoratori che eseguono mansioni ripetitive. Questo gruppo si caratterizza per il fatto che con maggiore probabilità sperimenta esperienze negative nel cambiare lavoro (processi di dequalificazione). Esiste un margine di scelta, anche se non presentano il grado di libertà e di autodeterminazione dei *choosers*. Inoltre, i *jugglers* tendono a lavorare in prevalenza nella piccola impresa. In ogni caso, per quanto riguarda il livello di attivazione, escludono di continuare a svolgere un'attività lavorativa retribuita dopo il pensionamento, ma sono la categoria di lavoratori maturi che maggiormente aspira a realizzare attività di volontariato.

---

<sup>113</sup> CROW – Centre for Research into the Older Workforce, Are older workers different?, South East England Development Agency, Briefing paper n. 1, 2004; Cabinet Office, *Winning the Generation Game*, The Stationery Office, London, 2000

I “survivors”, all’opposto rispetto ai chooser, presentano livelli di qualificazione molto bassi. Fanno lavori ripetitivi o semi-ripetitivi e percepiscono bassi salari. Hanno minori opportunità e capacità di cambiare lavoro e di decidere di modificare la loro posizione in termini migliori. Se lasciano il lavoro lo fanno per malattia o per infortunio che causa, spesso, una disabilità. Questa seconda ipotesi tende a portarli verso la marginalizzazione e la povertà. Un terzo dei “sopravvissuti” sono donne.

Questi tre gruppi di lavoratori maturi presentano modelli diversi di lavoro e di orientamento al pensionamento. Nella figura che segue sono riportati i risultati di una ricerca empirica in relazione alle aspettative di pensionamento espresse dalle tre categorie.



### 10.3.3 Una tipologia di inattivi

Adottando un punto di vista opposto rispetto a quello appena presentato, uno studio condotto dall'OCDE<sup>114</sup> ha concentrato l'attenzione sulle persone inattive, vale a dire sugli individui con più di 50 anni che non lavorano. Sulla base di tale analisi sono state individuate cinque principali categorie di soggetti:

- “passive job seeker”, quelli che di fatto stanno cercando un lavoro;
- lavoratori scoraggiati, coloro che ritengono che il lavoro non sia disponibile (senza cercarlo);
- i malati e i disabili;
- coloro che stanno frequentando corsi di formazione (una piccola minoranza);
- i pensionati, quelli che si sono definitivamente ritirati dal mercato del lavoro (la maggioranza).

I risultati di tale studio suggeriscono che nell'intento di incoraggiare una più lunga permanenza al lavoro è necessario in primo luogo riconoscere le profonde differenze di motivazione al lavoro e di esperienza, e su queste lavorare per il recupero dell'orientamento all'azione.

### 10.3.4 Soddisfatti, insoddisfatti, insofferenti e indecisi (un'indagine italiana)

Di grande interesse è la tipologia a cui è approdato l'ISFOL in uno studio empirico condotto di recente in Italia. Gli “assi” presi in esame in questo studio sono: la posizione professionale, la volontà di continuare a lavorare o la propensione verso il pensionamento e alcuni elementi anagrafici. In riferimento a questi tre assi si è proceduto alla verifica della distribuzione del campione intervistato (tutti over 50). L'elaborazione condotta nel corso della ricerca ha portato a identificare quattro aggregazioni sulla base delle quali sono stati definiti altrettanti tipi di lavoratori maturi, così denominati:

---

<sup>114</sup> Mayhew K., Rijkers B., *How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet*, paper prepared at the Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, 8 December, 2004

- i soddisfatti non lavoratori a tutti i costi;
- gli insoddisfatti, indifferenti;
- gli indecisi;
- i soddisfatti, lavoratori a tutti i costi.

Il primo tipo quello definito dei “**soddisfatti, non lavoratori a tutti i costi**”. Essi si pongono nei confronti del lavoro in maniera positiva (buon approccio e interesse per il lavoro), vivono l’innovazione come uno stimolo, frequentano corsi di varia natura legati al miglioramento delle competenze professionali. Non desiderano andare subito in pensione, ma quando avranno maturato i contributi previsti dalla legge non saranno scontenti di lasciare il lavoro. In ogni caso, prospettano la vita da pensionato come migliore rispetto a quella da lavoratore; una vita in cui potersi dedicare con maggiore impegno ai propri interessi. Questo primo tipo di lavoratori è costituito prevalentemente da lavoratori dipendenti con una significativa presenza femminile, occupati nella pubblica amministrazione, in posizioni professionali soddisfacenti, in possesso di un titolo di studio medio-alto e buone condizioni economiche.

Il secondo tipo, più numeroso, è costituito dagli **insoddisfatti insofferenti**. Le persone di questo secondo gruppo presentano un approccio negativo al lavoro. Non amano l’attività che svolgono e vivono l’innovazione con difficoltà e come un ostacolo. Non intendono svolgere attività lavorative quando andranno in pensione, anche se le loro condizioni economiche sono appena sufficienti. Vorrebbero andare in pensione il più presto possibile e indicano nell’età compresa tra 55 e 59 anni il momento giusto per il pensionamento. In questo gruppo è significativa la presenza maschile, ed è costituito in prevalenza da lavoratori dipendenti nel settore dell’industria, prevalentemente operai e capo-operai con bassi livelli di istruzione.

Il terzo gruppo di lavoratori maturi è quello degli **indecisi**. Si tratta di coloro che hanno fatto un percorso professionale altalenante, hanno realizzato diversi lavori, di carattere prevalentemente autonomo. Non sanno quando voler andare in pensione, in ogni caso, la questione della pensione non è per loro una questione attuale. Non hanno idea di come sarà la loro vita da pensionati. Questa incertezza, tuttavia, non li rende insofferenti rispetto alle attività lavorative che svolgono per le quali sono molto concentrati. Come già anticipato si tratta prevalentemente di lavoratori

autonomi nei settori del commercio dell'agricoltura, con una dimensione aziendale piccola.

L'ultimo tipo, minoritario nell'analisi empirica effettuata, è costituito dai **soddisfatti, lavoratori a tutti i costi**. Si tratta di persone che considerano il lavoro un aspetto fondamentale della loro vita. Non lavorano per necessità economiche visto che ormai hanno raggiunto un certo livello di benessere, ma per il piacere di sentirsi utili e impegnati. Sono certi che il pensionamento produrrà un peggioramento delle loro condizioni di vita. Hanno un buon rapporto con gli strumenti di innovazione tecnologica. Si tratta di persone indipendenti, imprenditori o liberi professionisti. Sono generalmente più anziani, hanno un'età compresa tra i 60 e i 65 anni, e sostengono che l'età pensionabile si debba aumentare. Non sanno quando smetteranno di svolgere la propria attività.

Questo esempio di tipologia di lavoratori mostra come le differenze di comportamento e di aspettative tra i lavoratori maturi possono essere molto ampie: c'è chi desidera andare in pensione il prima possibile e chi, al contrario, vorrebbe continuare ad essere impegnato sul lavoro anche oltre l'età del pensionamento.

### *10.3.5 La proposta di una tipologia fondata sull'orientamento all'attivazione*

Si potrebbe seguire la strada della formulazione di tipologie di lavoratori basate su aspetti sostanziali partendo dall'**orientamento di fondo in relazione all'attivazione**. A questo proposito si potrebbero considerare tre principali fattori:

- l'orientamento al lavoro;
- le condizioni di salute;
- il fattore conoscenza e competenza.

Per **orientamento al lavoro**, si intende la presenza di una *agency* positiva verso il lavoro. Vale a dire, la considerazione del lavoro come valore in sé, l'interesse al lavoro indipendentemente dalle necessità economiche, la percezione del lavoro come modalità per sentirsi attivi e utili alla società, ecc.

Le **condizioni di salute** rappresentano un elemento “oggettivo” di mantenimento al lavoro. Infine, il fattore “**conoscenza/competenza**”, inteso in termini di livello di scolarizzazione, ma anche di competenze e di conoscenze aggiornate sul lavoro, rappresenta un elemento di facilitazione al mantenimento al lavoro sempre più importante nell’attuale sistema produttivo (knowledge economy).

Integrando questi due aspetti con l’orientamento di fondo verso il lavoro si potrà approdare a otto modalità teoriche di comportamento e atteggiamento verso il prolungamento della vita attiva, che per semplicità potranno essere chiamati “tipi di lavoratori maturi”. In questo esercizio puramente teorico si è cercato anche di attribuire un nome a questi tipi, che vanno considerati del tutto provvisori, anche se dall’analisi realizzata nel corso della ricerca, per molti di questi tipi sembrerebbe emergere una fondatezza empirica. Nella tabella successiva si riporta la classificazione che ne consegue.

UNA PROPOSTA DI TIPOLOGIA DI LAVORATORI MATURI FONDATA SULL’ORIENTAMENTO ALL’ATTIVAZIONE	
Impegnato (+La +Sa +Co)	
Volenteroso (+La +Sa -Co)	
Limitato (+La -Sa +Co)	
	↓
Debole (+La -Sa -Co)	
Deluso (-La +Sa +Co)	
Stanco (-La -Sa +Co)	
	↓
Fragile (-La -Sa -Co)	
Legenda	
La = orientamento al lavoro (lavoro come valore, motivazione, interesse per il lavoro)	

Sa = condizioni di salute

Co = conoscenze e competenze

Si potrebbe tentare una descrizione dei diversi tipi. L'**impegnato** configura il lavoratore maturo attivo e intenzionato a restare tale. Egli conserva un orientamento positivo verso il lavoro, ne trae soddisfazione e interesse, sta bene in salute e ha un titolo di studio medio alto o, in ogni caso, possiede competenze e conoscenze specifiche e aggiornate in relazione al lavoro. Questo primo tipo è stato definito "impegnato" proprio per sottolineare che è nel lavoro la ricerca dell'impegno. Molto probabilmente, per quanto emerso dalla ricerca, il tipo "impegnato" sarà un professionista o un lavoratore autonomo, in ogni caso non è escluso che un atteggiamento positivo e attivo si possa rintracciare anche in livelli e profili professionali diversi.

Una situazione pressoché analoga potrebbe essere quella vissuta dal tipo definito come "**volenteroso**" vale a dire, motivato e interessato al lavoro, in buona salute, ma con qualche carenza dal punto di vista delle conoscenze e delle competenze. Il tratto dominante di questo tipo è la volontà di essere attivo. Si potrebbe trattare di persone impiegate in mansioni tecniche per le quali è necessario un costante aggiornamento al lavoro. In questo caso, un'azione formativa e di riqualificazione potrebbe produrre effetti molto positivi per facilitare il mantenimento al lavoro.

Continuando nella descrizione dei tipi teorici individuati dalla ricerca si può presentare il caso della **persona fisicamente "limitata"**. Si fa riferimento al lavoratore maturo, motivato al lavoro e con competenze e conoscenze aggiornate, quindi, potenzialmente attivo, ma con qualche problema di salute dovuto all'età. Si potrebbe configurare come una persona più avanti negli anni (over 60) per la quale potrebbe essere non adeguato pensare ad un mantenimento al lavoro con ritmi e orari di lavoro ordinari, ma potrebbe trovare particolare pertinenza la scelta di continuare a lavorare part-time o in ogni caso con modalità di lavoro più facilmente sostenibili. Inoltre, potrebbe essere efficace in questi casi intervenire per migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro al fine di ridurre l'incidenza dei limiti fisici nell'esercizio della propria attività professionale.

Nei casi in cui oltre ai limiti fisici ci sono anche carenze conoscitive e di competenze, ma resta immutata una grande motivazione al lavoro, si entra

in un contesto di maggiore debolezza e in cui paradossalmente l'abbandono dell'attività professionale potrebbe addirittura risultare deleterio e produrre un senso di forte delusione. Si fa riferimento al tipo “**debole**”. In questi casi l'azione dovrebbe fare leva sull'agency al lavoro ancora presente nel soggetto, per colmare il ritardo conoscitivo e di competenze, e trovare soluzioni alla conciliabilità dell'impegno lavorativo con i limiti e le *defaillance* fisiche. Il tipo debole, in base alle caratteristiche appena esposte non può che essere temporaneo. Non si può restare a lungo nel mercato del lavoro con forti debolezze conoscitive e fisiche, anche se con una grande motivazione al lavoro, prima o poi si finirà con il perdere anche questa scendendo al un livello di più grave fragilità. Ciò rende evidente la dimensione processuale del processo “inattivante” che senza interventi può condurre alla precoce espulsione dal mercato del lavoro.

Una ulteriore fattispecie è quella rappresentata dal tipo “**deluso**”. Si tratta di un lavoratore maturo in buona salute e qualificato, ma con una scarsa motivazione e interesse al lavoro. Si avvicina molto ai “soddisfatti non lavoratori a tutti i costi” dell'ISFOL, come anche ai “juggler” britannici. L'ambiente di lavoro ostile o l'aver vissuto esperienze negative (dequalificato, sottovalutazione) possono aver intaccato la motivazione al lavoro. Essi riversano nel pensionamento la speranza di una vita migliore, come fase della vita in cui esprimere finalmente i propri interessi e le proprie ambizioni. In questo caso l'azione per il prolungamento della vita attiva si dovrà necessariamente muovere su più fronti, non ultimo quello del recupero della motivazione al lavoro, proponendo ad esempio la realizzazione di percorsi di tutoring e mentoring per le giovani generazioni. Situazioni quale quella del tipo deluso suggeriscono l'esigenza di dedicare attenzione anche all'aspetto qualitativo (a quali condizioni si lavora di più) e non solo quello quantitativo (quanto si lavora di più). Dal punto di vista economico, questo tipo potrebbe configurare la presenza di una situazione di “spreco” di risorse per il sistema produttivo. Dal punto di vista sociale, in un'ottica di prolungamento imposto della vita lavorativa, significherebbe protrarre più a lungo la condizione di delusione e di demotivazione al lavoro.

Il tipo deluso, così come il tipo debole sembra per sua natura un tipo temporaneo. A lungo andare la scarsa motivazione al lavoro porterà anche ad un disincanto anche nei confronti dell'aggiornamento e della formazione, conducendo il soggetto da una condizione di debolezza ad una condizione di più profondo disinteresse.

Ciò introduce il tipo successivo, definito appunto “**disinteressato**”. Si tratta di una condizione maggiormente compromessa dal punto di vista dell’orientamento attivo, in cui alla scarsa motivazione al lavoro si aggiunge (o è causata da) un titolo di studio basso o comunque, carenze in termini di conoscenze e competenze sul lavoro. Il tipo disinteressato è una persona che, almeno al livello metaforico, “ha tagliato i ponti” con il lavoro, probabilmente anche a causa del fatto che dal lavoro ha ricevuto scarsi stimoli. Potrebbe essere rappresentato, ad esempio, da lavoratori dipendenti, impiegati di basso più livello, scarsamente coinvolti dal lavoro, che non hanno avuto l’opportunità di partecipare a programmi di aggiornamento e di formazione. Anche in questo caso un’azione di recupero della motivazione e dell’interesse per il lavoro potrebbe passare per la partecipazione a programmi di formazione e di miglioramento delle competenze. È chiaro che si tratta di un tipo “border line” a rischio di “attivabilità”, l’efficacia delle azioni dipenderà anche da quanto tempo la persona è stata “abbandonata” professionalmente a se stessa.

Proseguendo ancora in un contesto di maggiore fragilità troviamo il tipo che è stato definito “**stanco**”. Si tratta di persone probabilmente più avanti negli anni, qualificate e competenti sul lavoro, ma che hanno problemi di salute e hanno perduto la voglia e l’interesse per il lavoro. Il tipo stanco si configura come una condizione di logoramento fisico e motivazionale, strettamente legata all’età o al lungo percorso lavorativo svolto (ad esempio, operai specializzati che hanno competenze specifiche anche molto particolari, ma che sono entrati presto nel mondo del lavoro e sono logorati dal forte impegno fisico che questo comporta). In questi casi sembra difficile pensare ad una possibile attivazione, probabilmente sarebbe più appropriata un’azione di assistenza e di accompagnamento al pensionamento.

Infine, il tipo “**fragile**”, il più debole nella tipologia proposta in cui i fattori di “attivazione” hanno tutti un segno negativo: presenta problemi di salute, non ha un particolare qualificazione e non ha un interesse o una motivazione al lavoro. Somiglia al tipo insoddisfatto e insofferente proposto dall’ISFOL, in cui la scarsa motivazione sul lavoro, si accompagna ad una precaria condizione di salute e ad una bassa qualificazione. Questo tipo desidera andare in pensione il più presto possibile e non ha intenzione di riprendere un’attività lavorativa dopo la pensione, anche se le condizioni economiche in cui versa non sono soddisfacenti. Così come per gli “stanchi” anche per i “fragili” proporre politiche di attivazione può essere inadeguato, almeno nell’immediato. Più pertinente potrebbe essere un’azione di sostegno e di “soccorso”, ipotizzando di prevedere solo in

prospettiva l'avvio di processo di attivazione che si potrebbe configurare con la promozione di un'attività lavorativa post-pensionamento.

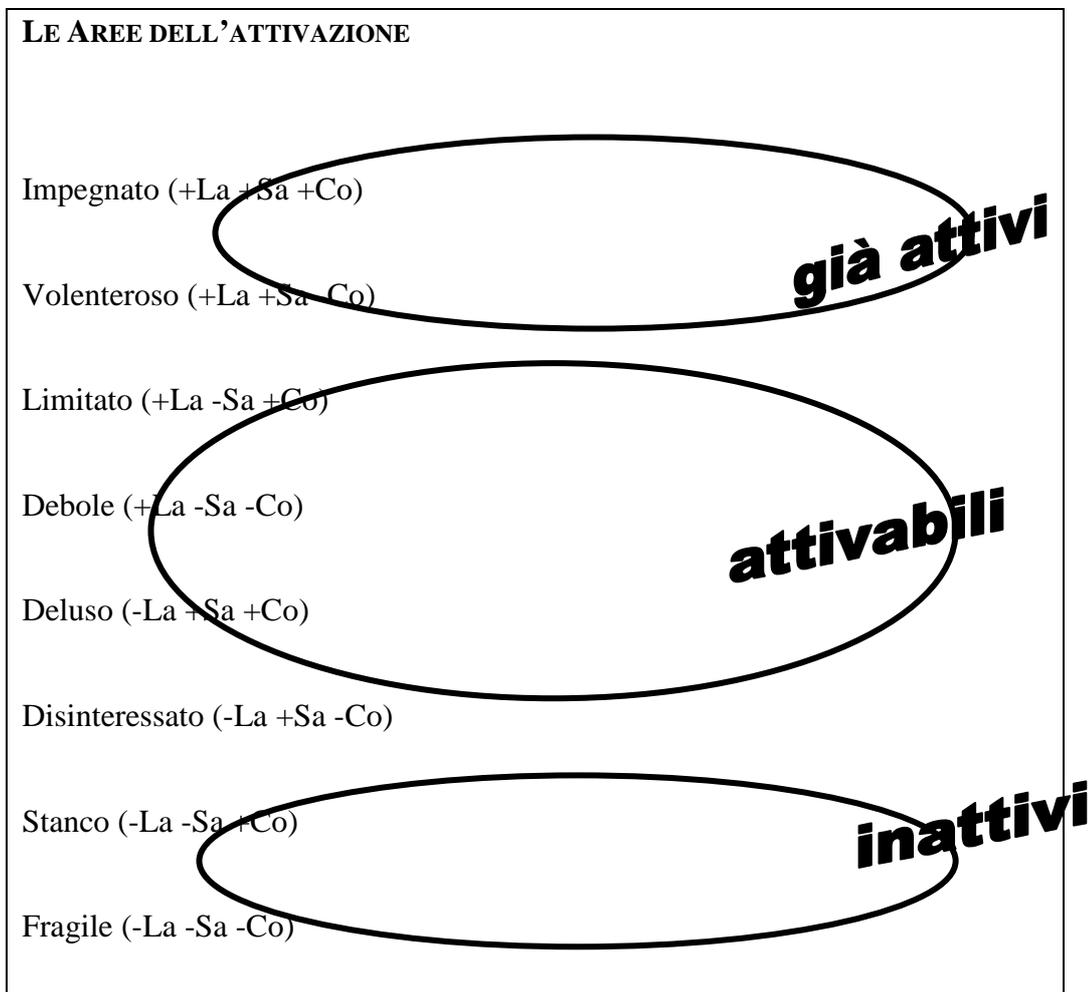
Si tratta solo di alcuni esempi, che permettono di configurare una tipologia di lavoratori maturi non legata a caratteristiche estrinseche (genere, età, professione), ma ad elementi più propri a "l'attore lavoratore", in qualche misura legati alla propria identità, alla propria esperienza, alle priorità e alle aspettative che manifesta.

Questi otto tipi di lavoratori maturi delineano la presenza di almeno tre principali **aree dell'attivazione**, già accennata all'inizio di questa seconda parte del rapporto (par. 3), e qui maggiormente argomentate.

- L'area dei "**già attivi**" rappresentata dagli "impegnati" e dai "volenterosi". Si tratta di tipi che presentano un'agency positiva verso il lavoro, non hanno intenzione di abbandonarlo e vanno solo sostenuti nel loro comportamento e atteggiamento, attraverso interventi formativi di aggiornamento professionale. Per questa prima area di soggetti si potrebbero ipotizzare interventi e misure soft di "maintenance" dell'orientamento al prolungamento della vita attiva, come segnalato all'inizio.

- L'area degli "**attivabili**" rappresentata dai "limitati", dai "deboli", dai "delusi" e dai "disinteressati", i quali sono colpiti da uno o più fattori di rischio, ma posseggono ancora risorse per poter recuperare un orientamento attivo sul lavoro. In questi casi, sarà necessario predisporre strumenti e misure più dirette e legate ad una funzione di vero e proprio *empowerment* (formazione, sostegno, pensionamento graduale, ecc.);

- L'area degli "**inattivi**" costituita dagli "stanchi" e dai "fragili" i più esposti al rischio di uscita precoce dal mercato del lavoro. Non hanno voglia di lavorare e la loro condizione di salute è compromessa. Per questi tipi risulta effettivamente difficile avviare immediatamente un percorso di attivazione. In questi casi, è certamente più urgente un'azione di *assistenza e di sostegno* e probabilmente potrebbe essere anche utile prevedere un pensionamento precoce.



Una verifica empirica di tale proposta potrebbe permettere di comprendere se tutti i tipi ideali sono reali, che relazione c'è tra i diversi tipi e, soprattutto, se effettivamente si configurano delle aggregazioni relative ad altre variabili, come ad esempio, la posizione professionale, gli anni di lavoro, la stabilità presso lo stesso luogo di lavoro.

Ma più importante, distinguere i lavoratori maturi in relazione al grado di orientamento all'attivazione consente di comprendere meglio **come impostare un'efficace strategia di "attivazione"** finalizzata a ridurre il rischio di espulsione precoce dal mercato del lavoro e a prolungare il più a lungo possibile la vita lavorativa.

## 11. LA DISCONTINUITÀ: I “NUOVI LAVORATORI MATURI” E L’EMERGERE DEL LIFELONG WORKING

La trattazione presentata fino ad ora fa emergere un aspetto sul quale è utile soffermare l’attenzione per le profonde implicazioni che comporta in termini di politiche e di “osservazione” del fenomeno dei lavoratori maturi. Dai risultati della ricerca emerge chiaramente una netta discontinuità generazionale tra le condizioni dei lavoratori maturi attuali e quelle dei lavoratori maturi del prossimo futuro. Elementi di tale discontinuità sono emersi anche nella ricerche sulle caratteristiche dei gruppi generazionali al lavoro. Confrontando i fattori di rischio con gli ambiti di opportunità, tale discontinuità si palesa maggiormente. Ad esempio, in relazione agli aspetti soggettivi del lavoratore è stato sottolineato che l’orientamento positivo al lavoro dei “prossimi” senior sarà più pronunciato di quanto registrato nei senior passati.

A questo proposito, alcuni studi fanno riferimento ai cosiddetti “**new older workers**” proprio per identificare questo passaggio generazionale. Si configura la presenza di una sorta di “transizione del pensionamento”, da una condizione di immediato pensionamento inattivo (il già citato *cliff-retirement*), ad una nuova concezione in cui l’inattività si raggiunge passando per un periodo di “pensionamento-attivo”: una fase caratterizzata da una maggiore varietà di condizioni, da una ciclicità di lavoro-riposo fino ad una soglia di età molto più avanzata e meno aprioristicamente determinata, in cui si passa definitivamente al riposo.

In questo quadro, il **nuovo lavoratore maturo rappresenta una risorsa per la società** e per le imprese in termini di competenze e di produttività, esso è il principale artefice di questa transizione, con i suoi limiti e le sue aspirazioni, con le sue scelte e le sue decisioni di cui i policy maker dovranno tenere conto.

In base a tali studi i “nuovi lavoratori maturi” si caratterizzano per interpretare il mercato del lavoro come uno “spazio dinamico”<sup>115</sup>. e non più come un cammino unidirezionale verso il pensionamento. Gli autori

---

<sup>115</sup> Stein D., Tonette S. R., *The older workers. Myths and reality*. ERIC Clearing house on Adult Career and Adult Education, 2001

che parlano di questo fenomeno sostengono che la nuova soglia di inattività tenderà a fissarsi dopo i 70-75 anni, quando si riduce l'opportunità e la volontà di rientrare nel mercato del lavoro. L'idea è che la pensione per i nuovi lavoratori maturi sarà più legata ad una decisione volontaria piuttosto che da una imposizione programmata per legge. La dinamicità è determinata dall'alternanza di periodi di lavoro, periodi di pausa e periodi di rientro nel lavoro con lo stesso datore di lavoro o con altri. I nuovi lavoratori maturi promuoveranno l'affermarsi di una nuova stagione della vita lavorativa (il pensionamento attivo, appunto) che comprende un arco temporale caratterizzato dal "primato della scelta, della soddisfazione individuale, della liberazione"<sup>116</sup> prima di rititarsi definitivamente nell'inattività lavorativa. L'idea è quindi quella di una stagione di attivazione in cui il lavoratore maturo è visto come attore protagonista nello spazio lavorativo.

I nuovi lavoratori maturi non cercano solo un posto di lavoro, ma un'opportunità in cui avere la possibilità di frequentare percorsi formativi, trovare una motivazione e un sincero interesse per le attività svolte, e in alcuni casi, anche intraprendere una seconda carriera. Tra i nuovi lavoratori maturi si prevede che sarà più diffuso l'orientamento imprenditoriale, attraverso la costituzione di nuove imprese o intraprendendo la strada della consulenza coinvolgendo in questo anche altri lavoratori maturi. A questo proposito in letteratura si parla della cosiddetta "Grey Wave of entrepreneurs" (l'onda grigia degli imprenditori)<sup>117</sup>.

"Il XXI secolo è il secolo del *lifelong learning* e del *lifelong working*"<sup>118</sup>. Ciò significa che il pensionamento inteso come momento finale di una carriera lavorativa tenderà ad essere rimpiazzato dal "*learning* → *working* → *leisure* → *working* → *learning life cycle*", vale a dire, da un modello ciclico di vita in cui si alternano periodi di lavoro a periodi di formazione e di svago. Il lavoro full-time sarà sostituito da una condizione lavorativa più flessibile caratterizzata da lavori part-time, stagionali, occasionali e su progetti specifici. Il concetto di pensionamento sarà sostituito dal concetto di *lifelong working*. Tale condizione sarà alimentata da una effettiva scarsità di offerta di

---

<sup>116</sup> Soulsby J., *Learning in the fourth age*, Leichester, England, National Institute of Adult Continuing Education, 2000

<sup>117</sup> Miner J., "A 'Gray Wave' of entrepreneurs" in *The futurist*, 33 n. 6, 1999

<sup>118</sup> Longworth N., *Making lifelong learning work: Learning cities for a learning century*, Kogan Page, London, 1999

lavoro, di competenze ed esperienze determinate dalla caduta dei tassi di natalità<sup>119</sup>.

La visione espressa da questi autori è in alcuni casi, probabilmente, eccessivamente idealista e ottimista. Persisteranno casi di fragilità anche in futuro. Ci saranno lavoratori che avranno superato la soglia dei 50, che per molti anni ha svolto sempre lo stesso lavoro, di bassa qualificazione, alle dipendenze, e che non avranno le risorse e le capacità di diventare protagonisti pro-attivi nel mercato del lavoro. Tuttavia, è ragionevole pensare che con molta probabilità sarà più diffusa la ricerca di dinamismo, di partecipazione e di maggiore pro-attività del lavoratore maturo nei confronti del mercato del lavoro, rispetto a quanto si possa registrare ora. La previsione, quindi, è legata ad un cambiamento effettivo delle proporzioni tra i “fragili” e “gli attivi” in favore di questi ultimi. Ciò non potrà che determinare un mutamento di priorità in termini di politiche di misure da adottare.

Si registra una convergenza, quindi, tra le esigenze politiche e le tendenze del fenomeno dei lavoratori maturi, che non potranno che rendere teoricamente più semplice, o per lo meno più “naturale” il prolungamento della vita lavorativa.

Dal punto di vista delle politiche, la prospettiva dei nuovi lavoratori maturi rende più praticabile definire i limiti di assistenza previdenziale, comporterebbe anche una riduzione di rilevanza di situazioni discriminanti in relazione all'età. Dall'altro lato, tale condizione richiede anche una esigenza in termini di servizi di ri-collocamento specifici, per rendere effettive le intenzionalità e le capacità di rientro continuo nel mercato del lavoro<sup>120</sup>, per rispondere ad esigenze di livello superiore alla semplice richiesta di un posto di lavoro, e di trovare un atteggiamento “accogliente” da parte del sistema imprenditoriale ancora fortemente condizionato dal processo di “svalorizzazione” dei lavoratori maturi.

---

<sup>119</sup> Brown B., L., *Part time work and other flexible options*. Eric Digest n. 192, Erich Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Columbus, 1998; Dychtwald K., *Age Wave*, Bantam Books, New York, 1990; Stein D., *The new meaning of retirement*, Eric Digest n. 217, Erich Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Columbus, 2000

<sup>120</sup> Cowans D.S., “Kodak retouches benefits to slow retirements”, in *Business Insurance* 28, n. 43 - October 1994; Reynolds R., Corporate practices and federal policies headed for expensive collision”, in *Human Resources Focus* 71, n. 9, September 1994; Perry P.M., “Don't get sued for age discrimination”, in *Law Practice Management* 21 n. 4, 1995; O'Donoghue K.S., “Old reliable” in *Incentive* 172 n. 12, December 1998

## **Bibliografia**

### **parte PRIMA**

Aa.Vv., 2006, *Laboriosi oroscopi. Diciotto racconti sul lavoro, la precarietà e la disoccupazione*, Ediesse, Roma.

Agostani F., 1998, <Usura lavorativa>: *dalla giurisprudenza alla legge*, in “*L’assistenza sociale*”, n. 2.

Appadurai A., 2001, *Modernità in polvere*, Meltemi, Roma

Barker C., 2000, *Cultural studies. Theory and practice*, Sage, Londra.

Belloni M. e Borella M., 2006, *Per scelta o per forza: l’innalzamento dell’età di pensionamento in Italia*, in “*Quaderni europei sul nuovo welfare*”, n. 5.

Cadum E., Costa G., 1998, *Lavori usuranti: problemi di identificazione, misura e valutazione degli effetti sulla salute*, in “*L’assistenza sociale*”, n. 2.

Camera dei Deputati, 1996, “*Documento conclusivo dell’indagine conoscitiva sui prepensionamenti*”

Carrera F. e Mirabile M. L., 2003, *Lavoro e pensione. Diagnosi di un rapporto critico*, Ediesse, Roma.

Castells M., 2002, *L’età dell’informazione: Economia, Società, Cultura. Vol 1. La nascita della società in rete*, Egea, Milano.

2003a, *L’età dell’informazione: Economia, Società, Cultura. Vol 2. Il potere delle identità*, Egea, Milano.

2003b, *L’età dell’informazione: Economia, Società, Cultura. Vol 3. Volgere di millennio*, Egea, Milano.

Castells M. e Himanen P., 2006, *Società dell’informazione e welfare state. La lezione della competitività finlandese*, Guerini e associati, Milano.

Cerp, 2006, *Flexibility in retirement. A framework for the analysis and a survey of European countries*, rapporto di ricerca (<http://cerp.unito.it/publications>)

Ceste A., 2006, *Porca miseria. Un viaggio delle nuove povertà*, Ega, Torino

- Chatterjee P., 2006, *Oltre la cittadinanza. La politica dei governati*, Meltemi, Roma.
- Cohen S., 1972, *Folk Devils and Moral Panics. The creation of the mods and rockers*, MacGibbon and Kee, Londra.
- 2002, *Stati di negazione. La rimozione del dolore nella società contemporanea*, Carocci, Roma.
- Cerp, Laboratorio R. Revelli (Coripe Piemonte), R&P, 2003, Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia, rapporto di ricerca ([http://cerp.unito.it/publications/scelte\\_lavorative\\_e](http://cerp.unito.it/publications/scelte_lavorative_e))
- Commissione delle Comunità Europee, 2003, “*Una strategia per il pieno impiego e posti di lavoro migliori per tutti*”, COM (2003) 6 definitivo.
- 2004, “*Aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e differire l'uscita dal mercato del lavoro*”, COM(2004) 146 definitivo.
- Comunicazione del Consiglio europeo di primavera, 2005, “*Lavoriamo insieme per la crescita e l'occupazione. Un nuovo slancio per la strategia di Lisbona*”, COM (2005) 24 definitivo.
- Consiglio dei Ministri, 2006, *Documento di Programmazione Economico Finanziaria per gli anni 2007-2011*.
- Fabrizi F., 1998, *La svolta semiotica*, Laterza, Roma Bari.
- Foucault M., 1972, *L'ordine del discorso*, Einaudi, Torino.
- Gilroy P., 1987, *There Ain't No Black in the Union Jack*, Unwin Hyman, Londra.
- Goodwin J., Jasper J. M., Polletta F. (a cura di), 2001, *Passionate politics: emotions and social movements*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Gramsci A., 1975, *Quaderni del carcere*, Einaudi, Torino.
- Grandi R., 1994, *I mass media tra testo e contesto*, Lupetti, Milano
- Grossberg L., Nelson C., Treichler P. A. (a cura di), 1992, *Cultural Studies*, Routledge, Londra New York.
- Hall S., 1979, *The great moving right show*, in “Marxism Today”, Gennaio (trad. it. “*Il grande spettacolo dello spostamento a destra*”, ora in Hall S. 2006)
- 1983, *Encoding and Decoding*, in Hall et al. a cura di, *Culture, Media, Language: Working papers in cultural studies, 1972-1979*, Hutchinson, Londra (trad. it. *Codificazione/Decodificazione*, ora in Hall S. 2006).
- 2006, *Politiche del quotidiano. Culture, identità e senso comune*, Il Saggiatore, Milano.
- Keskitalo E., Heikkilä, M. 2002, *Il caso Finlandese*, in “*L'assistenza sociale*”, n. 2.

Ilmakunnas S., Takala M., 2006, *Promuovere l'occupazione tra i lavoratori che invecchiano. L'insegnamento delle riforme politiche in Finlandia*, in "Quaderni europei sul nuovo welfare", n.3.

Istat, 2006, *Rilevazione sulle forze di lavoro. III trimestre 2006*, ([http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in\\_calendario/forzelav/20061220\\_00/](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/forzelav/20061220_00/))

Istituto Superiore Mario Boella, 2006, *Politiche per l'attivazione dei lavoratori anziani*, rapporto di ricerca

Maccheroni C., 2006, *La mortalità differenziale: un fattore demografico di cui la riforma del sistema previdenziale non tiene conto adeguatamente*, in "Quaderni europei sul nuovo welfare", n.5.

Melucci A., 1996, *Challenging Codes: Collective action in the information age*, Cambridge University Press, Cambridge.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2005, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche sociali*.

Mirabile M.L., Nardini L., De Laurentis A., 2007, *Essere Over: età, mercato del lavoro e nuovi scenari di welfare*, Quaderno SPINN, n. 23

Mirzoeff N., 2002, *Introduzione alla cultura visuale*, Meltemi, Roma.

Moscovici S., 1989, *Il fenomeno delle rappresentazioni sociali*, in Farr R. M., Moscovici S. (a cura di), *Le rappresentazioni sociali*, Il Mulino, Bologna.

Naegale G., 1996, *Older Workers and Gradual Retirement*, in "The four Pillars Bulletin", n.9.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Nucleo di Valutazione della Spesa Previdenziale (NVSP), 2006, *Gli andamenti finanziari del sistema pensionistico obbligatorio*.

Ortoleva P., 1995, *Un ventennio a colori. Televisione privata e società in Italia (1975-1995)*, Giunti, Firenze.

Piccinini M., 2005, relazione al convegno "Per un sistema previdenziale equo e solidale. Verso il potenziamento del principio di solidarietà", Cgil, Roma, 20 aprile 2005.

Senato della Repubblica 2005

Trucchi V., 2006, *Il pensionamento graduale: non bastano le leggi*, ([http://cerp.unito.it/focus/an\\_overview\\_on\\_flexi](http://cerp.unito.it/focus/an_overview_on_flexi))

Valenti P., 2004, *Le politiche dell'invecchiamento attivo in Europa*, Quaderno Cespe, dattiloscritto, n. 1.

Vicinelli G. C., 1998, *Prevenzione e prepensionamenti per i lavori usuranti*, in "L'assistenza sociale", n. 2.

Volli U., 2000, *Manuale di semiotica*, Laterza, Roma Bari.

Wolf M., 1992, *Gli effetti sociali dei media*, Bompiani, Milano.

## Parte SECONDA

AARP, Baby boomers envision their retirement: Documentation analysis, AARP 1999

AARP, Boomers approaching midlife, AARP, Washington D. C., 1999

AARP, Myths about older workers, AARP, Washington D. C., 2000

Aldwin C. M., Bosse R., Ekerdt D. J., Levenson M. R., "Mental health differences among retirees and workers: Findings from the normative aging study, in *Psychology and Aging*, vol. 2 (4), 1987

Allen J. M., Hart M., "Training older workers: Implications for HRM/HPT Professionals", in *Performance Improvement Quarterly*, 11 n. 4, 1998

Antolin P., Oxley H., Suyker W., How will ageing affect Finland?, OECD, Economics Department Working Papers n. 295, Paris, 2001

Antolin P., Suyker W., How should Norway respond to ageing?, OECD, Economics Department Working Papers n. 296, Paris, 2001

Atkinson J., Dewson S., "Evaluation of New Deal 50 Plus. Research with individuals (wave 1)", in *Employment Service Research Report ESR 91*, 2001

Ballot G. F., Fakhkakh F., Taymaz E., Who benefits from training and R&D? The firm or workers? A study on panels of French and Swedish firms, *ERMES Working Papers n.01-12*, 2001

Baltes P.B., Smith J., "Towards a psychology of wisdom", in Stenberg R. J., ed. *Wisdom: Its nature, origin and development*, Cambridge university Press, New York, 1990

Bird C., *Second careers. New ways to work after 50*, Little, Brown Company, Boston, 1994

Blöndal S., Scarpetta S., The retirement decision in OECD countries, Working paper AWP1.4, OECD, Paris, 1998

Board of Trustees of the Federal Old Age and Survivors, Insurance and Disability, Insurance Trust Fund, Annual Report, 1999

Brown B., L., Part time work and other flexible options. *Eric Digest n. 192*, Erich Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Columbus, 1998

Burniaux J-M., Duval R., Jaumotte F., Coping with ageing: A dynamic approach to quantify impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries, Economic Department Working Papers n. 371, OECD, Paris, 2004

- Burtless G., Work, health and income among the elderly, The Brookings Institution, Washington D.C., 1990
- Butrica B. A., Johnson R. W., Smith K. E., Steuerle E., Does work pay at older ages?, The Urban Institute, Washington D. C., 2004
- Cabinet Office, Winning the Generation Game, The Stationery Office, London, 2000
- Canadian Health Network, Staying on the job-aging workers are changing workplace, available at <http://www.canadina-health-network.ca>
- Carcillo S., Grubb D., From inactivity to work: The role of active labour market policies, OECD Social, employment and migration papers, Paris, 2006
- Carole Kanchier, CAREER PROS: Mature Worker Myths and Realities, January 30, 2005, Nuova Zelanda
- Carrera F., “UE. Strategie e orientamenti sull’invecchiamento attivo”, in L’assistenza sociale, gennaio-giugno, 2001
- Casey B., Incentives and disincentives to early and late retirement, Working paper AWP3.3, OECD, Paris, 1998
- CED, New opportunities for older workers, Committee for Economic Development, Washington D.C., 2004
- Censis, La vitalità dei nuovi anziani. Adattarsi all’età che avanza, Censis, Roma, 2001
- Chan G., Koh T and D., “Ageing and fitness to work”, in Occupational medicine, September, 2000
- Christensen K., Catsouphe M-P., “Accommodating older workers’ needs for flexible work options”, in Ivey Business Journal Online, July, 2005
- Commissione Europea, Libro verde. Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo, Bruxelles, 2006
- Commission of the European Communities, The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market, Commission Staff Working Paper, SEC (2003) 429, Brussels, 2003
- Committee for Policy Development, New opportunities for older workers, Washington D.C., 2000
- Contini B., Rapiti F., “Young in, old out revisited: New patterns of employment replacement in the Italian economy”, in International Review of applied economics, vol. 11 n. 3, 1999
- Courch K., “Late life job displacement” in The Gerontologist, n. 38, 1998
- Cowans D.S., “Kodak retouches benefits to slow retirements”, in Business Insurance 28, n. 43 - October 1994

- Crampton S., "Transition ... Ready or not: the Aging of American's workforce", in *Public Personnel Management* 25, n. 2, 1996
- Crisci M., Heins F., L'invecchiamento della popolazione nelle regioni dell'unione Europea dei 15. Processi e risposte politiche, Ires Piemonte, 2005.
- CROW – Centre for Research into the Older Workforce, Are older workers different?, South East England Development Agency, Briefing paper n. 1, 2004
- CROW – Centre for Research into the Older Workforce, Do employers need older workers?, South East England Development Agency, Briefing paper n. 5, October 2005
- Cully, M., Woodland, S., O'Reilly, A., Dix, G., Britain at Work as Depicted by the Work and Employment Relations Survey, Policy Studies Institute, London, 2000
- Daly M., Bound J., "Worker adaptation and employer accommodation following the onset of working-limiting health impairment, in Health and retirement study working paper series, paper n. 94-013, 1993
- De Grip A., van Loo J., Mayehew K., The economics of skills obsolescence: Theoretical innovations and empirical applications, *Research in Labour Economics* 21, 2002
- Del Boca D., Riberlo R., Women's work, the family and social policy, Peter Lang New York, 2004
- Dept of Work & Pensions, Age Diversity at work – a practical guide for business, available at <http://www.agepositive.gov.uk>, 2002
- Disney R., Tanner S., What can we learn from retirement expectations data?, Working papers series n. W99/17, The Institute of Fiscal Studies, London, 1999
- Drew J. M., Drew M. E., The process of participation and phased retirement: Evidence from mature-aged workers in Australia, National Seniors Productive Ageing Centre, Queensland University of Technology, may 2005
- Ducan C., Loretto W., "Never the right age? Gender and age based discrimination in employment", in *Gender, Work and Organization*, 11 (1), 2004
- Duval R., "The retirement effects of old age pension systems and other social transfer programmes in OECD countries", OECD Economics Department Working Papers n. 370, Paris, 2003
- Dychtwald K., Age Wave, Bantam Books, New York, 1990
- Employment Taskforce – UE, Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe, Report of the Employment Taskforce, November 2003
- Ennis-Cole D., Allen J., "The challenge of training and re-training mature learners" in *Journal for vocational special needs education*, 20 n. 3, 1998

- European Commission, Employment in Europe 2003. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg, 2003
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, A new organization of time working life, Dublin, 2005
- Eurostat, ETF – Emploi en Europe, 2003
- Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Age et condition de travail au sein de l'Union Européenne, Dublin, 2002
- Funk L., Employment opportunities for older workers. A comparison of selected OECD countries, CESifo DICE Report 2, 2004
- GAO – United States General Accounting Office, Older Workers. Demographic trends pose challenge for employers and workers, November, 2001
- Gilli D., Parente M., Tagliavia C., Lavoratori anziani e mercato del Lavoro. Studi, politiche pubbliche e buone prassi aziendali, ISFOL, Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego, n. 9, 2005
- Glawson J. H., Mature Workers – The new valuable asset, 2005
- Ginzberg E., "Life without work: Does it makes sense?" in Parnes S., Kalamazoo M., Upjohn W. E., Policy issues in work and retirement, Institute for Employment Research, 1999
- Goldberg B., "Contrarian though about older workers", in Financial Executive, vol. 18 (1), February, 2002
- Goldberg B., Inequality, work and retirement: A download spiral, available at <http://www.socsec.org>, The Century Foundation, 2006
- Griffiths A., "Ageing, health and productivity: a challenge for a new millenium" in Work and Stress, 11(3), 1997
- Gruber J., Wise D., Social security and retirement around the world, The University of Chicago Press, Chicago, 1999
- Guillemard A. M., L'âge de l'emploi. Le sociétés à l'épreuve du veieillissement, Armand Colin,/VUEF, Paris, 2003
- Guillemard A. M., "Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipéed'activité del salaries vieillissants. Un bilan de la recherché compare internationale", in Travail et Emploi, n. 63, 1995
- Guillemard A.M., "Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe", in Travail et Emploi, 1993
- Gustam A., Mitchell O., Steinmeier T., "Retirment measures in the health and retirement study", in The Journal of Human Resources, Volume 3, 1995; Bendict M., et al., No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers, 1997

- Hartley M., "New strategies for older workers", in *The Journal of Employee Assistance*, vol. 33 (1), March, 2005
- Hausman P., *Le maintien en activité des travailleurs âgés*, CEPS – INSTEAD, 2003
- Hipple S., "Contingent Work: Results from the Second Survey," in *Monthly Labor Review*, November, 1998
- Hirsh D., *Crossroad after 50. Improving choices in work and retirement*, Joseph Rowntree Foundation, York, 2003
- ICF Incorporated, AARP, *Valuing older workers: A study of cost and productivity*, 2001
- ICF Incorporated, AARP; SHRM/AARP Older Workers Survey, 1998;
- Immarinen J. *Ageing workers in European Union – status and promotion of work ability, employability, and employment*, Finnish Institute of Occupational Health, 1999
- Immarinen J. E., *Aging workers, Occupation, Environment, Medicine*, available at <http://www.bmjournals.com>, December 2006
- ILO, *Global Employment Trends*, January 2006, available at <http://www.ilo.org>, ILO, 2006
- ISFOL, *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza Lavoro. I risultati di due indagini*, Roma, ISFOL, 2005
- Jepsen M., Foden D., Hutsebaut M., *Active strategies for older workers*, European Trade union Institute, Brussels, 2002
- Johnson R. W., Amy J. D., Perese K., "Health insurance costs and early retirement decisions", in *Industrial and Labour Relations Review*, 56 (4), 2003
- JRF, *The role of flexible employment for older workers*, available at <http://www.jrf.org>, 2006
- Kinderland A., "Older workers can alleviate labour shortages", in *Human Resource Management* 43, n. 10, September, 1996
- Leibow C., "Benefits strategies for aging workers: Older workers will become more valuable to employers in coming years", in *The Journal of Employee Assistance*, vol. 35 (1), March, 2005
- Levine J., "Help Wanted: How to cope with the looming labour shortage", in *Incentive* 162, n.8 – august, 1988
- Longworth N., *Making lifelong learning work: Learning cities for a learning century*, Kogan Page, London, 1999
- Loretto W., *Employment matters*, paper presented at the seminar series about *Employment Relations and The World of Work*, available at <http://www.dti.gov.uk>, 2004

- Loretto W., White P., The employability of older workers, Scottish Enterprise, Glasgow, 2004
- Lyon K., Generation X, Y, Z. What does it spell for the future? Paper presented at HRINZ Conference, Wellington, September 2006
- Mahyew K., Rijkers B., How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet, paper presented at the seminar on Human Capital and Labour Market Performance, Brussels, 8 December, 2004
- Mariucci L., Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro, Centro Studi Diritto del Lavoro Europeo – Massimo D’Antona, Working paper n. 27, 2005
- Market & Option Research International – MORI, Age discrimination at work, London, 2002
- Mayhew K., Rijkers B., How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet, paper prepared at the Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, 8 December, 2004
- McGregor J., “Stereotypes and older workers: the New Zealand Experience”, in Social Policy Journal of New Zealand, 2002.
- McShulskis E., “Older workers in demand”, in Human Resources Management 42 n. 8, August, 1997; Cooke L., “Over 40, you are out” in Computerworld 29, n. 26, June 1995
- Minerd J., “A ‘Gray Wave’ of entrepreneurs” in The futurist, 33 n. 6, 1999
- Mirabile M. L., “Il fenomeno degli over 45 e la sfida dell’attivazione sociale in Italia. Considerazioni alla luce di una ricerca empirica”, in New Welfare – Quaderni Europei, Quaderno n. 3, Gennaio, 2006
- Mirabile M. L., “Italia. Quale cultura delle età?, in L’assistenza sociale, gennaio-giugno, 2001
- National Alliance of Business, “Economic change: Separating Fact from Fiction”, in Workforce Economics 2, n. 2, June, 1996
- Newquist D., P Robinson, Health and extended work life, Centre on Employment and Retirement, University of South California, Los Angeles, 1985
- O’Donoghue K.S., “Old reliable” in Incentive 172 n. 12, December 1998
- OCDE, “Ageing in OCDE countries: A critical policy challenge”, in OECD Social Policy Studies n. 20, Paris, 1997
- OECD, Employment Outlook, Paris, June 1999
- OECD, Improving skill for more and better jobs: Does training make a difference?, Employment Outlook, Paris, 2003
- OECD, Policies to increase labour force participation of women and older workers, OECD, Paris, 2004

- OECD, Retirement behaviour in OECD countries: Impact of old age pension scheme and other social transfer programmes, OECD Economic studies n. 37, Paris, 2003
- OECD, The transition from work to retirement, Social Policy Studies, n. 16, OECD, Paris, 1995
- Pennacchi L., “Invecchiamento attivo. Le riforme realizzate”, in L’assistenza sociale, gennaio-giugno, 2001
- Penner G., Perun P., Steuerle E., Letting older workers work, Urban Institute, Brief Series n. 16, July, 2003
- Perracchi F., Welch F., “Trends in labour force transitions of older men and women”, in Journal of Labour Economics, vol. 12 n.2 1994
- Perry P.M., “Don’t get sued for age discrimination, in Law Practice Management 21 n. 4, 1995
- Phelps E. S., Premiare il Lavoro. Come dare opportunità a chi rischia l’emarginazione, Editori Laterza, 1997
- Polous S., Nightingale D. S., The aging baby boom: Implication for employment and training programs, US Department of labour, Washington D.C., 2000
- Porcari S., Mirabile M. L., Invecchiamento e lavoro. Elementi per un profilo meridionale, ISFOL, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l’impiego, n. 6, 2004
- Porcari S., Riccone P., Folini G., I lavoratori adulti tra programmazione regionale e politiche locali. Un’analisi comparata, ISFOL, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l’impiego, n. 12, 2004
- Quinn J. Retirement patterns and bridge jobs in the 1990s, Employment Benefits Institute, Policy Brief n. 206, Washington D.C., 1999
- Quinn J., Burkhauser R., Myers D., Passing the torch: The influence of economic incentives on work retirement, Upjohn Institute, 1990
- Relazione congiunta della Commissione Europea e del Consiglio Europeo, Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva, adottata dal Consiglio il 7 marzo 2002 (6707/02)
- Reynolds R., Corporate practices and federal policies headed for expensive collision”, in Human Resources Focus 71, n. 9, September 1994
- Riddick C. C., “Life Satisfaction for older female home makers, retirees and workers, in Research and Aging, vol. 7 (3), Leslie A., Kaye L., Part-time employment for low income elderly, New York, 1997
- Ruhm C., “Secular changes in the work and retirement patterns of older men”, in The Journal of Human Resources, n. 30, 1995

- Salthouse T.A., Maurer T. J., "Aging, job, performance and career development", in J.E. Birren K.W. Schaie (eds.) *Handbook of Psychology and Aging*, Academic Press, London, 1996
- Sandell S., Baldwin S., "Older workers and employment shifts: Policy responses to displacement", in Bluestone I., ed., *The aging of the American workforce*, 1990
- Schaie K. W., The course of adult intellectual development, in *American Psychologist* n. 38, 1995
- Shea G. F. Haasen A., *The older worker advantage: Making the most of our aging workforce*, Praeger Publisher, 2005
- Siddiqui S., "The pension incentives to retire: Empirical evidence for West Germany", in *Journal of Population and Economics*, vol. 10, 1997
- Sidorenko A., "Una società per tutte le età: La politica d'azione delle Nazioni Unite sull'invecchiamento", in *ICSW – International Council on Social Welfare – Social Development Review*, vol. 6, dicembre 2001
- Smith J., Barry E., eds, *The New Americans: Economic, demographic and fiscal effect of immigration*, NRC, National Academic Press, Washington D.C., 1997
- Soulsby J., *Learning in the fourth age*, Leichester, England, National Institute of Adult Continuing Education, 2000
- Stein D., The new meaning of retirement, *Eric Digest* n. 217, *Eric Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education*, Columbus, 2000
- Stein D., Tonette S. R., *The older workers. Myths and reality*. *ERIC Clearinghouse on Adult Career and Adult Education*, 2001
- Sterns and Sterns, "Health and employment capabilities of older Americans", Scott Bass, ed., *Older and Active: How Americans over 55 are contributing to society*, Yale University Press, New Haven, 1995
- Sterns H., Miklos S., "The aging worker in a changing environment" in *Journal of Vocational Behaviour* 47, n. 3, December 1997
- Stewart D., *Recruiting an age diverse workforce*, Paper presented at HRINZ Conference, Wellington, September 2006
- Stock J., Wise D. A., "Pensions, the option value of work and retirement", in *Econometrica*, 58 (5), 1990
- Thompson L., *The economics of public pensions. Older and wiser*, The Urban Institute Press, Washington D.C., 1998
- Walzer A, *Combating age barriers in employment. European research report*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997

Walzer A., “Early retirement: Release or refuge from the labour market?”, in *The Quarterly Journal of Social Affairs*, I-3, 1985

Weaver D., “The work retirement decisions of older women: a literature review”, in *Social Security Bulletin*, vol. 57 n. 1, 1994

Wegman D.H., “Older workers” in Levy B. S.; Wegeman D.H., *Occupational health, recognizing and preventing work related disease and injury*, 4th edition, Philadelphia, Lippincott, 2002