

**SENZA WELFARE?**  
**Federalismo e diritti di cittadinanza nel modello mediterraneo**  
Napoli, 30 settembre – 2 ottobre 2010

**The Counter-ageing Society:  
dalle politiche per l'invecchiamento alle politiche per lo svecchiamento**

*Mara Tagliabue\* e Angelo Paulli\*\**

Paper presentato alla Terza Conferenza annuale ESPAnet Italia 2010  
Sessione: nr. N 1

\*Mara Tagliabue  
Macros Research  
Largo Donegani, 3  
20121 Milano  
[mara.tagliabue@macroresearch.it](mailto:mara.tagliabue@macroresearch.it)  
[www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org)  
[www.macrosgroup.it](http://www.macrosgroup.it)

\*\*Angelo Paulli  
Macros Research  
Largo Donegani, 3  
21021 Milano  
[angelo.paulli@macroresearch.it](mailto:angelo.paulli@macroresearch.it)  
[www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org)  
[www.macrosgroup.it](http://www.macrosgroup.it)

## Introduzione

Scopo del presente contributo è mostrare attraverso alcuni indicatori demografici non solo l'evoluzione del processo di invecchiamento, ma soprattutto l'impatto sul mercato del lavoro e sull'occupazione delle persone in età avanzata. Saranno perciò analizzati i tassi di partecipazione dei lavoratori anziani, cercando di individuare strategie e strumenti in grado di favorire l'aumento del tasso di attività delle persone anziane. Tra gli interventi da realizzare particolare importanza riveste la strategia del Quarto Pilastro, che attraverso un processo di pensionamento graduale, è in grado di allungare la vita lavorativa e nello stesso tempo contribuisce alla sostenibilità dei sistemi pensionistici. L'analisi è concentrata sull'Italia e volta a far emergere il contributo proposto da politiche indirizzate a favorire l'invecchiamento attivo. Inoltre si evidenzia una prima indagine e ricerca, effettuata in Germania, sulle aspettative concrete dei pensionati (*Silver Workers*), che hanno scelto di continuare ad essere attivi con un lavoro retribuito.

### 1. Il contesto demografico in Europa con particolare riferimento all'Italia

L'invecchiamento della popolazione è una delle più grandi rivoluzioni sociali del XX secolo ed è ormai un fenomeno globale. Secondo le previsioni delle Nazioni Unite nel 2050 le persone con più di 60 anni saranno quasi 2 miliardi (oltre il triplo rispetto al 2005) e rappresenteranno circa un quarto (22%) della popolazione mondiale (UN, 2006). Anche la Cina, comunemente considerata una società giovane, vivrà lo stesso fenomeno, nel 2005 le persone over60 rappresentavano l'11% della popolazione, mentre nel 2040 saranno circa il 28% (Jackson R., Howe N., 2005). Il numero sempre crescente di anziani è di per sé una conquista, che tuttavia pone diversi problemi di ordine sociale, culturale ed economico e si tradurrà in richieste sempre maggiori di servizi socio sanitari e di cura.

Il processo di invecchiamento interessa particolarmente la popolazione italiana, dove un secolo fa la speranza di vita era di circa 40 anni ed ora è quasi di 80 anni. Oltre a ciò, gli over65 sono circa il 20% della popolazione

(una persona su cinque ha più di 65 anni) e circa l'80% di questi è costituito da persone in buona salute. La stima della speranza di vita alla nascita è pari a 78,9 anni per gli uomini, mentre supera gli 84,2 anni per le donne (dati Istat, 2009). Anche il tasso di dipendenza demografica (rapporto tra gli *over65* e le persone fra i 16 e i 64 anni), che nel 2000 era il 28% (contro una media europea del 18%) si prevede che superi nel 2050 il 60%.

L'analisi degli indici della struttura demografica ci permette di cogliere con maggior chiarezza il progressivo invecchiamento della popolazione e le conseguenze di tale processo sono efficacemente sintetizzabili, non solo sull'aumento dell'aspettativa di vita, ma soprattutto sui guadagni di anni in buona salute e liberi da disabilità. Infatti le ultime ricerche, come per esempio un recente studio (Istat, 2007), mette ben in evidenza che negli ultimi anni la percentuale di persone non autosufficienti tra chi ha meno di 75 anni è diminuita dal 22% al 19%. Ciò significa che non solo si vive più a lungo, ma si vive meglio. E' quindi fondamentale cogliere le opportunità e le sfide di questa trasformazione sociale, rivedendo modelli culturali, sociali ed economici.

Nonostante ciò spesso la rivoluzione demografica è rappresentata con termini che rendono una visione negativa quali "la società sta invecchiando.....", espressioni "vecchie" e inadeguate, poiché non colgono che, ciò che sta diventando realmente "vecchio", è la nozione stessa dell'età e che la nostra società sta diventando e diventerà sempre più paradossalmente giovane.

Appare chiaro dalle analisi sin qui compiute come il processo di invecchiamento demografico pone molte questioni importanti in relazione ai necessari riassetti del mercato del lavoro, dei sistemi pensionistici e della sostenibilità dei sistemi economico-sociali. Per affrontare adeguatamente queste sfide bisogna incominciare a considerare i cambiamenti demografici non più in termini di *invecchiamento*, ma di *svecchiamento* della società ("*counter-ageing society*", O. Giarini, 2005).

L'anziano è quindi una risorsa attiva per la società civile. In questo contesto è necessario tener presente che l'OMS (Organizzazione Mondiale della

Sanità) definisce diverse categorie demografiche: le persone anziane fra 60 e 74 anni, i vecchi fra 75 - 90 e i grandi vecchi oltre i 90 anni, mentre siamo abituati a considerare "vecchia" la persona che va in pensione, indipendentemente dall'età.

Alla fine degli anni '80 Macros Research<sup>1</sup> e l'Associazione di Ginevra<sup>2</sup> iniziarono a realizzare studi e ricerche sull'impatto dei cambiamenti sociali, in particolare sulla dinamica dell'allungamento del ciclo di vita della popolazione. Dopo diversi studi e ricerche venne definita una strategia globale, in grado di rispondere alle sfide richieste dall'impatto demografico sul contesto economico-sociale. L'idea centrale della proposta consiste nel prolungare la vita lavorativa dopo il pensionamento con forme graduali di lavoro a tempo parziale. La strategia venne definita "*Il Quarto Pilastro*", che non significa aggiungere un ulteriore complemento ai tre pilastri<sup>3</sup> del sistema previdenziale, ma intende integrare quelli esistenti, favorendo un'uscita graduale dal mondo del lavoro con un atterraggio morbido nel mondo sociale.

Per dare maggior impulso alla strategia dei quattro pilastri, nel 2005 Macros Research e The Risk Institute<sup>4</sup> dettero vita alla pubblicazione "Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, svecchiamento e società", che rappresenta una nuova tappa di un lungo percorso di studi e ricerche sulle questioni del rischio, dell'incertezza che attraversano la nostra società, in particolare il fenomeno dell'allungamento del ciclo di vita e delle sue ripercussioni sul sistema di welfare, che è ormai un punto chiave per lo sviluppo economico e sociale del mondo contemporaneo. Successivamente è stato creato anche un website ([www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org)), che si propone di essere un punto di riferimento per la creazione di un nuovo Welfare e in particolare per la questione della società che sta "svecchiando" (*Counter-Ageing Society*).

---

<sup>1</sup> Istituto di ricerca socio-economica che realizza studi nell'area dell'economia dell'Ageing, con particolare riferimento all'impatto che l'invecchiamento della popolazione ha sui sistemi di Welfare, pensioni, sanità e mercato del lavoro.  
[www.macrosresearch.it](http://www.macrosresearch.it)

<sup>2</sup> Associazione Internazionale per lo studio dell'Economia dell'Assicurazione è la più importante associazione di ricerca non-profit delle compagnie leader del settore assicurativo. Si occupa di diversi programmi di ricerca, tra i quali: Health and Ageing, Social Security, Savings e Employment.  
[www.genevaassociation.org](http://www.genevaassociation.org)

<sup>3</sup> I tre pilastri della previdenza sono: il primo è la pensione erogata dallo Stato; il secondo è basato sulla previdenza integrativa; il terzo è costituito dalla pensione privata.

<sup>4</sup> Istituto di ricerca sul rischio con sede a Ginevra-Trieste-Milano

## 2. Strategie per l'attuazione dell'Active Ageing

L'allungamento del ciclo di vita e la partecipazione al lavoro degli anziani sono una delle maggiori sfide che l'Europa deve affrontare insieme ai cambiamenti climatici e la globalizzazione. Innanzitutto l'approccio culturale, che è la base su cui costruire le nuove politiche sull'invecchiamento, è quello di superare il concetto di "anziano" come persona fragile e da assistere. Come precedentemente menzionato gli anziani e sempre più in futuro hanno e avranno una prospettiva di molti anni di vita in buona salute. Certamente una grande conquista alla quale però bisogna aggiungere la riflessione sulla famosa frase: "anni sono stati aggiunti alla vita, ora bisogna aggiungere vita agli anni" (WHO). Quindi è profondamente riduttivo e sbagliato pensare alle persone anziane come soggetti improduttivi.

Infatti una società che invecchia come la nostra deve valorizzare le molteplici e utili attività svolte dalle persone anziane che contribuiscono non solo al tessuto sociale, ma anche alla ricchezza del paese. In realtà la produzione della ricchezza di un Paese non si misura solo con la crescita del PIL, ma anche con gli indicatori che evidenziano il tasso di partecipazione delle persone anziane al mercato del lavoro. Se si vuole guardare al futuro non si può prescindere dal realizzare politiche sull'invecchiamento attivo.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce l'invecchiamento attivo (*Active Ageing*) con la seguente indicazione: "L'invecchiamento attivo è il processo di ottimizzazione delle opportunità di salute, partecipazione e sicurezza per migliorare la qualità della vita man mano che una persona invecchia" (WHO, 1999). Per "attivo" si intende una continua partecipazione alla vita sociale, economica, culturale e civica della società. Numerose sono le indagini<sup>5</sup> e le ricerche che hanno studiato le cause della bassa partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro, che presenta caratteristiche patologiche.

---

<sup>5</sup> Quaderni europei sul nuovo Welfare svecchiamento e società, No. 2, No. 3, No. 7  
European Papers on the New Welfare the counter-ageing society, No. 6, No. 9

Infatti l'idea, che si sta facendo strada in Europa nella parte più avveduta del mondo politico, è che l'invecchiamento della popolazione deve essere affrontato, fornendo risposte innovative, come quella dei quattro pilastri, attraverso politiche coerenti per allungare la permanenza delle persone nel mondo del lavoro. In Italia le misure per sostenere un'adeguata strategia *sull'Active Ageing* sono ancora da costruire. Infatti siamo molto lontani dal raggiungere gli obiettivi di occupazione per fasce di età indicati dal Consiglio Europeo di Lisbona. A tal proposito il governatore della Banca d'Italia (Relazione Annuale, maggio 2010) ha recentemente affermato, che il tasso di occupazione nella fascia di età tra i 55 e 64 anni è del 36 per cento, rispetto alla media Europea del 46% e del 56% della Germania.

L'Agenda di Lisbona indicava due obiettivi da realizzare per "diventare la più competitiva e dinamica economia del mondo, capace di una crescita sostenibile dell'economia con un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione e con una maggiore coesione sociale" (Consiglio Europeo, Lisbona 2000). Il primo obiettivo da realizzare è quello di portare il tasso di occupazione medio al 50% per la fascia d'età compresa tra 55 e 64 anni. Il secondo obiettivo è di elevare al 70% entro il 2010 per le altre coorti. Dato che progressivamente si riduce la quota di popolazione che costituisce la forza lavoro, la sfida decisiva sarà sulla capacità di sviluppare la partecipazione dei lavoratori anziani al mercato. Le analisi dei tassi di partecipazione indicano che bisogna intervenire per elevare l'occupazione femminile e contemporaneamente allungare il periodo lavorativo disincentivando l'uscita anticipata dal mondo del lavoro. A causa dei cambiamenti demografici presenti e futuri, l'invecchiamento della popolazione europea eserciterà una notevole pressione sulla nostra società, sul mercato del lavoro, sulla produttività, così come sulla sostenibilità delle finanze pubbliche. La Commissione Europea, i responsabili a livello politico hanno compreso che per rispondere efficacemente alle sfide demografiche è essenziale elevare il tasso di attività dei lavoratori "anziani", attraverso riforme del welfare e politiche pensionistiche, occupazionali e della salute.

L'approccio alle riforme deve avere l'obiettivo di superare la visione dell'età anziana come età della dipendenza e sostituire "la cultura delle uscite precoci"(Delsen L., Reday-Mulvey G., Scarioni A., 1997) dal circuito produttivo, con una cultura delle uscite posticipate, come prevede il programma del Quarto Pilastro, o prolungamento flessibile della vita lavorativa. Sostenere misure di pensionamento flessibile, vale a dire un sistema di uscita dal mondo del lavoro non più rigido ad una determinata età, è uno dei passi essenziali da compiere per garantire il finanziamento delle pensioni in futuro. Sviluppare le politiche del lavoro per realizzare l'invecchiamento attivo richiede una particolare sensibilizzazione e attenzione da parte degli operatori politici e delle imprese.

Tuttavia, affinché il prolungamento della vita attiva risulti fattibile, realizzabile, e sufficientemente generalizzato, è necessario tenere presente che viviamo in una società caratterizzata da ritmi veloci, dal rapido cambiamento di conoscenze e competenze. Oggi, proprio in ragione di queste rapide dinamiche, il tradizionale modello educativo-formativo deve cambiare radicalmente per adeguarsi alle trasformazioni economiche, sociali e culturali. Dal contesto emerge con forza la necessità di sviluppare strategie di distribuzione della formazione sul lungo periodo, per favorire l'adeguamento o il reinserimento nel mondo del lavoro durante l'intero arco della vita. In questa ottica però gli incentivi per la creazione di posti di lavoro sono esclusivamente indirizzati ai nuovi assunti, mentre sono trascurati interventi di riorientamento professionale di formazione continua (Marano e Sestito, 2004). Questa tipologia di intervento finisce per favorire solo i giovani al di sotto dei 25 anni, dato che solo un lavoratore con più di 50 anni su sette beneficia degli incentivi finanziari per la formazione continua. Il programma dei quattro pilastri si è concentrato sull'idea del pensionamento graduale innanzitutto come percorso "naturale" sulla strada verso il prolungamento della vita lavorativa. Molti studi e ricerche evidenziano che part-time e flessibilità non rappresentano solo una risposta ai cambiamenti presenti nel mercato del lavoro, in particolare nel settore dei servizi, ma soprattutto sono in grado di influenzare positivamente il ciclo biologico delle persone.

In alcuni Paesi europei sono state realizzate politiche per le persone over60, mirate ad incoraggiare l'impiego part-time ed altre misure volte alla gestione dell'età, ad esempio la formazione permanente e continua, parallelamente a una diversificazione delle carriere, che permetta ad alcune categorie di lavoratori di andare in pensione prima di chi svolge compiti di natura principalmente intellettuale. Inoltre il lavoro a tempo parziale può anche essere un ponte "naturale" tra l'età dell'effettiva uscita dal mondo del lavoro e l'età pensionabile stabilita per legge. Talvolta ci si riferisce a questa soluzione con il termine di prepensionamento parziale. Paesi come la Finlandia, la Francia e la Germania sono riusciti a utilizzare questa opportunità con successo.

In Italia nonostante l'ultima riforma del mercato del lavoro, che introduce incentivi per il reinserimento nel mondo del lavoro e prevede programmi di formazione mirati, manca una policy per i lavoratori anziani. In assenza di queste misure regolamentari molti pensionati continuano comunque a lavorare. Nel nostro Paese su un totale di 16,5 milioni pensionati, circa 4,5 milioni hanno un'età compresa tra 40 e 64 anni e secondo le stime dell'Eurispes, all'incirca un terzo di essi svolge comunque un lavoro in nero. A questo terzo si aggiungono altri 820.000 pensionati tra gli over65, ma evidentemente ancora attivi, che vanno a formare i 2.320.000 pensionati italiani che producono lavoro sommerso (Eurispes).

Per questi motivi è necessario adottare politiche in grado di facilitare il passaggio dal lavoro alla pensione nell'interesse sia dell'azienda sia del lavoratore. L'abolizione del divieto di cumulo fra reddito da lavoro e reddito da pensione, in vigore dal 2009, va verso la direzione giusta, in quanto può rappresentare il primo passo verso una nuova concezione di lavoro, che dovrebbe essere un diritto esteso a tutti i cittadini di tutte le età senza esercitare sulla stessa alcuna discriminante.

L'esperienza del Giappone evidenzia che uno dei fattori che produce alti tassi di occupazione tra la popolazione anziana è la strategia adottata dalle aziende per superare l'impatto del pensionamento obbligatorio e del sistema

retributivo legato all'anzianità. In molti casi al lavoratore, che raggiunge l'età pensionabile, viene proposto un altro tipo di riassunzione molte volte su base temporanea, modificando termini e condizioni contrattuali (B. H. Casey, 2007). Le aziende, che propongono la continuazione del rapporto di lavoro con queste modalità, hanno raggiunto il 55% anche se solamente in un quarto dei casi si soddisfano tutte le richieste di riassunzione.<sup>6</sup>

Ovviamente il lavoro autonomo rispetto al lavoratore dipendente, rappresenta un'importante opportunità per continuare una vita attiva anche dopo l'età pensionabile. In questo contesto anche le politiche di flessibilità rivestono un'importanza enorme, perché se si vogliono trattenere i lavoratori anche dopo l'età pensionabile occorre motivarli e mantenerli produttivi e ciò non sarà possibile a meno che non venga assicurata loro libertà di scelta. A tale proposito essi devono essere pienamente a conoscenza delle alternative disponibili: in pratica, lasciare il lavoro prima con una pensione ridotta o continuare a lavorare per poi godere di prestazioni pensionistiche superiori. Tuttavia è molto importante che il periodo di prolungamento della vita lavorativa risulti flessibile sia nei tempi che nelle condizioni. In altri termini il pensionamento dovrebbe diventare un *processo graduale* piuttosto che la repentina transizione come è oggi nella maggior parte dei casi.

A questo proposito è lecito ricordare un pensiero di Alfred Marshall: "ogni qualvolta ci sono persone che non lavorano – diceva Marshall – vi sono risorse produttive che non vengono utilizzate, e dunque e' come se venissero sprecate". Nelle condizioni storiche attuali il nuovo spreco sociale è costituito da quegli anziani, in buono stato di salute, che avendo ancora mediamente circa 20 anni di aspettativa di vita al momento del pensionamento, di fatto non viene consentito loro di fare nulla di produttivo. Una società moderna e civile non può tollerare di lasciare nell'inutilità quote rilevanti di popolazione e se il grado di civiltà di un paese è misurato dalla sua capacità di non umiliare alcun cittadino facendolo sentire irrilevante, è allora fondamentale, non solo di offrire

---

<sup>6</sup> I dati si riferiscono alle imprese del settore privato con almeno 30 dipendenti, OECD, 2004

l'indispensabile cura all'anziano, ma anche di assicurargli l'opportunità di sentirsi pienamente integrato nella società.

### 3. *Best Practices* di politiche attive nel mercato del lavoro

Le policy italiane sugli anziani si sono finora focalizzate o sulle diverse riforme delle pensioni o sull'integrazione sociale piuttosto che alla loro permanenza nel mercato del lavoro attraverso politiche attive del lavoro. (Tagliabue M., 2005). In Italia è con la cosiddetta "Legge Biagi" (articoli 54-60) che si affronta apertamente la questione lavoro dei lavoratori senior. L'obiettivo di questa riforma del lavoro era di rendere il mercato del lavoro più flessibile, in quanto si tratta di provvedimenti che hanno introdotto nuovi tipi di contratti di lavoro e che hanno innovato la disciplina di alcuni contratti già esistenti, andando ad incidere in particolar modo nell'area del cosiddetto lavoro parasubordinato. La legge nel punto "contratto di inserimento" includeva esplicitamente i lavoratori disoccupati ultracinquantenni che siano privi di un posto di lavoro o che stiano per perderlo. Prevedeva un contratto a termine, di durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18. L'obiettivo è quello di favorire l'integrazione o la reintegrazione dei lavoratori senior mediante un percorso di adattamento delle competenze professionali, definito in un progetto individuale di inserimento, redatto con il consenso del lavoratore. Erano previste agevolazioni contributive, determinate in misura differente a seconda del settore produttivo e dell'ubicazione territoriale.

Tuttavia alcune imprese italiane hanno preso iniziative riguardo i lavoratori cosiddetti anziani, i quali non vengono esclusi dalle politiche di formazione e di incentivi che godono tutti gli altri lavoratori. Le iniziative di queste imprese riguardano principalmente la formazione e il *recruitment*.

#### 3.1.1 *Anonima Petroli Italiana, API Ancona*

La API raffineria di Ancona è un impianto petrolchimico, che produce energia elettrica e prodotti petroliferi, si distingue nel contesto nazionale come un polo energetico integrato di rilievo. La compagnia ha 500 dipendenti, di cui 125

hanno più di 45 anni. Le iniziative di formazione e di sviluppo dell'azienda sono principalmente focalizzate sulla formazione continua dei lavoratori senza nessuna discriminazione verso i lavoratori anziani. Corsi di formazione vengono erogati ogni tre mesi per quanto riguarda questioni tecniche/professionali, sicurezza personale e di salvaguardia dell'ambiente. I corsi di formazione del management hanno inoltre favorito relazioni migliori tra colleghi e tra tutta la forza lavoro. Queste iniziative di formazione e sviluppo stanno continuando e si sono estese anche ai managers, inizialmente esclusi, in quanto la questione di sviluppo e di avanzamento di carriera è strettamente collegata ai corsi di lifelong training, come naturalmente all'abilità del singolo lavoratore.

### 3.1.2 Il progetto "Flessibilmente Oltre"

"Flessibilmente oltre" è un progetto, supportato dal Fondo Europeo Sociale e coinvolge aziende tessili e di scarpe del Veneto, in particolare settori con alta qualità di produzione. Il progetto coinvolge più di 200 lavoratori e un gruppo di 40 imprese. L'obiettivo è di sviluppare le competenze dei lavoratori over45, promuovendo il loro ruolo di leader. Sono stati elaborati modelli innovativi, come il "flexibility-time", la cosiddetta "bank of the hours" and la cosiddetta "school of the competences", un centro di formazione dove i lavoratori anziani trasmettono le loro competenze ai lavoratori più giovani. L'obiettivo del progetto è ben sintetizzato dalle parole del responsabile del progetto: "La produttività e le competenze sono patrimonio dei lavoratori con più di 45 anni. Il progetto propone di sperimentare modelli innovativi strutturali per sottolineare il ruolo dei lavoratori anziani, con il fine di trattenere i lavoratori senior anche dopo l'età pensionabile e quindi di evidenziare il loro contributo in termini di efficienza e di produttività."

### 3.1.3 La Cooperativa l'Incontro

La Cooperativa l'Incontro è una cooperativa sociale e non-profit, che è stata fondata nel 1992 per il *recruitment* dei lavoratori anziani. Nel 2003 questi lavoratori potevano godere di orari flessibili di lavoro: per esempio il lavoro part

time. Questo approccio migliorò la qualità del servizio e le relazioni interne tra il personale.

#### 3.1.4 Coop Adriatica

Coop Adriatica è una delle cooperative italiane più grandi nel settore retail. I dipendenti possono godere della flessibilità del loro orario di lavoro, affinché possano conciliare la loro vita con le esigenze organizzative della cooperativa. L'iniziativa "orario a isole" permette a circa 600 lavoratori di poter decidere delle modalità dell'orario di lavoro. Questa policy ha generato un miglioramento nella gestione del tempo e in particolare tra le persone anziane che sono il 20% dei lavoratori.

#### 3.1.5 Michelin

I lavoratori anziani sono stati licenziati, a causa della ristrutturazione aziendale. Tuttavia l'impresa ha offerto a questi lavoratori opportunità di lavori alternative. La compagnia ha supportato i lavoratori offrendo alcune facilitazioni come attività di formazione, orientamento e *counselling*. Ha anche offerto incentivi economici alle imprese locali per assumere i lavoratori Michelin con un contratto indeterminato full-time, o finché avrebbero raggiunto i requisiti per il pensionamento.

### 4. I "Silver Workers" in Germania e il Quarto Pilastro

Nel 2007 l'Università di Leuphana di Luenenburg e l'Associazione di Ginevra realizzarono una ricerca empirica chiamata "Silver Workers". La ricerca, articolata su un campione significativo di pensionati attivi di età compresa tra i 60 e 85 anni, propone una prima indagine empirica sulla situazione in Germania e sulle aspettative concrete dei pensionati che hanno scelto di continuare ad essere attivi con un lavoro retribuito. Lo studio evidenzia che i cambiamenti demografici avranno un forte impatto sul mercato del lavoro tedesco e che l'integrazione dei *Silver Workers* non rappresenta solo una

risposta all'invecchiamento della popolazione, ma riguarda soprattutto un cambiamento della struttura dei tradizionali cicli di vita, che influenzeranno la competitività aziendale e la stabilità dei sistemi pensionistici.

Inoltre dalla ricerca si evidenzia che i pensionati sono motivati a continuare a lavorare non tanto e non solo per questioni economiche, anche se in futuro alcuni saranno costretti a farlo per la diminuzione delle prestazioni pensionistiche del sistema previdenziale, ma soprattutto per avere un ruolo attivo nella società e per essere riconosciuti socialmente. La ricerca rappresenta da un lato l'esempio concreto dell'applicazione della strategia del Quarto Pilastro, dall'altro è lo strumento utilizzato dai *Silver Workers* per integrarsi nel mondo del lavoro. La strategia del Quarto Pilastro, come già accennato precedentemente, è la combinazione tra lavoro part-time e le prestazioni pensionistiche. Quindi in prospettiva, oltre a fornire un concreto contributo di finanziamento alla sostenibilità dei sistemi pensionistici, è in grado di esercitare un ruolo importante per la crescita economica del Paese.

Di notevole interesse sono le indicazioni emerse sulla flessibilità e sulle modalità del lavoro. In particolare gli intervistati sottolineano la necessità di continuare a lavorare part-time e di poter lavorare autonomamente o effettuare lavori di consulenza. Indicano nella formazione la leva strategica per acquisire nuove competenze aziendali, per allargare le opportunità di impiego anche dopo il pensionamento. Un'altra indicazione che emerge dalla ricerca, è la necessità di sviluppare una cultura dell'apprezzamento e della valorizzazione dell'attività svolta, che rappresenta il primo pilastro per l'inserimento dei pensionati attivi.

In Germania lo sviluppo dei *Silver Workers* è tuttora condizionato dal fatto che i pensionati tedeschi, allo stato attuale, non hanno bisogno di un reddito aggiuntivo, visto il buon funzionamento del sistema pensionistico. Tuttavia i trend demografici e pensionistici fanno supporre un cambiamento, che renderà difficile la sostenibilità del sistema. In futuro molto probabilmente, sarà quindi necessario ricorrere a un reddito aggiuntivo, che potrebbe essere

ricavato applicando la strategia del Quarto Pilastro. Intervento che potrebbe contribuire positivamente a soddisfare i nuovi bisogni dei *Silver Workers* e quelli dello Stato.

## 5. Riflessioni conclusive

E' ormai evidente che:

- a) l'invecchiamento della popolazione ridisegnerà la struttura demografica del nostro paese.
- b) L'allungamento del ciclo di vita avrà conseguenze sul sistema economico e sociale e sul mercato del lavoro.
- c) E' necessario considerare la longevità come una risorsa per lo sviluppo del Paese.
- d) Il trend demografico presenta delle opportunità, perché in una società basata sulle conoscenze la persona anziana può rappresentare un vantaggio competitivo.

La vera sfida della rivoluzione demografica è quella di individuare politiche che conducano a un ripensamento della gestione dell'età, per creare le basi per una società fondata sulle conoscenze, in cui tutti possano offrire il proprio talento a prescindere dall'età. Raggiungere gli obiettivi di Lisbona sembra alquanto difficile, dato che il nostro Paese è in grande ritardo nel raggiungere i tassi di occupazione sia dei lavoratori senior sia per quanto riguarda le donne, che sono rispettivamente di 19 e 15 punti in percentuale al di sotto dei tassi prefissati. La strada per raggiungere tali obiettivi passa attraverso una ristrutturazione del sistema formativo ed educativo (*lifelong learning processes*) e la messa a punto di politiche pubbliche realmente a favore alla partecipazione al lavoro delle persone di tutte le età.

E' necessario di conseguenza non solo abolire il divieto di cumulo tra reddito da lavoro e pensione, che è senza dubbio uno degli strumenti per incentivare l'invecchiamento attivo, ma che vi siano maggiori investimenti sulla

formazione continua, che è un elemento fondamentale che va nella direzione del prolungamento della vita attiva. Promuovere nel sistema pensionistico l'introduzione di elementi di flessibilità, non solo risponde alla domanda di maggior scelta individuale, ma soprattutto favorisce schemi di pensionamento parziale che rendono graduale il percorso in uscita dal modo del lavoro.

E' ormai noto, sia per le esperienze di alcuni Paesi che per i diversi studi, che la strategia del Quarto Pilastro ha indubbi vantaggi: primo effetto positivo sulle finanze dello Stato, dato che la flessibilità al pensionamento può essere uno strumento per migliorare la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico. Secondo riflesso positivo riguarda i benefici per l'impresa che ha l'opportunità di utilizzare lo strumento del Quarto Pilastro per ripensare all'organizzazione del mercato del lavoro in termini di flessibilità per valorizzare la cultura delle conoscenze. Infine la strategia presenta opportunità anche per i lavoratori, in quanto propone una dinamica basata sulla libertà di scelta all'uscita dal mercato del lavoro.

#### *Bibliografia*

- AAVV, (2007), *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiative at workplace, National Overview Report*, European Foundation in for the improvement of Living and Working conditions.
- Contini B., Malpede C., Villosio C., (2007), *Il prolungamento della vita lavorativa dei "giovani anziani" uno studio sulle strategie d'impresa*, Versione provvisoria.
- Delsen L., Reday-Mulvey G., Scarioni A., (1997), *La Pensione flessibile. Politiche statali e strategie imprenditoriali*, Liocorno Editori.
- Focarelli D., Zanghieri P., (2006), *La partecipazione al lavoro degli anziani in Italia: tendenze, cause e questioni di policy*", *Quaderni Europei sul nuovo Welfare*, N. 3, Gennaio, 147-157.
- Eurobarometer, (2008), *Family Life and the Needs of an Ageing Population. Summary*.
- EUROSTAT, *Statistiche demografiche*, ed. Eurostat, Brusells, vari anni
- European Commission, (2006), *Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment Final Report*.
- European Commission, (2009), *The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*.
- Eurostat, (2008), *Europe in Figures*.
- Geneva Association, (2007), *Silver Workers*, Etudes et Dossiers, No. 330, Research Report.
- Giarini O., Liedtke P. Scarioni A., (2000), *Come lavoreremo. Servizi, tecnologia e occupazione nella nuova economia del servizio*, Franco Angeli
- Kinsella K. and He W., (2009), *Ageing World: 2008 International Population Reports*, U.S. Census Bureau.
- ISTAT, *Annuario statistico*, vari anni
- Jackson R., Howe N., (2005), *The Greying of the Middle Kingdom: the Demographics and Economics of Retirement Policy in China*, in *European Papers on the New Welfare*, No. 1

Lamura G., Principi A., Gianelli M. V., (2007), *Company Initiatives for an Ageing Workforce in Italy*, in *European Papers on the New Welfare*, No. 8, [www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org).

Mirabile M. L., Nardini L., De Laurentis A., (2006), *Essere Over: Età, Mercato del Lavoro e i Nuovi Scenari di Welfare*, quaderni spinn, 23.

Mirabile M. L., (2008), *La gestione dell'invecchiamento attivo: dall'allungamento dell'età pensionabile ai nuovi rischi del lavoro maturo*, in *Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, svecchiamento e società*, No.10, [www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org).

Official Statistics of Sweden, (2009), *Swedens population 2008*.

Paulli A., Tagliabue M., (2002), *Active Strategy for Older Workers in Italy*, in *Active Strategy for Older Workers*, ETUI.

Tagliabue M., (1988), *A Preliminary Programme in Italy on the Fourth Pillar*, in *The Geneva Association, Etudes et Dossier*" n. 124

Tagliabue M., (2005), *Changing Policies towards Employment and Age*, in *The Four Pillars*, The Geneva Association.

Tagliabue M., (2005), *First Pensions, then Employment*, in Geneviève Reday-Mulvey, *Working beyond 60. Key Policies and Practices in Europe*, Palgrave MacMillan.

Tagliabue M., (2005), *Key Study Italy: First Steps to Increase Employment Participation of Older Workers*, in EIPA-CEFASS Research.

Tagliabue M., Giarini O., (2008), *Editorial*, in *Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, svecchiamento e società*, No.10, [www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org).

Wadensjö E., (2006), *Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden*, in *European Papers on The New Welfare*, No. 6, [www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org).

#### *Sitografia*

[www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org)

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

[www.istat.it](http://www.istat.it)

[www.un.org](http://www.un.org)