

**60° Congresso Nazionale SIGG**

**Napoli, 25-28 Novembre 2015**

**Le politiche e le pratiche per promuovere la  
partecipazione dei lavoratori anziani nel  
mercato del lavoro italiano tra luci e ombre**

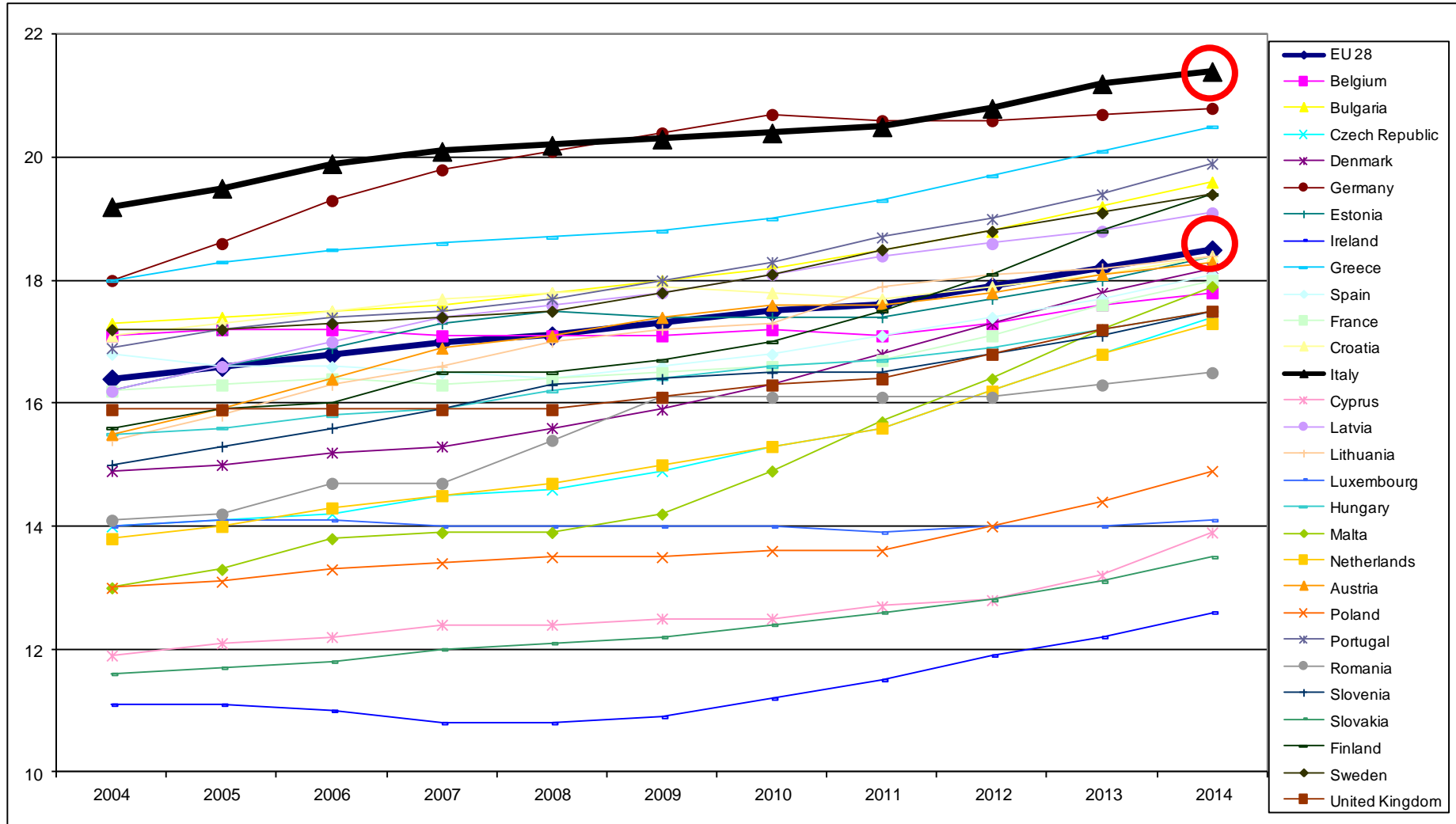
**Marco Socci e Andrea Principi**

**Centro Ricerche Economico-Sociali per l'Invecchiamento  
INRCA – Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani (IRCSS)  
Via Santa Margherita, 5 – 60124 Ancona**

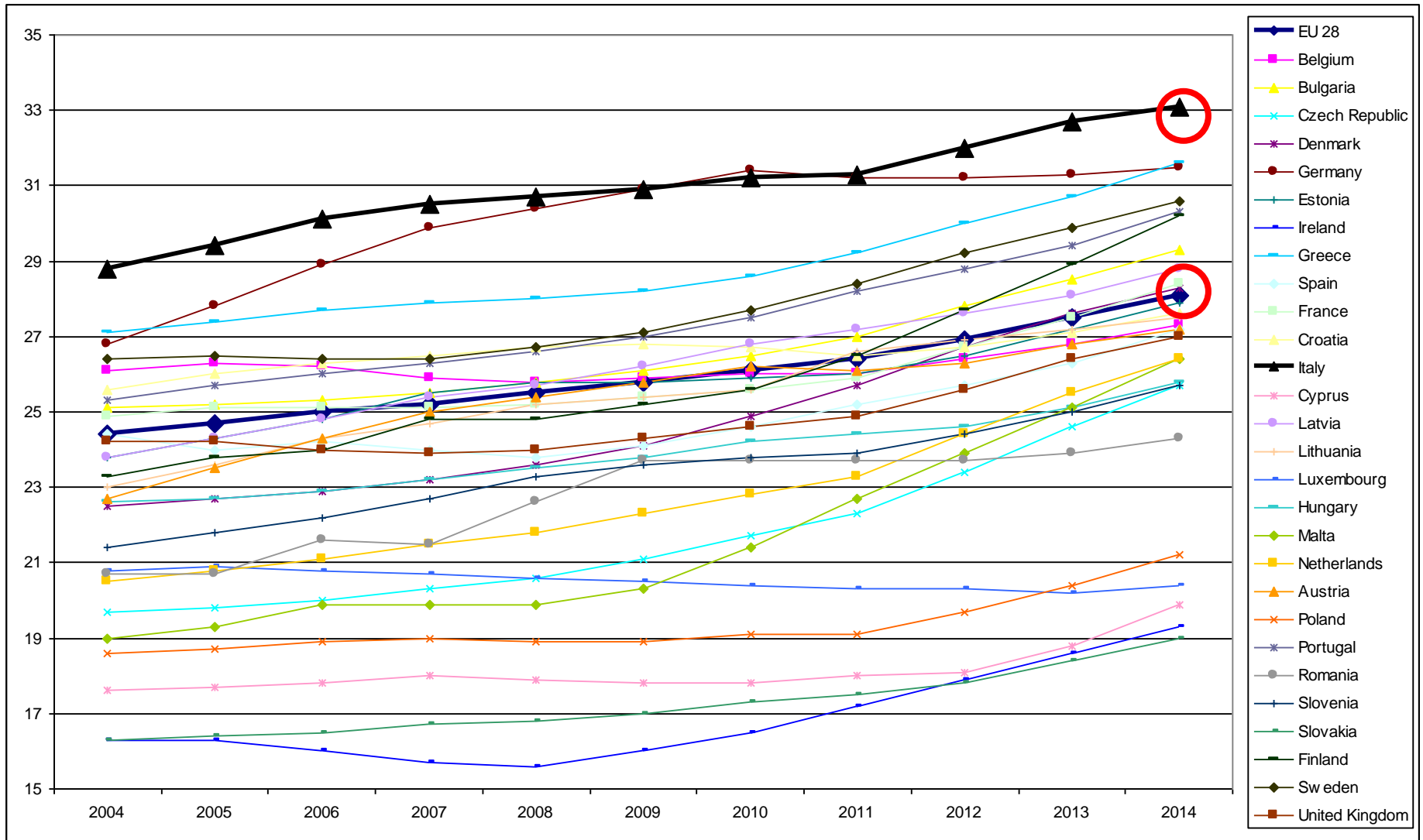
## **Contenuti della presentazione**

- **Quadro di riferimento socio-demografico**
- **Politiche per promuovere il prolungamento della vita lavorativa (livello macro)**
- **Effetti di tali politiche sull'occupazione degli anziani**
- **Pratiche innovative per favorire la partecipazione al lavoro degli "older workers" (livello meso)**
- **Conclusioni**

# % persone anziane (65 anni e più) sulla popolazione in Europa; 2004-2014



# Indice di dipendenza anziani\* in Europa; 2004-2014



\* Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.

Fonte: EUROSTAT

## Invecchiamento (attivo) e lavoro

- L'invecchiamento della popolazione è uno dei fenomeni che (da tempo) mettono sotto pressione la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale europei, determinando la necessità di “ricalibrare” sistemi di welfare e mercato del lavoro.
- L'invecchiamento attivo (OMS 2002; Walker 2012), pur se non va inteso in una logica esclusivamente economica, si è affermato come una delle strategie principali per fronteggiare le conseguenze economiche e occupazionali dei trend demografici in atto.

## **Contenuti della presentazione**

- **Quadro di riferimento socio-demografico**
- **Politiche per promuovere il prolungamento della vita lavorativa (livello macro)**
- **Effetti di tali politiche sull'occupazione degli anziani**
- **Pratiche innovative per favorire la partecipazione al lavoro degli "older workers" (livello meso)**
- **Conclusioni**

# Politiche a livello macro (1)

## Le riforme del sistema pensionistico

- Dagli inizi degli anni Duemila varie riforme del sistema pensionistico hanno progressivamente innalzato l'età di pensionamento e inasprito i requisiti per accedere alla pensione anticipata, causando il prolungamento della vita lavorativa.
- La “riforma Fornero” delle pensioni (L. n. 214/2011) ha ribadito tali tendenze, determinando la necessità di gestire in maniera innovativa la forza lavoro matura, anche perché non sono più praticabili le politiche di prepensionamento ampiamente disponibili in passato.

# Pensione di vecchiaia e di anzianità dopo la riforma “Fornero”

Anno	Pensione di vecchiaia (età)		Pensione anticipata* (anni di contribuzione)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
2012	66	62**	42+1 mese	41+1 mese
2013	66+3 mesi	62+3 mesi	42+5 mesi	41+5 mesi
2014	66+3 mesi	63+9 mesi	42+6 mesi	41+6 mesi
2018	66	66	42+10 mesi <sup>^</sup>	41+10 mesi <sup>^</sup>
2020	67 <sup>^</sup>	67 <sup>^</sup>		

\* Penalizzazioni economiche per chi va in pensione prima dei 62 anni

\*\* 66 nel settore pubblico

<sup>^</sup> Requisito da adeguare alla speranza di vita



## Politiche a livello macro (2)

### Le riforme del mercato del lavoro

- Da fine anni '90, riforme per aumentare la flessibilità del mercato del lavoro e la partecipazione lavorativa delle persone tra i 15 e i 64 anni (ad es. L. n. 196/1997; L. n. 30/2003).
- Durante la crisi economica, Governo e Regioni hanno introdotto politiche (ad es. L. n. 92/2012) e varie misure per sostenere i lavoratori maturi (ad es. sussidi di disoccupazione, incentivi per assumere over 50).
- Recente approvazione del “Jobs Act” (L. n. 183/2014) volto a promuovere l'occupazione, semplificare le procedure per la gestione dei contratti di lavoro; contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti”, NASPI, ecc.

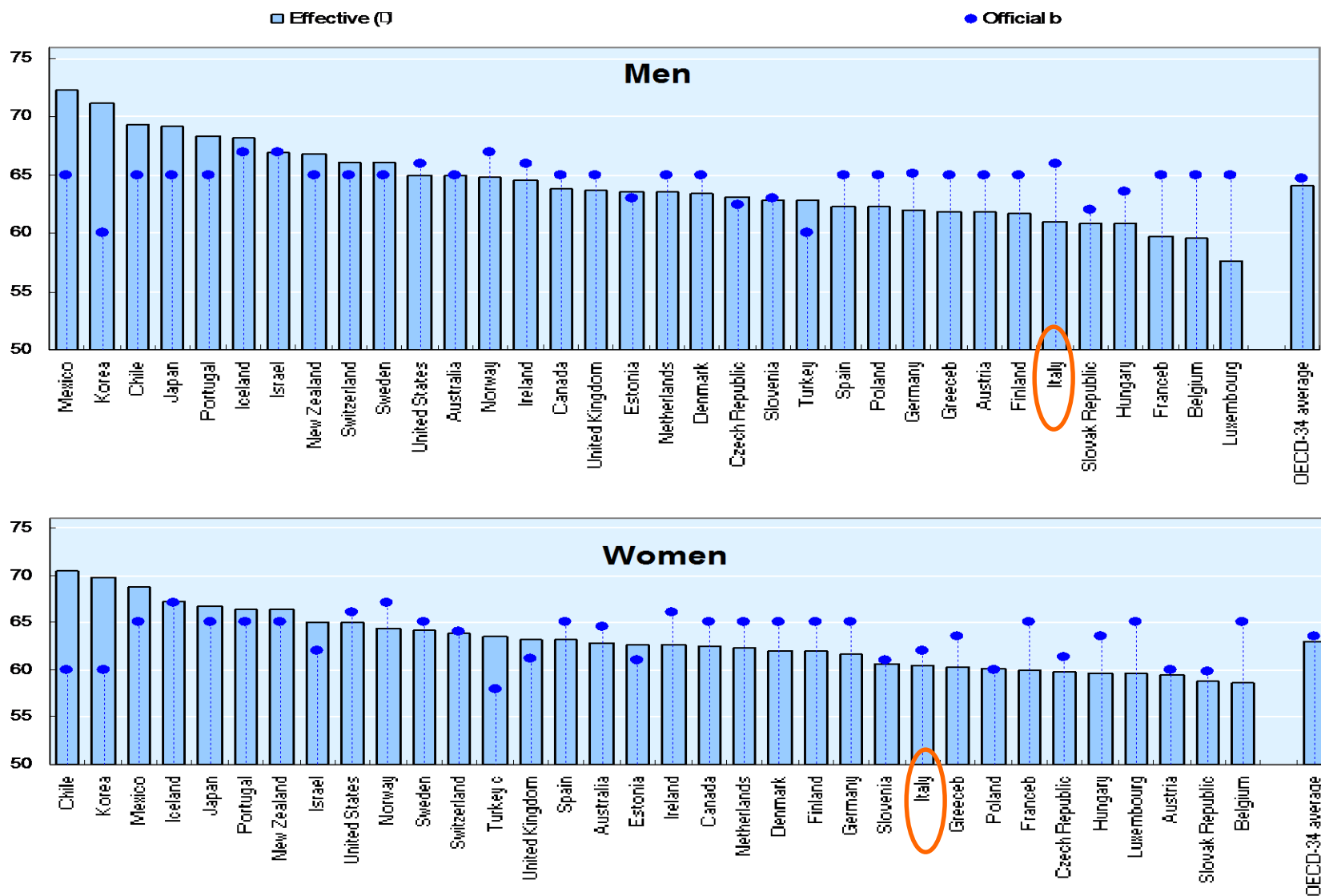
## Altre politiche rilevanti

- Da gennaio 2009 è consentito il cumulo del reddito da lavoro e da pensione (D.L. n. 112/2008 e L. n. 133/2008).
- Introduzione di una legislazione anti-discriminazione per età (recepita la Direttiva CE n. 78/2000).
- Miglioramento della legislazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs n. 81/2008).

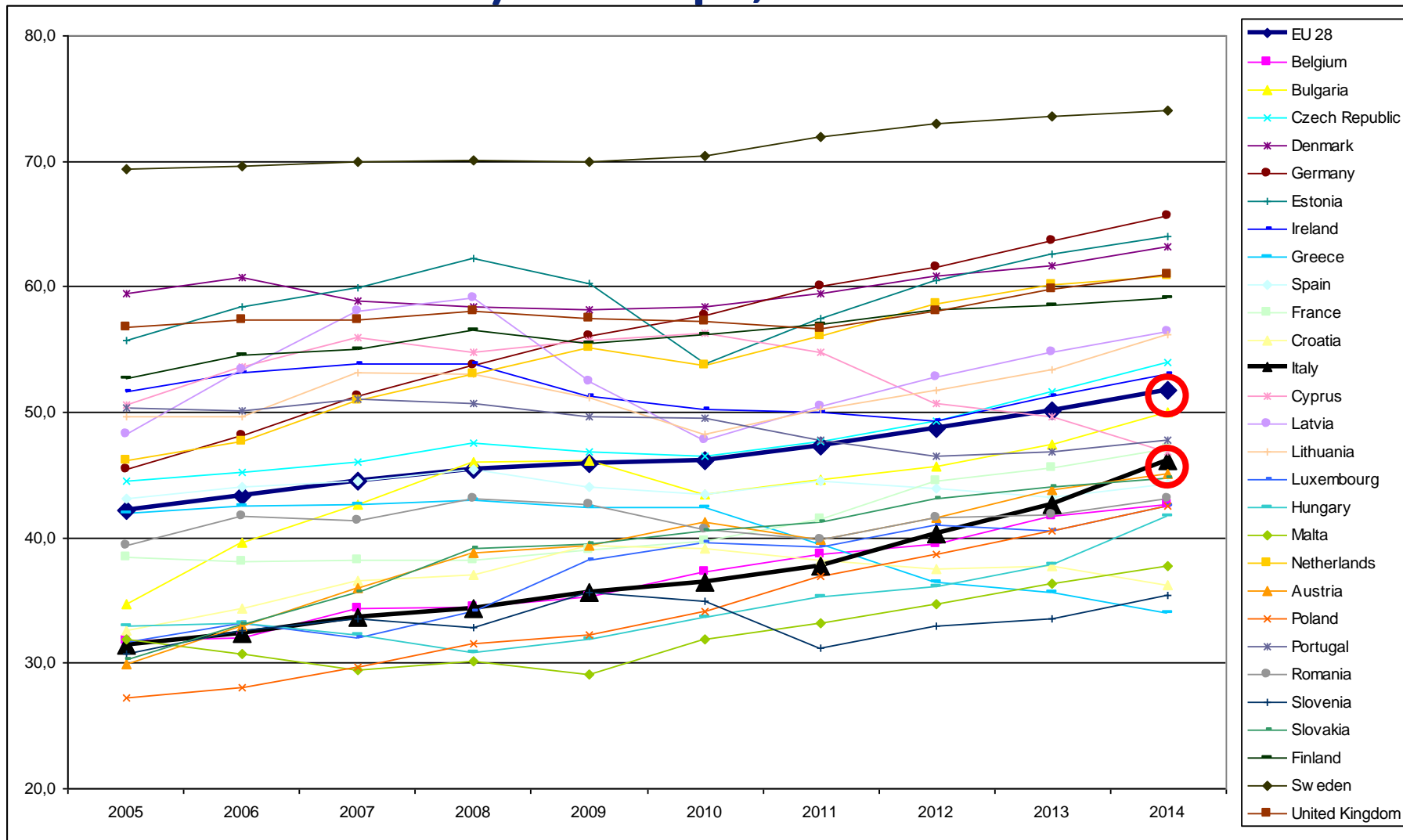
## **Contenuti della presentazione**

- **Quadro di riferimento socio-demografico**
- **Politiche per promuovere il prolungamento della vita lavorativa (livello macro)**
- **Effetti di tali politiche sull'occupazione degli anziani**
- **Pratiche innovative per favorire la partecipazione al lavoro degli "older workers" (livello meso)**
- **Conclusioni**

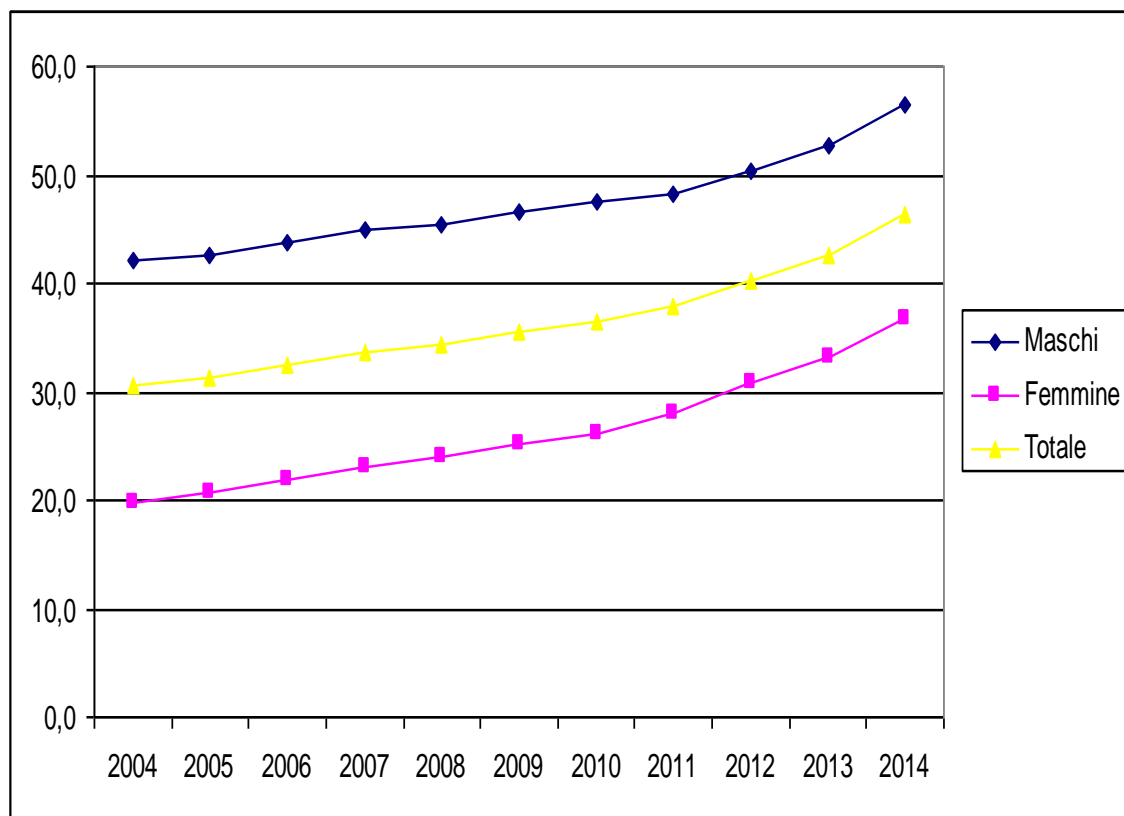
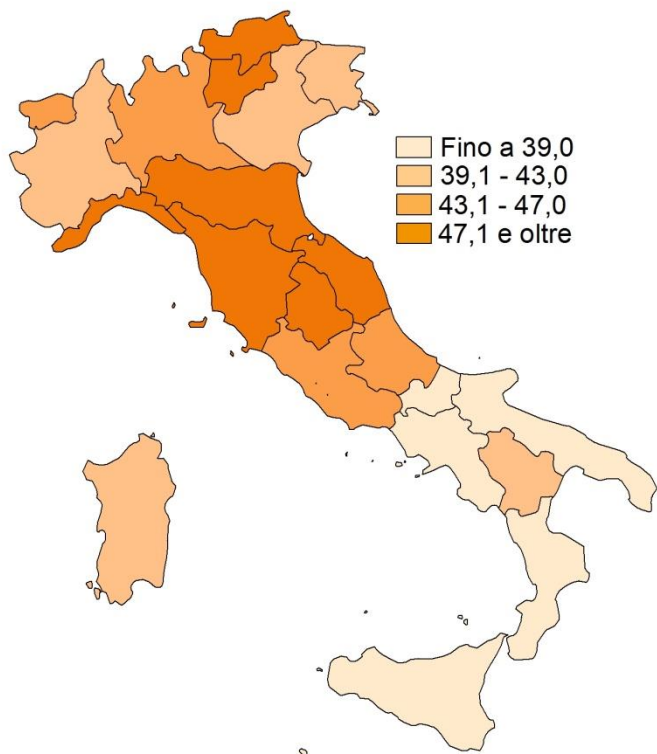
# Età media effettiva di pensionamento confrontata con quella ufficiale in 34 paesi OCSE; uomini e donne; 2007-2012



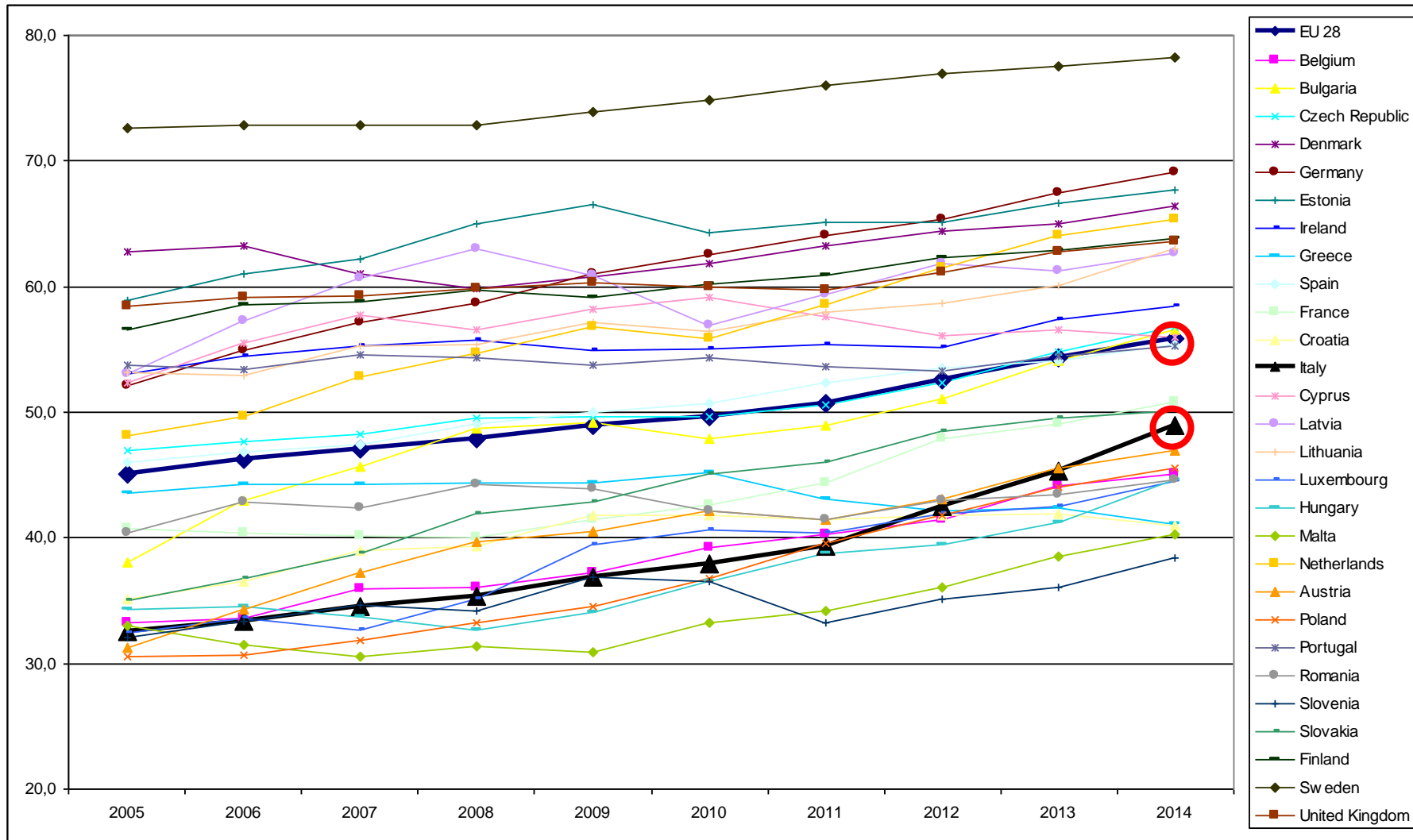
# Tasso di occupazione dei lavoratori anziani (55-64 anni) in Europa; 2005-2014



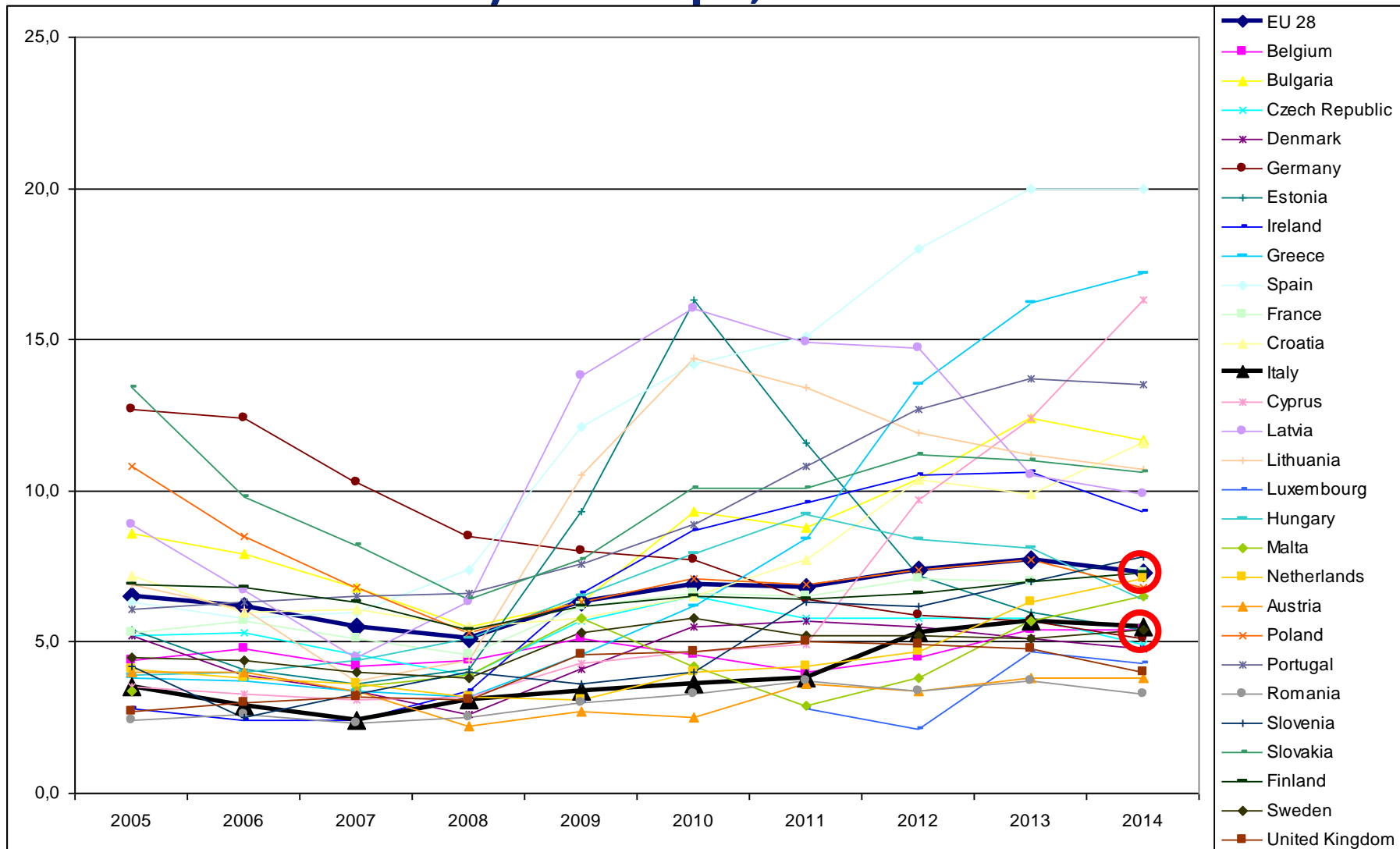
# Tasso di occupazione dei lavoratori anziani (55-64 anni) in Italia, per regione (2013) e sesso (2004-2014)



# Tasso di attività dei lavoratori anziani (55-64 anni) in Europa; 2005-2014



# Tasso di disoccupazione dei lavoratori anziani (55-64 anni) in Europa; 2005-2014





## **Contenuti della presentazione**

- **Quadro di riferimento socio-demografico**
- **Politiche per promuovere il prolungamento della vita lavorativa (livello macro)**
- **Effetti di tali politiche sull'occupazione degli anziani**
- **Pratiche innovative per favorire la partecipazione al lavoro degli "older workers" (livello meso)**
- **Conclusioni**

# Pratiche innovative per il prolungamento della vita lavorativa

## ***Fonte materiali:***

Analisi di iniziative e buone prassi nell'ambito del progetto **MO**bilising the **P**otential of **ACT**tive ageing in Europe - **MOPACT**  
(sito: <http://mopact.group.shef.ac.uk/>)

- Ente finanziatore: Commissione europea (febbraio 2013-marzo 2017)
  - 29 partners da 13 paesi europei, tra cui l'INRCA
- Personale INRCA coinvolto: Dr. Andrea Principi; Dr. Georgia Casanova, Dr. Giovanni Lamura, Dr. Roberta Papa, Dr. Agnès Romanini; Dr. Marco Socci

## ***Metodi:***

Analisi secondaria della letteratura scientifica; analisi desk; interviste a esperti; focus group; studi di caso.

# Buone pratiche per l'invecchiamento attivo in ambito lavorativo (livello meso) (1)

*Obiettivi generali:* migliorare la gestione della forza lavoro in base all'età e le condizioni di lavoro degli "older workers".

## *Alcuni esempi:*

- Approcci "integrati": programmi di welfare aziendale, organizzazione del lavoro e orari flessibili, misure per il work-life balance, formazione continua, valorizzazione competenze e piani per lo sviluppo di carriera, promozione della salute (ad es. Coop Adriatica, Luxottica, UniCredit, ENI).
- Politiche organiche di gestione del personale basate sull'età (age management; ad es. Michelin Italia, Hera).

# Buone pratiche per l'invecchiamento attivo in ambito lavorativo (livello meso) (2)

*Alcuni esempi:*

- Misure per favorire il lavoro dopo la pensione, la trasmissione di conoscenze e competenze dai lavoratori anziani ai giovani (ad es. mentoring, tutoring), lo sviluppo di start-up e imprese (ad es. Gruppo Loccioni, Legacoop, UniCredit).
- Supporto al re-inserimento lavorativo di disoccupati in età matura, contrasto alla discriminazione per età nel mercato del lavoro, campagne informative (ad es. Associazione Lavoro Over 40, ATDAL).
- Progetti e sperimentazioni in aziende per lo sviluppo di pratiche innovative di age management, costruzione di networks pubblico-privato (ad es. Confindustria Veneto SIAV).

## **Contenuti della presentazione**

- **Quadro di riferimento socio-demografico**
- **Politiche per promuovere il prolungamento della vita lavorativa (livello macro)**
- **Effetti di tali politiche sull'occupazione degli anziani**
- **Pratiche innovative per favorire la partecipazione al lavoro degli "older workers" (livello meso)**
- **Conclusioni**

## Conclusioni (1)

- Crescita della partecipazione al mercato del lavoro degli “older workers”, ma gap con Europa, squilibri per genere e area geografica, aumento della disoccupazione in età matura.
- Politiche per sostenere l’occupazione dei lavoratori anziani, ma in generale, a livello macro, risposte insufficienti e con effetti inattesi negativi (ad es. “esodati”).
- Politiche “contraddittorie”? Ad es. possibilità di cumulo del reddito da lavoro e pensione, ma in Italia occorre uscire dal mondo del lavoro per poter iniziare a percepire la pensione.
- Pratiche aziendali innovative per l’active ageing in ambito occupazionale, ma meno consolidate rispetto al contesto europeo, e diffuse soprattutto in imprese medio-grandi.



## Conclusioni (2)

- Per “governare” il prolungamento della vita lavorativa occorre promuovere, a livello meso, un management orientato al ciclo di vita della forza lavoro, anche nelle piccole e medie imprese.
- Affiancare politiche macro (pensioni e lavoro) più strutturate, rispetto al mero innalzamento dell’età pensionabile (ad es. proposte “Boeri”: sostegno di inclusione attiva per over 55; flessibilità in uscita dal lavoro, ecc.).
- Politiche fondate su approcci innovativi e integrati, per favorire un cambiamento culturale delle aziende nel medio-lungo termine, finalizzato alla valorizzazione intergenerazionale del capitale umano.
- Sostenere la solidarietà e l’equità intergenerazionale, evitando sterili contrapposizioni tra giovani e anziani.

**Grazie per l'attenzione**

**Marco Socci**

**Centro Ricerche Economico-Sociali per l'Invecchiamento  
INRCA – Istituto Nazionale di Riposo e Cura Anziani (IRCSS)**

**Via Santa Margherita 5, Ancona**

**Tel. 071 8004788**

**E-mail: [m.socci@inrca.it](mailto:m.socci@inrca.it)**

**Website: [www.inrca.it](http://www.inrca.it)**

