

“Terza Economia. Sempre più valore dalla terza età”

POLITICHE DI WELFARE E DI
AGE MANAGEMENT PER LE IMPRESE
E LE ISTITUZIONI

Prefazione di Claudio De Vincenti



**“Terza Economia.
Sempre più valore dalla terza età”**

POLITICHE DI WELFARE E DI AGE MANAGEMENT
PER LE IMPRESE E LE ISTITUZIONI

La **Fondazione Socialità e Ricerche ONLUS** intende stimolare studi e progetti al fine di offrire concrete proposte di lavoro a chi, nei molti ambiti vitali della persona fragile, si preoccupa di costruire una città più “normale”, dove nessuno sia dimenticato, soprattutto se si trova in condizioni di fragilità, di sofferenza o di non autosufficienza. Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha identificato un Comitato Scientifico di alto profilo e con competenze diverse al quale ha affidato il compito di indicare le aree di intervento, di proporre progetti di ricerca da finanziare, di valutare eventuali soluzioni innovative, in particolare di quei “progetti a rischio” per i quali non è facile trovare supporti perché altamente innovativi. La Fondazione, infatti, ritiene fondamentale perseguire una ricerca scientifica opportunamente bilanciata tra i vari livelli di rischio rispetto ai possibili risultati, seguendo un percorso che parta dalla conferma di dati già noti, alla messa a punto di nuove modalità di lavoro, fino all’innovazione più radicale.

La **KCS caregiver Cooperativa sociale**, unitamente ad altri finanziatori, ha deliberato di dedicare parte degli utili di gestione per migliorare la qualità dell’assistenza attraverso l’attività della Fondazione Socialità e Ricerche ONLUS, che studia i problemi connessi con la vita della persona che invecchia. Il rapido cambiamento delle dinamiche demografiche ed epidemiologiche, assieme alle modificazioni del costume e dell’organizzazione sociale, impongono la continua identificazione di nuovi modelli di vita, in modo da offrire alla persona fragile risposte sempre adeguate. Vi è, infatti, il rischio che i sistemi tradizionali di assistenza siano ispirati a un generico umanesimo, che si dimostra sempre più inadeguato rispetto alle difficoltà di tutti i giorni, imposte dalle dinamiche individuali, familiari, di gruppo.

Questo Rapporto è stato realizzato da The European House-Ambrosetti nell'ambito del progetto Terza Economia, sviluppato in collaborazione con la Fondazione Socialità e Ricerche Onlus.

Nato nel 2006, grazie all'iniziativa della Fondazione Socialità e Ricerche, il progetto di proporre di affrontare i temi legati all'invecchiamento della popolazione e alle sue implicazioni per il *welfare*, l'economia, il mondo del lavoro e la società nel suo insieme, con l'obiettivo di trasmettere un messaggio positivo (l'anziano come risorsa e non solo un costo) e fornire proposte concrete per far fronte ai problemi oggettivi dell'anziano nella società.

Il Rapporto è stato elaborato e curato da Daniela Bianco, Silvia Colombo, Pio Parma e Madi Piano Mortari di The European House-Ambrosetti con il contributo di Michele Raitano, Ricercatore in Politica Economica dell'Università degli Studi "La Sapienza" di Roma.

Un ringraziamento particolare va al Prof. Claudio De Vincenti (Professore di Economia Politica presso l'Università degli Studi "La Sapienza" di Roma) che, oltre a fornire preziosi suggerimenti e indirizzi per la realizzazione dell'intero lavoro, ha dato un contributo significativo alla stesura delle raccomandazioni di *policy*.

Ottobre 2009

Indice

Prefazione di Claudio De Vincenti	VII
Introduzione	IX
1. Invecchiamento e benessere psico-fisico	1
1.1 Introduzione	1
1.2 Gli effetti benefici dell'essere attivi nella Terza Età sulle demenze senili: alcune evidenze scientifiche	2
1.3 Il rafforzamento del cervello nella Terza Età: il contributo interpretativo delle neuroscienze cognitive	5
2. Le professioni in Italia	9
2.1 Introduzione	9
2.2 La classificazione delle professioni in Italia	9
2.3 La rilevazione delle forze lavoro	11
2.4 Occupati per professione	12
2.5 Posizione nella professione	37
2.6 Titolo di studio	42
2.7 Conclusioni	45
3. Il mercato del lavoro dei <i>senior</i> in Italia	47
3.1 Introduzione	47
3.2 Il quadro normativo e regolamentare del mercato del lavoro in Italia e le forme di impiego per i lavoratori <i>senior</i>	48
3.3 La relazione tra produttività ed età	51
3.4 La relazione tra salari ed età	56
3.5 L'equilibrio intergenerazionale	59
4. Le caratteristiche del sistema previdenziale italiano e gli incentivi alla prosecuzione dell'attività lavorativa	67
4.1 Introduzione	67
4.2 Le Linee Guida delle riforme dal 1992 in poi	70
4.3 Potenzialità e criticità del passaggio dal retributivo al contributivo	76
4.4 L'esperienza della previdenza integrativa in Italia e la comparazione fra TFR e fondi pensione	86
5. Le determinanti delle scelte di pensionamento dei lavoratori italiani	93
5.1. Introduzione	93
5.2. Le attese di pensionamento dei lavoratori dipendenti	94
5.3. Le età di ritiro degli attuali "pensionati giovani"	109
6. Età di pensionamento attesa e caratteristiche individuali:	
<i>focus su alcuni profili di lavoratori</i>	121
6.1. Introduzione	121
6.2. I sei profili di lavoratori analizzati	123
6.3. Considerazioni di sintesi	129
7. Conclusioni e raccomandazioni di <i>policy</i>	133
7.1. Gli obiettivi del Rapporto	133
7.2. Ricapitolando: i tasselli del "puzzle"	134
7.3. Che fare	138
Principali fonti documentali di riferimento	145



Prefazione

di Claudio De Vincenti

Il tema dell'invecchiamento attivo è da tempo all'ordine del giorno del dibattito sul futuro del modello sociale europeo. Non si tratta solo di affrontare il problema della sostenibilità macroeconomica del sistema di *welfare* in presenza di dinamiche demografiche che implicano un processo di invecchiamento della popolazione europea destinato a durare ancora a lungo. Si tratta anche, e forse soprattutto, di valorizzare le risorse lavorative rese disponibili da uno dei guadagni di benessere più significativi realizzato dalle società avanzate grazie a decenni di progresso economico e civile sostenuto proprio dall'affermarsi dei sistemi di *welfare*: mi riferisco naturalmente al prolungamento della vita e al miglioramento delle condizioni di salute in età anziana, che hanno cambiato radicalmente, rispetto alle generazioni che sono alle nostre spalle, lo sguardo di ognuno di noi sul proprio ciclo vitale, sulle energie e le capacità che può aspettarsi di esprimere nel corso della propria vita.

E' questa l'ottica con cui si è mosso fin dalla sua origine l'iniziativa "Terza Economia. Sempre più valore dalla Terza Età", che ha trovato singole tappe di realizzazione nei *Forum* e nei Rapporti di questi anni. Questo Rapporto 2009 affronta per così dire "di petto" la questione delle determinanti che stanno dietro le scelte di pensionamento dei lavoratori italiani, con l'obiettivo di individuare una strada percorribile per promuovere il prolungamento dell'attività lavorativa e valorizzare le capacità dei lavoratori anziani.

Due i punti di forza principali, ci sia consentito di rivendicarli, del Rapporto. Il primo sta nella consapevolezza della complessità e articolazione delle determinanti in gioco, che non consentono una trattazione semplicistica del problema della relativamente bassa età di pensionamento media effettiva nel nostro paese (peraltro in corso di aumento negli ultimi anni). L'analisi mette in luce le sfaccettature che il problema assume, sia sul versante delle regole che caratterizzano ancora il sistema pensionistico in questa fase di lunga transizione dal "retributivo" al "contributivo", sia sul versante delle convenienze per le imprese ad anticipare il pensionamento dei propri lavoratori anziani, sia sul versante delle motivazioni dei lavoratori in relazione alla maggiore o minore soddisfazione sul lavoro, all'anzianità lavorativa che

hanno alle spalle, allo stato di salute, alla prospettiva di dedicarsi ad attività lavorative in proprio rispetto alle quali la pensione di anzianità garantisce la continuità di un sufficiente reddito di base.

Il secondo punto di forza sta nello sforzo di tratteggiare alcuni elementi per una risposta articolata e realistica al problema del prolungamento della vita lavorativa: agire sulle condizioni di contesto - ampliamento delle capacità del mercato di utilizzare i lavoratori anziani e regole del sistema previdenziale coerenti con l'impianto del sistema contributivo e quindi rigorose, flessibili e incentivanti - affinché il quadro delle scelte di pensionamento entri in movimento. Si tratta di fare leva sui vincoli economici - la sostenibilità del sistema previdenziale - per offrire percorsi di prolungamento della vita lavorativa e di pensionamento graduale che consentano di valorizzare, nel rispetto delle motivazioni individuali, le energie e le capacità dei lavoratori anziani.

Naturalmente, il tema è così ampio che sarebbe fuori luogo illudersi di aver sciolto con questo Rapporto i molti nodi sul tappeto. Lo consegniamo però al giudizio dei lettori con la speranza che possa fornire un contributo utile in questa direzione.

Introduzione: il significato di Terza Economia¹

Il presente Rapporto illustra temi di grande attualità che riguardano la vita di tutti noi. L'invecchiamento della popolazione è infatti una tendenza incontrovertibile che ha impatti profondi sul sistema economico-finanziario di un Paese, sulle imprese e sulla società in generale.

A fronte di una situazione in cui ci sono più anziani che vivono più a lungo, ci saranno meno giovani in grado di sostenere i bisogni di nonni e genitori e di svolgere attività lavorativa per garantire l'equilibrio del sistema di *welfare*.

Partendo da queste riflessioni non può mancare nell'agenda politica di ogni Governo l'attenzione verso il tema della terza età e dell'invecchiamento attivo.

Le analisi e le riflessioni contenute nel secondo volume "Terza Economia. Sempre più valore dalla terza Età" partono da tre considerazioni chiave:

1. Esiste una ampia quota di popolazione anziana in buona salute che potrebbe essere maggiormente valorizzata;
2. Cambiamenti nella regolamentazione e nelle politiche del lavoro, nuove modalità e forme di lavoro flessibili da parte dei datori di lavoro, nuove motivazioni e atteggiamenti culturali dei lavoratori *senior* e dei datori di lavoro possono generare un nuovo scenario di opportunità di occupazione e di occupabilità per gli anziani con benefici anche per le imprese;
3. L'attività svolta dagli anziani genera benessere (economico e non) per gli anziani stessi e contribuisce alla creazione risorse economiche per il sistema nel suo complesso e in particolare consente di contribuire all'equilibrio del sistema di *welfare*, anche a vantaggio degli anziani fragili e dei più bisognosi.

Su questi pilastri si basa l'idea di Terza Economia, cioè il valore generato l'attivazione di un sistema integrato il cui soggetto e oggetto è la Terza Età.

¹ Terza Economia è il nome del progetto ideato e sostenuto dalla Fondazione Socialità e Ricerche Onlus realizzato in collaborazione con The European House - Ambrosetti.

Elemento fondamentale di Terza Economia è una visione olistica dei problemi, delle esigenze e delle ricchezze della popolazione anziana. E' indispensabile quindi un approccio integrato, in cui tutti gli *stakeholder* (politici, imprese, lavoratori, sindacati, opinione pubblica) siano uniti verso il raggiungimento degli stessi obiettivi condivisi.

I temi dell'invecchiamento attivo, affrontati in sette Capitoli, sono riconducibili a tre sfere di analisi:

- Uomo
- Impresa
- Società

Il Rapporto parte dalla riflessione sulla relazione tra essere attivi e star bene. Il Capitolo 1 evidenzia il legame tra attività fisica e intellettuale e benessere dell'individuo, inteso non solo come stato di salute ma anche come benessere emotivo.

Viene illustrato poi il mondo del lavoro dei *senior*. La situazione attuale degli occupati in Italia per fasce di età nell'ambito delle varie categorie professionali viene descritta nel Capitolo 2.

Le condizioni e le esigenze del mercato del lavoro che determinano le scelte di prolungare o meno l'attività lavorativa vengono descritte nel Capitolo 3.

Il Capitolo 4 si focalizza sulle caratteristiche del sistema previdenziale italiano e sugli incentivi alla prosecuzione dell'attività lavorativa.

Le scelte di pensionamento dei lavoratori vengono analizzate nel Capitolo 5 con l'individuazione delle relative determinanti.

L'individuazione di alcuni profili (soggetto di una categoria professionale con determinate caratteristiche personali) evidenzia comportamenti diversi in funzione delle variabili individuate nel Capitolo 6.

Le considerazioni conclusive e le raccomandazioni di *policy* per il sistema previdenziale e il mondo del lavoro sono riportate nel Capitolo 7.



Invecchiamento e benessere psico-fisico

1.1 Introduzione

Mantenersi attivi (sia dal punto di vista fisico che cognitivo) ha impatti positivi sulla salute delle persone. È evidente che l'invecchiamento non può essere evitato, ma è possibile mitigarne e ritardarne gli effetti attraverso il cosiddetto “*successful aging*”. La capacità di “invecchiare bene” infatti può essere perseguita attraverso **specifici comportamenti, stili di vita ed esercizi mirati per il corpo e per la mente**: non si tratta solamente di attenersi a particolari diete o specifici esercizi fisici, ma anche – e soprattutto – di **mantenere il più possibile inalterate nel tempo le proprie capacità cognitive**, aspetto che rappresenta un elemento centrale del *successful aging*.

Il declino nella capacità cognitiva e psico-sociale legato all'età è in molti casi accelerato dall'interruzione dell'attività lavorativa. Infatti, avere una vita attiva, svolgere un lavoro in condizioni adeguate di sicurezza e di salute, svolgere attività fisica ed intrattenere relazioni sociali possono rappresentare fattori che aiutano a realizzare il *successful aging*.

Recenti studi¹ hanno permesso agli scienziati di identificare alcuni interventi, in ottica preventiva, che **riducono o prevengono il declino cognitivo legato all'età**. Le misure efficaci risultano essere una combinazione di stimoli mentali, esercizio fisico e attività psico-sociali.



Figura 1. I fattori chiave del *successful aging* – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009

¹ Si vedano a tal proposito le ricerche svolte sul tema dalla *European Dana Alliance for the Brain* (EDAB).

Il **prolungamento dell'attività lavorativa** può contribuire a ridurre e a ritardare il rischio e gli effetti di alcune patologie (come quelle di natura cardiovascolare e le demenze) che interessano maggiormente gli *over-65*.

Le evidenze, scientifiche ed empiriche, sul positivo legame tra il mantenersi attivi durante la Terza Età e gli effetti sulla salute psico-fisica dell'individuo per ridurre o ritardare l'insorgenza di patologie di demenza, offrono interessanti spunti per il dibattito in corso, tanto in Italia quanto in Europa, sul sistema pensionistico e sul sistema socio-sanitario.

1.2 Gli effetti benefici dell'essere attivi nella Terza Età sulle demenze senili: alcune evidenze scientifiche

Oggi nel mondo i **malati di Alzheimer** sono più di 26 milioni². Solo in Europa e in Italia le persone affette da questa patologia sono rispettivamente 6,1 milioni e oltre 500.000³, con un incremento di circa 80.000 casi ogni anno. In Italia l'età media dei malati è di 77 anni (il 66,8% costituito da *over 75* anni, l'8,9% da pazienti sotto i 65 anni e un quarto circa da malati di età compresa tra i 66 ed i 75 anni).

I costi sociali della malattia sono molto alti: si calcola, infatti, che nell'UE-27 ogni anno si spendano 52 miliardi di Euro per curarla⁴.

Oltre agli impatti fisico-psicologici della demenza (sulla qualità della vita dei malati, dei loro familiari e amici, sui sistemi sanitari e sulla società), in termini economici, le indagini condotte in Italia⁵ mostrano che il **costo medio annuo per paziente** ammonta a circa **60.000 Euro all'anno**, suddiviso tra:

- costi diretti (ovvero gli esborsi monetari effettivi per l'acquisto di servizi e prestazioni), pari al 24,4% dei costi complessivi, ripartiti per il 71,4% a carico della famiglia e per il 28,6% a carico del SSN;

² Fonte: Alzheimer's Disease International (ADI), "World Alzheimer Report 2009". Alzheimer's Disease International è una federazione internazionale che riunisce 71 Associazioni Alzheimer in tutto il mondo e che collabora strettamente con l'Organizzazione Mondiale della Sanità. Le Associazioni che fanno parte di ADI svolgono nei rispettivi Paesi attività di sostegno e assistenza ai malati di Alzheimer e ai loro familiari.

³ Fonte: Alzheimer Europe e Federazione Alzheimer Italia, 2008.

⁴ Fonte: BB Biotech, ottobre 2008. Uno studio realizzato dallo svedese Karolinska Institute ha stimato i costi a livello globale associati a tale demenza in circa 315 miliardi di dollari all'anno, di cui 227 miliardi (72% sul totale mondiale) dai Paesi ad alto reddito e i restanti 88 miliardi (28%) dalle economie emergenti o dai Paesi in via di sviluppo. Fonte: A. Wimo, B. Winblad e L. Jonsson, "An estimate of the total worldwide societal costs of dementia in 2005", in "Alzheimer's and Dementia 2007", (3):81-91.

⁵ Fondazione Censis, "I costi sociali ed economici della malattia di Alzheimer: cosa è cambiato", studio commissionato da AIMA (con il contributo di Janssen-Cilag, Lundbeck, Novartis e Pfizer), 20 marzo 2007.

- costi indiretti (valutati in termini di perdita di risorse per la collettività), pari al restante 75,6% dei costi complessivi.

In tempi recenti si è tuttavia iniziato a considerare con crescente interesse possibili soluzioni in grado di ritardare o contrastare la comparsa dei primi sintomi della demenza senile.

Alcuni studi scientifici, come quelli realizzati rispettivamente dall'Istituto di Psichiatria del King's College di Londra (2009), dall'Università del Maryland (2009), dalla divisione Shell Health Services (2005) e dall'Istituto Scientifico Universitario San Raffaele di Milano (2008), confermano gli effetti positivi associati al mantenere una mente allenata e in forma anche nella Terza Età.

Una ricerca effettuata dall'Istituto di Psichiatria del King's College di Londra⁶ su 1.320 pazienti affetti dal morbo di Alzheimer (di cui 382 uomini), ha mostrato che **coloro che avevano abbandonato più tardi l'attività lavorativa hanno sviluppato tale patologia molto tempo dopo rispetto ai colleghi andati presto in pensione.**

Dalla ricerca risulta che **ogni anno di lavoro in più corrisponde, rispetto alla media, a sei settimane aggiuntive di protezione dei neuroni dalle malattie neurodegenerative.**

L'effetto protettivo del lavoro contro le demenze senili è riconducibile agli stimoli che il cervello continua a ricevere nel tempo e nello svolgimento dei propri compiti, ritardando la perdita di cellule nel cervello: in altri termini, **continuare a lavorare fino ad età avanzata permette di mantenere il cervello attivo e di rallentare il sopraggiungere della demenza.**

Un altro recente studio⁷, pubblicato sulla rivista "*Occupational Health Psychology*" della American Psychological Association e condotto dai ricercatori dell'Università del Maryland su 12.000 persone tra i 51 e i 61 anni intervistate ad intervalli regolari di due anni, ha concluso che gli americani che restano nel mondo del lavoro con occupazioni temporanee o *part-time* dopo essere andati in pensione hanno una **probabilità inferiore del 17% di essere colpiti da patologie gravi** e mostrano un **livello di benessere psicologico superiore del 31% rispetto a chi smette di lavorare completamente.**

A conclusioni simili era giunto anche uno studio pubblicato nel 2005 sulla rivista "*British Medical Journal*"⁸, che ha coinvolto oltre 3.500 ex dipendenti

⁶ Fonte: International Journal of Geriatric Psychiatry, "Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease", 20 maggio 2009.

⁷ Fonte: Journal of Occupational Health Psychology, "Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation" (a cura di Y. Zhan, M. Wang, S. Liu e K. S. Shultz), Vol. 14, No. 4, 2009.

⁸ Fonte: Shan P. Tsai, Judy K. Wendt, Robin P. Donnelly, Geert de Jong, Farah S. Ahmed, "Age at retirement and long term survival of an industrial population: prospective cohort study", 21 ottobre 2005.

della multinazionale petrolchimica Shell in Texas andati in pensione in gruppi diversi di età compresa tra i 55, 60 e 65 anni.

I risultati di tale analisi, che ha seguito i soggetti fino ad un massimo di 26 anni dall'età del pensionamento, indicano che **quanti si sono ritirati a 55 anni**, nel primo decennio di pensione, hanno avuto **un tasso di mortalità quasi doppio rispetto a coloro che sono andati in pensione a 65 anni**. Invece, chi è andato in pensione a 60 anni presentava un tasso di sopravvivenza pari a quello di chi si è ritirato dal lavoro a 65 anni. Si sottolinea che le differenze trovate fra i tassi di longevità associati alle differenti età di pensionamento non sono interamente spiegabili da altri fattori come, ad esempio, sesso, condizioni socio-economiche o problemi di salute del lavoratore (che costringono alcuni dipendenti a smettere di lavorare prima).

In Italia, un recente studio europeo⁹ coordinato dall'Università Vita-Salute San Raffaele e dall'Istituto Scientifico Universitario San Raffaele di Milano ha dimostrato che **chi ha un alto grado di istruzione o svolge un'attività intellettualmente impegnativa sviluppa una sorta di "cervello di scorta" che rallenta i sintomi della malattia degenerativa**.

La ricerca ha coinvolto per 14 mesi oltre 300 pazienti malati di Alzheimer e 100 anziani con lievi disturbi della memoria. I soggetti svolgevano varie professioni (dalla casalinga al *manager*) e presentavano differenti livelli di istruzione (dal titolo della scuola dell'obbligo alla laurea).

Dall'analisi dello stato di salute del campione in esame è emerso che chi possedeva **un grado di istruzione maggiore o un'attività occupazionale più elevata**, e anche intellettualmente più intensa, manifestava i sintomi del morbo di Alzheimer **più tardi rispetto, ad esempio, a casalinghe o disoccupati**. Ciò in quanto, se la malattia danneggia i neuroni e le loro connessioni (sinapsi), un cervello ben allenato riesce ugualmente a funzionare e a "processare" informazioni, utilizzando tutte le altre connessioni, come riserva.

In generale, da tali studi e dal dibattito da essi sollevato emerge con crescente forza la raccomandazione di **considerare la mente umana come un vero e proprio organo che va curato e mantenuto in esercizio per prolungarne l'efficienza il più a lungo possibile, nonché di riconsiderare le capacità cognitive della persona anziana**.

Non è un caso che negli ultimi anni in tale direzione si siano mossi i passi delle ricerche effettuate nell'ambito delle **neuroscienze**.

⁹ Fonte: Neurology, "Education and occupation as proxies for reserve in MCI converters and AD", (a cura di V. Garibotto, B. Borroni, E. Kalbe, K. Herzholz, E. Salmon, V. Holtorf, S. Sorbi, S.F. Cappa, A. Padovani, F. Fazio e D. Perani), 21 ottobre 2008. Lo studio è stato reso possibile grazie ai finanziamenti dell'Unione Europea, NEST-DD (Network for Efficiency and Standardization of Dementia Diagnosis) del 5° Programma Quadro Europeo per la Ricerca e DIMI (Diagnostic Molecular Imaging) del 6° Programma Quadro Europeo per la Ricerca.

1.3 Il rafforzamento del cervello nella Terza Età: il contributo interpretativo delle neuroscienze cognitive

Gli studi più recenti sul cervello e sulla mente, come quelli sviluppati dal neurologo di fama mondiale Elkhonon Goldberg¹⁰, mostrano che **dopo i cinquant'anni** il cervello umano, se mantenuto in esercizio e se in buona salute, è più **plastico** e più **capace di comprendere, gestire e cambiare i “modelli”** (intesi come le configurazioni di idee, cose, avvenimenti, azioni, comportamenti, ecc.) di quanto lo sia il cervello di una persona giovane.

Infatti si è sempre pensato che la neuroplasticità – ovvero la capacità del cervello di collegare e scollegare connessioni sinaptiche, i collegamenti tra neurone e neurone indispensabili per il suo funzionamento – fosse una caratteristica dei cervelli più giovani, mentre oggi gli studi di neurologia hanno permesso di evidenziare che **il cervello è in grado di produrre neuroni durante tutta la sua esistenza** e che **l'invecchiamento non è un processo lineare**.

In particolare, le indagini di Goldberg – supportate dalle nuove tecniche di visualizzazione dell'attività cerebrale (*neuroimaging*) – hanno permesso di ribaltare la categoricità degli emisferi cerebrali e delle loro funzioni, secondo cui l'emisfero sinistro del cervello è quello analitico, sede del linguaggio, della scrittura, del pensiero razionale, mentre l'emisfero destro è quello sintetico, creativo, sede dell'intelligenza artistica e delle abilità spaziali.

Secondo Goldberg, l'emisfero destro del cervello è una sorta di “anticamera” dell'apprendimento dove transitano informazioni nuove che poi si configurano più stabilmente nell'emisfero cerebrale sinistro. In altri termini, l'emisfero destro sarebbe più abile nel **fronteggiare situazioni inizialmente inesplorate** (novità), mentre **quello sinistro** attuerebbe **processi cognitivi consolidati dall'esperienza** (*routine*) che ci permettono di affrontare situazioni nuove come se ci fossero familiari.

¹⁰ Elkhonon Goldberg, “Il paradosso della saggezza. Come la mente diventa più forte quando il cervello invecchia”, Ponte alle Grazie Editore, 2005. E. Goldberg è Direttore dell'Istituto di Neuropsicologia presso la New York University School of Medicine.

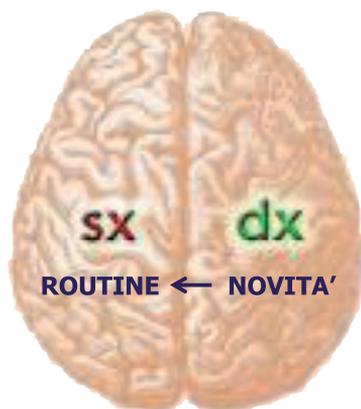


Figura 2. Le funzioni degli emisferi cerebrali secondo le nuove evidenze delle neuroscienze cognitive – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati Prof. Elkhonon Goldberg, 2005

Con l'avanzare dell'età le *routine* interne prevalgono sul trattamento di informazioni nuove poiché l'attività nervosa sinistra s'impone su quella destra man mano che il soggetto impara, indipendentemente dal tipo di problema posto.

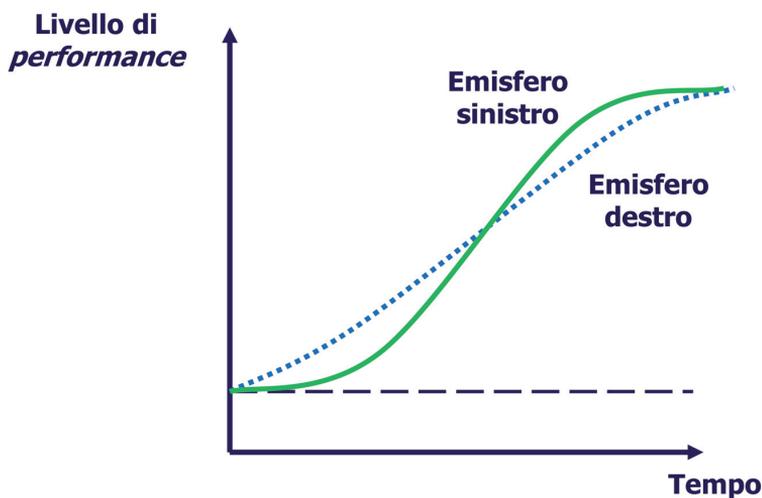


Figura 3. Lo spostamento delle funzioni cerebrali dall'emisfero destro a quello sinistro in funzione dell'accumulo di esperienza – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati Prof. Elkhonon Goldberg, 2005

Se da giovani si ha memoria e attenzione, ma pochi automatismi cognitivi, nella Terza Età si affrontano con sempre minor frequenza situazioni inaspettate e si continua pertanto a dipendere più dall'emisfero sinistro che da quello destro (che dunque va "stimolato" con opportuni esercizi psico-fisici). **Dover pensare, riflettere, agire, coordinare o semplicemente effettuare esercizi di memoria** (come, ad esempio, i cruciverba¹¹) aiuta a rafforzare le connessioni neuronali e mantenere il cervello in salute. Anche la stessa attività fisica è in grado di migliorare le *performance* mentali¹².

Di conseguenza, non si tratta più di valutare il decadimento delle capacità cognitive nella Terza Età, ma piuttosto di rivalutarne gli aspetti positivi, poiché invecchiando si acquisiscono **maggiori capacità di risolvere problemi complessi, basandosi sul riconoscimento dei modelli cognitivi sviluppati nel corso della vita**. A tal proposito, non mancano esempi di persone anziane molto competenti in uno specifico ambito che siano in grado di gestire situazioni impegnative anche quando mostrano già *deficit* di memoria e di attenzione: è il caso di celebri statisti — come il Primo Ministro britannico Winston Churchill, che continuò a governare il Paese dopo essere stato colpito da diversi *ictus*, e il Presidente statunitense Ronald Reagan, che portò a compimento gran parte del suo secondo mandato prima che gli venisse diagnosticato l'Alzheimer — nonché di artisti contemporanei come lo spagnolo Eduardo Chillida o l'olandese Willem De Kooning, che hanno realizzato opere importanti quando erano già affetti dal morbo di Alzheimer.

Quindi, mentre un giovane è più abile a vedere e cambiare un singolo elemento rispetto all'intero sistema, al contrario, l'anziano è più abile a vedere il sistema nel suo complesso e a cambiarlo. È indubbio che una simile **capacità di "cambiare il sistema"** rappresenta una delle doti e competenze di cui si avrà sempre più bisogno in futuro all'interno delle aziende, soprattutto in relazione a problemi come, ad esempio, cambiare le strategie delle aziende per fronteggiare la competizione globale.

¹¹ Una ricerca dell'Albert Einstein College of Medicine di New York ha mostrato che i cruciverba aiutano a recuperare la memoria e allontanano l'insorgere della demenza e del morbo di Alzheimer. I ricercatori hanno seguito 488 anziani in 5 anni, valutando le loro abitudini di vita: dall'analisi è emerso che chi si dedicava alla lettura, ai giochi di carte e alle parole crociate allontanava l'insorgere della demenza di almeno 16 mesi e riusciva a recuperare alcuni ricordi dimenticati in meno di un anno. Fonte: *Neurology*, "Cognitive activities delay onset of memory decline in persons who develop dementia" (a cura di C. B. Hall, R. B. Lipton, M. Sliwinski, M. J. Katz, C. A. Derby e J. Verghese), 2009.

¹² Numerosi studi scientifici hanno dimostrato la correlazione delle prestazioni fisiche con le funzioni mentali degli anziani: una recente ricerca condotta negli Stati Uniti (Albert, 2005) ha concluso che qualunque attività fisica, intensa o moderata, protegge dal declino cognitivo.

La capacità di sfruttare le esperienze acquisite è quella che viene definita “saggezza” che, non a caso, generalmente è associata all’età matura.

Una mente attiva e adeguatamente stimolata quindi non deve temere l’invecchiamento: in tal senso, **il prolungamento dell’attività lavorativa diventa non solo un utile strumento di “cognitive fitness”, di “palestra per la mente”, ma anche e soprattutto un formidabile mezzo per ritardare il sopraggiungere di patologie neurodegenerative.** Anche alla luce dell’andamento demografico della popolazione, con un incisivo incremento della popolazione anziana, i decisori politici di ogni nazione dovranno sempre più considerare con attenzione la necessità di ristrutturare l’intero sistema del *welfare*, dalle pensioni alla Sanità, senza dimenticare l’importanza degli interventi di formazione ed educazione ad ogni età.

2.1 Introduzione

Il presente Capitolo si pone l'obiettivo di descrivere i principali tratti, osservabili nel recente passato, di tre dei principali aspetti qualificanti le dinamiche occupazionali in Italia:

- professione esercitata dall'occupato;
- posizione nella professione;
- titolo di studio.

Questi tre fattori, infatti, sono **potenzialmente in grado di incidere** – *ceteris paribus* per altre condizioni personali – **sulle scelte di occupazione o pensionamento** dei soggetti prossimi all'età pensionabile, o di età superiore ma ancora in grado di svolgere con profitto la propria professione.

Il *focus* geografico dell'analisi sarà l'Italia nel suo complesso.

2.2 La classificazione delle professioni in Italia

La definizione puntuale delle varie tipologie di professioni considerate rappresenta il naturale punto di partenza dell'analisi di dettaglio sulle dinamiche occupazionali in Italia condotta in questo Capitolo.

Il tema della classificazione delle professioni nel nostro Paese, cruciale non solo ai fini della corretta rilevazione statistica *ex-post* del fenomeno occupazionale ma anche di indirizzo delle attività formative necessarie a sviluppare una base di competenze aderente ai bisogni delle imprese, è stato significativamente approfondito nel corso dell'ultimo ventennio.

Già nel 1991 l'ISTAT ha pubblicato una **Classificazione delle Professioni**, che è stata poi via via affiancata da indagini empiriche finalizzate alla miglior rilevazione dei contenuti associati alle diverse categorie professionali e condotte, nella seconda metà degli anni '90, da organizzazioni quali l'Ente Bilaterale Nazionale per l'Artigianato (1996), l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (1996) ed Unioncamere (1999).

A queste prime iniziative si sono poi aggiunte altre indagini settoriali o multi-settoriali, finanziate nell'ambito della Legge 236/93 e con obiettivi in linea con i precedenti, curate da Agriform, Chirone2000, Coop-Form, Ente Bilaterale Nazionale Turismo, Enbicredito, Enfea e Mastermedia¹.

Nel 2001, anche a seguito della necessità di adeguare il *framework* di riferimento nazionale alle direttive emanate dall'EUROSTAT in tema di armonizzazione del dato statistico e di adottare la Classificazione Europea delle Professioni - ISCO 88, l'ISTAT ha definito ed adottato una nuova classificazione italiana, denominata CP01.

Con la CP01, la **Professione** (o Mestiere) viene definita come un “**complesso di attività lavorative concrete, unitarie rispetto all'occupato che le svolge, che richiama, a vari livelli, statuti, conoscenze, competenze, identità e sistemi di relazione propri**”².

In linea con la classificazione internazionale ISCO 88, le professioni vengono individuate sulla base del criterio delle competenze (*skills*), definite come la capacità di svolgere i compiti caratteristici di una data professione, e considerate nella duplice dimensione del livello (*skill level*) e del campo di applicazione delle competenze (*skill specialisation*)³.

Nel 2006 la CP01 è stata rivista e migliorata a seguito della collaborazione tra ISTAT ed ISFOL, pervenendo alla **Nomenclatura e Classificazione delle Unità Professionali** (NUP06), l'attuale punto di riferimento sul tema in Italia.

Le principali aree di miglioramento rispetto alla CP01 sono da ricondursi all'estensione del dettaglio classificatorio attraverso l'introduzione di un quinto livello nell'albero delle professioni, ed all'aggiunta di una componente descrittiva dei contenuti del lavoro per ognuno dei **cinque livelli** previsti, che sono:

- ❖ Grandi Gruppi (9)
 - ❖ Gruppi (37)
 - ❖ Classi (121)
 - ❖ Categorie (519)
 - ❖ Unità professionali (805)

¹ Fonte: ISFOL – ISTAT, “Nomenclatura e Classificazione delle Unità Professionali”.

² Fonte: ISTAT, “Glossario”, Lavoro e Retribuzioni, 26 maggio 2009.

³ Fonte: ISTAT, “Glossario”, Lavoro e Retribuzioni, 26 maggio 2009.

Come la CP01, anche la NUP06 si fonda sulla logica classificatoria della ISCO 88 ed è a questa raccordabile. Il criterio guida ai fini dell'articolazione dell'albero delle professioni è quindi quello della **competenza**, nella duplice accezione di livello e campo: Grandi Gruppi, Gruppi, Classi, Categorie e Unità professionali identificano via via in modo sempre più dettagliato le professioni.

L'ultimo livello gerarchico della NUP06, l'unità professionale, mira a racchiudere al suo interno professioni omogenee rispetto a conoscenze, competenze, abilità richieste e attività lavorative svolte⁴.

I nove raggruppamenti di primo livello sui quali poggia la Nomenclatura, detti **Grandi Gruppi**, sono:

- Legislatori, dirigenti e imprenditori;
- Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione;
- Professioni tecniche;
- Impiegati;
- Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi;
- Artigiani, operai specializzati e agricoltori;
- Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili;
- Professioni non qualificate;
- Forze armate.

Le dinamiche occupazionali osservabili al loro interno, così come fotografate dall'ISTAT nell'ambito della Rilevazione delle Forze Lavoro, costituiranno uno dei principali *focus* di questo Capitolo.

2.3 La rilevazione delle forze lavoro

Identificata la fonte di riferimento per la definizione del concetto di “professione” e delle sue manifestazioni concrete, è possibile studiare il fenomeno occupazionale all'interno dei macro-raggruppamenti professionali significativi ai fini degli obiettivi di questo lavoro.

La principale fonte di riferimento in questo contesto è rappresentata dall'**Indagine Continua sulle Forze di Lavoro** condotta dall'ISTAT fin dall'inizio degli anni '50 con lo scopo di documentare ed analizzare la situazione occupazionale in Italia.

⁴Fonte: ISFOL – ISTAT, “Nomenclatura e Classificazione delle Unità Professionali”.

Si tratta di una rilevazione campionaria, che interessa oggi oltre 300.000 famiglie residenti in 1.300 comuni italiani, per un totale di oltre 800.000 individui all'anno⁵.

Le informazioni raccolte costituiscono la base dalla quale vengono derivate le stime ufficiali a livello aggregato dei principali indicatori del mercato del lavoro in Italia, tra i quali il **numero di persone in cerca di lavoro** ed il **numero di occupati** nelle loro varie segmentazioni.

Una delle variabili rilevate – in aggiunta a determinanti quali le ore lavorate, il ramo di attività economica, la tipologia e la durata dei contratti, il titolo di studio posseduto, ecc. – è anche la professione dell'intervistato: questo rende possibile analizzare le dinamiche occupazionali nell'ambito dei Grandi Gruppi identificati dalla NUP06.

La rilevazione campionaria sulle forze di lavoro è stata **profondamente modificata a partire dal 2004** nei suoi aspetti contenutistici, definitivi, tecnici ed organizzativi.

Basti pensare, ad esempio, che prima del 2004 la rilevazione veniva effettuata soltanto in una specifica settimana per ciascun trimestre, mentre ora è effettuata ogni settimana in conformità con quanto stabilito dal Regolamento 577/98 del Consiglio dell'Unione Europea: da qui l'attributo di "continua".

Seppur l'ISTAT abbia ricostruito serie storiche confrontabili con la nuova metodologia a partire dal quarto trimestre 1992, per gli scopi del presente lavoro è stato ritenuto congruo **un orizzonte temporale di analisi di quattro anni**.

Nei paragrafi successivi, quindi, si farà riferimento a dati relativi al periodo intercorrente tra il 2007 (ultimo anno disponibile) ed il 2004, per cercare di osservare e descrivere i principali fenomeni di interesse con riferimento a:

- **occupati** per professione;
- **posizione** nella professione;
- **titolo di studio** posseduto.

2.4 Occupati per professione

La presente sezione mira ad evidenziare le differenze occupazionali esistenti tra le diverse tipologie professionali individuate dai nove Grandi Gruppi NUP06.

⁵ Fonte: ISTAT, "Indagine continua sulle forze lavoro", www.istat.it.

La segmentazione per classe di età permette inoltre di focalizzare l'attenzione sulle potenziali differenze riscontrabili in fasce omogenee di popolazione, al fine di contestualizzare l'analisi su quella parte di popolazione più direttamente interessata, per questioni di età, alle dinamiche connesse al rapporto tra occupazione attiva e pensionamento.

Legislatori, dirigenti ed imprenditori

Il primo Grande Gruppo NUP06 fa riferimento alla categoria dei “Legislatori, dirigenti ed imprenditori”.

Esso si focalizza su soggetti aventi il compito di⁶:

- definire e formulare le politiche del governo, le leggi e le norme a livello nazionale e locale;
- sovrintendere alla loro interpretazione ed applicazione;
- rappresentare lo Stato e il Governo e nell'agire per loro conto;
- dirigere, definire, gestire e coordinare le politiche e gli obiettivi di imprese organizzazioni e strutture gestionali complesse e nell'orientarne le attività rispetto ai loro scopi.

Il Grande Gruppo in esame comprende professioni che richiedono esperienze e particolari capacità decisionali ed organizzative tali da non poter essere sempre individuate in un particolare livello di istruzione formale.

Le aggregazioni di secondo livello dipendenti dal Grande Gruppo “Legislatori, dirigenti ed imprenditori” sono:

- membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti amministrativi e giudiziari della Pubblica Amministrazione e di organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale;
- imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende private;
- imprenditori, gestori e responsabili di piccole imprese.

⁶ Fonte: ISTAT, “Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12”, 2001.

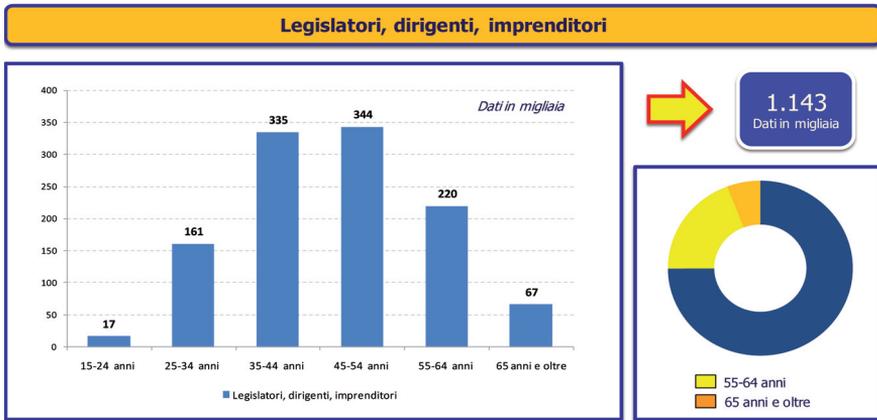


Figura 4. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Legislatori, dirigenti ed imprenditori" – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

Nel 2007 gli occupati nel Grande Gruppo in esame erano circa **1.143.000**, pari al **4,9%** del totale degli occupati a livello nazionale.

La fascia di età intercorrente tra i 35 ed i 54 anni apporta di gran lunga il maggior contributo occupazionale, con circa 679.000 occupati pari ad oltre il 59% del Gruppo.

Ciononostante, è possibile osservare come le persone di età **maggiore di 54 anni** e tutt'ora attivamente impiegate nel sistema Paese ammontino, per il Grande Gruppo in esame, a **circa il 25%** degli occupati totali, il dato più elevato riscontrato per questa fascia di età nell'analisi.

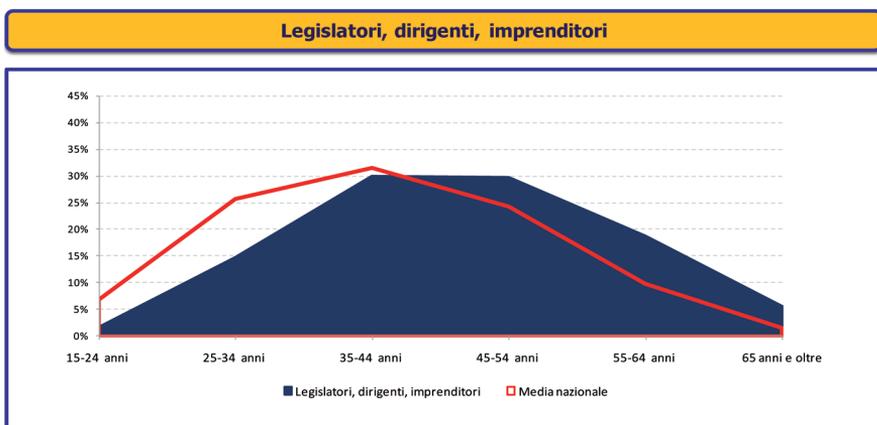


Figura 5. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Legislatori, dirigenti ed imprenditori" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Tale caratteristica appare persistente in tutto l'orizzonte temporale di analisi.

Dalla Figura 5, riportante dati medi del periodo 2004-2007, si evince infatti come le fasce di età più avanzata contribuiscano al totale degli occupati nel Grande Gruppo in modo significativamente maggiore di quanto non avvenga a livello nazionale.

La Figura 6 evidenzia come, nell'ambito del quadriennio analizzato, le persone di età superiore ai 45 anni rappresentino stabilmente oltre il 50% del totale degli occupati nel Grande Gruppo, con una progressiva crescita dell'incidenza delle fasce di età 55-64 anni e oltre 64 anni.

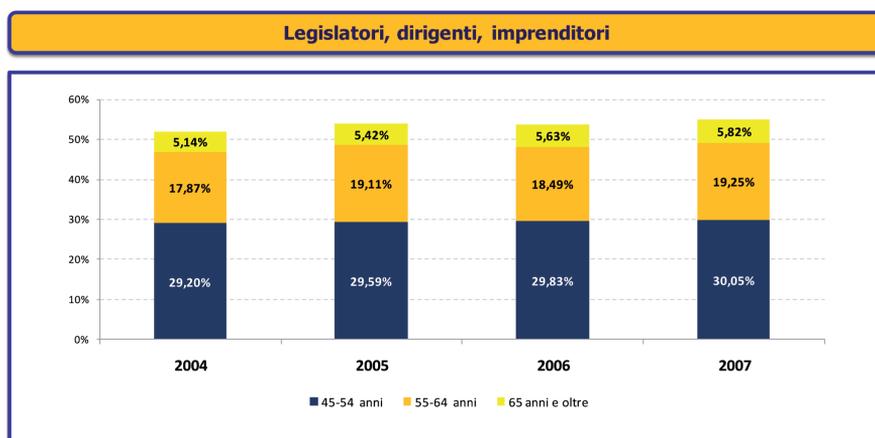


Figura 6. Occupati nel Grande Gruppo "Legislatori, dirigenti ed imprenditori" per le classi di età *over-45* anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", Forze di lavoro, Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione

Il secondo Grande Gruppo NUP06 riguarda le "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" ed è costituito da soggetti aventi il ruolo di⁷:

- arricchire le conoscenze esistenti promuovendo e conducendo la ricerca scientifica;
- interpretare concetti, teorie scientifiche e norme;
- insegnarli in modo sistematico;
- applicarli alla soluzione di problemi concreti;
- eseguire *performance* artistiche di livello elevato.

⁷ Fonte: ISTAT, "Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12", 2001.

Questo Grande Gruppo comprende quindi professioni per le quali è richiesto un livello elevato di conoscenza – in genere acquisito attraverso il completamento di un percorso di istruzione di tipo universitario o *post*-universitario – e di esperienza in ambito scientifico, umanistico o artistico.

Le sue aggregazioni di secondo livello sono:

- specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati;
- ingegneri, architetti e professioni assimilate;
- specialisti nelle scienze della vita;
- specialisti della salute;
- specialisti in scienze umane, sociali e gestionali;
- specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati.

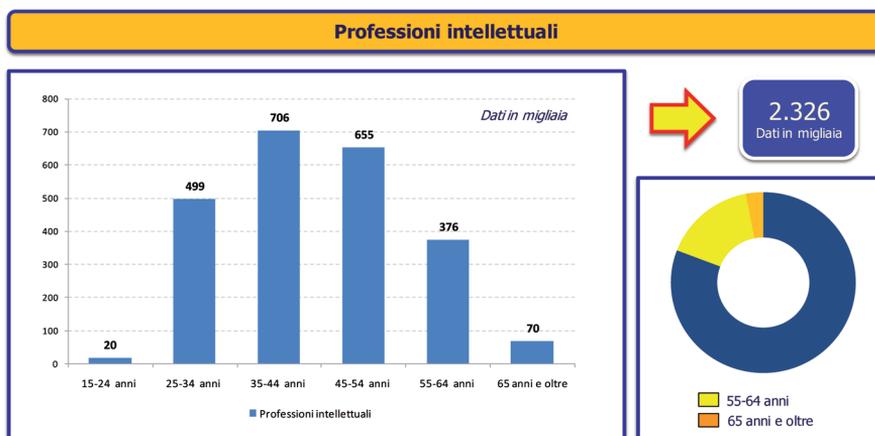


Figura 7. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

Gli occupati nelle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione erano nel 2007 circa 2.326.000, pari a circa il 10% di tutti gli occupati in Italia.

La fascia di età che contribuisce maggiormente in valore assoluto è quella degli individui di età compresa tra i 35 ed i 44 anni, che rappresentano il 30% dell'intera popolazione in esame.

Seppur in misura minore rispetto a quanto osservato per il Grande Gruppo "Legislatori, dirigenti ed imprenditori", anche in questo caso il contributo proveniente

dalle fasce di età più avanzata è tutt'altro che irrilevante: i soggetti occupati di età superiore ai 54 anni rappresentano poco meno del 20% del totale.

Ancora una volta si tratta di una dinamica persistente, come è possibile desumere dalla Figura 8: i valori di contribuzione percentuale medi al totale degli occupati nel Grande Gruppo nel periodo 2004-2007 sono infatti traslati verso destra rispetto al dato medio nazionale, a testimonianza di una maggior numerosità relativa dei lavoratori appartenenti alle fasce di età oltre i 45 anni.

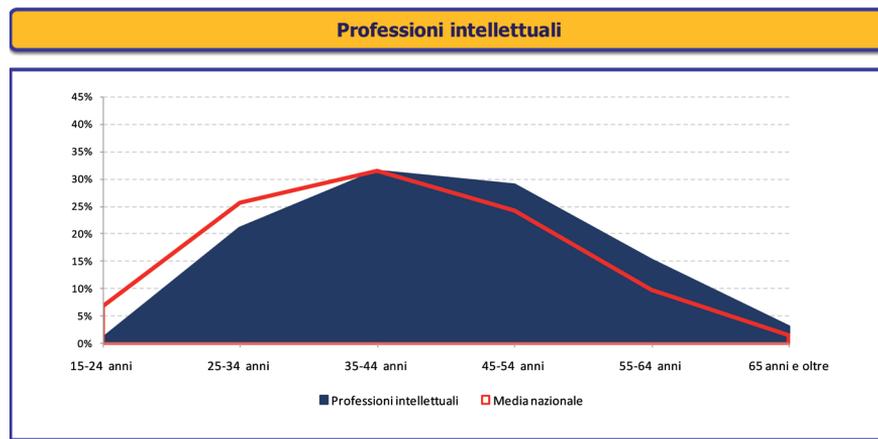


Figura 8. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", Forze di lavoro, Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Nel corso del periodo di osservazione, il contributo delle classi di età *over-45* anni è cresciuto: da un dato pari al 45,91% nel 2004 si è passati ad un valore pari al 47,34% nel 2007.

La maggior determinante di questo risultato è tuttavia dovuta alla **crescita dell'incidenza della classe di età compresa tra i 55 ed i 64 anni**, che passa dal 13,72% al 16,17%, a fronte di un risultato sostanzialmente stabile per quanto riguarda gli *over-65* anni e di un decremento nell'incidenza della classe 45-54 anni.

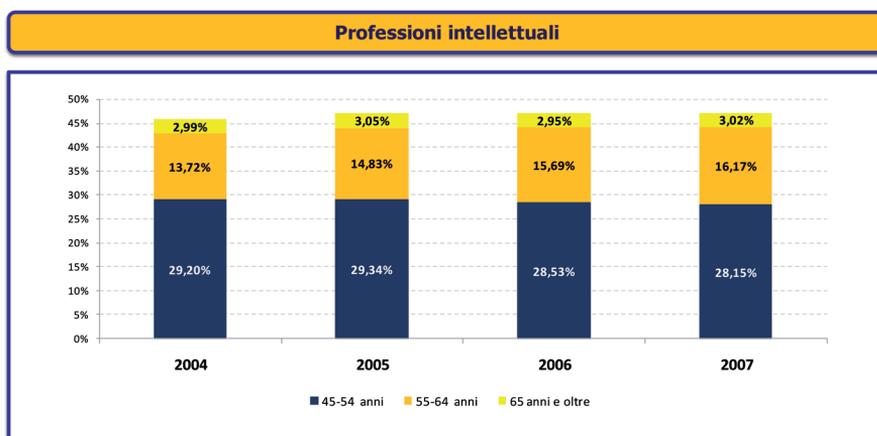


Figura 9. Occupati nel Grande Gruppo “Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione” per le classi di età *over-45* anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su “Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione”, “Forze di lavoro”, Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Professioni tecniche

Il terzo Grande Gruppo in esame interessa le “Professioni tecniche”, ovvero le professioni esercitate da coloro che applicano, eseguendoli in attività di servizio o di produzione, protocolli definiti e predeterminati utilizzando conoscenze consolidate afferenti⁸:

- alle scienze quantitative fisiche, chimiche, ingegneristiche e naturali;
- alle scienze della vita e della salute;
- alle scienze gestionali e amministrative;
- all’insegnamento in percorsi particolari di istruzione formale e professionale;
- all’erogazione di determinati servizi sociali, pubblici e di intrattenimento.

Il Grande Gruppo raccoglie dunque professioni che richiedono, per essere esercitate, conoscenze operative ed esperienze necessarie a svolgere attività di supporto tecnico-applicativo in ambito scientifico, umanistico ed economico-sociale, sportivo e artistico. Queste conoscenze sono in genere acquisibili completando un ciclo di istruzione secondaria superiore o un corso universitario di studi di primo livello.

⁸ Fonte: ISTAT, “Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12”, 2001.

Il Grande Gruppo delle “Professioni tecniche” è suddiviso nei seguenti Gruppi di professioni:

- professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, nell’ingegneria ed assimilate;
- professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita;
- professioni tecniche nell’amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali;
- professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone.

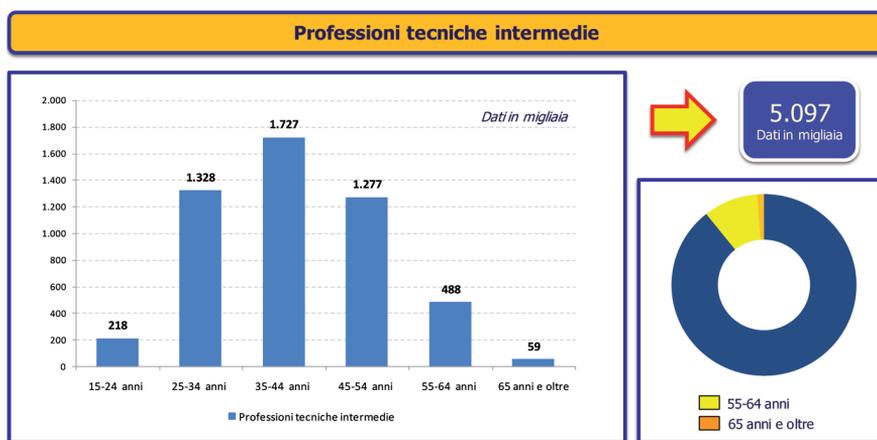


Figura 10. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo “Professioni tecniche intermedie” – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, “Forze di lavoro - Media 2007”, Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

Gli occupati in professioni tecniche in Italia nel 2007 ammontavano a circa 5.097.000, pari a quasi il 22% del totale degli occupati nel nostro Paese: si tratta del Grande Gruppo con il più alto numero di occupati tra quelli analizzati.

Come nel caso delle professioni intellettuali, la fascia di età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 35 ed i 44 anni: oltre il 33% degli occupati in professioni tecniche intermedie appartiene infatti a questa fascia di età.

Rispetto ai due Grandi Gruppi analizzati in precedenza si evidenzia una minore incidenza relativa delle classi di età più avanzata sulle dinamiche occupazionali all’interno del raggruppamento.

La figura indicante il dato medio nazionale e quella relativa ai dati medi 2004-2007 degli occupati del Grande Gruppo risultano, inoltre, **sostanzialmente sovrapponibili**, con una lieve maggiore incidenza osservabile per le classi di età tra i 25 ed i 44 anni rispetto alla situazione media italiana (Figura 11).

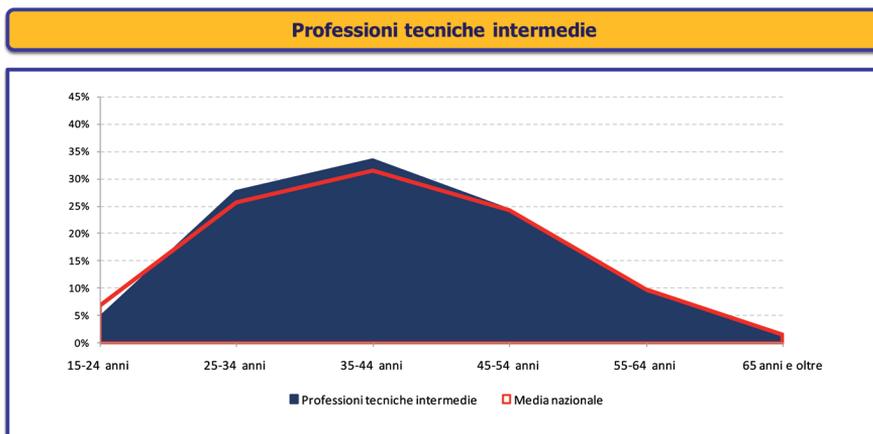


Figura 11. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni tecniche intermedie" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

La Figura 12 fotografa invece una progressiva **tendenza all'invecchiamento** della popolazione occupata nelle professioni tecniche, in linea con quanto osservato nella grande maggioranza dei Grandi Gruppi analizzati.

L'incidenza degli occupati *over-44* anni, infatti, passa dal 32,73% del 2004 al 35,79% del 2007.

Nello stesso anno, i soggetti occupati di **età superiore ai 54 anni** costituivano il 10,73% del totale, a fronte di un dato pari al 9,46% nel 2004.

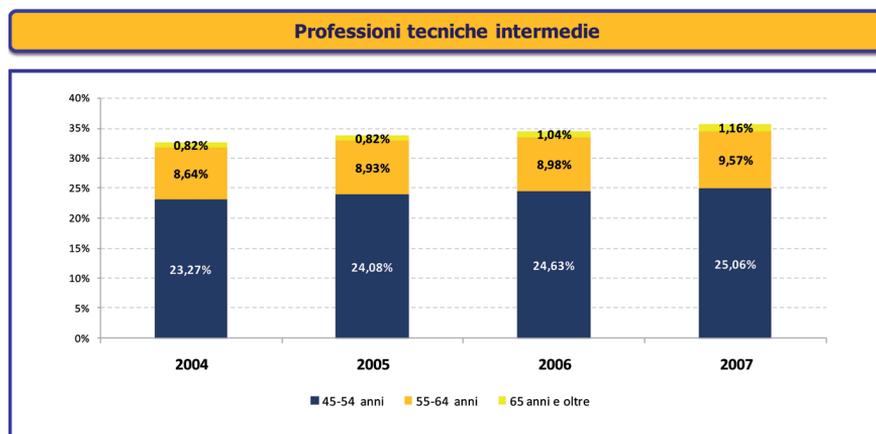


Figura 12. Occupati nel Grande Gruppo "Professioni tecniche" per le classi di età *over-45* anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Impiegati

Gli "Impiegati" rappresentano il quarto Grande Gruppo censito nell'ambito della NUP06, ed è costituito da quei soggetti che⁹:

- svolgono, anche con l'ausilio di strumenti informatici, compiti di ufficio con funzioni non direttive;
- acquisiscono, trattano, archiviano e trasmettono informazioni secondo quanto disposto da norme o da regolamenti;
- si occupano della verifica e della corretta applicazione di tali procedure, dell'amministrazione del personale, delle procedure che comportano la circolazione di denaro;
- trascrivono e correggono documenti, effettuano calcoli e semplici rendicontazioni statistiche;
- forniscono al pubblico informazioni e servizi connessi alle attività dell'organizzazione o dell'impresa per cui operano.

Il Grande Gruppo è suddiviso nei due seguenti gruppi di professioni:

- impiegati di ufficio;
- impiegati a contatto diretto con il pubblico.

⁹ Fonte: ISTAT, "Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12", 2001.

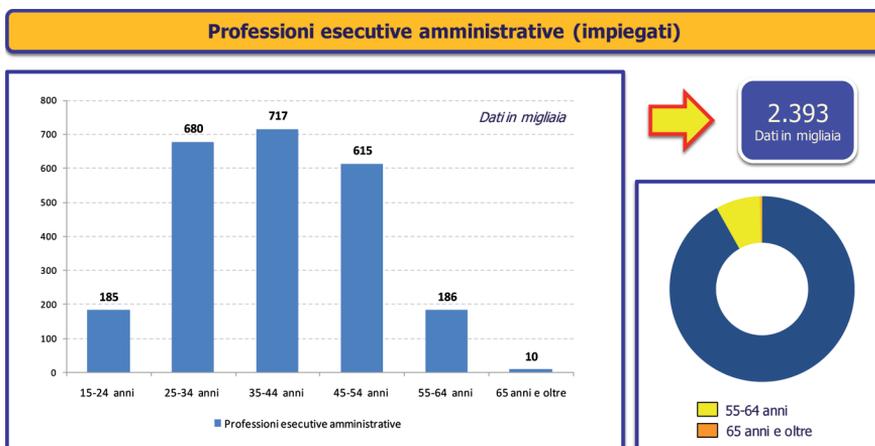


Figura 13. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni esecutive amministrative" – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

Nel 2007 i soggetti svolgenti professioni esecutive amministrative erano circa 2.393.000, pari a poco più del 10% del totale occupati in Italia.

La distribuzione degli occupati nelle varie fasce di età appare concentrata nell'intorno della fascia 35-44 anni, che rappresenta il gruppo più numeroso.

Si osserva che i soggetti svolgenti professioni impiegate di età inferiore ai 25 anni o superiore ai 55 costituiscono solo il 16% del totale.

Sostanzialmente prossima allo zero l'incidenza del raggruppamento degli *over-65* anni, che rappresentano solo lo 0,4% degli occupati nel Grande Gruppo.

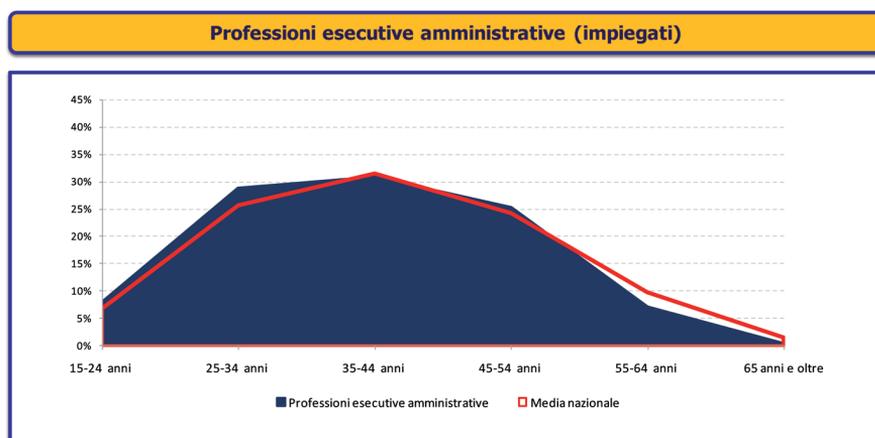


Figura 14. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni esecutive amministrative" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Il confronto a livello di fasce di età in merito alla contribuzione percentuale al totale degli occupati tra i soggetti svolgenti professioni esecutive amministrative ed il dato medio italiano presentato in Figura 14 conferma quanto evidenziato con riguardo ai soli dati 2007.

Gli occupati appartenenti alle classi *over-55* anni sono **percentualmente inferiori** rispetto alla media nazionale, con particolare riferimento alla fascia 55-64 anni.

Per converso, la fascia **25-34** anni evidenzia un livello di **incidenza percentuale significativamente superiore alla media nazionale** nel periodo in esame (2004-2007).

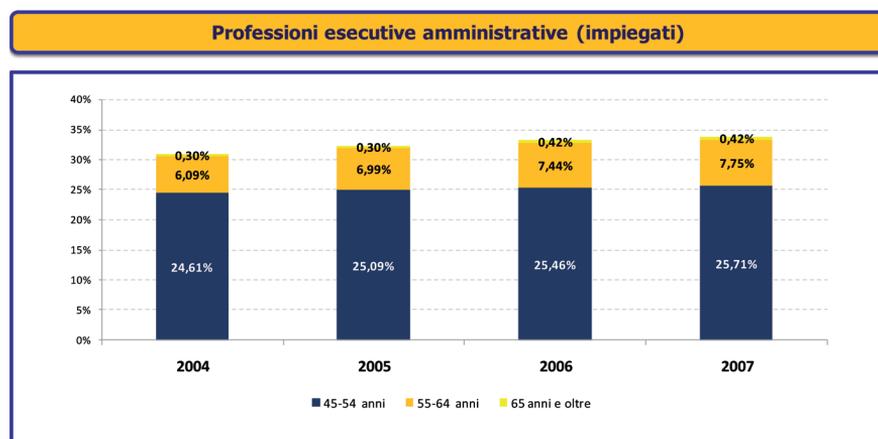


Figura 15. Occupati nel Grande Gruppo "Professioni esecutive amministrative" per le classi di età *over-45* anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Scomponendo i dati aggregati a livello di anno, e focalizzando l'attenzione sulla fascia di popolazione di età superiore ai 44 anni, è tuttavia osservabile anche con riferimento al Grande Gruppo in esame una tendenza all'invecchiamento degli occupati.

L'incidenza aggregata di questo sotto-insieme passa infatti dal 31% del 2004 al 33,84% del 2007, grazie soprattutto alla crescita osservata nelle fasce di età **45-54** anni e **55-64** anni.

L'incidenza delle persone che, impiegate in professioni esecutive amministrative, permangono attivamente impiegate nel mercato del lavoro dopo il compimento del 65° anno di età resta **marginale** in tutti i quattro anni osservati.

Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi

La NUP06 fa riferimento alle “Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi” individuando negli appartenenti a questo Grande Gruppo coloro che¹⁰:

- gestiscono piccoli esercizi commerciali, ricettivi e di ristorazione e le relative attività;
- assistono clienti e consumatori;
- trasmettono cognizioni pratiche per l’esercizio di *bobby*;
- addestrano e custodiscono animali domestici;
- forniscono ausili sanitari di base;
- gestiscono piccole palestre, cinema ed altri servizi ricreativi;
- forniscono ausili nelle attività da tempo libero, servizi di igiene personale e della casa, di compagnia e di assistenza della persona;
- forniscono supporto nello svolgimento di pratiche e di altri servizi legati al *menage* familiare;
- garantiscono l’ordine pubblico, la sicurezza delle persone e la custodia e la tutela della proprietà.

Si tratta di professioni che di norma richiedono, per essere esercitate, conoscenze di base in genere acquisibili completando l’obbligo scolastico o acquisendo una qualifica professionale successiva all’obbligo, ed una sufficiente esperienza operativa.

Il Grande Gruppo è suddiviso nei seguenti Gruppi di professioni:

- professioni qualificate nelle attività commerciali;
- professioni qualificate nelle attività turistiche ed alberghiere;
- maestri di arti e mestieri, addestratori ed assimilati;
- professioni qualificate nei servizi sanitari;
- professioni qualificate nei servizi sociali, culturali, di sicurezza, di pulizia ed assimilati.

¹⁰Fonte: ISTAT, “Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12”, 2001.



Figura 16. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni connesse alla vendita di servizi" – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

I soggetti svolgenti professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi erano nel 2007 oltre 3.686.000, pari a quasi il 16% del totale degli occupati in Italia.

Come per la grande maggioranza dei Grandi Gruppi (con la sola eccezione dei "Legislatori, dirigenti ed imprenditori"), la fascia di età più numerosa è quella compresa tra i 35 ed i 44 anni, che da sola racchiude il 31% degli occupati.

La distribuzione appare tuttavia più allargata rispetto a quella del Grande Gruppo precedente, ad indicare una maggiore significatività anche numerica degli occupati nelle fasce di età più giovani o più avanzate.

Gli occupati di età superiore ai 54 anni rappresentano in questo grande gruppo oltre il 10% del totale.

Particolarmente significativa, tuttavia, l'incidenza degli occupati di età inferiore ai 25 anni: oltre l'11%, il dato più elevato tra i Grandi Gruppi analizzati.

La Figura 17 ben evidenzia questo aspetto: a fronte di valori medi di poco inferiori al dato nazionale per le fasce di età più avanzata, spicca il divario tra l'incidenza media dei lavoratori fino ai 25 anni nel Grande Gruppo e nella popolazione degli occupati nel suo complesso.

Significativo inoltre il *gap*, questa volta di segno inverso, osservabile in corrispondenza della fascia di età 45-54 anni: in questa fascia, la contribuzione percentuale al totale degli occupati nel Grande Gruppo in esame è **significativamente inferiore** rispetto al dato medio nazionale.

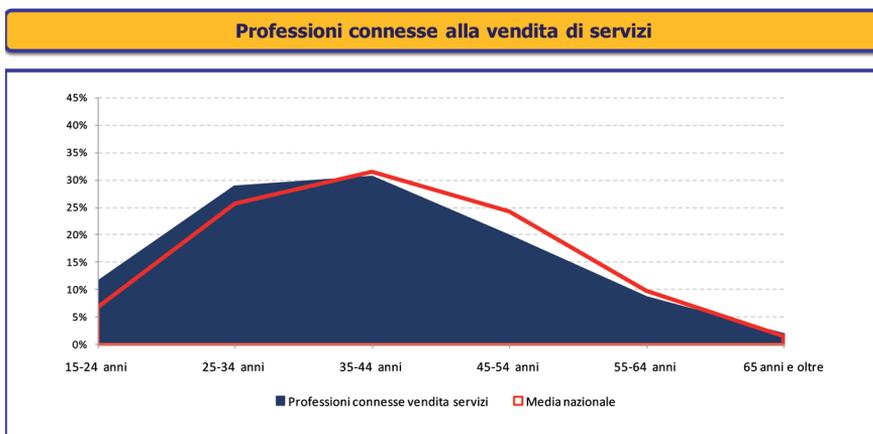


Figura 17. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni connesse alla vendita di servizi" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Focalizzando l'attenzione sui soli occupati di età superiore ai 44 anni, si riscontra l'ormai consueto fenomeno di invecchiamento: l'incidenza di questa macro-fascia di popolazione sul totale degli occupati passa dal 28,95% nel 2004 al 30,96% del 2007.

Questo effetto aggregato risulta dalla sommatoria di **due effetti di segno opposto**: da un lato, il sensibile aumento dell'incidenza della fascia di età 45-54 anni (che permane tuttavia, come evidenziato, significativamente al di sotto del dato medio nazionale), e dall'altro la lieve diminuzione della rappresentatività delle fasce 55-64 anni ed oltre 64 anni.

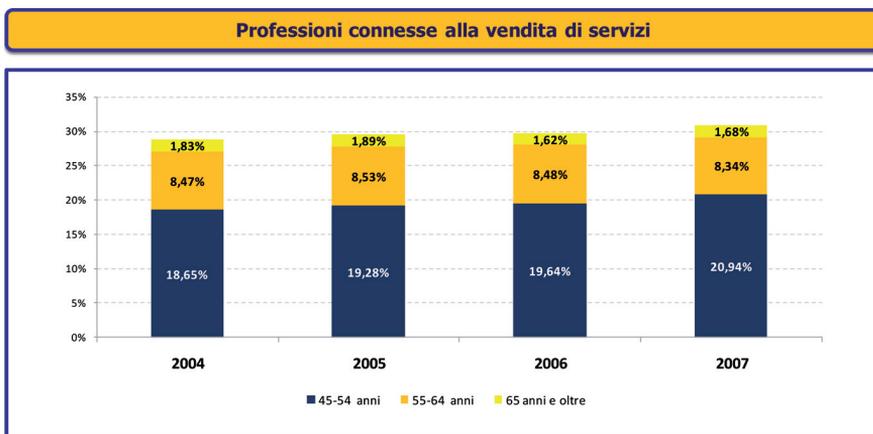


Figura 18. Occupati nel Grande Gruppo "Professioni connesse alla vendita di servizi" per le classi di età over-45 anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Artigiani, operai specializzati e agricoltori

Il Grande Gruppo “Artigiani, operai specializzati e agricoltori”, raccoglie le professioni che richiedono la conoscenza e l’esperienza dei materiali, degli utensili e dei processi necessari per:

- estrarre o lavorare minerali;
- costruire, riparare o mantenere manufatti, oggetti e macchine;
- la produzione agricola, venatoria e della pesca;
- produrre alimenti.

I loro compiti consistono principalmente¹¹:

- nell’estrarre materie prime;
- nel costruire edifici ed altre strutture;
- nel realizzare, riparare e mantenere vari prodotti anche di artigianato;
- nel coltivare piante, nell’allevare e nel cacciare animali;
- nel conservare e nel mettere a produzione le foreste, il mare e le acque interne;
- nella realizzazione di prodotti alimentari ed anche nel vendere i beni prodotti ai clienti o nel collocarli sui mercati.

Tali attività richiedono in genere conoscenze di base assimilabili a quelle acquisite completando l’obbligo scolastico, o un ciclo breve di istruzione secondaria superiore o, ancora, una qualifica professionale o esperienza lavorativa.

Il Grande Gruppo è suddiviso nei seguenti Gruppi di professioni:

- artigiani e operai specializzati dell’industria estrattiva e dell’edilizia;
- artigiani ed operai metalmeccanici specializzati ed assimilati;
- artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell’artigianato artistico, della stampa ed assimilati;
- agricoltori e operai specializzati dell’agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia;

¹¹ Fonte: ISTAT, “Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12”, 2001.

- artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati;
- artigiani ed operai specializzati dell'industria dello spettacolo.

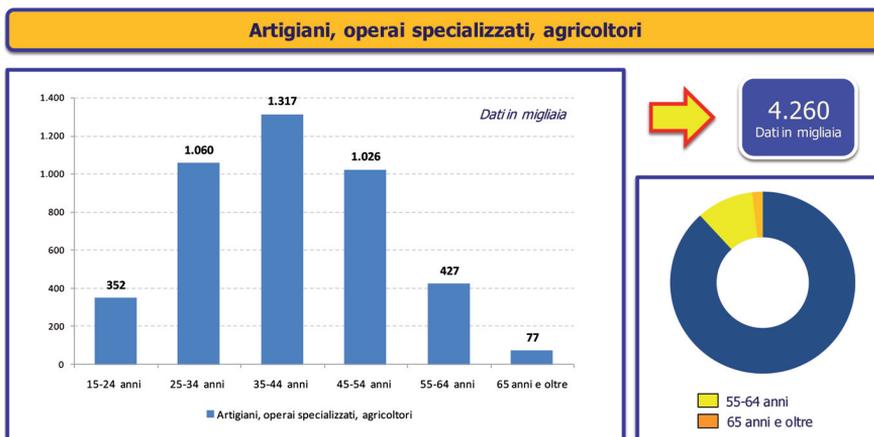


Figura 19. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Artigiani, operai specializzati, agricoltori" – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

Nel 2007, **4.260.000** persone svolgevano in Italia professioni rientranti nell'ambito di questo Grande Gruppo: il **18%** del totale degli occupati.

La fascia di popolazione più rappresentata appare quella di età compresa **tra i 35 ed i 44 anni**, che incide per quasi il **31%** del totale.

I soggetti di età **superiore ai 55 anni**, invece, rappresentano circa il **12%** del monte occupati, mentre quelli di età **fino a 24 anni** circa l'**8%**.

Il confronto tra le incidenze relative delle varie fasce d'età sul totale del Grande Gruppo ed i valori medi nazionali è riportato in Figura 20.

Le due forme risultano praticamente sovrapponibili, ad eccezione di una differenza positiva significativa per quanto riguarda la fascia di età fino a 24 anni.

Si osservano inoltre una lieve differenza positiva per la fasce di età oltre i 64 anni, e *gap* limitati rispetto al dato medio nazionale per le fasce di età 35-44 anni e 45-55 anni.

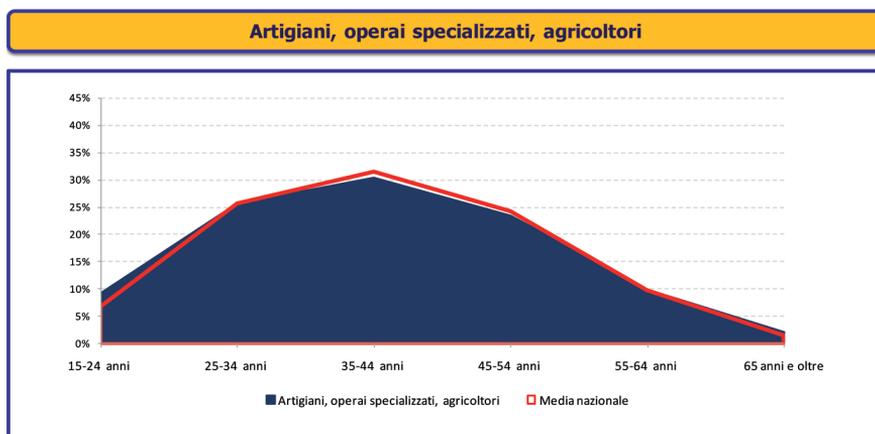


Figura 20. Segmentazione per età degli occupati nel grande gruppo “Artigiani, operai specializzati, agricoltori” confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su “Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione”, “Forze di lavoro”, Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

L’analisi dell’evoluzione nel corso dei quattro anni di osservazione delle dinamiche connesse alle fasce di età superiore ai 44 anni mostra una situazione aggregata di fatto stabile: l’incidenza passa infatti dal 34,69% nel 2004 al 35,5% nel 2007.

Tale aumento è sostanzialmente da ricondursi alla fascia 45-54 anni, la cui incidenza sale di 1,3 punti percentuali, a fronte di lievi variazioni nell’incidenza delle altre due fasce considerate.

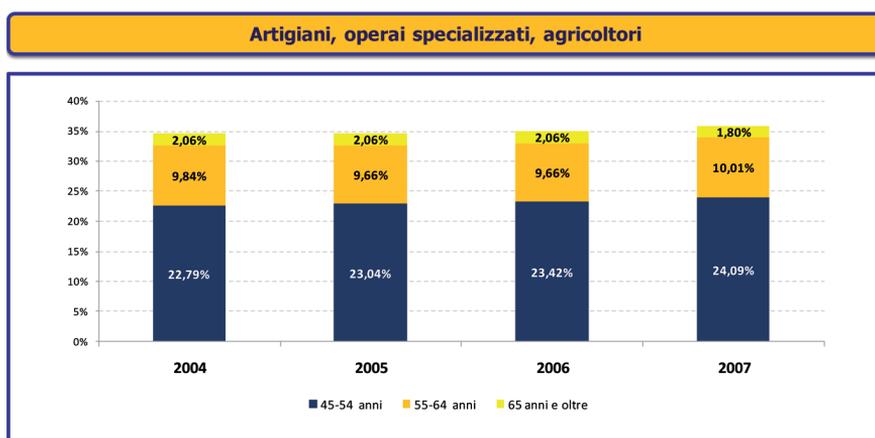


Figura 21. Occupati nel grande gruppo “Operai, artigiani specializzati, agricoltori” per le classi di età over-45 anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su “Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione”, “Forze di lavoro”, Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili

Rientrano nel settimo Grande Gruppo NUP06, “Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili”, quelle professioni che richiedono la conoscenza e l’esperienza necessaria per:

- condurre o controllare il corretto funzionamento di macchine industriali e di impianti automatizzati o robotizzati di lavorazione;
- alimentare impianti di assemblaggio e di lavorazione in serie di prodotti;
- guidare veicoli.

I compiti associati ai soggetti rientranti in questo Grande Gruppo sono¹²:

- far funzionare e controllare impianti e macchinari industriali fissi per l’estrazione di materie prime, per la loro trasformazione e per la produzione di beni;
- assemblare parti e componenti di prodotti;
- guidare veicoli e macchinari mobili.

Il Grande Gruppo è suddiviso nei seguenti Gruppi di professioni:

- conduttori di impianti industriali;
- operai semi-qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio;
- operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare;
- conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento.

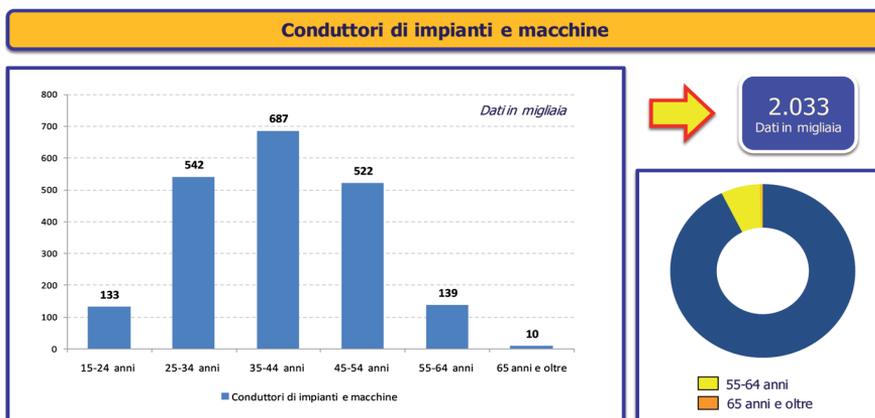


Figura 22. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo “Conduttori di impianti e macchine” – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, “Forze di lavoro - Media 2007”, Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

¹² Fonte: ISTAT, “Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12”, 2001.

Gli occupati in attività riconducibili al Grande Gruppo in esame erano 2.033.000 nel 2007, pari all'8,75% del totale degli occupati in Italia.

La fascia di età 35-44 anni incide per quasi il 34% sul totale; allargando la sotto-popolazione fino a ricomprendere anche i lavoratori appartenenti alle fasce 25-34 anni e 45-54 anni, l'incidenza aggregata arriva all'86%.

Gli occupati di età inferiore ai 25 anni rappresentano invece il 6,5% del totale, mentre quelli di età compresa tra i 55 ed i 64 anni il 6,8%.

Limitata invece l'incidenza della fascia di età degli *over-64* anni: poco meno del 5% del totale.

Il confronto dei dati rilevati per il Grande Gruppo con quelli medi nazionali riportato in Figura 23 evidenzia un significativo *gap* a livello della fascia 55-64 anni, compensata da incidenze superiori al dato nazionale osservabili per le fasce d'età 25-34 anni e 35-44 anni.

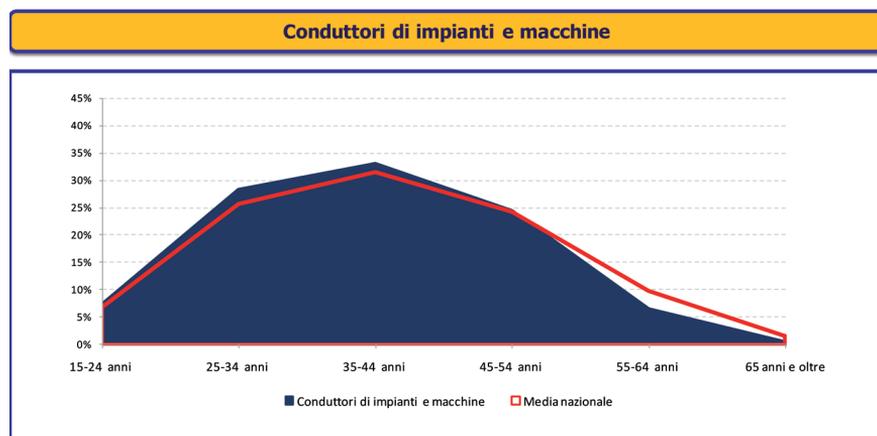


Figura 23. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Conduttori di impianti e macchine" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Tuttavia, l'analisi dell'andamento dell'incidenza percentuale di tale fascia sul totale nel corso dei quattro anni ne evidenzia un relativo aumento: da 6,21% nel 2004 al 6,84% nel 2007.

In aggregato, si osserva un significativo aumento dell'importanza relativa delle tre fasce analizzate sul totale degli occupati del Grande Gruppo: se nel 2004 gli occupati di età superiore a 44 anni erano il 30,13% del totale, nel 2007 sono ben il 33,1%.

Questa evoluzione è da ricondursi *in primis* alla fascia 45-54 anni: tutte le fasce analizzate, tuttavia, presentano valori in crescita.

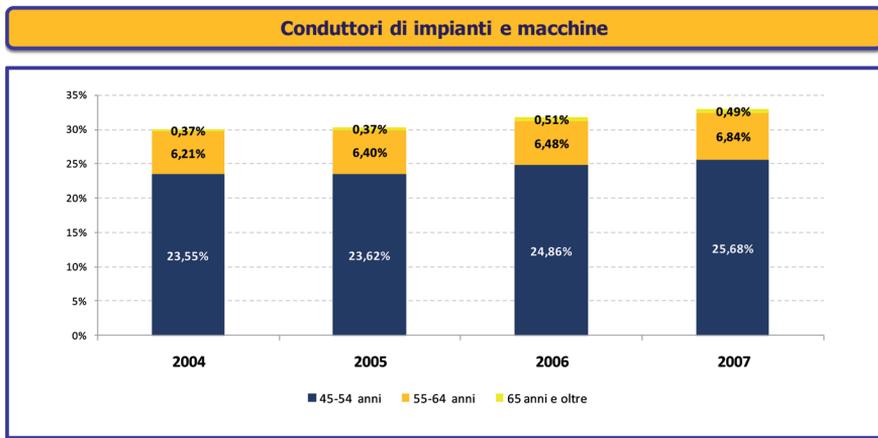


Figura 24. Occupati nel Grande Gruppo “Conduttori di impianti e macchine” per le classi di età *over-45* anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su “Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione”, “Forze di lavoro”, Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Professioni non qualificate

L’ottavo Grande Gruppo della Nomenclatura fa riferimento alle professioni che richiedono un livello di conoscenza ed un grado di esperienza sufficienti a svolgere attività molto semplici e ripetitive, quali ad esempio l’impiego di utensili a mano o l’uso della sola forza fisica, ed una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell’esecuzione dei compiti.

Le mansioni svolte dai soggetti appartenenti al Grande Gruppo delle “Professioni non qualificate” sono sostanzialmente riconducibili a¹³:

- compiti di manovalanza e di supporto esecutivo nelle attività di ufficio, negli esercizi commerciali, nei servizi di istruzione e nei servizi sanitari;
- compiti di portierato e di pulizia degli ambienti;
- piccole attività ambulanti e attività manuali non qualificate in agricoltura, nell’edilizia e nella produzione industriale.

Le ramificazioni di secondo livello di questo Grande Gruppo sono invece le seguenti:

- professioni non qualificate nelle attività gestionali;

¹³ Fonte: ISTAT, “Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12”, 2001.

- professioni non qualificate nelle attività commerciali e nei servizi;
- professioni non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari;
- professioni non qualificate nei servizi alle persone ed assimilati;
- professioni non qualificate dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione;
- professioni non qualificate delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali.



Figura 25. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni non qualificate" – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

Nel 2007, circa 2.032.000 soggetti svolgevano attività assimilabili alle professioni non qualificate, l'8,75% del totale: una cifra molto prossima a quella relativa a coloro che nello stesso anno svolgevano attività di conduzione di impianti e macchine.

Osservando i dati riportati in Figura 25 è possibile osservare come, a differenza di quanto evidenziato per i Grandi Gruppi immediatamente precedenti, la numerosità degli occupati di età superiore ai 44 anni appaia più significativa.

La fascia di età maggiormente rappresentata è ancora quella dei soggetti di età compresa tra i 35 ed i 44 anni, che rileva per il 31,25% del totale; tuttavia, i soggetti di età superiore ai 44 anni rappresentano ben il 41,59% degli occupati.

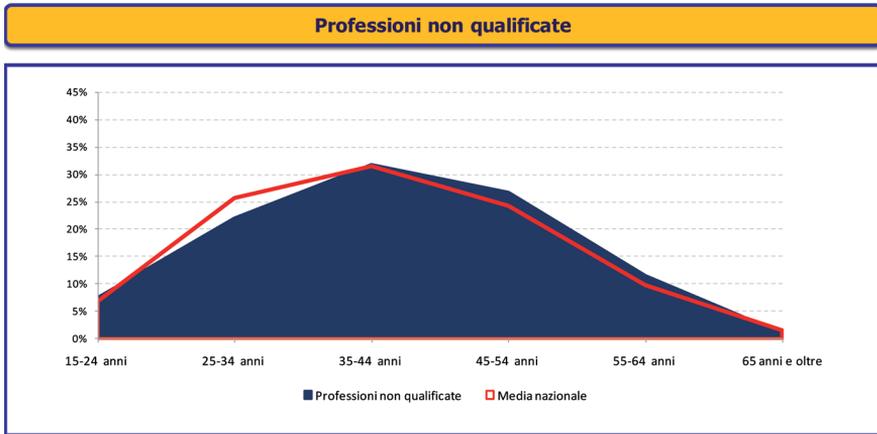


Figura 26. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Professioni non qualificate" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Come evidenziato in Figura 26, il fenomeno appare ancora una volta strutturale. Il confronto tra i dati medi del periodo 2004-2007 a livello di Grande Gruppo e a livello nazionale evidenzia infatti una **maggior incidenza delle fasce di età più avanzata** rispetto alla media nazionale, in particolare con riferimento alle persone di età compresa **tra 45 e 64 anni**.

Tale maggior incidenza è bilanciata da un *gap* osservabile quasi interamente in corrispondenza della fascia di età **25-34 anni**.

Focalizzando l'attenzione sulle sole fasce di età superiori a 44 anni, e scomponendo il dato medio aggregato nei dati puntuali annuali, è possibile evidenziare come l'incidenza di tale sotto-insieme passi dal **37,5%** nel 2004 al **41,59%** nel 2007.

In termini assoluti, la maggior determinante di questa evoluzione è da ricondursi all'aumento dell'importanza della fascia di età **45-54 anni**, che aumenta di quasi **3,5 punti percentuali** la sua incidenza nel corso dei quattro anni.

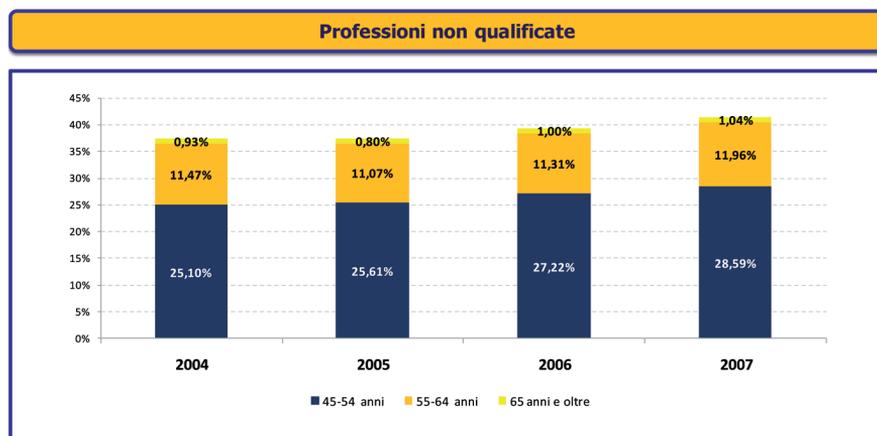


Figura 27. Occupati nel Grande Gruppo "Professioni non qualificate" per le classi di età over-45 anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

Forze armate

Il nono Grande Gruppo di professioni definito dalla NUP06 fa riferimento alle "Forze armate" e comprende quelle professioni che, svolte nell'ambito di Esercito, Marina, Aeronautica e Carabinieri, garantiscono l'integrità territoriale e politica della nazione e la sua sicurezza in tempo di pace e di guerra¹⁴.

Il Grande Gruppo "Forze armate", a differenza degli altri otto, non è suddiviso in Gruppi o in ulteriori livelli di classificazione.

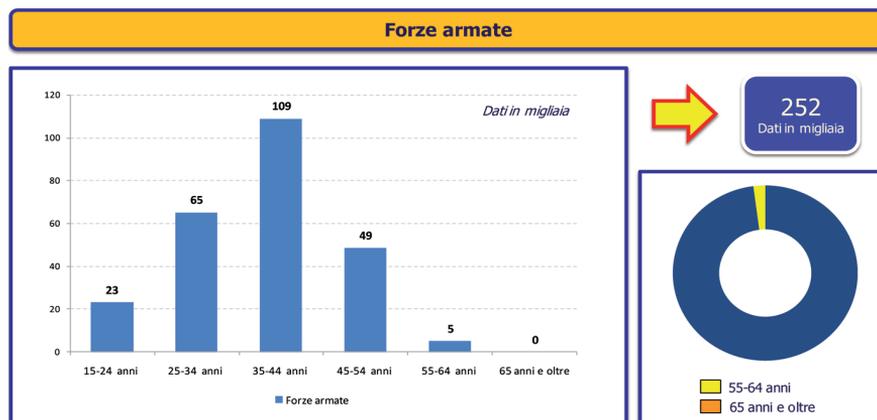


Figura 28. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Forze armate" – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.11: Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

¹⁴ Fonte: ISTAT, "Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12", 2001.

Nel 2007 252.000 persone svolgevano una professione all'interno del Grande Gruppo delle "Forze armate": si tratta di poco più dell'1% del totale occupati nel nostro Paese.

La fascia di età in assoluto più rappresentata è quella tra i 35 e i 44 anni: 109.000 occupati, il 43% del totale.

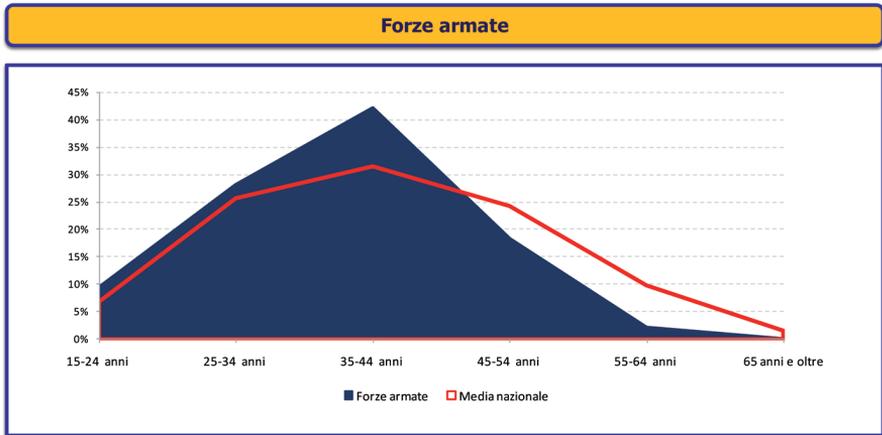


Figura 29. Segmentazione per età degli occupati nel Grande Gruppo "Forze armate" confrontata con il dato medio nazionale, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su "Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione", "Forze di lavoro", Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

La Figura 29 ben evidenzia come, in media, gli appartenenti alle Forze Armate siano **sogetti più giovani** rispetto al dato medio nazionale degli occupati.

La distribuzione appare infatti significativamente spostata verso sinistra, con *gap* rilevanti in corrispondenza delle fasce di età più avanzate.

Seppur nella sua specificità, anche nel Grande Gruppo in esame è possibile osservare un fenomeno di relativo invecchiamento degli occupati.

Scomponendo il dato medio e focalizzando l'attenzione solo sugli **occupati di età superiore a 44 anni**, è infatti possibile osservare come l'incidenza aggregata di questo insieme passi, nel corso dei quattro anni, dal 18,05% al 21,4%.

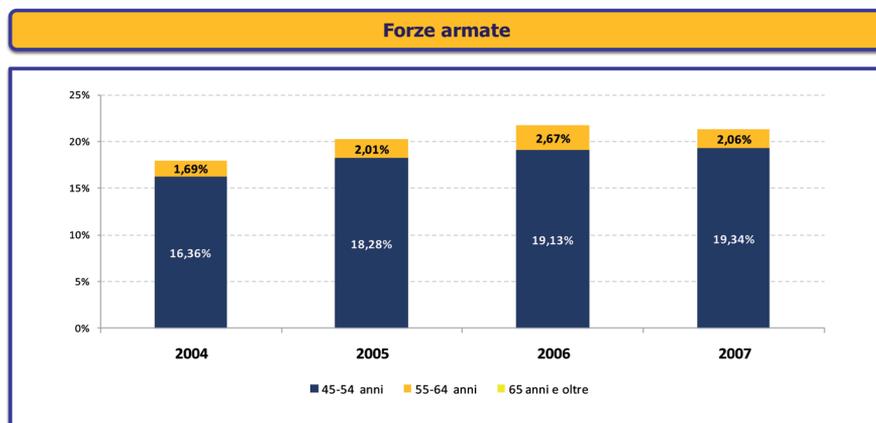


Figura 30. Occupati nel Grande Gruppo “Forze armate” per le classi di età over-45 anni, in percentuale del totale degli occupati nel gruppo, 2004-2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su “Occupati per classe di età, ripartizione geografica e professione”, “Forze di lavoro”, Annuari ISTAT 2008, 2007, 2006

2.5 Posizione nella professione

Il secondo degli aspetti rilevanti ai fini delle scelte di occupazione o pensionamento considerati in questo capitolo riguarda la **forma** con la quale il soggetto esercita la propria attività lavorativa.

Si tratta in sostanza di quella che l’ISTAT definisce con il termine di **posizione nella professione**, ovvero quella “*caratterizzazione delle posizioni lavorative definite sulla base del livello di autonomia/responsabilità e delle funzioni svolte dagli occupati che le ricoprono, in rapporto all’unità organizzativa (impresa, istituzione, unità locale) in cui essi prestano la loro attività lavorativa*”¹⁵.

Le **tipologie** di posizione nella professione censite dall’ISTAT in riferimento ai principali settori economici nazionali, sono le seguenti:

- lavoratori dipendenti
 - dirigenti;
 - quadri;
 - impiegati;
 - operai;

¹⁵ Fonte: ISTAT, “Glossario”, Lavoro e Retribuzioni, 26 maggio 2009.

- apprendisti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori autonomi/indipendenti
 - imprenditori;
 - liberi professionisti;
 - lavoratori in proprio;
 - soci di cooperativa;
 - coadiuvanti famigliari;
 - co.co.co;
 - prestatori d'opera occasionali.

La Figura 31 riporta, in valore assoluto, la segmentazione degli occupati in Italia nel 2007 con riferimento al macro-settore di attività economica ed alla tipologia di posizione nella professione.

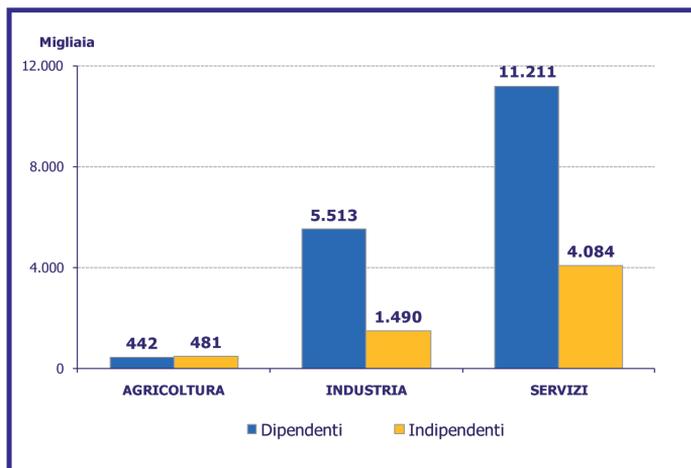


Figura 31. Occupati per settore economico e posizione nella professione, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.12: Occupati per settore di attività economica, sesso e posizione nella professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

La ripartizione tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi/indipendenti appare **differenziata a livello di macro-settore di attività**: mentre nell'ambito dell'agricoltura la ripartizione è quasi paritaria (48% dipendenti, 52% indipendenti), la situazione appare radicalmente diversa nell'industria (79% dipendenti, 21% indipendenti) e nei servizi (74% dipendenti, 26% indipendenti).

Appare quindi di interesse osservare a un livello di maggior dettaglio le tipologie di posizione nella professione maggiormente diffuse nei tre macro-settori economici.

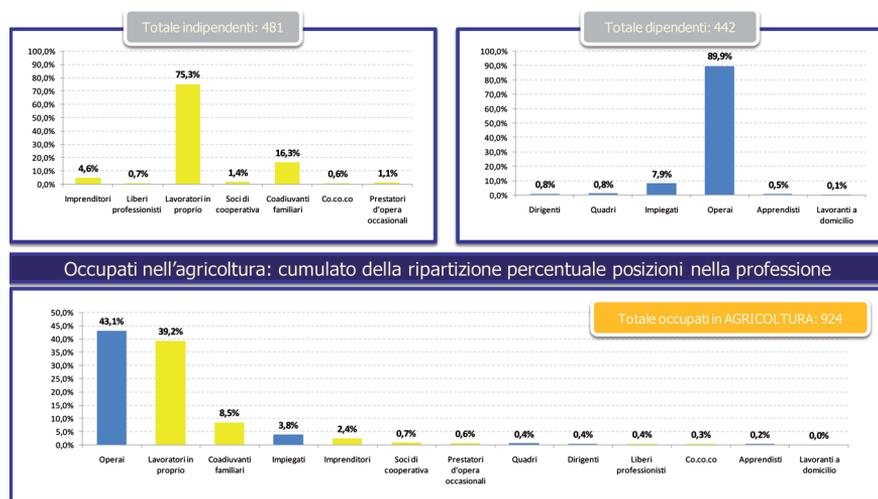


Figura 32. Occupati in agricoltura per posizione nella professione, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.12: Occupati per settore di attività economica, sesso e posizione nella professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

La Figura 32 riporta la situazione di dettaglio, riferita ai dati 2007, per l'**agricoltura**.

Due tipologie di posizione nella professione interessano oltre l'82% del totale degli occupati: si tratta degli **operai** e dei **lavoratori in proprio**.

Interessante inoltre notare come, a livello di macro-tipologia, mentre nell'ambito del lavoro dipendente gli operai monopolizzano la situazione, incidendo per quasi il 90% sul totale degli occupati e lasciando agli impiegati un residuale 8%, nell'ambito del lavoro di tipo autonomo/indipendente la situazione si presenti leggermente più frastagliata, con le categorie degli imprenditori e dei coadiuvanti famigliari che raggiungono incidenze significative in termini relativi.

Nell'ambito dell'**industria** (Figura 33), invece, si nota come a livello aggregato la categoria degli **operai** sia ancor più rappresentativa di quanto osservato in agricoltura: ben il 54,8% degli occupati in industria svolge la propria attività di lavoro con quella posizione nella professione; seguono **impiegati** con il 18,4% e **lavoratori in proprio** con il 16%.

A livello di macro-tipologia, invece, nell'ambito del lavoro dipendente l'incidenza relativa della categoria "operai" risulta più limitato rispetto all'agricoltura, scendendo al 70% circa.

Nell'ambito dell'industria in Italia, per ogni dirigente trovano occupazione 2,3 quadri, 15,6 impiegati e 46,4 operai.

Con riferimento al lavoro indipendente, invece, la categoria più rappresentata è nuovamente quella del lavoro autonomo (75,1%), seguita da quella degli imprenditori (9,9%).

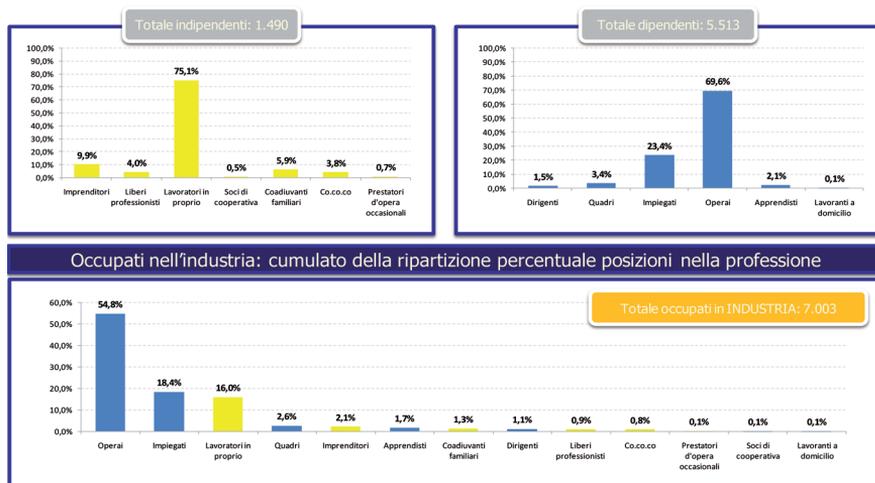


Figura 33. Occupati nell'industria per posizione nella professione, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.12: Occupati per settore di attività economica, sesso e posizione nella professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

Nell'ambito dei servizi, infine, si registra il sorpasso degli impiegati sugli operai come posizione nella professione più numerosa: il 38% di tutti gli occupati nei servizi è inquadrato come **impiegato**, a fronte di un dato per gli **operai** pari a poco meno del 25%.

I **lavoratori in proprio** (14,1%) si confermano terza forza, mentre si registra un significativo passo in avanti dei **liberi professionisti** (7,1%).

Nell'ambito del lavoro dipendente, gli impiegati rappresentano oltre la maggioranza assoluta dei lavoratori (52%), mentre si evidenziano incidenze percentuali relative per le categorie dei dirigenti e dei quadri superiori a quelle osservabili nell'ambito dell'industria.

Per ogni dirigente attivo nei servizi, trovano occupazione in Italia 2,6 quadri, 14,4 impiegati e 9,4 operai.

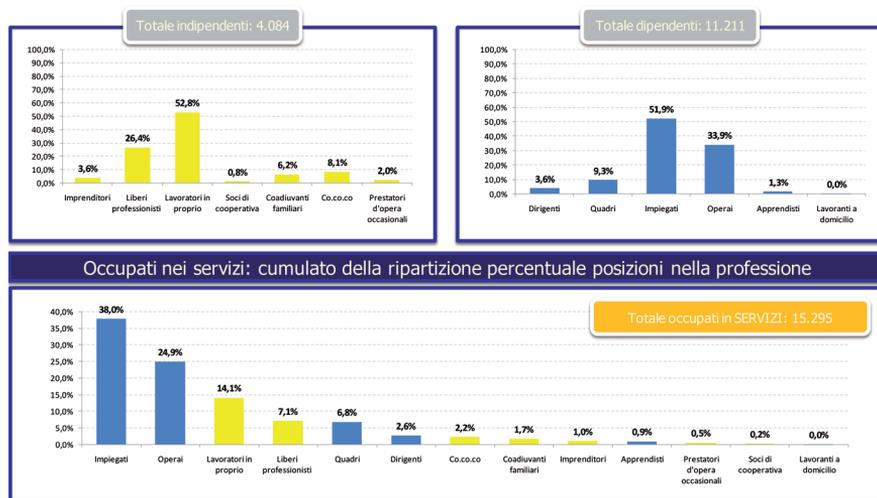


Figura 34. Occupati nei servizi per posizione nella professione, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.12: Occupati per settore di attività economica, sesso e posizione nella professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

La Figura 35 riporta infine i dati aggregati a livello nazionale per tutti i tre settori economici.

A livello aggregato, quasi il 35% degli occupati in Italia nel 2007 era operaio, e più del 30% era classificabile come impiegato: queste due posizioni contavano quindi quasi i due terzi del totale degli occupati.

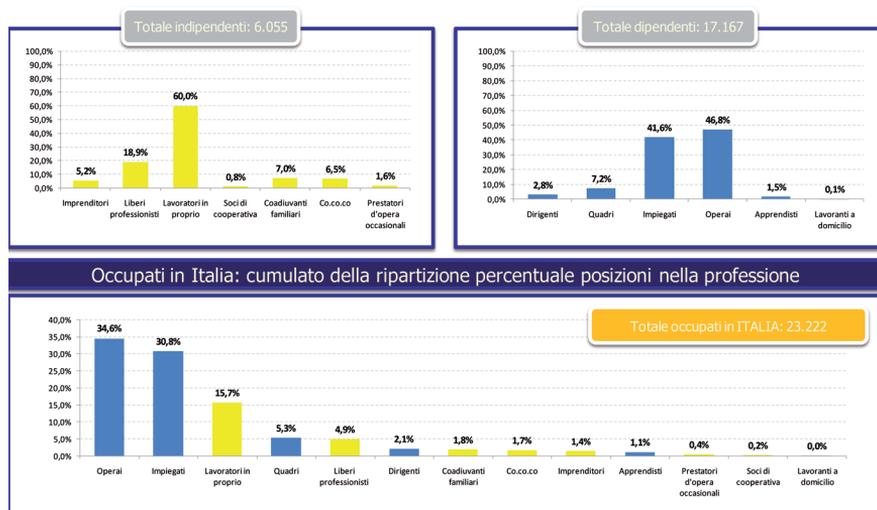


Figura 35. Occupati totali per posizione nella professione, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.12: Occupati per settore di attività economica, sesso e posizione nella professione, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

2.6 Titolo di studio

Il terzo ed ultimo aspetto oggetto di approfondimento in questo Capitolo riguarda il titolo di studio posseduto dagli occupati in Italia.

L'analisi è condotta lungo due direttrici: la **fascia d'età** ed il **macro-settore economico** nel quale i soggetti trovano occupazione.

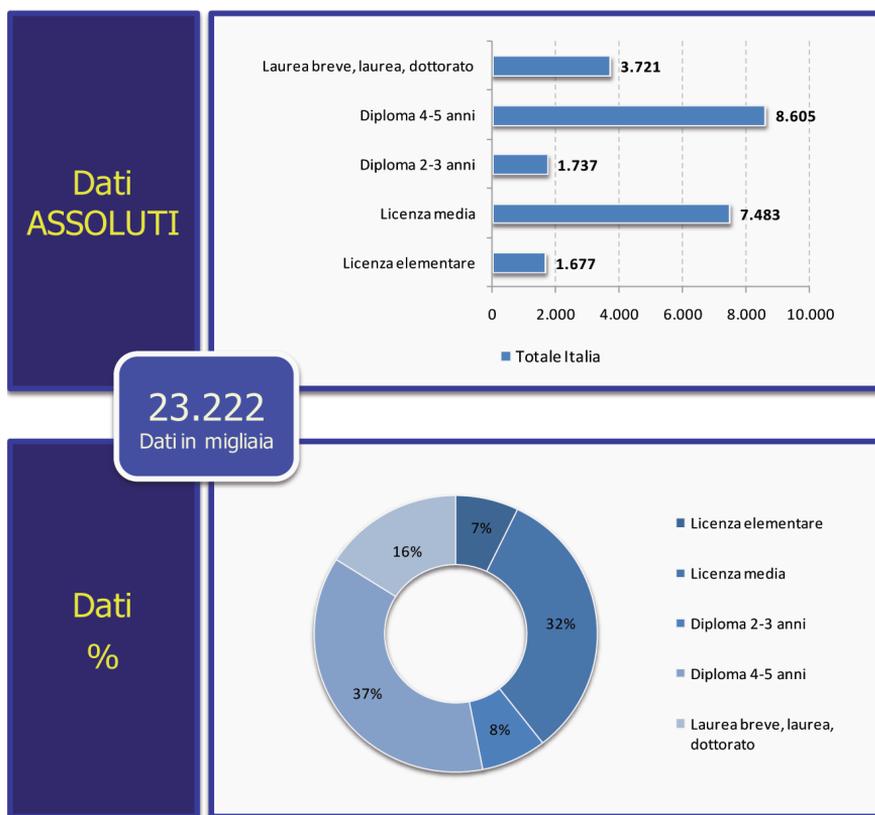


Figura 36. Occupati per titolo di studio, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.1: Occupati per titolo di studio, sesso, ripartizione geografica e classe di età, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

La Figura 36 riporta i **dati medi nazionali** riguardanti gli occupati per titolo di studio nel 2007: il 16% ha conseguito una laurea breve, una laurea o un dottorato di ricerca; il 37% ha conseguito un diploma a seguito di un corso di studi della durata di 4-5 anni. Il 39% degli occupati vanta una licenza di scuola media, o un titolo inferiore.

La Figura 37 presenta invece i dati relativi ai soli occupati nelle fasce d'età 55-64 anni e *over-65*.

Ben il 22% degli occupati con **più di 64 anni** può vantare una **laurea** o un **dottorato di ricerca**, a fronte di un dato medio nazionale del 16% ed un dato relativo alla fascia di età 24-35 anni del 19%.

Quasi un quinto dei lavoratori attivi dopo l'età pensionabile presenta quindi credenziali educative di massimo rilievo. Questa rilevazione è coerente con quanto evidenziato in precedenza: le professioni nelle quali l'incidenza delle classi di età più avanzate è maggiore sono spesso anche quelle a più alto contenuto nozionistico teorico¹⁶.

Di interesse inoltre analizzare i titoli di studio dei soggetti di età compresa tra i **55 ed i 64 anni**, ovvero della fascia di popolazione che nel futuro prossimo si troverà a dover operare scelte di permanenza in uno stato di occupazione attiva o pensionamento.

Anche in questo caso, il dato relativo ai laureati o dottorati è di tutto rispetto: 18% su una popolazione significativamente più ampia rispetto a quella della fascia di età successiva (oltre due milioni di occupati rispetto a poco meno di 400.000).

Al dato precedente si somma un 32% di occupati in possesso di diploma: quindi, il 50% degli occupati tra i **55 ed i 64 anni** può vantare **titoli formativi qualificati**.

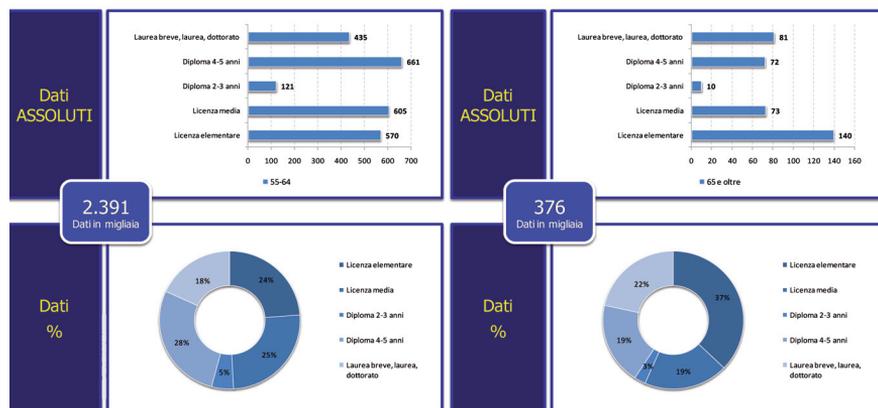


Figura 37. Occupati per titolo di studio nelle fasce di età 55-64 e *over-65* anni, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.1: Occupati per titolo di studio, sesso, ripartizione geografica e classe di età, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

¹⁶ Fa eccezione il Grande Gruppo "Legislatori, dirigenti ed imprenditori", per il quale l'ISTAT non individua un livello atteso di competenze direttamente riconducibile ad un titolo/percorsi di studio particolare.

La Figura 38 riporta infine la segmentazione del titolo di studio degli occupati per macro-settore di attività economica.

Agricoltura, industria e commercio sembrano richiedere differenti *mix* di competenze teoriche e pratiche.

Da un lato, ad esempio, oltre un quarto dei lavoratori occupati in **agricoltura** vanta un titolo di studio di licenza elementare, o non ne possiede affatto; sempre in agricoltura, quasi tre quarti degli occupati posseggono un titolo di studio di licenza media, o inferiore.

All'estremo opposto nello spettro di assorbimento quantitativo delle competenze acquisibili attraverso un percorso di studio istituzionale si trovano invece i **servizi**.

In questo settore, infatti, il 63% circa degli occupati vanta almeno un diploma relativo ad un corso di studio di 4-5 anni. Il 22% risulta in possesso di laurea o dottorato di ricerca.

In posizione intermedia si trova l'**industria**, settore nel quale il 53% degli occupati ha conseguito un titolo di studio di licenza media (o inferiore) ed il 37% può invece vantare almeno un diploma derivante da un corso di studi di 4-5 anni.

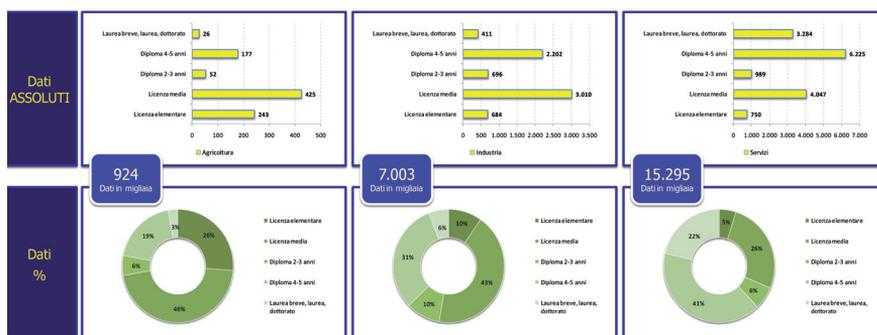


Figura 38. Occupati per titolo di studio e macro-settore di attività, 2007 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su Tavola 3.1: Occupati per titolo di studio, sesso, ripartizione geografica e classe di età, "Forze di lavoro - Media 2007", Annuario n.13, ISTAT, 2 febbraio 2009

2.7 Conclusioni

Nei paragrafi precedenti si è cercato di evidenziare alcune delle principali dinamiche interessanti la situazione occupazionale in Italia, con specifico riferimento agli occupati per professione, alla loro posizione nella professione ed alla loro formazione utilizzando quale *proxy* il titolo di studio conseguito.

L'ipotesi è che **tipologia di professione, posizione e competenze acquisite siano tre fattori cardine nel processo decisionale** inerente le scelte di permanenza in uno stato di occupazione attiva o di pensionamento.

Le tendenze evidenziate paiono confermare quest'ipotesi: sembrano esistere **significative differenze** nell'incidenza dei vari gruppi di età all'interno delle specifiche professioni.

Alcuni fattori appaiono maggiormente correlati a scelte di permanenza nell'occupazione. È questo, ad esempio, il caso delle posizioni nella professione di tipo autonomo/indipendente, che – seppur insieme ad altri fattori, sfociano in una maggiore incidenza delle classi di età avanzate nel Grande Gruppo di riferimento. Oppure ancora dell'elevato livello di istruzione che, specialmente nelle professioni di tipo intellettuale, scientifico e di elevata specializzazione, sembra ritardare il momento del pensionamento.

Altri fattori sembrano invece correlati a scelte di tipo opposto: basti pensare al Grande Gruppo delle professioni esecutive amministrative, nel quale gli occupati dopo il compimento dei 65 anni sono solo lo 0,4% del totale.

Una **linea di tendenza** appare comunque chiara: siamo in presenza di fenomeni di invecchiamento della popolazione in tutti i Grandi Gruppi professionali, e le fasce di età 45-54 anni, 55-64 anni e *over-65* anni stanno aumentando la loro incidenza percentuale in modo consistente e costante nel corso degli ultimi anni.

Comprendere le determinanti della scelta tra pensionamento e permanenza in uno stato di occupazione attiva appare oggi sempre più un aspetto chiave per poter **governare questi processi** e, in un contesto di equità intergenerazionale, assicurare continuità al sistema pensionistico italiano.

Proprio per questo il prossimo capitolo sarà dedicato ad una trattazione più approfondita delle tendenze evolutive ipotizzabili con riferimento all'età di pensionamento attraverso l'applicazione di metodi statistico-regressivi ai dati resi disponibili dalle rilevazioni campionarie effettuate dall'ISFOL.

Accanto ai fattori analizzati in questo capitolo, verranno considerate ai fini dell'analisi predittiva anche altre variabili, quali ad esempio il sesso della persona chiamata ad operare scelte di pensionamento o di permanenza nell'occupazione e la connotazione pubblica o privata del suo settore di impiego.

L'obiettivo resta comunque il medesimo: fare luce sulle dinamiche di pensionamento e fornire ai decisori istituzionali un utile *framework* di analisi per la predisposizione di strumenti non distorsivi in grado di ottimizzare le scelte dei singoli, nell'interesse loro e della collettività in generale.

3.1 Introduzione

L'allungamento della vita media determina significativi impatti sul sistema pensionistico e sul mondo del lavoro.

Nel presente Capitolo viene presentata una veloce panoramica sul mercato del lavoro nazionale, focalizzando quindi l'attenzione sul lato della domanda e dell'offerta, per l'analisi del sistema pensionistico si rinvia al Capitolo 4.

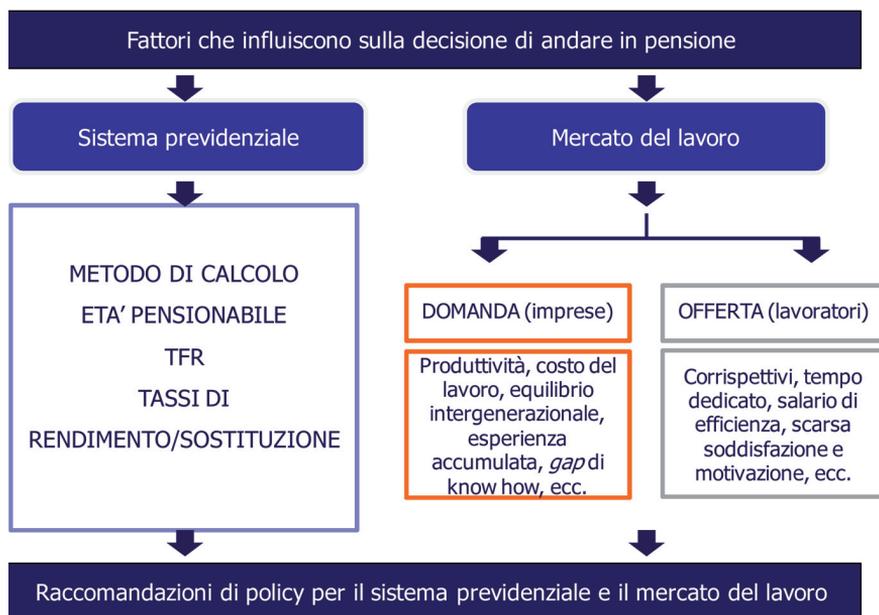


Figura 39. I fattori che influiscono sulle scelte di pensionamento – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009

3.2 Il quadro normativo e regolamentare del mercato del lavoro in Italia e le forme di impiego per i lavoratori *senior*

In Italia, la Legge n. 196/97 (nota come “Legge Treu”) e la Legge n. 30/03 (nota come “Legge Biagi”) hanno modificato il sistema di ingresso nel mondo del lavoro, prevedendo il lavoro **interinale** e una **prima riforma del sistema del collocamento**¹. Nello specifico, la ristrutturazione del mercato del lavoro operata dalla Legge n. 30/03 ha cercato di favorire il collegamento tra settore pubblico e privato affinché si evitasse che i lavoratori più qualificati si rivolgessero al settore privato e quelli più dequalificati si affidassero a quello pubblico, attraverso l’idea di un sistema in grado di garantire una maggiore tutela dei cosiddetti “**lavoratori svantaggiati**”, **più deboli o con maggiore disagio sociale**.

La principale novità della Riforma Biagi consiste nel fatto che il sistema, adottando una logica di tipo proattivo, anziché di tipo assistenzialistico, è finalizzato a **ridurre il più possibile lo stato di disoccupazione** e a **migliorare il *know-how* e gli *skill* del lavoratore interessato**, attraverso **iniziative di formazione e di riqualificazione professionale**². In particolare, la Legge n. 30/03 e il successivo Decreto Legislativo 276/03 hanno previsto per i **lavoratori *over-50***³, in quanto rientranti nella categoria dei “**lavoratori svantaggiati**”, la **possibilità di usufruire di contratti di inserimento che concedono una serie di incentivi economici alle imprese che li attuano**. Tuttavia, tale strumento sembra aver trovato una applicazione limitata da parte delle imprese, che preferiscono utilizzarlo per l’assunzione di lavoratori giovani.

Con specifico riferimento alle forme d’impiego per i lavoratori *senior*, è necessario citare il **trattamento di mobilità lunga**, prevista dall’art. 1, comma 1189, della **Legge Finanziaria 2007**⁴, che intende sostenere i **processi di riorganizzazione, ristrutturazione, conversione, crisi o modifica degli assetti societari aziendali**. Tale strumento tuttavia non ha incentivato il prolungamento della vita lavorativa.

¹ In particolare, la Legge n. 196/97 prevedeva un “dialogo” tra domanda e offerta di lavoro, formato da alcuni soggetti pubblici (come i centri per l’impiego) e privati (come le società di lavoro interinale o le società di intermediazione privata).

² L’obiettivo principale della riforma riguarda l’integrazione, come già avviene in altri Paesi europei (ad esempio, Germania e Gran Bretagna), tra il sistema del collocamento e quello degli ammortizzatori sociali, dove le medesime agenzie svolgono funzioni di collocamento e di erogazione delle prestazioni sociali, quali l’indennità e i sussidi sociali.

³ Si intendono i lavoratori che “abbiano compiuto 50 anni e siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo”, una categoria già individuata, a livello comunitario, dal Regolamento CE n. 2204.

⁴ Art. 1, comma 1189, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, “Disposizioni in materia di indennità di mobilità lunga e richiesta di dati relativi ai beneficiari”. Il Legislatore aveva previsto il limite di 6.000 unità, delle quali 1.000 riservate ad imprese sottoposte alle procedure del DLgs n. 270/99 e della Legge n. 39/04, e 500 sono rivolte alle imprese di elettronica sottoposte a procedure concorsuali in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

I requisiti necessari ai lavoratori *senior* per poter accedere al trattamento di mobilità lunga consistono nell'aver raggiunto almeno 28 anni di anzianità contributiva e 50 anni di età anagrafica per gli uomini e 47 anni di età anagrafica per le donne. La durata massima consentita è di 7 anni per gli uomini e di 10 anni per le donne.

Introdotta originariamente con la Legge n. 223/91, la mobilità lunga è un istituto nato per **gestire gli esuberanti e sostenere il reddito dei lavoratori licenziati**. A differenza della prestazione ordinaria (che generalmente dura due anni), la mobilità lunga **accompagna i beneficiari fino alla pensione**. Durante questo periodo, in cui il lavoratore è iscritto alle liste di mobilità, viene erogata un'**indennità** che prevede anche la **copertura assicurativa** (in termini figurativi) necessaria per maturare il diritto alla quiescenza. Si tratta di uno **strumento limitato e non permanente**: affinché le aziende vi possano accedere deve essere continuamente prorogato.

Nei primi due anni di titolarità (coincidenti con la mobilità "ordinaria"), gli oneri sono interamente a carico dell'INPS, mentre, alla scadenza del biennio e fino al perfezionamento, da parte del soggetto, dei requisiti previsti per il pensionamento, il costo dell'operazione è direttamente sostenuto dalle imprese interessate. L'importo iniziale dell'assegno pari, per il primo anno, al 100% dell'integrazione salariale ordinaria mensile che sarebbe spettata allo stesso intestatario, passa poi all'80% per il secondo. Tale cifra resta di fatto invariata per tutta l'eventuale ulteriore durata del trattamento a carico dell'azienda, che provvede ad aggiungervi la relativa contribuzione figurativa.

Non vanno infine dimenticate **forme flessibili di impiego dei lavoratori *senior***, ovvero modalità occupazionali che possono essere ricomprese all'interno del cosiddetto "**pensionamento graduale**", finalizzato a ridurre o compensare gli effetti negativi del pensionamento anticipato e del relativo onere di bilancio statale. Infatti il **pensionamento parziale o ad orario ridotto** costituisce una modalità per evitare il pensionamento improvviso, rendendo più flessibile la vita lavorativa della persona *senior*. Tale tipologia di pensionamento consente un pensionamento flessibile anticipato *part-time* per due anni precedenti il pensionamento per anzianità, ed il pensionamento graduale oltre l'età pensionabile. Questo strumento, tuttavia, ha conosciuto una limitata attuazione da parte di lavoratori ed aziende a causa soprattutto dei vincoli cui devono sottostare le imprese che lo utilizzano, in particolare in termini di nuove assunzioni⁵.

⁵ Si veda anche: E. Fornero, C. Monticone, "Il pensionamento flessibile in Europa", in Quaderno n. 7/2007, 4 febbraio 2007.

Tali strumenti flessibili di impiego rispondono anche alle esigenze di anziani, imprese e società.

Da un lato, le crescenti aspettative di vita in buona salute inducono gli anziani a voler continuare non solo a mantenersi attivi, ma a sentirsi utili e produttivi. Dall'altro, per le imprese, la flessibilità del lavoro porta spesso a una dissipazione dell'esperienza e del *know-how* e, soprattutto, alla necessità continua di formare risorse giovani, trasmettendo loro non solo le tecniche della mansione, ma anche i valori e l'identità aziendale. Ripensare al ruolo dell'anziano nel sistema di creazione del valore delle imprese e della società implica anche la ricerca di mansioni che ne massimizzino le potenzialità e ne disinneschino le debolezze. È il caso, ad esempio, del *coaching* intergenerazionale, inteso come possibilità di impiegare i lavoratori più anziani quali *tutor* dei giovani per facilitarne l'inserimento in azienda.

Inoltre, per la società, impegni di tipo internazionale (come la Strategia di Lisbona), nonché vincoli di Finanza Pubblica interni, richiedono un aumento del tasso di occupazione e l'attivazione di misure atte ad eliminare, o quanto meno depotenziare, lo squilibrio che si prospetta per i prossimi anni tra lavoratori attivi e persone che non partecipano attivamente al mondo del lavoro.

	ANZIANI	IMPRESSE	SOCIETA'
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentirsi utili ▪ Mantenersi attivi ▪ Mantenere/Migliorare il reddito ▪ Gestire il tempo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competitività/produttività ▪ Gestione delle risorse umane ▪ Gestione delle competenze 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Occupazione ▪ Sostenibilità welfare (pensioni, sanità, sociale) ▪ Benessere
CRITICITA'	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salute ▪ Competenze ▪ Famiglia ▪ Mansioni ▪ Stereotipi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Costo del lavoro ▪ Organizzazione del lavoro ▪ Stereotipi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disoccupazione ▪ Spesa pensionistica ▪ Spesa sanitaria ▪ Stereotipi
STRUMENTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stili di vita ▪ Aggiornamento permanente ▪ Organizzazione del lavoro/nuove mansioni ▪ Part-time ▪ Incentivi ▪ Riorientamento culturale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiornamento permanente ▪ Coaching intergenerazionale ▪ <i>Diversity management</i> ▪ Programmi per la salute dei lavoratori (sicurezza e prevenzione) ▪ Part-time ▪ Incentivi ▪ Riorientamento culturale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiornamento permanente ▪ Solidarietà intergenerazionale ▪ Incentivi ▪ Part-time ▪ Riorientamento culturale (campagne di sensibilizzazione)

Tabella 1. Obiettivi, criticità e strumenti per l'invecchiamento attivo: una visione di sintesi – Fonte: The European House-Ambrosetti, Rapporto finale "Terza Economia. Sempre più valore dalla terza età", 2008

È opportuno, infine, ricordare che da una recente riunione⁶ dell'**Eurogruppo**, che riunisce i Ministri dell'Economia e delle Finanze dall'Area Euro, è scaturito un forte messaggio affinché vengano evitati i prepensionamenti e la disoccupazione a lungo termine e siano sviluppati incentivi per **mantenere al lavoro le persone over-55 anni attraverso azioni attive**.

In tale quadro generale, emergono **diverse attitudini/esigenze rispetto all'occupabilità dei lavoratori senior**: il punto di vista delle aziende (**domanda**) varia rispetto a quello dei lavoratori (**offerta**). In relazione alle professioni svolte dai lavoratori e alle relative caratteristiche in Italia si rinvia al Capitolo 2, mentre le determinanti delle scelte di pensionamento e i profili dei lavoratori italiani verranno approfonditi rispettivamente nei Capitoli 5 e 6 del presente Rapporto.

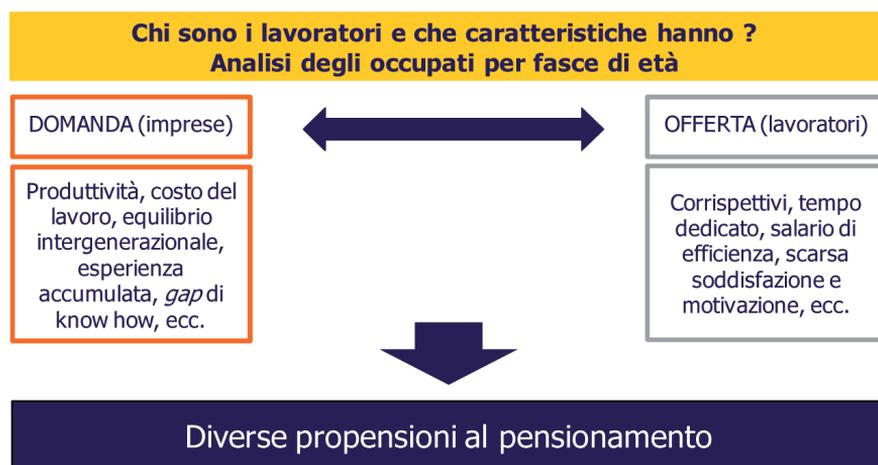


Figura 40. Le determinanti delle attitudini/esigenze di domanda e offerta del mercato del lavoro dei senior—
Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009

3.3 La relazione tra produttività ed età

Un primo fattore che, dal lato delle imprese, incide profondamente sulle scelte al pensionamento per i propri dipendenti è la **produttività del lavoro**. È bene sottolineare in tale ambito che in letteratura non esiste una visione univoca della relazione fra **produttività del lavoro ed età**.

Secondo l'opinione più diffusa, la produttività di un lavoratore cresce fino a **raggiungere il suo picco intorno alla mezza età (40-45 anni) per poi declinare**.

⁶ Riunione dell'Eurogruppo del 1° ottobre 2009 a Goteborg. Fonte: Il Sole 24 Ore, "Eurogruppo, Almunia: «Salvare i posti di lavoro degli over 55»", 1° ottobre 2009.

Argomenti a sostegno di tale opinione sono da un lato, gli **effetti fisici e cognitivi dell'invecchiamento** e, dall'altro, la **teoria del capitale umano**, secondo la quale la produttività aumenta grazie all'apprendimento e all'esperienza nei primi anni di lavoro, per poi ridursi in assenza di *lifelong learning*.

Secondo l'opinione contraria, invece, l'**indebolimento delle capacità fisiche e mentali non è così marcato** (salvo in condizioni patologiche) **da avere effetti tangibili sulla produttività del lavoratore**. Secondo alcuni studiosi⁷ la produttività si riduce pochissimo con l'età e, anzi, **nel caso di alcune professioni intellettuali, la produttività può addirittura crescere con l'età**.

In generale, i fattori che influiscono sulla produttività del lavoro sono molteplici. Per molti di essi, l'effetto della variabile "invecchiamento" non è chiaro o è suscettibile di interpretazioni divergenti. Inoltre, anche qualora un determinato fattore subisse una chiara evoluzione (positiva o negativa) per effetto dell'età, non è univoca l'interpretazione degli effetti di tale evoluzione sulla produttività.

A dimostrazione che il tema, oltre ad essere complesso, è anche di stretta attualità, si ricorda che sono stati di recente condotti numerosi studi sulla relazione tra produttività ed età: si tratta prevalentemente di studi orientati sia all'analisi dei **fattori che influenzano la produttività**, sia ad osservare **l'andamento della produttività rispetto all'età**.

I fattori che influenzano la produttività

Come si evince dalla Figura 41, la **riduzione delle abilità cognitive** è il principale fattore correlato all'età che influisce negativamente sui livelli di produttività. L'**esperienza** fa crescere la produttività ma solo fino a una certa soglia di età oltre la quale gli incrementi sono minimi. In molti casi i lavoratori *senior*, inoltre, necessitano di più tempo per apprendere e spesso faticano ad adattarsi a nuovi modi di lavorare. Naturalmente, tali aspetti variano ed hanno impatti diversi a seconda del settore, della mansione del lavoratore, ecc..

In particolare, si fa riferimento ai seguenti fattori legati ad abilità, esperienza ed età:

- **Abilità numerica:** importanza dell'aritmetica e della matematica nel lavoro e relative capacità del lavoratore;
- **Abilità manageriale:** gestione strategica, comunicazione, motivazione;
- **Percezione degli impiegati:** cogliere dettagli rilevanti nella supervisione della *routine*;

⁷ Reid (1989), McNaught & Henderson (1990), Encel (1992), Salthouse (1994), Waldman & Avolio (1986).

- **Manualità:** abilità e velocità delle mani e delle dita;
- **Coordinazione:** agilità fisica e resistenza.

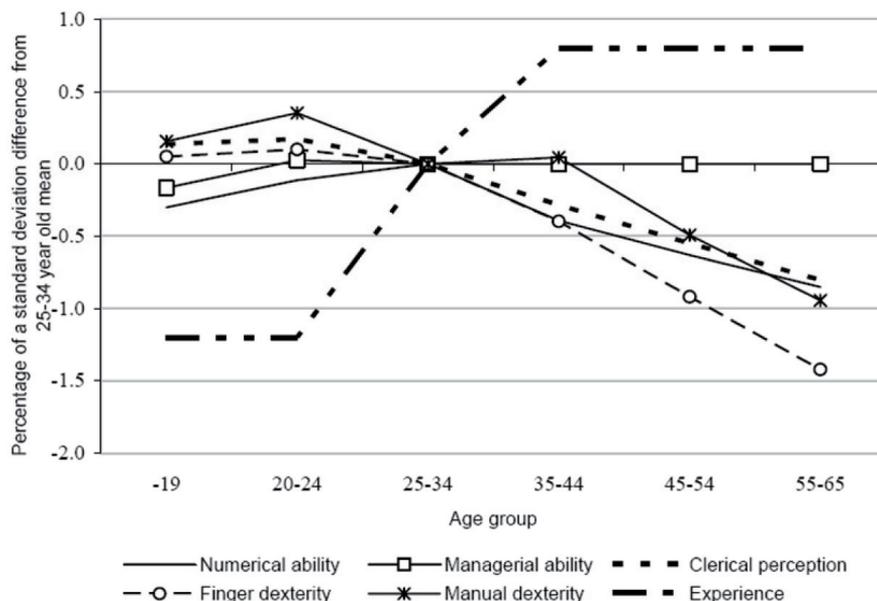


Figura 41. I fattori: abilità, esperienza ed età per percentuale di differenza di deviazione standard dalla classe di persone di 25-34 anni e per classi d'età – Fonte: Avolio & Waldman, 1996; Ericsson & Lehmann, 1996; OECD, 1999

L'andamento della produttività rispetto all'età

Riguardo all'andamento della produttività in funzione dell'età, a livello generale, si dividono gli studi che adottano l'approccio “macro”, che guarda alla produttività aggregata di sistema, e quelli che adottano l'approccio “micro”, ossia quelli che considerano la produttività del lavoratore e/o dell'impresa.

Nel primo caso, gli studi “macro” condotti dall'OECD⁸ evidenziano un contributo largamente positivo alla produttività (crescita del PIL per occupato) dei lavoratori appartenenti alla fascia di età compresa tra 40 e 49 anni nel periodo 1960-1990.

Nello stesso periodo è stato evidenziato un contributo positivo alla produttività da parte dei lavoratori appartenenti alla fascia 50-64 anni. Tuttavia, tale apporto positivo si interrompe a partire dal 1974: tale effetto può essere spiegato dai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro indotti dall'adozione delle tecnologie informatiche.

⁸ Si veda: A. Prskawetz, T. Lindh e altri, “The Impact of Population Ageing on Innovation and Productivity Growth in Europe”, marzo 2006.

Nel secondo caso, l'influenza dell'età sulla produttività individuale è stata studiata attraverso diverse tecniche.

Le analisi "micro" che adottano le tecniche *piece-rate* (che misurano la qualità e quantità dell'*output* del lavoratore) ed *employers-employees data match* (in cui la produttività individuale del lavoratore è misurata dal suo contributo marginale al Valore Aggiunto aziendale) pervengono alla medesima conclusione: la produttività individuale assume il profilo di una U-rovesciata, con decrementi di produttività dopo i 50 anni.

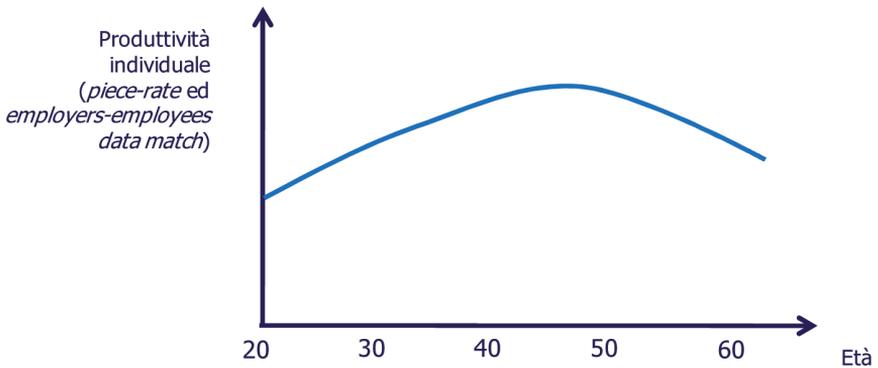


Figura 42. Andamento della produttività individuale dai 20 agli oltre 60 anni di età – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati di A. Prskawetz, T. Lindh e altri, "The Impact of Population Ageing on Innovation and Productivity Growth in Europe", marzo 2006

Viceversa, le tecniche basate sulla valutazione dei *supervisor* non evidenziano alcuna relazione sistematica tra l'età e la valutazione.

A tal proposito, merita un cenno l'esperienza australiana: infatti il **Governo australiano** ha affrontato il tema dell'invecchiamento della popolazione sin dai primi anni Novanta, realizzando numerosi studi e iniziative al riguardo.

Nel 2005, la Commissione Governativa sulla Produttività ha prodotto uno studio sulle implicazioni economiche dell'invecchiamento⁹, che prende in considerazione anche la relazione tra invecchiamento e produttività, analizzando tra gli altri alcuni fattori che incidono sulla produttività, nonché realizzando una *cross-section* empirica tra produttività, retribuzione ed età.

I risultati di tale studio sono piuttosto interessanti, come è possibile notare dalla Tabella 2.

⁹ Australian Government, Productivity Commission Research Report, "Economic Implications of an Ageing Australia", marzo 2005.

FATTORE	INFLUENZATO DALL'ETA'	EFFETTI SULLA <i>PERFORMANCE</i> LAVORATIVA
▪ Capacità cognitive (velocità di ragionamento, capacità numeriche e verbali, <i>problem solving</i> , memoria)	SI', in senso negativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipende dal tipo di lavoro ▪ Effetti negativi possono essere parzialmente compensati con l'esperienza, con cambiamenti di ruoli/mansioni, con programmi di formazione/aggiornamento mirati
▪ Formazione	SI', normalmente in senso negativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipende dal tipo di lavoro ▪ Effetti negativi soprattutto per ICT
▪ Conoscenza dell'organizzazione, esperienza e fidelizzazione	SI', normalmente in senso positivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effetti positivi se il lavoro richiede competenze specialistiche stabilizzate ▪ Effetti negativi del minor <i>turnover</i> ostacola la diffusione della conoscenza e l'equilibrio intergenerazionale
▪ Salute	SI', normalmente in senso negativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gli effetti, potenzialmente negativi, sono attenuati poiché oltre certe soglie i problemi di salute determinano l'uscita dal mondo del lavoro ▪ Il tasso di incidenza delle assenze, ad esempio, è inferiore per i lavoratori <i>senior</i>
▪ Eterogeneità (<i>diversity</i>)	SI' (l'età è fattore di eterogeneità)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tendenzialmente, effetti positivi nel lavoro in <i>team</i> (incremento della capacità di <i>problem solving</i> del gruppo)

Tabella 2. Principali fattori che influiscono sulla produttività del lavoro e relazioni con l'età – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati dell'Australian Government, *Productivity Commission Research Report, "Economic Implications of an Ageing Australia"*, marzo 2005

A seguito dell'analisi dei fattori riportata alla tabella precedente, la *Productivity Commission* approda alla seguente conclusione: *"the evidence of changes in worker characteristics and age is consistent with some decline in average labor productivity levels after middle age"*.

Dunque, mediamente in Australia si riscontra una certa riduzione del livello di produttività sul lavoro al crescere dell'età dei lavoratori, dopo la mezza età.

Tale evidenza è difficilmente quantificabile e variabile a seconda delle tipologie di lavoratore, di mansione, ecc..

Tuttavia, anche nel caso australiano, si conferma la curva a U-rovesciata, come evidenziato nella Figura 43: per i lavoratori giovani il salario è inferiore al salario medio in misura più accentuata di quanto non lo sia la produttività; viceversa, per i lavoratori anziani (*over-40*) la retribuzione supera quella media mentre la produttività risulta inferiore alla media.

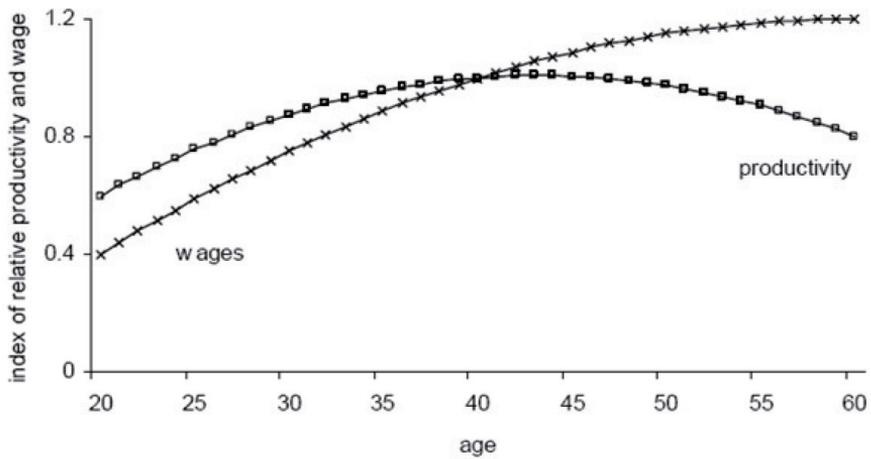


Figura 43. Cross section empirica tra produttività, retribuzione e salari in Australia – Fonte: *Australian Government, Productivity Commission Research Report, "Economic Implications of an Ageing Australia"*, marzo 2005

In conclusione, gli effetti dell'aumento dell'età sulla produttività appaiono controversi, in quanto sono collegati a diversi fattori, legati a settore, mansione ed individuo.

Esistono, tuttavia, **evidenze di un deterioramento della produttività del lavoro dopo i 50 anni**, prevalentemente a causa di due andamenti combinati:

- L'appiattimento della curva di esperienza;
- Il declino delle curve di abilità.

3.4 La relazioni tra salari ed età

Un secondo fattore che incide, dal lato della domanda del mercato del lavoro, sulla propensione al pensionamento riguarda il **costo** di quest'ultimo.

Da un confronto internazionale, l'Italia **evidenzia livelli delle retribuzioni inferiori rispetto ad altri Paesi europei come Francia e Germania** (si veda la Tabella 3), livelli che hanno risentito negli ultimi anni di un **problema di mancata crescita della produttività**, come dimostrato nelle Figure 44 (produttività del lavoro per occupato) e 45 (costo del lavoro per unità di prodotto - CLUP).

Paese	Retribuzioni orarie dipendenti 2008 (Euro)	Retribuzioni orarie dipendenti 2008 (Euro ppp)
Italia	15,3	14,1
Francia	21,5	19,6
Germania	20,5	19,9

Tabella 3. Livelli di retribuzione oraria: confronto tra Italia, Francia e Germania, 2008 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati della Banca d'Italia, "Relazione Annuale 2008", 2009

Infatti, posto pari a 100 il valore della produttività del lavoro per occupato nel 2000, il dato italiano riferito al 2008 è sceso a 97,3, contro 113,9 del Regno Unito, 106,9 della Germania, 107,4 della Francia e 106,5 dell'UE-15.

PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PER OCCUPATO

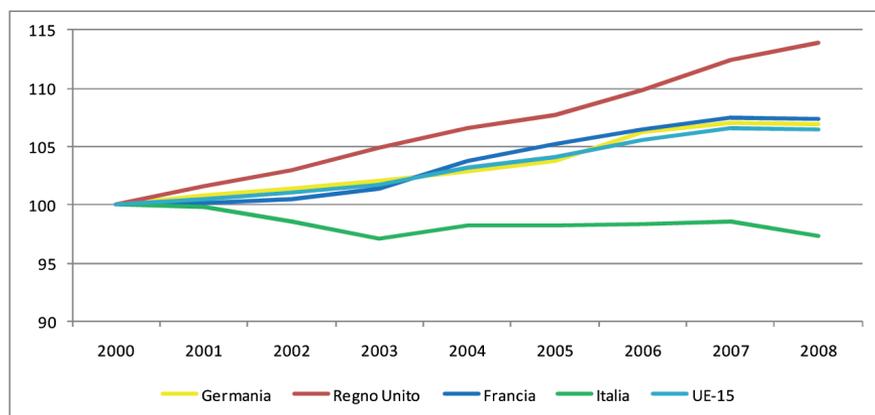


Figura 44. Produttività del lavoro per occupato (al netto della dinamica inflazionistica): confronto tra Italia e alcuni Paesi europei, 2000-2008 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati CERMLAB, Editoriale n. 6 del 18 maggio 2009

L'altra faccia di questa medaglia è costituita dall'andamento del costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP); fatto 100 il CLUP nel 2000, il dato italiano nel 2008 è salito a 102,3, contro 93,2 della Germania, 99,3 della Francia, 98,9 del Regno Unito e 97,2 dell'UE-15.

COSTO DEL LAVORO PER UNITÀ DI PRODOTTO (CLUP)

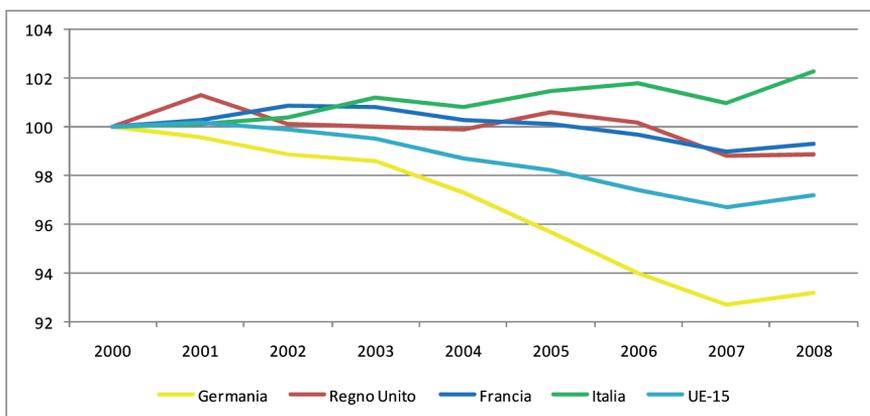


Figura 45. Costo del lavoro per unità di prodotto – CLUP (al netto della dinamica inflazionistica): confronto tra Italia e alcuni Paesi europei, 2000-2008 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati CERMLAB, Editoriale n. 6 del 18 maggio 2009

Se si prende in esame la relazione tra retribuzioni e produttività, il ristagno della produttività a livello sistemico può indurre le imprese ad estromettere quei lavoratori che presentano un **rapporto deficitario fra costo e produttività individuale**.

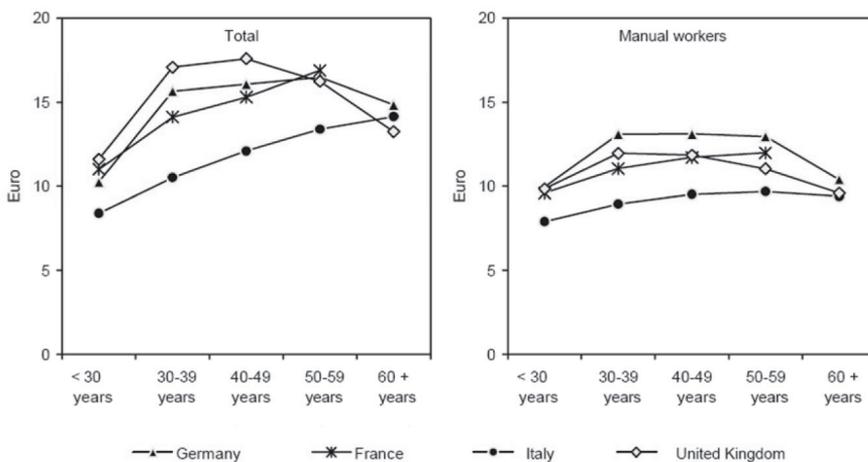


Figura 46. La curva Age-Wage: retribuzione oraria media per fasce di età nel settore industriale e nei servizi privati in Italia e in alcuni Paesi europei (Euro PPP) – Fonte: elaborazione di Banca d'Italia su dati Eurostat, "Structure of Earnings Survey", novembre 2007

Come evidenziato nella Figura 46, la curva *Age-Wage* (retribuzioni per classi di età) in Italia e Francia ha un andamento crescente, mentre nel Regno Unito, e in forma meno accentuata in Germania, assume la forma di U-rovesciata.

In generale:

- Le retribuzioni italiane sono inferiori rispetto a quelle francesi, tedesche e inglesi, con un *gap* che si amplia nella fascia di età centrale (dai 35 ai 45 anni);
- Il *gap* si attenua invece per i lavoratori anziani: a partire dai 55 anni di età circa, infatti, la curva italiana continua a crescere, mentre quella inglese e tedesca decrescono.

Inoltre, la curva *Age-Wage* riferita all'Italia ha un'inclinazione minore per i lavoratori manuali.

Si ricorda in ogni caso che le curve sopra riportate riflettono una situazione statica e non dinamica.

L'andamento crescente delle retribuzioni in funzione dell'età nel nostro Paese implica, se confrontato con l'andamento a campana della produttività, una situazione simile a quella messa in luce in Figura 43 per l'Australia: un costo del lavoro per unità di prodotto sfavorevole per i lavoratori anziani, con conseguente convenienza per le imprese ad anticiparne il pensionamento.

3.5 L'equilibrio intergenerazionale

Le difficoltà dei giovani

Le imprese devono garantire il giusto equilibrio fra lavoratori giovani, generalmente meno esperti ma più flessibili e agili fisicamente e mentalmente, e lavoratori anziani, che apportano esperienza ma possono presentare *deficit* per quanto riguarda le cosiddette abilità.

Il ricambio fisiologico che si è realizzato dagli anni Sessanta agli anni Ottanta ha subito, a partire dagli anni Novanta, un significativo rallentamento, con crescenti difficoltà da parte dei giovani a trovare un'occupazione stabile, accentuate a partire dagli anni Duemila.

Basti pensare che, secondo la Banca d'Italia, nel 2008 gli occupati dipendenti a termine, i collaboratori a progetto e i lavoratori occasionali hanno costituito il 59% dei giovani e dei laureati che avevano trovato un impiego negli ultimi 12 mesi.

In tale contesto vi è un **diffuso timore** che prolungare l'età attiva dei lavoratori *senior* rappresenti un **ostacolo ulteriore all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**.

Inoltre, nel caso dei lavoratori più giovani, alle difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro si somma il **problema retributivo**.

Si evidenzia infatti un **progressivo declino dei salari di ingresso nel corso degli anni Novanta**¹⁰:

- alla **fine degli anni Ottanta** le retribuzioni nette medie mensili degli uomini tra i 19 e i 30 anni erano del **20% più basse** di quelle degli uomini tra i 31 e i 60 anni;
- nel **2004** la differenza era quasi raddoppiata in termini relativi, salendo al **35%**.

La riduzione del salario d'ingresso negli anni Novanta **non è stata controbilanciata da prospettive di carriera** e, quindi, da una successiva crescita delle retribuzioni più rapida.

La **perdita di reddito**, in termini reali, nel confronto con le generazioni precedenti, risulta dunque in **larga parte permanente**.

Gli effetti, a livello economico e sociale, sono evidenti:

- L'Italia ha la più alta percentuale di giovani che vivono con i genitori e la più bassa percentuale di capifamiglia al di sotto dei 30 anni d'Europa;
- I tassi di fertilità sono tra i più bassi d'Europa.

Alla luce di quanto sopra, è quindi possibile elaborare un quadro di sintesi sull'equilibrio intergenerazionale tra lavoratori giovani e *senior* riferito all'Italia, dal punto di vista delle imprese, presentato in Tabella 4.

¹⁰ Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati: Banca d'Italia, "Relazione Annuale 2008", 2009; A. Rosolia e R. Torrini "The Generation Gap: Relative Earnings Of Young And Old Workers In Italy", settembre 2007; "Consumption and growth in Italy", Intervento del Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi, novembre 2007.

	Giovane	Senior
Produttività		
Retribuzione		
Esperienza		
Abilità fisico-cognitive		
Abilità manageriali		
Allineamento agli <i>skill</i> richiesti		

Tabella 4. Visione di sintesi sull'equilibrio intergenerazionale in Italia: il punto di vista delle imprese – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009

Posto che per i motivi già chiariti in precedenza la produttività di giovani e *senior* risulta inferiore al picco che si colloca in corrispondenza delle età centrali, per le imprese i principali vantaggi dei giovani sono rappresentati dalle abilità fisico-cognitive e dalle minori retribuzioni, mentre il vantaggio dei *senior* è rappresentato dall'esperienza.

L'elemento “anomalo” è rappresentato dal mancato allineamento agli *skill* richiesti dall'attuale mondo del lavoro: normalmente tale requisito dovrebbe essere positivo per i lavoratori giovani mentre, come rilevato, ciò non avviene nella situazione contingente italiana. Ciò induce a considerare con urgenza il problema di definire adeguate Linee Guida ed interventi mirati di *policy* nel campo dell'*Education* per formare i giovani affinché siano allineati con le competenze e capacità, tecniche e professionali, richieste oggi dalle aziende.

L'insoddisfazione degli anziani

L'Italia è uno dei Paesi europei in cui la percentuale di persone occupate dai 50 ai 65 anni di età che desiderano andare in pensione appena possibile è piuttosto alta, come mostrano i dati riportati in Figura 47.

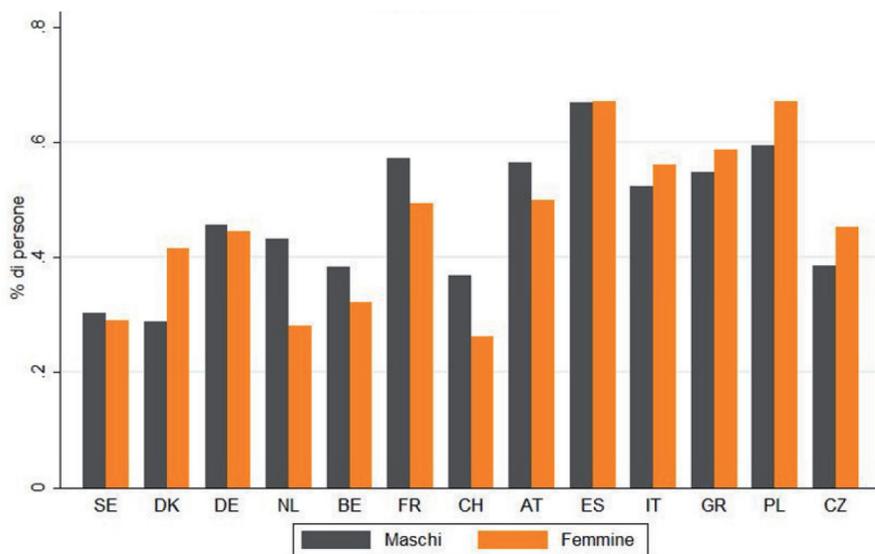


Figura 47. Percentuale di occupati tra i 50 e i 65 anni che desiderano andare in pensione il prima possibile: un confronto tra Paesi europei – Fonte: Indagine SHARE, 2006-2007

Il desiderio di andare in pensione il più presto possibile dipende da vari fattori, tra cui: il desiderio di avere maggior disponibilità di tempo, i salari inadeguati e la scarsa soddisfazione sul lavoro.

In particolare, la richiesta di lavorare *part-time* è riconducibile principalmente alla necessità di accudire i propri familiari (Tabella 5).

Perché gli <i>over 50</i> hanno chiesto il <i>part-time</i>	%
Fornire assistenza ai familiari (cura dei bambini: 30,8%; assistenza agli anziani: 15,5%)	46,3%
Problemi di salute	25,0%
Disporre di più tempo libero	15,2%
Altro	10,3%
TOTALE	100,0%

Tabella 5. Le principali ragioni della richiesta di lavorare *part-time* da parte dei lavoratori *over-50* – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati Indagine Plus, ISFOL, Ministero del Lavoro

In relazione alla soddisfazione sulla propria condizione lavorativa, i lavoratori *over-50* esprimono un giudizio tendenzialmente in linea con la media italiana e con le fasce d'età più giovani.

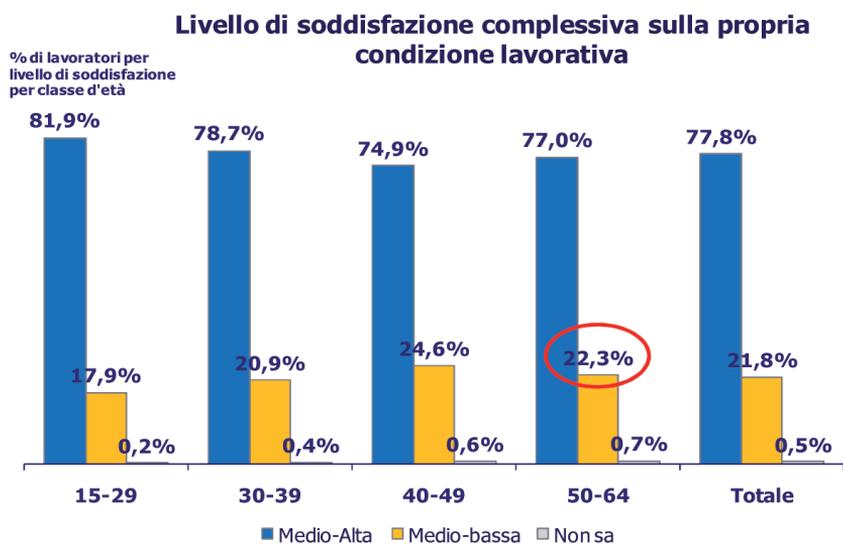


Figura 48. Lavoratori soddisfatti per la propria condizione lavorativa per fasce di età (valori percentuali) – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati Indagine Plus, ISFOL, Ministero del Lavoro

Se si osservano alcune delle singole componenti legate alla soddisfazione, si nota come gli anziani siano **poco soddisfatti del trattamento economico ricevuto**: più di 5 lavoratori *over-50* su 10 si dichiarano poco appagati.

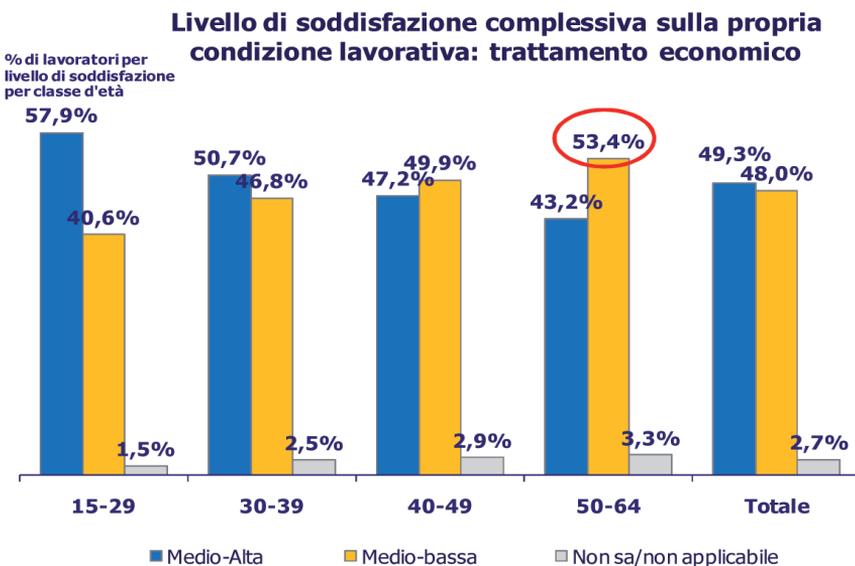


Figura 49. Lavoratori soddisfatti per il proprio trattamento economico per fasce di età (valori percentuali) – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati Indagine Plus, ISFOL, Ministero del Lavoro

Come noto, il livello di insoddisfazione circa la possibilità di fare carriera nella terza età aumenta con l'età: 3 anziani su 10 sono soddisfatti e il livello di insoddisfazione appare maggiore della media nazionale.

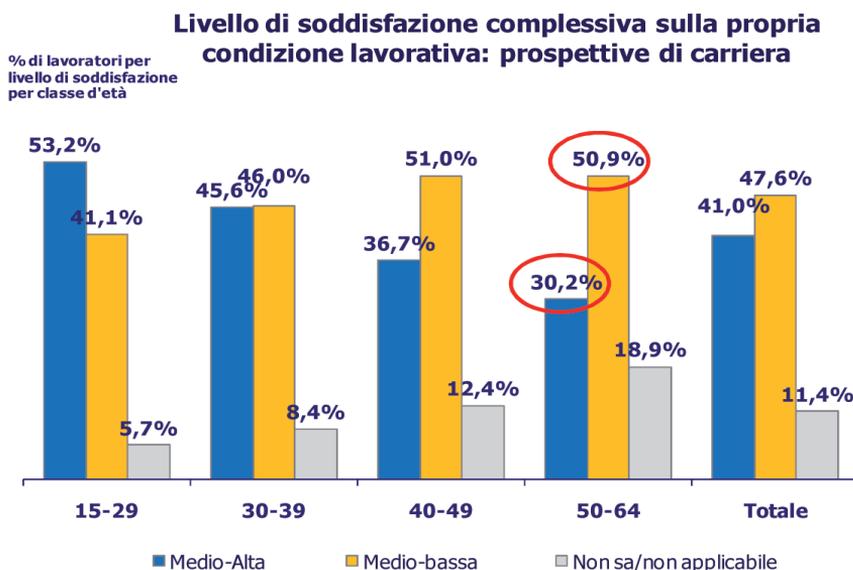


Figura 50. Lavoratori soddisfatti per le prospettive di carriera per fasce di età (valori percentuali) – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati Indagine Plus, ISFOL, Ministero del Lavoro

Inoltre, 3 anziani su 10 si dichiarano poco soddisfatti dagli investimenti dell'impresa per lo sviluppo delle proprie competenze: tale divario appare più marcato rispetto alla media italiana e alla fascia di età 15-29 e 30-39 anni.

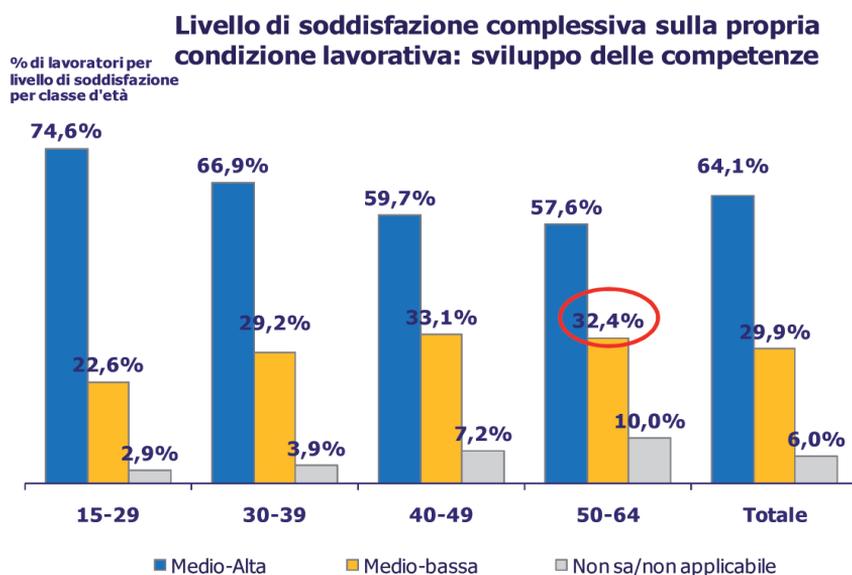


Figura 51. Lavoratori soddisfatti per lo sviluppo delle competenze in azienda per fasce di età (valori percentuali) – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati Indagine Plus, ISFOL, Ministero del Lavoro

In conclusione, oltre ad opportuni interventi in materia di politiche del lavoro e di Welfare, che permettano un migliore dialogo tra domanda e offerta, è indispensabile anche **attivare strumenti di *Age Management* all'interno delle imprese**. La gestione delle risorse tenendo conto delle età diverse, e in particolare di una sempre maggiore quota di popolazione di lavoratori *senior*, diventa un aspetto importante per la competitività e lo sviluppo delle imprese nei prossimi anni. La **valutazione, formazione e sviluppo di lavoratori maturi deve entrare a far parte dell'attività di programmazione delle imprese**. Programmi di sviluppo di carriera, modifiche del tipo di mansione, contratti più flessibili con orari meno vincolanti, programmi di trasmissione del sapere e dell'esperienza dai *senior* ai più giovani, sono solo alcuni degli strumenti che le imprese possono attivare.

Appare inoltre fondamentale non solo promuovere l'**apprendimento lungo tutto l'arco della vita** e le pratiche di lavoro orientate all'**inserimento**, che favoriscano l'assunzione e il mantenimento in situazione di occupazione dei lavoratori *senior*, ma anche sostenerne l'adattabilità ai mutamenti strutturali economici e tecnologici.



4.1 Introduzione

Dall'inizio degli anni '90 in Italia il sistema previdenziale pubblico è stato oggetto di numerosi interventi di riforma che hanno riguardato in primo luogo l'innalzamento dell'età pensionabile e la modifica – da retributiva a contributiva – della regola di calcolo delle prestazioni. Numerosi interventi hanno inoltre regolamentato il settore della **previdenza privata integrativa** e le modalità attraverso cui è possibile destinare ai **fondi pensione** il flusso annuo di risorse trattenute dalle imprese come Trattamento di Fine Rapporto.

Le riforme del sistema pubblico sono state motivate, principalmente, dalla necessità di porre un freno all'evoluzione attesa nel lungo periodo della spesa pensionistica, oltre che di correggere alcune distorsioni ed iniquità del precedente sistema. L'estensione del ruolo della previdenza privata è stato invece auspicato come strumento attraverso cui incrementare la copertura previdenziale complessiva, ridotta consistentemente nella parte pubblica dalle modifiche della regola di calcolo.

Si riteneva inoltre che la regola di calcolo retributiva, ancora in vigore (seppur modificata) per la gran parte degli attuali lavoratori, comportasse elevati incentivi al pensionamento anticipato; in altri termini, i lavoratori avevano convenienza a ritirarsi dall'attività non appena raggiungevano i requisiti minimi per ottenere una pensione (requisiti in passato, spesso, molto laschi).

La graduale entrata in vigore delle modifiche della regola di calcolo - il contributivo si applica interamente solamente alle coorti entrate nel mercato del lavoro dal 1996, quindi solo dal 2030 in poi il flusso annuo di nuove pensioni sarà interamente "contributivo" - comporta d'altro canto l'attuale coesistenza nel sistema italiano di più regimi previdenziali, caratterizzati da differente generosità e da diverse regole, logiche e, soprattutto, convenienze al posponimento del ritiro dall'attività.

¹ Il presente Capitolo è stato elaborato con il contributo di Michele Raitano, Ricercatore in Politica Economica presso il Dipartimento di Economia Pubblica dell'Università "La Sapienza" di Roma.

Nella valutazione degli incentivi alla prosecuzione dell'attività insiti nelle regole del sistema previdenziale, bisogna dunque attentamente distinguere le caratteristiche degli schemi retributivo e contributivo. In questo capitolo, dopo aver ricordato le principali modifiche normative introdotte dal 1992 in poi, si confronteranno le due regole di calcolo delle pensioni attualmente in vigore in Italia, discutendone **potenzialità e criticità**, sia rispetto alle **convenienze al pensionamento anticipato**, sia rispetto ad una **complessiva adeguatezza della prestazione erogata rispetto al reddito da lavoro ricevuto prima del pensionamento**. Alla luce dell'esperienza del primo decennio di funzionamento degli schemi privati integrativi, seguirà inoltre una riflessione sulle potenzialità finora offerte dai fondi pensione come strumento di incremento delle prestazioni pensionistiche individuali.

Infine, nel capitolo successivo, si presenterà un'analisi empirica originale, condotta sui micro-dati rilevati nell'indagine PLUS condotta dall'ISFOL nel 2006, per individuare le principali determinanti dell'età di pensionamento - attesa ed effettiva - degli individui della fascia d'età 50-64, ancora appartenenti, quindi, integralmente allo schema pensionistico retributivo.

Focus: Le principali caratteristiche dei sistemi previdenziali

I sistemi previdenziali possono essere distinti in base a quattro dimensioni fondamentali: l'obbligatorietà o meno della partecipazione individuale, la caratteristica istituzionale dell'ente (pubblico o privato) che li gestisce, il metodo di finanziamento della spesa ed il metodo di calcolo delle prestazioni. Soffermiamoci in particolare su queste due ultime dimensioni.

Il metodo di finanziamento della spesa

La spesa pensionistica può essere finanziata in base alla ripartizione o alla capitalizzazione. Un sistema previdenziale è detto "**a ripartizione**" quando ogni anno i lavoratori versano contributi che vengono trasferiti sotto forma di pensione alla generazione anziana (i contributi dei giovani servono cioè a pagare le pensioni degli anziani); a livello contabile, in ogni periodo di tempo c'è quindi un trasferimento di reddito dai giovani agli anziani e c'è quindi un esplicito legame intergenerazionale. Dal momento che tale sistema si basa su una promessa (verso contributi da giovane perché so che quando sarò anziano i futuri giovani verseranno anch'essi contributi coi quali mi verrà pagata la pensione), è evidente che un sistema a ripartizione può essere solo pubblico, perché unicamente lo Stato ha il potere coercitivo per garantire il soddisfacimento della promessa. La ripartizione è molto attraente quando si vuole creare un sistema previdenziale perché permette (trasferendo i contributi dei lavoratori) di pagare immediatamente pensioni anche alla classe anziana che non aveva versato in precedenza contributi (è il cosiddetto "regalo" alla prima generazione).

Al contrario un sistema previdenziale è detto “**a capitalizzazione**” quando i contributi versati dai lavoratori non vengono trasferiti agli anziani, ma sono accumulati (capitalizzati) in conti individuali (che possono essere gestiti sia dal pubblico che dal privato); una volta raggiunta l'età pensionabile il lavoratore finanzia la propria pensione mediante l'ammontare così accumulato.

Il metodo di calcolo delle prestazioni

Sia che il metodo di finanziamento sia a ripartizione che a capitalizzazione, le pensioni erogate agli individui possono essere calcolate in base al metodo a prestazione (beneficio) definito o al metodo a contributi definiti.

Uno schema è “**a beneficio definito**” quando, nel momento in cui versa i contributi, il lavoratore conosce le regole che legano la pensione al salario individuale o a quanto versato come contributi (ad esempio si sa che la pensione sarà pari all'80% della media dei salari della carriera; o ancora sa che sui contributi versati gli verrà garantito un tasso di rendimento prestabilito del 4%), o comunque a variabili legate unicamente alla “storia” dell'individuo (ad esempio laddove, in misura *flat*, la pensione dipenda solo dagli anni di lavoro o di residenza in un determinato paese); in altri termini, quando si versano i contributi, essendo definita la formula di calcolo della pensione, l'individuo è in grado di calcolare (in base al proprio salario o a proprie caratteristiche) l'ammontare della rendita pensionistica: l'incertezza è quindi legata unicamente alle caratteristiche dell'individuo. In Italia il sistema a benefici definiti è stato in passato chiamato “retributivo”.

Uno schema è “**a contributi definiti**” quando viene definito con certezza unicamente l'ammontare dei contributi da versare e non l'entità della prestazione, la quale non è più legata (con una qualche formula) alle retribuzioni conseguite o a un rendimento prestabilito o, genericamente, ad alcune caratteristiche individuali, ma dipende unicamente da quanto si è versato e dal tasso di rendimento incerto che viene corrisposto sui versamenti contributivi. Qualora siano applicati in sistemi a capitalizzazione, negli schemi a contributi definiti i versamenti sono investiti sul mercato e, quindi, la pensione dipende dall'andamento dei titoli in cui si investe. Recentemente in alcuni paesi europei (l'Italia con la riforma Dini del 1995, la Svezia, la Polonia e la Lettonia), all'interno dello schema pubblico a ripartizione si è adottato il cosiddetto metodo di calcolo a contribuzione definita nozionale (NDC, in Italia detto “contributivo”), ovvero uno schema a contributi definiti nel quale il tasso di rendimento offerto sui versamenti non è dato dal rischioso saggio di mercato (essendo lo schema a ripartizione i contributi non sono investiti sul mercato), ma dall'andamento, più stabile e meno incerto, di alcune variabili macroeconomiche (in Svezia la massa salariale, in Italia il PIL nominale).

4.2 Le Linee Guida delle riforme dal 1992 in poi

Dall'inizio degli anni '90 in Italia, sia in ambito accademico che politico, si è registrato un intenso e continuo dibattito riguardo l'organizzazione del sistema previdenziale e sono state introdotte numerose modifiche normative, le cui principali sono contenute nelle cosiddette riforme "Amato" del 1992, "Dini" del 1995, "Maroni" del 2004 e nel "Protocollo sul Welfare" del 2007².

In Italia, come noto, il pensionamento è previsto in base a due diverse modalità, per **vecchiaia** (al raggiungimento di determinate età anagrafiche) ed **anzianità** (in base a requisiti relativi anche all'anzianità contributiva pregressa).

Fino al 1992, ci si poteva ritirare per vecchiaia, al **compimento (con almeno 20 anni di contribuzione) dei 60 anni se uomini o dei 55 se donne**, o per anzianità quando, indipendentemente dall'età anagrafica, si **raggiungevano i 35 anni di anzianità contributiva** (ed alcuni regimi speciali, soprattutto nel pubblico impiego, offrivano la possibilità di pensionarsi anche prima dei 35 anni).

Inoltre, fino a tale data il sistema previdenziale pubblico a ripartizione erogava prestazioni calcolate in base ad una **regola a beneficio definito (cosiddetta "retributiva")** che legava la pensione ai salari conseguiti al termine della carriera. La pensione era calcolata come: $P=c*AC * E(w)$, laddove c è un coefficiente di rendimento (pari generalmente al 2%), AC l'anzianità contributiva (che ai fini del calcolo non poteva comunque superare i 40 anni) ed $E(w)$ la retribuzione pensionabile, data dalla media delle ultime 5 ultime annualità di salario per i dipendenti privati, dall'ultima mensilità per i pubblici. Una volta erogate, le prestazioni erano poi indicizzate in base all'andamento dei salari nominali.

² Fra i provvedimenti in ambito previdenziale adottati dagli anni '90 in poi vanno inoltre ricordate le misure (introdotte dal governo Prodi nel 1997) che elevarono i requisiti di accesso alle pensioni di anzianità e l'incremento graduale dell'età pensionabile delle lavoratrici del pubblico impiego, stabilito nel luglio 2009 per ottemperare alla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 13 novembre 2008, che aveva ritenuto discriminatoria la differenza di genere esistente tra i lavoratori del settore pubblico (a partire dal 2010 l'aumento sarà di un anno ogni due, in modo che, partendo dagli attuali 60 anni, nel 2018 l'età per il pensionamento di vecchiaia delle donne sarà equiparata ai 65 attualmente previsti per gli uomini). Per quanto concerne il settore della previdenza integrativa, vanno altresì menzionati i provvedimenti del 1993 di definizione del quadro normativo di tale settore, e i successivi interventi - atti ad incentivare, anche mediante la concessione di agevolazioni fiscali, l'adesione volontaria dei lavoratori ai fondi pensione e la devoluzione a questi del TFR - culminati con la riforma del 2005 (entrata in vigore nel 2007) che ha stabilito il principio del "silenzio assenso" per il trasferimento del TFR alla previdenza integrativa.

Come evidente dalla formula di calcolo, l'entità della pensione retributiva non dipendeva in alcun modo dall'età in cui ci si ritirava, comportando, quindi, come vedremo, **un forte incentivo a ritirarsi all'immediato raggiungimento dei requisiti per la pensione.**

All'interno del sistema sussistevano inoltre **numerose iniquità**, spesso di tipo regressivo, legate sia al fatto che tale formula veniva applicata con diversi parametri nelle varie gestioni previdenziali³ ed era solitamente più vantaggiosa per i lavoratori appartenenti alle categorie più ricche, sia al fatto che, all'interno della stessa gestione, legando l'entità della rendita alla media delle ultime annualità di stipendio (l'ultima mensilità nel pubblico impiego), il retributivo favoriva chi aveva carriere lavorative più dinamiche rispetto a chi era caratterizzato da un profilo retributivo più piatto (l'esempio estremo era rappresentato dai militari che ricevevano promozioni al momento del pensionamento).

Data la generosità delle prestazioni (chi andava in pensione d'anzianità riceveva trattamenti intorno al 70-80% dell'ultima retribuzione, indipendentemente dall'età anagrafica di ritiro dal lavoro, e poi indicizzate ai salari nominali) e le limitate età pensionabili (accentuate da regimi speciali e diffusi prepensionamenti, usati come sostituto di carenti ammortizzatori sociali nel caso di crisi occupazionali), le regole vigenti prima del 1992, a causa del rapido invecchiamento della popolazione, **avrebbero comportato nel lungo periodo incrementi di spesa molto significativi.**

Il principale obiettivo delle **riforme Amato e Dini** è quindi consistito nel **contenere la dinamica di crescita della spesa**; in aggiunta, soprattutto con la riforma del 1995, una particolare attenzione è stata dedicata anche alla **riduzione delle iniquità distributive e delle distorsioni microeconomiche.**

Le principali misure contenute nella **riforma del 1992 (Legge n. 503)** sono state le seguenti:

- variazione del meccanismo di indicizzazione delle prestazioni: da un'indicizzazione ai salari nominali si è passati ad una basata sull'andamento dei prezzi al consumo;
- estensione all'intera vita lavorativa del periodo di riferimento per il

³ Pur aderendo al sistema previdenziale pubblico, numerose categorie di lavoratori, quali ad esempio gli artigiani, i commercianti, i coltivatori diretti, i giornalisti e i dirigenti d'azienda, appartenevano a gestioni previdenziali separate, che disponevano di margini di autonomia nella definizione delle formule di calcolo di versamenti e prestazioni.

calcolo della retribuzione pensionabile; tale estensione fu tuttavia introdotta in modo molto graduale dato che si stabilì che per chi al 1992 aveva già raggiunto i 15 anni di contribuzione la regola sarebbe rimasta pressoché immutata, mentre per chi non aveva ancora tale anzianità ci sarebbe stato un incremento molto graduale del periodo di riferimento⁴;

- armonizzazione delle regole fra le diverse categorie di lavoratori, in particolare fra pubblici e privati (soprattutto nei requisiti contributivi per l'accesso al pensionamento per anzianità);
- introduzione molto graduale (poi velocizzata con l'intervento del 1997) di un limite minimo d'età pari a 57 anni per chi intendesse accedere al pensionamento d'anzianità⁵;
- incremento dell'età per il pensionamento di vecchiaia, aumentata gradualmente per uomini e donne, rispettivamente, da 60 e 55 anni a 65 e 60 anni (facendo salva la possibilità per le donne di continuare volontariamente l'attività fino ai 65 anni).

La riforma Dini del 1995 (Legge n. 335) ha invece previsto una modifica strutturale del metodo di calcolo delle prestazioni pubbliche: al posto della formula retributiva si è infatti introdotto il **criterio a contribuzione definita nozionale** (cosiddetto “contributivo”).

Nel contributivo, l'entità della prestazione non viene più a dipendere dalla retribuzione pensionabile (ovvero dai salari conseguiti), ma **diviene funzione unicamente di quanto versato nel corso della vita lavorativa**. Sui contributi individuali, accumulati in conti nozionali (essendo il sistema a ripartizione, i versamenti continuano ad essere trasferiti alla generazione anziana e non sono investiti sul mercato, come accadrebbe invece se il sistema fosse a capitalizzazione), viene accreditato un tasso di rendimento nozionale (indipendente dal saggio di rendimento di mercato) e, al momento del pensionamento, il montante viene trasformato in rendita vitalizia sulla base di coefficienti di trasformazione che tengano conto dell'aspettativa di vita media della popolazione italiana.

⁴ La misura che estendeva all'intera vita lavorativa il periodo di riferimento della retribuzione pensionabile, oltre a ridurre l'ammontare della spesa pensionistica, contribuiva anche alla scomparsa delle iniquità di uno schema che, legando la pensione alle ultime annualità di stipendio, avvantaggiava particolarmente chi aveva un profilo salariale crescente negli ultimi anni lavorativi.

⁵ L'intervento normativo del 1997 ha poi introdotto la possibilità di ritirarsi per anzianità, indipendentemente dall'età anagrafica, in presenza di almeno 40 anni di contribuzione.

Il metodo contributivo si basa quindi su **criteri di equità attuariale**: i coefficienti fanno dipendere la pensione dall'età in cui ci si ritira, per cui, a **parità di condizioni, chi si ritira dopo** (ricevendo in media la rendita per un numero minore di anni) **riceverà una prestazione proporzionalmente più elevata**.

Inoltre, a differenza di quanto accadeva nel retributivo (dove il rendimento individuale dipendeva dalla progressione salariale e favoriva chi aveva salari crescenti nell'ultima fase della carriera) e accade nelle assicurazioni private (dove ogni individuo riceve il rendimento di mercato che riesce a ottenere con i suoi investimenti, più o meno rischiosi), nel contributivo il tasso di rendimento sui versamenti ed i coefficienti di trasformazione applicati sono uguali per tutti i partecipanti al sistema.

In particolare con la riforma Dini si è deciso di adottare come tasso di rendimento la **media mobile**, calcolata su base quinquennale, **del saggio di crescita del PIL nominale** (che equivale al saggio di rendimento medio sostenibile di un sistema a ripartizione in equilibrio finanziario)⁶.

Abolendo di fatto la distinzione fra pensioni di anzianità e vecchiaia, coerentemente con la logica di uno schema che prevede una pensione commisurata in termini attuariali al numero di anni in cui si prevede che la si riceverà, la riforma Dini aveva poi reso flessibile l'età pensionabile fra i 57 e i 65 anni⁷. Tale flessibilità è stata tuttavia cancellata dall'intervento normativo del 2004 che ha stabilito l'uniformità delle età di pensionamento indipendentemente dal regime di calcolo a cui appartengono i lavoratori.

I coefficienti di trasformazione sono legati all'aspettativa di vita attesa al pensionamento. Per neutralizzare la spesa pubblica dal "rischio demografico" (ovvero da un incremento della longevità media), questi coefficienti vanno

⁶ Sulla base della regola di Aaron-Samuelson, che individua nel tasso di crescita della massa salariale il saggio di rendimento di un sistema a ripartizione in equilibrio, si dimostra che in tale sistema si realizza l'equilibrio finanziario se il rendimento offerto agli iscritti è uguale al tasso di crescita della massa salariale; uno schema contributivo che offra tale tasso, come rendimento nozionale sui contributi versati, realizza pertanto in modo automatico il pareggio di bilancio del sistema previdenziale. Per quote distributive costanti, il tasso di crescita della massa salariale è ben approssimabile dal saggio di crescita del prodotto interno lordo: i meccanismi introdotti con la riforma Dini comporteranno un equilibrio automatico dei conti previdenziali. Nel contributivo, inoltre, l'incremento di spesa potenziale collegato ad un aumento della longevità media viene "neutralizzato" dalla revisione periodica dei coefficienti di trasformazione in base all'andamento atteso della longevità media.

⁷ Nel contributivo il pensionamento prima dei 65 anni è comunque possibile solo se la pensione è pari ad almeno 1,2 volte l'assegno sociale, il trasferimento assistenziale previsto per gli anziani. Il limite minimo di anzianità contributiva per ricevere, raggiunti i 65 anni, una pensione nello schema contributivo è invece di soli 5 anni.

rivisti per legge ogni 3 anni: se l'aspettativa di vita cresce, i coefficienti si riducono e, quindi, le pensioni individuali, essendo erogate in media per un maggior numero di anni, sono riviste al ribasso.

La pensione contributiva è quindi calcolata come $P=M * CT$, laddove M è il montante dei contributi accumulati durante l'intera vita lavorativa (i contributi, come detto, ricevono un tasso di rendimento annuo legato alla crescita del PIL nominale), mentre CT è il coefficiente di trasformazione, necessario per trasformare il capitale (montante) accumulato in una rendita (pensione) mensile.

A differenza che nel retributivo, attraverso il meccanismo dei coefficienti (crescenti con l'età) l'entità della pensione contributiva è legata quindi, in misura attuarialmente equa, all'età in cui ci si ritira. Pertanto, il sistema è **neutrale rispetto alle scelte di pensionamento degli individui e non contiene incentivi impliciti al ritiro anticipato.**

Tuttavia, l'applicazione del metodo contributivo sta entrando in vigore in modo molto graduale dato che, riprendendo la distinzione fissata da Amato fra chi nel 1992 aveva più o meno di 15 anni di anzianità contributiva, si decise nel 1995 di mantenere in vigore il precedente sistema retributivo per coloro che avevano maturato almeno 18 anni di contribuzione al momento di introduzione della riforma, e di applicare il metodo contributivo *pro rata* (solo per gli anni di versamento successivi al 1995) per coloro che avevano un'anzianità contributiva inferiore a tale limite; unicamente per chi entra nel mercato del lavoro dal 1996 in poi, la prestazione previdenziale viene quindi calcolata interamente in base al criterio contributivo.

Negli ultimi anni numerose proposte sono state avanzate per velocizzare la transizione al metodo contributivo (ad esempio l'estensione del *pro rata* anche a chi nel 1995 aveva già raggiunto i 18 anni di contribuzione). L'estrema gradualità dell'entrata in vigore del contributivo è stata tuttavia confermata. Gli interventi normativi più rilevanti, interessati in primo luogo a contenere la dinamica della spesa pubblica nel breve periodo, hanno invece riguardato l'innalzamento dei requisiti di accesso al pensionamento di anzianità.

Nello specifico, nel 2004 (Legge delega n. 243) si era stabilito, a decorrere dal 2008, un innalzamento dai 57 ai 60 anni del limite anagrafico per potersi ritirare una volta raggiunti i 35 anni di anzianità (il cosiddetto “scalone”)⁸. Tale legge ha inoltre stabilito che i requisiti per il pensionamento di anzianità valgono anche per gli iscritti al sistema contributivo, cancellando quindi di fatto quella flessibilità dell'età pensionabile fra i 57 ed i 65 anni che - coerentemente con la logica di uno schema in cui è l'individuo a scegliere la combinazione per lui ottimale fra momento del ritiro ed entità (attuarialmente equa) della pensione - era stata introdotta dalla riforma del 1995.

Successivamente con il “Protocollo sul Welfare” del 2007 (Legge n. 247) si è abrogato il cosiddetto “scalone” e si sono stabiliti nuovi requisiti di accesso al pensionamento d'anzianità basati sul meccanismo delle “quote”, ovvero sul raggiungimento di una particolare combinazione fra età anagrafica ed anzianità contributiva (ma ferma restando un'anzianità minima di 35 anni) come condizione per potersi ritirare prima del raggiungimento dell'età di vecchiaia. Tali nuovi requisiti, che valgono per gli iscritti ad ogni tipo di regime pubblico (retributivo, misto e contributivo), sono previsti inasprirsi fino al 2013 in base allo schema descritto nella Tabella 6⁹.

Data	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
Dal 1/1/2008	58 anni di età con 35 di contribuzione	59 anni di età con 35 di contribuzione
Dal 1/7/2009	59 anni di età e quota 95 nella somma fra età anagrafica e anni di contribuzione, con almeno 35 anni di contribuzione (quindi 59+ 36 o 60+35)	60 anni di età e quota 96
Dal 1/1/2011	60 anni di età e quota 96 (60+36 o 61+35)	61 anni di età e quota 97
Dal 1/1/2013	61 anni di età e quota 97 (61+36 o 62+35)	62 anni di età e quota 98

Tabella 6. I requisiti di accesso al pensionamento di anzianità – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009

⁸ La riforma del 2004 introdusse inoltre un beneficio monetario (il cosiddetto *bonus*) per i lavoratori dipendenti del settore privato che avrebbero maturato entro il 31/12/2007 il diritto alla pensione d'anzianità, ma che decidevano di continuare a lavorare. Per il periodo 2005-2007 a chi raggiungeva i requisiti per il pensionamento di anzianità si è infatti offerta la possibilità di continuare a lavorare, rinunciando all'accredito contributivo proprio e del datore e ricevendo in busta paga (esente dall'imposta personale sul reddito) tale ammontare (pari al 32,7% della retribuzione lorda).

⁹ Si ricordi inoltre che il pensionamento per anzianità non si consegue nell'esatto momento del raggiungimento dei requisiti; è infatti possibile uscire dal lavoro per anzianità solamente in due momenti prefissati dell'anno (le cosiddette “finestre”: il 30 giugno ed il 31 dicembre). Il Protocollo sul Welfare ha inoltre introdotto il pensionamento a date fisse (sulla base di 4 “finestre”) anche per chi si ritira per vecchiaia o per anzianità, ma con almeno 40 anni di contribuzione.

Per i lavoratori autonomi i vincoli al pensionamento di anzianità prevedono un anno aggiuntivo di lavoro rispetto ai dipendenti¹⁰. Va comunque osservato che, a partire dal 2009, le pensioni di anzianità e di vecchiaia sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente.

4.3 Potenzialità e criticità del passaggio dal retributivo al contributivo

Come descritto nel precedente paragrafo, la “riforma Dini” del 1995 ha modificato la regola di calcolo delle prestazioni erogate dal sistema previdenziale pubblico, sostituendo il precedente metodo a beneficio definito (retributivo) con quello a contribuzione definita nozionale (contributivo).

Con il sistema retributivo la prestazione viene calcolata come prodotto del numero di anni di contributi maturati, della retribuzione pensionabile (generalmente una media delle ultime annualità) e di un coefficiente di rivalutazione, in linea generale pari al 2%. Di conseguenza, con 40 anni di contribuzione il tasso di sostituzione lordo (ovvero il rapporto fra la prima annualità di pensione e l'ultima di retribuzione) è pari a poco meno dell'80% dell'ultima retribuzione¹¹ ed è indipendente sia dall'età di pensionamento (che non compare infatti nella formula di calcolo) sia dall'aliquota contributiva cui si è soggetti¹².

Il metodo contributivo si basa invece su criteri di rigida equità attuariale fra i contributi versati durante l'intera carriera e le prestazioni che si riceveranno da anziani. La pensione è infatti calcolata moltiplicando il montante derivante dall'accumulazione dei contributi per i cosiddetti coefficienti di trasformazione, i quali, in base all'aspettativa di vita attesa al momento del pensionamento, trasformano lo *stock* di montante in un flusso di rendite pensionistiche mensili. Pertanto nel contributivo, a parità di dinamica demografica e macroeconomica, la prestazione dipende da quanto si è versato (quindi dal successo dell'attività lavorativa) e dall'età in cui ci si ritira.

¹⁰ Artigiani e commercianti iscritti all'INPS sono soggetti ad un'aliquota contributiva del 20% a fronte di una del 33% dei dipendenti e (dal 2010) del 26% per i parasubordinati. Per artigiani e commercianti è comunque previsto un versamento contributivo minimo quando il reddito di impresa annuo è inferiore ad una determinata soglia.

¹¹ Con 40 anni di contribuzione la pensione è pari all'80% della retribuzione pensionabile, mentre il tasso di sostituzione è tanto inferiore a tale livello quanto maggiore è la crescita salariale negli anni presi a riferimento per il calcolo della retribuzione pensionabile.

¹² Ne risultano ad esempio fortemente avvantaggiati i lavoratori autonomi, che ricevono una pensione legata alle ultime retribuzioni pur essendo soggetti ad un'aliquota contributiva di molto inferiore di quella a carico dei dipendenti.

Al di là degli aspetti di contenimento della spesa che hanno sicuramente ispirato il cambiamento del metodo di calcolo delle prestazioni, una delle principali critiche mosse allo schema retributivo consiste nel fatto che tale sistema era caratterizzato, come visto in precedenza, da estese iniquità e dalla presenza di forti incentivi al pensionamento anticipato.

Al di là delle divergenze nei parametri della formula di calcolo applicati nelle molteplici gestioni a cui appartenevano i diversi gruppi di lavoratori, le iniquità, spesso di tipo regressivo, erano legate al fatto che **le pensioni non dipendevano dall'ammontare dei contributi versati, ma solo dalla media degli ultimi salari e dal numero degli anni di versamento**. Il rendimento effettivo sui contributi individuali, pur a parità di versamenti effettuati, poteva quindi differire ampiamente (e in modo talvolta non trasparente)¹³. Ne risultavano, ad esempio, particolarmente favoriti gli individui che realizzavano rilevanti crescite salariali al termine della carriera e gli autonomi che ricevevano una pensione legata alle ultime retribuzioni pur essendo soggetti ad un'aliquota contributiva di molto inferiore di quella a carico dei dipendenti. Ricevere pensioni slegate dal totale dei contributi pagati, ma dipendenti dall'anzianità di versamento comportava inoltre (con l'eccezione degli ultimi anni di carriera, quelli alle cui retribuzioni si legava la pensione) un forte incentivo ad evadere i contributi in eccesso rispetto al minimale stabilito annualmente per legge.

Nel contributivo tali differenze di rendimenti sono invece assenti “per definizione”, dal momento che **la pensione dipende dall'ammontare totale dei versamenti ed il tasso di rendimento sui contributi versati** (ovvero la media quinquennale del tasso di crescita del PIL) **è uguale per tutti i partecipanti al sistema**.

Oltre che per gli aspetti relativi all'equità dei rendimenti offerti sui versamenti, il passaggio al contributivo va valutato in funzione della sua capacità, da un lato, di **correggere gli incentivi al pensionamento anticipato**, dall'altro di **garantire pensioni “adeguate” a fronte del raggiungimento dell'obiettivo della stabilità finanziaria**.

Dal primo punto di vista va evidenziato che un criterio di calcolo dei benefici come quello retributivo - caratterizzato (soprattutto laddove la retribuzione pensionabile si basa sulle ultime annualità o mensilità di salario) dall'assenza di un legame attuariale fra contributi e prestazioni, e accompagnato dalla

¹³ Su questi aspetti si veda: S. Gronchi, “I rendimenti impliciti della previdenza obbligatoria”, *Economia Italiana*, n.1, 1995.

possibilità di ritirarsi unicamente in base ad un requisito di anzianità contributiva e senza che l'entità della prestazione venga alterata dall'età anagrafica di pensionamento - comporta di fatto l'esistenza di un'elevata tassa implicita al proseguimento dell'attività lavorativa e, di conseguenza, genera rilevanti incentivi monetari ad uscire dal mercato del lavoro, o a continuare l'attività nel settore informale.

Nell'ottica della valutazione degli incentivi alla prosecuzione dell'attività, le caratteristiche fondamentali di uno schema previdenziale sono l'età alla quale l'eventuale prestazione anticipata diviene disponibile e, una volta raggiunta questa età, l'entità della tassa implicita al proseguimento dell'attività lavorativa. Per analizzare gli incentivi al ritiro anticipato è infatti fondamentale verificare come varia la ricchezza pensionistica individuale a seconda del momento in cui si sceglie il pensionamento; va quindi visto se esistano meccanismi attuariali che adeguino l'ammontare della prestazione all'età in cui si abbandona il mondo del lavoro o se, invece, l'assenza di penalizzazioni economiche per chi sceglia il pensionamento anticipato induca i lavoratori a scegliere questa opzione.

Una volta raggiunta l'età cui si ha diritto ad accedere a trattamenti anticipati, la remunerazione annua dei lavoratori va pensata come composta di due quote: il salario annuo e la variazione del valore attuale della ricchezza previdenziale susseguente al posticipo di un anno del pensionamento (il cosiddetto *benefit accrual*). Il rapporto fra tale variazione ed il salario annuo (detto *accrual rate*) costituisce pertanto la tassa (o il sussidio) implicita al proseguimento dell'attività lavorativa. Laddove (a differenza di quel che accade nello schema contributivo) non esista una piena compensazione attuariale in funzione dell'età di pensionamento, un anno aggiuntivo di lavoro riduce il valore attuale della ricchezza previdenziale; se infatti l'importo erogato non dipende mediante criteri di equità attuariale dall'età in cui ci si ritira (e pertanto dal numero di anni in cui si prevede si riceveranno le prestazioni previdenziali), continuare a lavorare fa perdere ricchezza pensionistica; il *benefit accrual* risulta in tal caso negativo e, analogamente ad un'imposta sui salari, contribuisce ad incentivare i lavoratori ad anticipare il pensionamento.

Molti studi¹⁴ mostrano come la formula retributiva italiana, non prevedendo nessuna compensazione attuariale in funzione dell'età di pensionamento,

¹⁴ Si vedano: E. Fornero e O. Castellino (a cura di), "La riforma del sistema previdenziale italiano", Il Mulino, Bologna, 2001; J. Gruber e D. Wise (a cura di), "Social Security and Retirement around the World", University of Chicago Press, Chicago, 1999; J. Gruber e D. Wise (a cura di), "Social Security and Retirement around the World: Micro-estimation", University of Chicago Press, Chicago, 2004.

comporti di fatto un'elevata tasso sul proseguimento dell'attività (di importo in alcuni casi superiore al 50% del salario), così incentivando fortemente i lavoratori al pensionamento anticipato.

I meccanismi attuariali alla base dello schema contributivo rimuovono invece ogni forma di incentivo al pensionamento anticipato, sono in altri termini neutrali rispetto alle scelte di pensionamento. Mediante l'applicazione dei coefficienti di trasformazione, lavorare un anno di più comporterà infatti un incremento della ricchezza pensionistica attesa esattamente tale da compensare (in termini attuariali) l'entità della pensione a cui si rinuncia posponendo il ritiro.

Oltre a essere in media neutrale rispetto alle scelte di pensionamento, dal punto di vista macroeconomico l'applicazione dello schema contributivo scinde il legame fra spesa previdenziale e dinamica demografica. La revisione periodica dei coefficienti di trasformazione, infatti, fa sì che un incremento della speranza di vita media (quindi del numero di anni in cui, in media, si riceverà la pensione) sia compensato da una riduzione dell'entità unitaria della prestazione, senza causare effetti, quindi, sulla spesa aggregata. Il pagamento sui contributi versati di un tasso di rendimento allineato alla crescita del PIL garantisce inoltre, come detto in precedenza, l'equilibrio finanziario di un sistema pubblico a ripartizione, come dimostrato sin dagli anni cinquanta da Aaron e Samuelson.

Una valutazione delle caratteristiche di tale sistema induce quindi a ritenere che, qualora i meccanismi previsti dalla riforma Dini (*in primis* l'aggiornamento periodico dei coefficienti di trasformazione) non vengano alterati in misura sostanziale, la **sostenibilità di lungo periodo della spesa previdenziale italiana sia garantita "per definizione"**.

Tale considerazione è d'altronde confermata dalla lettura delle analisi sulla sostenibilità a lungo termine delle finanze pubbliche contenute nei Programmi di Stabilità presentati ogni anno dal Ministero dell'Economia e delle proiezioni di spesa a lungo termine effettuate dalla Commissione Europea nel 2006 e nel 2009¹⁵, che evidenziano come la graduale entrata in vigore dello schema contributivo contribuirà a stabilizzare la quota di spesa pubblica destinata a pensioni e a neutralizzare il suo andamento rispetto alla variabile demografica.

¹⁵ Si vedano: Ageing Working Group - Economic Policy Committee, "Age-Related Public Expenditure Projections for the EU-25 Member States up to 2050", Bruxelles, 2006 e Ageing Working Group - Economic Policy Committee, "The economic consequences of ageing populations: projections for the EU-27 Member States", Bruxelles, 2009.

Dal punto di vista aggregato i meccanismi del sistema contributivo agiscono quindi in modo da stabilizzare la quota di PIL da destinare al pagamento delle pensioni. In altri termini, le dimensioni della torta a disposizione dei pensionati sono fisse: un incremento dei beneficiari (causato ad esempio da una caduta del tasso di mortalità) comporterà unicamente una riduzione delle dimensioni delle fette.

Dal punto di vista individuale, invece, a parità di andamento aggregato di economia e demografia, nel contributivo la prestazione dipende da quanto si contribuisce, quindi dal successo della carriera lavorativa (dalla sua continuità e durata, dal livello salariale e dall'appartenenza a categorie che versano una maggiore aliquota contributiva). Basandosi su criteri di equità attuariale fra versamenti e prestazioni, e non prevedendo espliciti elementi redistributivi inter ed intra-generazionali, lo schema contributivo risulta scevro da significativi elementi redistributivi¹⁶ e costituisce essenzialmente uno specchio di quanto accade all'individuo sul mercato del lavoro.

In aggiunta, va evidenziato come il sistema contributivo non assicuri i lavoratori contro shocks aggregati che possano colpire il sistema economico. Nel contributivo infatti, come detto, la quota della spesa sul Pil è invariante al mutare delle variabili macroeconomiche e demografiche (tale sistema prevede rendimenti sui contributi versati legati alla crescita del PIL e adegua le prestazioni erogate, tramite l'aggiornamento periodico dei coefficienti di trasformazione, all'aspettativa di vita della popolazione); di conseguenza, i meccanismi dello schema contributivo riversano sulle prestazioni pagate (e quindi sugli individui) le variazioni di tali grandezze aggregate.

Al di là delle sue complesse technicalità, l'elemento cardine del sistema contributivo consiste quindi nello **stabilizzare la quota di risorse da destinare agli anziani**, per quanto grande sia il loro numero. Il reale problema di lungo periodo potrebbe allora manifestarsi dall'altro lato di questa coperta corta, ovvero in ragione di prestazioni troppo minori di quanto era garantito dal precedente schema retributivo.

L'indicatore principale per valutare l'adeguatezza di un sistema previdenziale (e la sua capacità di mantenere il tenore di vita precedente) è il **tasso di sostit-**

¹⁶ Dal momento che i coefficienti di trasformazione non sono differenziati per sesso e, in media, gli uomini hanno un'aspettativa di vita minore delle donne, il sistema contributivo redistribuisce a favore di queste ultime (soggette tuttavia tuttora a discriminazioni salariali e di carriera nel mercato del lavoro italiano). Si ricordi inoltre che nel sistema contributivo è esclusa l'integrazione al minimo; come prestazione a carattere assistenziale means tested è invece previsto per gli ultra-sessantacinquenni l'assegno sociale, erogato qualora il reddito familiare sia inferiore ad una determinata soglia.

tuzione, ovvero il rapporto fra la prima pensione erogata e l'ultimo salario ricevuto. Nel contributivo le pensioni ed il loro tasso di sostituzione discendono da una serie di elementi, alcuni legati alle caratteristiche individuali, altri all'andamento aggregato dell'economia e della demografia. Fra questi i principali sono:

- L'aliquota di computo dei versamenti; a parità di salario ricevuto, un'aliquota più elevata accresce la prestazione e, quindi, il tasso di sostituzione.
- La lunghezza della carriera individuale (ovvero la sua continuità). *Ceteris paribus* una carriera più lunga accresce i versamenti e quindi la pensione.
- L'età di pensionamento; un ritiro ad età più avanzate riduce, in media, il numero di anni in cui si riceverà la pensione e, su basi attuariali, accresce la rendita unitaria cui dà diritto il montante accumulato.
- La dinamica salariale nel corso della vita lavorativa; salari più elevati, a parità di aliquota, accrescono contributi e prestazioni. Al contempo una maggiore dinamica salariale riduce il tasso di sostituzione, dato che accresce il denominatore più del numeratore¹⁷.
- La crescita aggregata dell'economia, dalla quale dipende il tasso di rivalutazione del montante contributivo. Un maggior tasso di crescita del PIL incrementa le prestazioni e, a parità di dinamica salariale, il tasso di sostituzione.
- La dinamica demografica della popolazione, dal momento che è previsto che i coefficienti di trasformazione vadano aggiornati periodicamente per tenere conto della variazione dell'aspettativa di vita. Una allungamento della speranza di vita, incrementando il numero di anni in cui si riceverà la pensione, riduce l'entità unitaria della prestazione e, quindi, il suo tasso di sostituzione.

Da più parti negli ultimi anni, soprattutto nell'ambito della discussione del "Protocollo sul Welfare", è emersa apprensione sull'adeguatezza delle prestazioni erogabili dal sistema contributivo, soprattutto in considerazione dell'aumento atteso dell'aspettativa di vita (e della conseguente significativa riduzione dei coefficienti di trasformazione) e nel contesto attuale di un

¹⁷ Con il metodo contributivo la pensione dipende infatti (tramite i contributi versati) dai salari ricevuti durante l'intera carriera. Il tipo di dinamica salariale incide quindi sulla prestazione; ad esempio, nel caso di retribuzioni crescenti nell'ultima parte della carriera, le quote contributive più elevate versate negli anni finali di attività verrebbero accumulate per un numero minore di anni rispetto alle quote più contenute versate ad inizio carriera.

sistema economico a bassa crescita, con un mercato del lavoro incapace di garantire a tutti i lavoratori salari elevati e carriere continue.

Una particolare preoccupazione riguarda le prospettive previdenziali dei lavoratori parasubordinati, i quali sono tutt'ora soggetti ad un'aliquota previdenziale significativamente inferiore di quella a carico dei dipendenti (a regime, dal 2010, 26% *versus* 33%, dopo anni di contribuzione con aliquote di computo inferiori anche al 15%)¹⁸ e, più in generale, dei lavoratori discontinui, data la scarsa rilevanza nel sistema di *welfare* italiano di schemi di ammortizzatori sociali e contribuzione figurativa.

Per valutare l'effettivo rischio per i lavoratori di ritrovarsi al pensionamento con una prestazione inadeguata al mantenimento del tenore di vita precedente, e per quantificare l'entità della riduzione della generosità delle prestazioni nel passaggio dal retributivo al contributivo, sono state condotte alcune simulazioni sui futuri tassi di sostituzione di un individuo rappresentativo che abbia iniziato a lavorare nel 2000 e riceva lungo l'intera carriera un incremento salariale reale annuo ad un tasso costante dell'1,5% (pari al saggio di crescita del PIL reale). I tassi di sostituzione sono calcolati per diverse combinazioni di età e anzianità contributiva¹⁹, al lordo dell'imposizione sui redditi individuali²⁰ ed in base ai coefficienti di trasformazione introdotti con la riforma del 1995 (attualmente ancora in vigore, dato che il primo aggiornamento è previsto per il 2010) e a quelli attesi, date le più recenti proiezioni demografiche, nel 2035 (anno intorno al quale l'individuo rappresentativo dovrebbe ritirarsi). Le simulazioni sono condotte assumendo una carriera esclusivamente da dipendente (Tabella 7) o completamente da parasubordinato (Tabella 8).

¹⁸ Si consideri in aggiunta che tali lavoratori, rispetto ai dipendenti, oltre che da un'aliquota contributiva inferiore sono caratterizzati, generalmente, da minori salari, maggiore discontinuità della carriera (e a loro non è garantita nessuna forma di indennità di disoccupazione o contribuzione figurativa) e assenza di contribuzione per il TFR. Dato che presumibilmente si trovano a fronteggiare elevati vincoli di liquidità, è inoltre poco probabile che tali lavoratori possano volontariamente aderire a forme pensionistiche private integrative.

¹⁹ Dato che dal 2013 il pensionamento anticipato sarà possibile unicamente a "quota 97" con almeno 61 anni di età, il ritiro a 60 anni è possibile unicamente per le lavoratrici dipendenti del settore privato (come pensionamento di vecchiaia).

²⁰ I tassi di sostituzione sono considerati al lordo dell'imposizione fiscale, per meglio valutare in quale misura il raggiungimento della soglia prefissata sia dovuto al mero funzionamento del sistema previdenziale o agli effetti della progressività dell'imposta personale. Al netto delle imposte il tasso di sostituzione tende comunque ad aumentare dato che, generalmente, pensioni e salari sono soggetti a differenti scaglioni di imposizione.

Età		Anzianità contributiva					
		35	36	37	38	39	40
60	Coefficienti 1995	59,6	61,3	63,0	64,7	66,4	68,2
	Coefficienti 2035	50,4	51,8	53,2	54,7	56,1	57,6
61	Coefficienti 1995	61,6	63,4	65,1	66,9	68,6	70,4
	Coefficienti 2035	51,7	53,2	54,7	56,2	57,6	59,1
62	Coefficienti 1995	63,7	65,5	67,3	69,1	71,0	72,8
	Coefficienti 2035	53,2	54,7	56,2	57,7	59,3	60,8
63	Coefficienti 1995	65,9	67,8	69,7	71,6	73,4	75,3
	Coefficienti 2035	54,7	56,3	57,8	59,4	61,0	62,5
64	Coefficienti 1995	68,3	70,2	72,2	74,1	76,1	78,0
	Coefficienti 2035	56,3	58,0	59,6	61,2	62,8	64,4
65	Coefficienti 1995	70,9	72,9	74,9	76,9	79,0	81,0
	Coefficienti 2035	58,1	59,7	61,4	63,1	64,7	66,4
Retributivo (dipendente privato)		67,3	69,2	71,2	73,1	75,0	76,9

Tabella 7. Tassi di sostituzione lordi di un lavoratore dipendente per età e anzianità contributiva⁽¹⁾ – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009.

⁽¹⁾ Inizio attività nel 2000. Tasso di crescita salariale reale annuo e tasso di crescita annuo del PIL reale all'1,5%.

Per i lavoratori dipendenti, in base ai coefficienti definiti nel 1995, i tassi di sostituzione contributivi sarebbero maggiori di quelli garantiti nel retributivo unicamente ad età di ritiro elevate, 64 e 65 anni (da questo punto di vista, all'epoca della sua introduzione la riforma Dini poteva essere considerata come un modo per incrementare volontariamente l'età pensionabile dei lavoratori che avessero voluto mantenere i tassi di sostituzione pagati nel precedente schema). Tuttavia, in base ai coefficienti attesi al 2035 (incorporando quindi l'effetto del futuro aumento della longevità media), anche nel caso di carriere molto lunghe il tasso di sostituzione lordo pagato nel contributivo sarebbe decisamente inferiore a quello assicurato dal precedente schema retributivo ed arriverebbe, nella combinazione più favorevole, al 66,4% (Tabella 7); ben più basso sarebbe d'altronde il tasso di sostituzione (53,2%) qualora ci si ritirasse in base ai requisiti minimi – “quota 97”, con almeno 61 anni d'età – previsti nel protocollo²¹.

Qualora gli individui dovessero lavorare per l'intera carriera come parasubordinati (quindi versando aliquote minori, nonostante gli incrementi introdotti con il “Protocollo sul Welfare”), in base ai coefficienti attesi al 2035 la soglia del 50% non verrebbe invece mai raggiunta, neppure a “quota 105”, mentre a “quota 97” il tasso di sostituzione dell'individuo rappresentativo sarebbe del 38,8% (Tabella 8).

²¹ Si noti inoltre che l'attuale normativa non adegua alla crescita della longevità attesa la fascia di definizione dei coefficienti (attualmente calcolati per la fascia 57-65 anni). Di conseguenza un ritiro ad età successive ai 65 anni sarebbe penalizzato in termini economici: la prestazione erogata non verrebbe infatti accresciuta secondo meccanismi equi dal punto di vista attuariale.

Età		Anzianità contributiva					
		35	36	37	38	39	40
60	Coefficienti 1995	43,4	44,7	46,1	47,4	48,8	50,1
	Coefficienti 2035	36,7	37,8	38,9	40,1	41,2	42,3
61	Coefficienti 1995	44,8	46,2	47,6	49,0	50,4	51,8
	Coefficienti 2035	37,6	38,8	40,0	41,1	42,3	43,5
62	Coefficienti 1995	46,3	47,8	49,2	50,6	52,1	53,5
	Coefficienti 2035	38,7	39,9	41,1	42,3	43,5	44,7
63	Coefficienti 1995	48,0	49,4	50,9	52,4	53,9	55,4
	Coefficienti 2035	39,8	41,0	42,3	43,5	44,7	46,0
64	Coefficienti 1995	49,7	51,2	52,8	54,3	55,8	57,4
	Coefficienti 2035	41,0	42,3	43,5	44,8	46,1	47,3
65	Coefficienti 1995	51,6	53,2	54,8	56,4	58,0	59,5
	Coefficienti 2035	42,3	43,6	44,9	46,2	47,5	48,8

Tabella 8. Tassi di sostituzione lordi di un lavoratore parasubordinato per età e anzianità contributiva ⁽¹⁾ – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009.

⁽¹⁾ Inizio attività nel 2000. Tasso di crescita salariale reale annuo e tasso di crescita annuo del PIL reale all'1,5%.

Dalle tabelle qui presentate, si conferma inoltre il significativo impatto derivante dall'aggiornamento periodico dei coefficienti di trasformazione sull'entità delle prestazioni pensionistiche future; la loro attesa riduzione comporta infatti un decremento dei tassi di sostituzione dell'ordine dei 10 punti percentuali.

Ragionando sulla tendenza alla prosecuzione volontaria dell'età pensionabile, l'osservazione dei tassi di sostituzione attesi evidenzia d'altronde una probabile ulteriore conseguenza del passaggio al sistema contributivo. In aggiunta al fatto che, come più volte finora evidenziato, i meccanismi di neutralità attuariale elimineranno i disincentivi al posponimento del pensionamento, la riduzione della generosità dello schema dovrebbe comportare un ulteriore incremento volontario dell'età di pensionamento. In altri termini, presumibilmente, i lavoratori saranno spinti a continuare il più a lungo possibile l'attività per non incorrere in una riduzione troppo ampia del tenore di vita una volta smesso di lavorare.

Focus. Gli schemi di previdenza integrativa in Italia e il TFR

In Italia l'adesione alla previdenza privata complementare è volontaria²². I fondi pensione possono essere gestiti unicamente a capitalizzazione e le prestazioni da essi erogate sono calcolate in base al metodo a contribuzione definita²³.

Dopo la riforma del 1993 (D.L. 124/1993) la previdenza integrativa è organizzata mediante tre differenti tipologie di offerta: i fondi pensione chiusi (o negoziali), i fondi pensione aperti e le polizze assicurative con finalità previdenziale (PIP). La distinzione tra le tre suddette tipologie rispecchia la differenza fra l'adesione ai fondi in forma collettiva o individuale, mentre la disciplina fiscale è sostanzialmente simile. In forma collettiva si può aderire ai fondi chiusi o ai fondi aperti (per i lavoratori dipendenti l'adesione collettiva a questi ultimi è, tuttavia, possibile unicamente laddove non sia attivo il proprio fondo chiuso di categoria). In forma individuale qualsiasi individuo, indipendentemente dal proprio *status* lavorativo, può aderire ai fondi aperti o acquistare una polizza previdenziale.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, un'ulteriore distinzione fra i fondi collettivi e individuali attiene alla destinazione del trattamento di fine rapporto (TFR) e del contributo del datore. Fino al 2006 in caso di adesione individuale a un fondo aperto o una PIP il lavoratore non aveva diritto alla contribuzione del datore e non poteva versarvi, neanche parzialmente, il TFR, al cui versamento era inoltre legato il diritto alle agevolazioni fiscali. La riforma del 2005, in vigore da gennaio 2007, ha previsto invece la possibilità di destinare il flusso annuo di TFR anche alle forme previdenziali individuali (eliminando quindi anche la disparità relativa alle agevolazioni fiscali), ma ha confermato (salvo ove diversamente specificato dagli accordi collettivi) il divieto di destinare a tali forme il contributo addizionale del datore di lavoro previsto dai contratti.

Come noto, la riforma del 2005 ha introdotto il principio del silenzio-assenso per il conferimento del TFR ai fondi. In base a tale principio entro sei mesi dall'assunzione i lavoratori devono dichiarare esplicitamente la volontà di conservare

²² I principali provvedimenti normativi relativi al settore in questione sono il D.L. 124/1993 che ha riformato interamente il sistema definendo le diverse tipologie di fondi pensione, i D.L. 47/2000 e 168/2001 che ne hanno rivisto la tassazione e hanno introdotto le PIP (piani individuali pensionistici), il D.L. 252/2005 (cosiddetta Riforma Maroni) che ha stabilito il principio del silenzio assenso del TFR e ha fissato nuove agevolazioni fiscali e la legge Finanziaria per il 2007 (L. 296/2006) che ha anticipato al 2007 l'entrata in vigore della riforma Maroni e ha introdotto il trasferimento al conto Tesoreria del TFR inoptato dai lavoratori delle imprese con almeno 50 dipendenti.

²³ Fanno eccezione i cosiddetti fondi preesistenti alla riforma del 1993 – diffusi soprattutto per i lavoratori di banche e assicurazioni – che possono essere organizzati anche a prestazione definita; tali fondi sono d'altronde in via di graduale scomparsa, dato che dal 1993 non possono più raccogliere nuove adesioni.

il TFR. In caso contrario esso viene destinato a previdenza complementare. Chi opta per il mantenimento del TFR in azienda può comunque modificare successivamente la propria scelta, mentre l'adesione al fondo è irreversibile.

Si ricordi che il TFR è un accantonamento annuale nel passivo patrimoniale delle aziende di una quota del salario (6,91%) sul quale il lavoratore matura ogni anno un rendimento nominale pari all'1,5% più il 75% del tasso di inflazione. Il TFR maturato viene erogato al pensionamento o, prima, in caso di licenziamento, di cambio dell'attività lavorativa o di anticipazione per coprire esigenze particolari (sostenimento di spese sanitarie e acquisto della prima casa).

Per i dipendenti pubblici il TFR secondo le regole del comparto privato è stato introdotto, in sostituzione dell'indennità di fine servizio, nel 1995; tuttavia, solo nel dicembre del 1999 sono state dettate le regole specifiche per l'eventuale opzione a favore del TFR da parte dei dipendenti pubblici. In particolare, i lavoratori del pubblico impiego assunti dal 2001 hanno il TFR; tutti gli altri mantengono il sistema precedente e devono optare per il TFR (rinunciando alle varie forme di indennità di buonuscita altrimenti previste) unicamente qualora decidano di aderire ad un fondo di categoria per il personale pubblico. L'introduzione dei fondi chiusi nel settore pubblico è d'altronde ancora allo stato embrionale, e dunque la quasi totalità dei lavoratori non si è ancora trovata a dover esercitare tale opzione (finora l'unico fondo negoziale autorizzato a raccogliere adesioni del personale del pubblico impiego è quello del comparto scuola).

4.4 L'esperienza della previdenza integrativa in Italia e la comparazione fra TFR e fondi pensione

Nel dibattito italiano degli ultimi anni (e nelle stesse decisioni prese dai legislatori) si è spesso incentivata la partecipazione ai fondi integrativi privati come modalità per incrementare l'entità della pensione attesa - ridotta significativamente, come evidenziato nel paragrafo precedente, nella sua componente contributiva pubblica - e, come evidente anche dalla riforma del 2005 (vedi il *Focus* "Gli schemi di previdenza integrativa in Italia e il TFR"), si è identificata la quota di retribuzione trattenuta dalle imprese come TFR come la principale fonte per finanziare la contribuzione dei lavoratori ai fondi pensione privati.

Ricorrere alla previdenza privata attraverso la devoluzione ai fondi pensione del TFR non appare d'altronde sufficiente, per un duplice ordine di considera-

zioni, a garantire alle generazioni future il tenore di vita offerto agli attuali pensionati e pensionandi. Da una parte, versando il TFR nella previdenza integrativa i lavoratori rinuncerebbero ad uno strumento che tutt'ora svolge un ruolo fondamentale per compensare una serie di rischi che in Italia mercati dei capitali imperfetti e ammortizzatori sociali poco generosi non sono in grado di coprire adeguatamente. Dall'altra, come dimostra l'esperienza dei rendimenti conseguiti dai fondi pensione italiani dalla loro istituzione, le oscillazioni sui mercati finanziari non garantiscono di recuperare livelli dei tassi di sostituzione simili a quelli del precedente retributivo, integrando pensione pubblica e privata.

Prima dell'entrata in vigore, ad inizio 2007, della riforma sulla destinazione del TFR il tasso di adesione complessivo ai fondi negoziali era molto limitato (15%). L'entrata in vigore della disciplina relativa al silenzio assenso sulla destinazione del TFR ha contribuito ad un discreto incremento del tasso di adesione alla previdenza integrativa (a fine 2008 pari al 26% fra i lavoratori dipendenti del settore privato²⁴), che è, tuttavia, ancora ben lontano da quel livello del 40% che era ritenuto l'obiettivo minimo che si intendeva raggiungere nell'immediato mediante le norme introdotte nel 2005.

A probabile motivazione di un incremento nelle adesioni meno sostenuto di quanto da molti immaginato contribuiscono principalmente due aspetti: in primo luogo va ricordato che TFR e fondi pensioni non costituiscono affatto due tipologie di investimento finanziario perfettamente sostituite, sia dal punto di vista dei rendimenti attesi che delle possibilità di riscatto delle somme accumulate, per cui per molti lavoratori, in base alle loro preferenze, è assolutamente razionale trattenere il TFR in azienda anziché destinarlo alla previdenza integrativa; in secondo luogo il favore dei lavoratori verso il TFR può essere legato sia alla performance molto scarsa dei mercati finanziari nel biennio 2007-2008, sia al fatto che, mentre la scelta a favore della previdenza privata è irreversibile, in qualsiasi momento futuro il lavoratore può scegliere di destinare ai fondi il TFR maturando.

Come detto, nella scelta fra TFR e fondo pensione vanno confrontate due forme alternative di investimento, che presentano caratteristiche diverse per tipologia dei "servizi" offerti, disciplina fiscale e profilo di rischio e rendimento (si veda la Tabella 9).

Dal punto di vista delle caratteristiche offerte, differenze sostanziali emergono nella fase di erogazione delle prestazioni al momento del pensionamento.

²⁴ Si veda COVIP, "Relazione per l'anno 2008", 2009, Roma.

Mentre dalle imprese si riceve un capitale di cui si può decidere liberamente la destinazione, il montante accumulato presso i fondi deve essere erogato parzialmente (almeno la metà) come rendita vitalizia. *Ceteris paribus*, chi ha un'immediata esigenza di liquidità dopo il pensionamento, o ha un tasso di sconto intertemporale elevato (ad esempio perché ritiene il futuro particolarmente incerto), dovrebbe quindi preferire trattenere il TFR presso le imprese. Allo stesso tempo, la riforma del 2005 ha ridotto sostanzialmente la possibilità di riscatto immediato, in caso di licenziamento, delle somme versate ai fondi, laddove - a rappresentare un buon sostituto di ammortizzatori sociali spesso insufficienti - il TFR accumulato dalle imprese viene invece pagato interamente al lavoratore in un'unica soluzione in caso di licenziamento.

	TFR in azienda	Fondi pensione
Pensionamento	Erogazione interamente come capitale; tassazione separata ¹ al netto dei rendimenti già tassati.	Erogazione come capitale al massimo del 50% di quanto accumulato; sia sul capitale che sulla parte erogata come rendita tassazione (al netto dei rendimenti) separata con aliquota del 15% ridotta di 0,3 punti percentuali per ogni anno di anzianità nel fondo >15 anni fino a un max. di 6 punti.
Licenziamento	Erogazione interamente come capitale; tassazione separata ¹ al netto dei rendimenti già tassati.	Il riscatto parziale (50%) nel caso di disoccupazione di durata compresa tra 1 e 4 anni o di ricorso a procedure di mobilità e cassa integrazione; il riscatto totale se disoccupati da più di 4 anni o in caso di invalidità permanente. Tassazione separata con le stesse modalità previste in caso di pensionamento.
Dimissioni	Erogazione interamente come capitale; tassazione separata ¹ al netto dei rendimenti già tassati.	Trasferimento ad altra forma pensionistica alla quale il lavoratore accede in seguito all'eventuale cambio di lavoro o come in caso di licenziamento se segue periodo di non occupazione.
Anticipazioni	Erogazione al massimo del 70% del montante accumulato; tassazione separata ¹ al netto dei rendimenti già tassati.	Per un importo ≤ 75% del montante maturato per spese sanitarie senza vincoli di anzianità minima e con tassazione separata con aliquota del 15% ulteriormente ridotta per anzianità >15. Per un importo ≤ 75% per acquisto prima casa o del 30% per altre esigenze ma dopo almeno 8 anni di iscrizione al fondo e con tassazione separata con aliquota del 23%.

Tabella 9. Erogazione del capitale presso le imprese e i fondi pensione e normativa fiscale⁽¹⁾ – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti, 2009.

⁽¹⁾ La tassazione separata è calcolata in base all'aliquota media IRPEF a cui è stato assoggettato il lavoratore nel quinquennio precedente l'erogazione.

La riforma del 2005 ha d'altronde previsto una **tassazione molto agevolata delle somme erogate dai fondi pensione**. Le pensioni private sono infatti tassate con un'aliquota proporzionale del 15% (riducibile fino al 9% a seconda della durata di iscrizione ai fondi integrativi), mentre il TFR viene gravato, mediante tassazione separata, dell'aliquota media a carico del lavoratore (pari all'incirca al 23% per un individuo con salario mediano)²⁵.

²⁵ Prima di tale riforma le prestazioni integrative erano tassate in base alle normali aliquote marginali dell'imposta progressiva sui redditi delle persone fisiche. Da questo punto di vista va evidenziato come, rispetto al precedente regime fiscale progressivo, la nuova normativa di imposizione delle prestazioni erogate dalla previdenza integrativa comporti elementi di regressività. Il vantaggio ad aderire a un fondo aumenta infatti al crescere del reddito percepito; l'aliquota proporzionale del 15% va confrontata con le ben più elevate aliquote marginali, prima applicate alle prestazioni fornite dai fondi.

L'incentivo fiscale a favore della partecipazione ai fondi pensione si realizza tuttavia al momento dell'erogazione delle prestazioni, evento che si verificherà al raggiungimento del pensionamento (o, prima, nei soli casi di anticipo per motivi di salute o riscatto parziale per licenziamento) ed è, quindi, lontano nel tempo. Il mancato "decollo" della previdenza privata, pur in presenza di una così elevata agevolazione fiscale, può quindi essere imputabile anche al fatto che, presumibilmente, l'entità del beneficio fiscale viene fortemente scontata dai lavoratori per tener conto dell'incertezza rispetto al futuro e della possibilità che vi siano nuove riforme peggiorative.

Oltre a differenze nel trattamento fiscale, nella scelta fra fondo e TFR possono comunque essere rilevanti anche aspetti connessi alla percezione di maggior rischio associato ai fondi pensione. Le due forme di destinazione sono, infatti, caratterizzate da un diverso profilo di rischio e rendimento e, sulla scelta tra l'una e l'altra, può dunque influire anche una maggiore o minore avversione al rischio degli individui.

Innanzitutto vi è una differenza nel grado di certezza dei rendimenti conseguibili. Sulle somme accantonate presso le imprese viene garantito, come detto, un tasso di rendimento nominale pari all'1,5% maggiorato dei $\frac{3}{4}$ del tasso di inflazione e, dunque, a meno di alta inflazione, si matura un rendimento reale positivo e prestabilito. Sul risparmio gestito dai fondi pensione si consegue invece un rendimento che su orizzonti temporali lunghi (quali una carriera individuale) potrebbe sì anche risultare significativamente superiore rispetto a quello offerto dalle imprese, ma che rimane comunque soggetto all'incerto e volatile andamento dei mercati finanziari oltre che, ovviamente, al tipo di gestione scelta (più o meno rischiosa in funzione del comparto - monetario, obbligazionario, azionario o bilanciato - nel quale si investono i risparmi).

La devoluzione del TFR dall'impresa al fondo è pertanto interpretabile come un passaggio, su base volontaria, da uno schema sostanzialmente a beneficio definito (con un rendimento, per quanto limitato, certo - a meno di $\frac{1}{4}$ del tasso di inflazione) ad uno a contribuzione definita, con un tasso di rendimento variabile e di media incerta. A parità di altre condizioni, le scelte dei lavoratori dipenderanno perciò essenzialmente dai tassi di rendimento attesi e dal loro grado di avversione al rischio.

Se si considerano poi gli aspetti non strettamente previdenziali, al di là di quanto detto prima a proposito del "rischio licenziamento", le regole esistenti non danno origine a differenze rilevanti quanto a "servizi" offerti (sostanzial-

mente i fondi pensione continuano a consentire riscatti anticipati e, dunque, una continuità rispetto alla funzione di riserva di liquidità svolta fino ad ora dal TFR). Tuttavia, anche in questo caso, il diverso grado di liquidità che caratterizza le due forme di investimento può influire sulle convenienze dei lavoratori.

Di fatto, a causa del maggior rischio cui è esposto, il risparmio gestito dai fondi pensione perde, in misura significativa, le caratteristiche di ammortizzatore sociale (*buffer stock*) e riserva di liquidità associate al TFR in impresa. Un lavoratore potrebbe, ad esempio, avere necessità di ricorrere al risparmio versato al fondo in periodi di bassa congiuntura sui mercati finanziari; di conseguenza, egli sarebbe costretto a rinviare delle scelte (dimissioni, acquisto della casa o pensionamento) o a ricevere un ammontare di bassa entità.

Il risparmio accumulato presso le imprese è, dunque, data la minore volatilità a cui è soggetto, più adatto a soddisfare esigenze, di breve periodo, non strettamente previdenziali. A causa delle differenti caratteristiche di offerta, imposizione fiscale, liquidità e rendimenti, le due destinazioni del TFR non sono quindi considerabili perfetti sostituti e non si può pertanto sicuramente ritenere una scelta indolore per la gran parte dei lavoratori rinunciare ad uno strumento come il TFR per recuperare parte del reddito da pensione non più garantito da pensioni pubbliche via via meno generose.

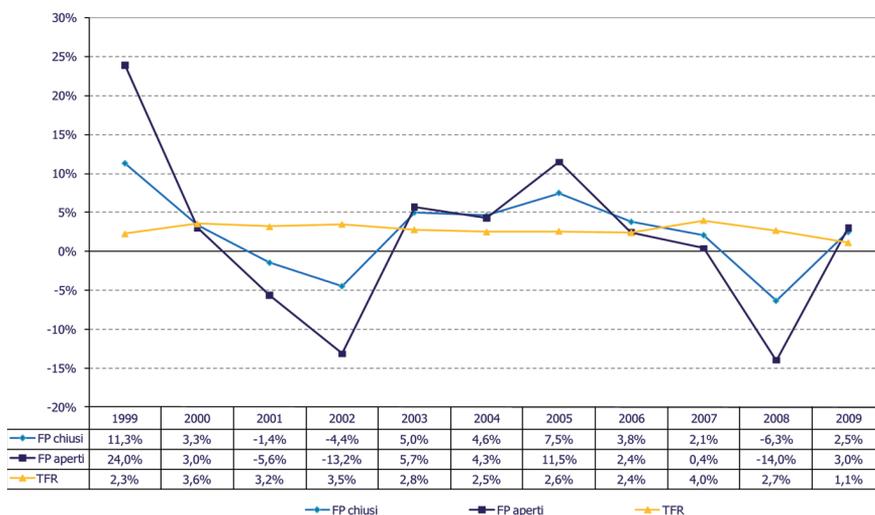


Figura 52. Tassi di rendimento nominali netti di fondi pensione chiusi e aperti e tasso di rivalutazione del TFR nel periodo 1999-2009 – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati COVIP, 2009

La convenienza relativa fra TFR e fondi pensione (e, quindi, lo stesso tenore di vita offerto ai pensionati e la possibilità, per loro, di ritirarsi ad età precoci senza troppo compromettere il loro tenore di vita) dipende d'altro canto in modo cruciale dalla comparazione delle serie dei rendimenti offerti dalle due tipologie di investimento.

Essendo attivi in Italia i fondi integrativi a contribuzione definita solo dal 1999, il lasso di tempo in cui comparare i rendimenti relativi è ancora molto breve. Ad ogni modo, l'osservazione per il periodo 1999-2009 della serie dei rendimenti medi nominali annui conseguiti dai fondi pensione chiusi e aperti evidenzia l'elevata volatilità di tali rendimenti (Figura 52). Al contrario, per le sue caratteristiche, il tasso di rivalutazione sul TFR è sostanzialmente stabile e, con l'eccezione del 1999 e del periodo 2003-2005, si rivela superiore al rendimento medio offerto dalla previdenza integrativa.

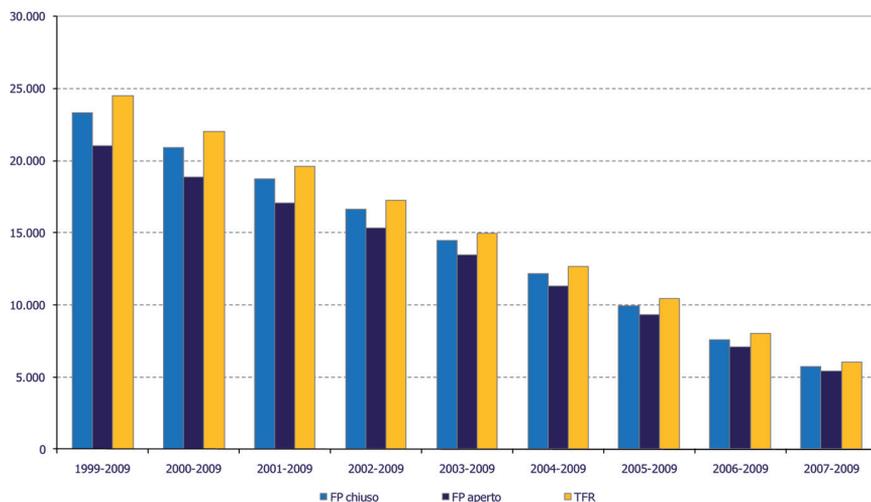


Figura 53. Montante al 30 giugno 2009 di individui entrati nella previdenza integrativa fra il 1999 e il 2007 per tipo di rendimento (aliquota del 10%, salario iniziale reale di 16.000 euro con crescita reale annua dell'1,5%) – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati COVIP, 2009

La comparazione fra TFR e fondi è ancora più informativa laddove si effettuino alcune simulazioni sul montante che avrebbero accumulato fino al giugno 2009 ipotetici individui che, a partire dal 1999, avessero conseguito sui propri versamenti tassi di rendimento annui pari al tasso di rivalutazione netta sul TFR o ai rendimenti medi annui netti di fondi pensione chiusi o aperti (Figura 52). Da tali simulazioni, data la serie dei rendimenti annui medi realizzati dai fondi dalla loro istituzione fino al 2009, risulta evidente che per

ogni coorte di ingresso dei lavoratori l'accumulazione di risorse come TFR si sarebbe finora rivelata più conveniente di un investimento nel settore previdenziale privato (si veda la Figura 53)²⁶.

Ad ogni modo, anche ripetendo la simulazione fino al 2007, cioè prima dei recenti *shock* finanziari che si sono riflessi nel 2008 in rendimenti dei fondi ampiamente negativi (Figura 52), l'accumulazione del TFR non si rivela un cattivo investimento, dato che, nelle ipotesi di simulazione, avrebbe generato un montante di entità molto simile a quello che sarebbe stato ottenuto investendo una somma di pari ammontare nella previdenza integrativa, guadagnando annualmente il rendimento medio del settore (Figura 54). In anni di crisi la stabilità del tasso di rivalutazione del TFR consente poi di fatto di neutralizzare i versamenti effettuati dai rischi derivanti dall'estrema volatilità dei rendimenti finanziari.

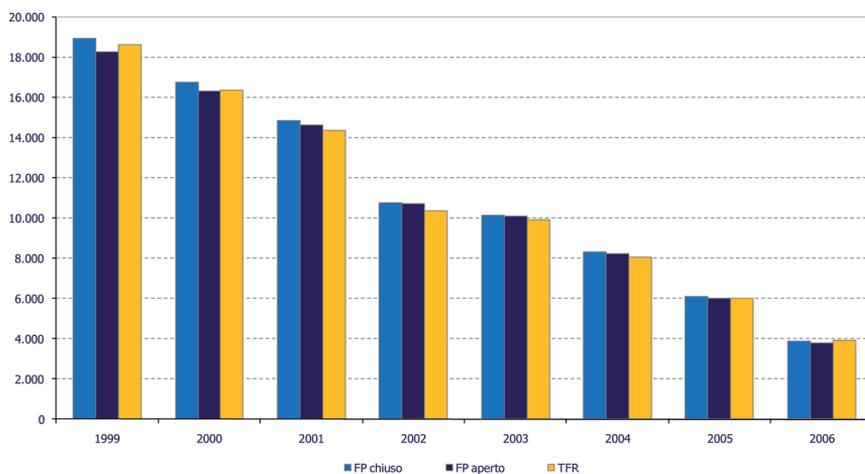


Figura 54. Montante al 31 dicembre 2007 di individui entrati nella previdenza integrativa fra il 1999 e il 2006 per tipo di rendimento (aliquota del 10%, salario iniziale reale di 16.000 Euro con crescita reale annua dell'1,5%) – Fonte: rielaborazione The European House-Ambrosetti su dati COVIP, 2009

²⁶ Su questi temi si veda anche: M. Raitano (2009), "La previdenza complementare in Italia", in F. R. Pizzuti (a cura di), "Rapporto sullo stato sociale 2010", Accademia Universa Press, Milano.

5.1 Introduzione

Le scelte di pensionamento dei lavoratori rappresentano decisioni complesse che dipendono da una serie di vincoli, informazioni e motivazioni personali. Il vincolo principale è, ovviamente, rappresentato dai requisiti normativi che regolano l'accesso al pensionamento, per anzianità o vecchiaia. Una volta raggiunti i requisiti minimi per ritirarsi, le scelte volontarie degli individui relative alla prosecuzione o meno dell'attività lavorativa sono legate, da una parte, agli **incentivi/disincentivi monetari impliciti nella regola di calcolo delle prestazioni pensionistiche** (aspetto su cui ci si è a lungo soffermati nel precedente Capitolo, soprattutto nella comparazione fra schema retributivo e contributivo), dall'altra ad una serie di **caratteristiche individuali** che – rappresentative anche di aspetti “non monetari” connessi al lavoro svolto – possono diversamente influenzare le preferenze sul momento in cui pensionarsi.

Un'analisi dettagliata della propensione a prolungare la vita lavorativa una volta raggiunta la possibilità di pensionarsi richiederebbe la disponibilità di ampi e lunghi *dataset* longitudinali attraverso cui valutare le principali determinanti delle scelte individuali di continuare (e per quanto tempo) l'attività.

In assenza di dati pienamente soddisfacenti per tale scopo, molte informazioni sulle caratteristiche dei “pensionati giovani” e dei lavoratori che si accingono a raggiungere (o hanno già raggiunto) l'età di ritiro sono comunque desumibili dall'**osservazione *cross-section* dei micro-dati raccolti dall'ISFOL nel 2006 nell'indagine PLUS**, all'interno della quale sono presenti due differenti sezioni, con domande apposite, rivolte, rispettivamente, agli occupati e ai pensionati della fascia d'età 50-64.

In particolare, ai “lavoratori anziani” viene chiesto a quale età prevedono di andare in pensione, mentre dei “pensionati giovani” si rileva l'età effettiva di pensionamento. Per mezzo di analisi empiriche originali, nel presente Capitolo si osservano pertanto le evidenze desumibili dall'indagine ISFOL-PLUS analizzando, dapprima, le informazioni relative all'età di

¹ Il presente Capitolo è stato elaborato con il contributo di Michele Raitano, Ricercatore in Politica Economica presso il Dipartimento di Economia Pubblica dell'Università “La Sapienza” di Roma.

pensionamento attesa e alla distribuzione delle anzianità contributive dei dipendenti *over-50* e, successivamente, studiando le caratteristiche degli *under 64* già pensionati².

Le analisi condotte in questo paragrafo forniscono un quadro dell'età di pensionamento attesa o effettiva e delle principali determinanti di questa da parte di individui la cui pensione viene calcolata interamente o in gran parte (se rientranti nello schema *pro rata* nel caso in cui nel 1995 non avevano ancora raggiunto 18 anni di versamenti) con il metodo retributivo. In nessun modo tali evidenze possono quindi essere indicative di come muterà la pensione individuale a proseguire l'attività per gli iscritti al nuovo schema contributivo. Ad ogni modo, come si discuterà successivamente, il passaggio dal retributivo al contributivo, stante la relazione positiva stimata da più parti (e confermata anche nella seconda parte del presente Capitolo) fra ritiro dall'attività e generosità della prestazione, comporterà, in tutta probabilità, sostanziali incrementi volontari dell'età di ritiro dal lavoro a causa sia della minore generosità del sistema contributivo, sia della modifica degli incentivi derivanti dal passaggio ad uno schema basato su principi di equità attuariale, aspetti su cui a lungo ci si è soffermati nel precedente Capitolo.

5.2 Le attese di pensionamento dei lavoratori dipendenti

Il campione di dipendenti della fascia d'età 50-64 rilevato nell'indagine ISFOL-PLUS è composto da 4.031 osservazioni (2.500 uomini, il 58,7% e 1.531 donne, il 41,3%). Già la distribuzione per età del campione segnala la **tendenza al pensionamento anticipato dei lavoratori italiani**, dal momento che fra i lavoratori di tale fascia d'età solo l'8,1% ha già compiuto 60 anni (Tabella 10).

² Tutte le elaborazioni del presente capitolo sono state condotte facendo uso dei pesi campionari forniti nel dataset dell'indagine ISFOL-PLUS 2006.

Età	Uomini	Donne	Totale
50	9.7	10.5	10.0
51	13.0	11.5	12.4
52	11.6	10.9	11.3
53	12.9	8.4	11.1
54	9.5	12.7	10.8
55	10.7	10.3	10.5
56	8.7	7.9	8.4
57	7.2	9.3	8.0
58	5.9	5.7	5.9
59	3.3	4.0	3.6
60	2.8	3.0	2.9
61	1.6	1.3	1.5
62	1.2	1.8	1.4
63	1.1	1.2	1.1
64	0.8	1.6	1.2
Totale	100.0	100.0	100.0

Tabella 10. Distribuzione per sesso ed età del sotto-campione di occupati dipendenti della classe d'età 50-64
 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Nell'indagine ISFOL-PLUS la professione svolta viene registrata in base alla tradizionale classificazione ISCO-88, alla quale è stata aggiunta come categoria a sé stante quella degli insegnanti delle scuole superiori. La distribuzione per professione dei dipendenti della fascia d'età 50-64 evidenzia una **prevalenza relativa degli impiegati** (in quota il 29,5%, il 33,1% fra gli uomini), seguiti da **operai specializzati e addetti alle professioni tecniche**.

La classificazione ISCO non distingue fra tipologie di lavoro autonomo e dipendente. Nella stessa voce rientrano, ad esempio, dirigenti e imprenditori o operai specializzati e artigiani. Le analisi del presente paragrafo si riferiscono, comunque, salvo avviso in contrario, ai soli dipendenti. Per tale motivo, nel campione qui analizzato sono sicuramente sotto-rappresentate categorie di individui che svolgono attività solitamente caratterizzate da un contratto di lavoro autonomo (come imprenditori, professionisti – avvocati, commercialisti –, artigiani e commercianti in proprio).

Professione	Uomini	Donne	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3.8	1.4	2.8
Professioni intellettuali, scientifiche	6.4	8.1	7.1
Professioni tecniche	9.1	19.5	13.4
Impiegati	33.1	24.3	29.5
Professioni qualificate nelle attività del commercio	6.2	10.9	8.2
Artigiani, operai specializzati e agricoli	21.7	10.5	17.1
Conduttori di impianti e operai semi-qualificati	12.1	6.1	9.6
Professioni non qualificate	3.4	13.1	7.4
Insegnanti scuole superiori	4.2	6.1	5.0
Totale	100.0	100.0	100.0

Tabella 11. Distribuzione per sesso e professione del sotto-campione di occupati dipendenti della classe d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Come descritto in dettaglio nel precedente Capitolo, in Italia la possibilità di ritirarsi dal lavoro prima del compimento dell'età di “vecchiaia” (attualmente 65 anni se uomini, 60 se donne) dipende dal possesso di un'adeguata anzianità contributiva. La distribuzione per sesso ed età dell'anzianità contributiva (Figura 55), a causa della **maggiore frammentarietà delle carriere delle donne**, segnala un elevato divario di genere; **in media, nella classe d'età 50-64, l'anzianità contributiva è infatti pari a 31,7 anni fra gli uomini, a 27,1 fra le donne** e la differenza di genere è sostanzialmente costante ad ogni età considerata.

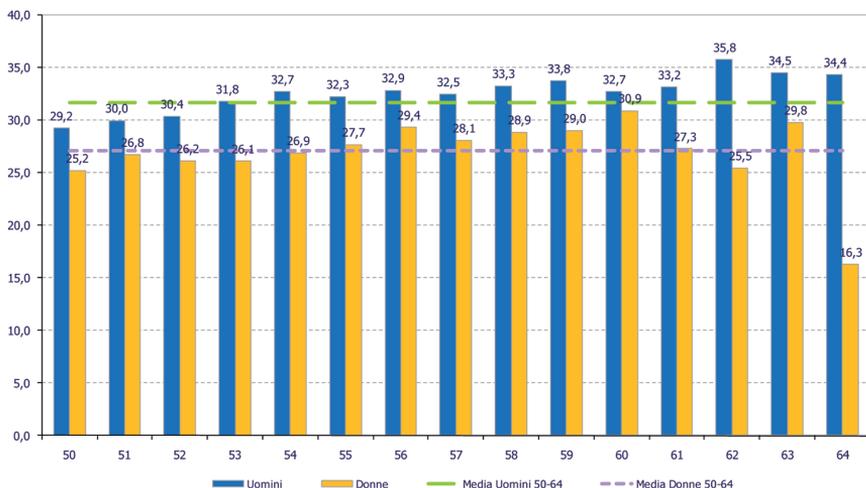


Figura 55. Anzianità contributiva media per sesso ed età dei lavoratori dipendenti della classe d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Ne emerge quindi evidente una **minore probabilità per le donne di accedere al pensionamento per anzianità**, dato che per loro è quindi, generalmente, molto più difficile raggiungere i 35 anni di anzianità necessari. Da questo punto di vista, anche alla luce del dibattito che ha accompagnato in Italia il recente incremento dell'età per il pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici del pubblico impiego, va ricordato come in Italia la differenziazione di genere dell'età di vecchiaia (di 5 anni minore per le donne che per gli uomini, fatta salva per le prime la possibilità di continuare a lavorare volontariamente fino all'età per la vecchiaia prevista per gli uomini) sia storicamente motivabile – oltre che dall'eventuale volontà di compensazione del maggior carico di lavoro domestico e di cura svolto dalla forza lavoro femminile – dall'esigenza di uniformare le età effettive di uscita dal lavoro di donne e uomini. Questi ultimi, infatti, godendo solitamente di anzianità contributive ben maggiori, raggiungono i requisiti per il pensionamento di anzianità ben prima dei 65 anni, mentre la minor anzianità contributiva media delle donne costringe molte di loro a ritirarsi unicamente raggiunti i limiti per la vecchiaia.

E' interessante poi disaggregare per qualifica professionale la distribuzione per età dell'anzianità contributiva. Per una analisi sufficientemente maneggevole, in alcune delle elaborazioni che seguono abbiamo aggregato le nove tipologie professionali della classificazione ISCO-88 in tre sole categorie - *manager*, *white-collar*, *blue-collar* - scorporando inoltre da queste gli *insegnanti di scuola* e considerandoli categoria a sé. Per *manager* si intendono i lavoratori delle prime due classi ISCO (dirigenti, imprenditori e professioni intellettuali), per *white-collar* quelli delle classi 3-5 (professioni tecniche, impiegati e professioni qualificate nel commercio), per *blue-collar* le classi dalla 6 alla 9 (agricoltori, artigiani, operai specializzati, semi-qualificati e professioni non qualificate).



Figura 56. Anzianità contributiva media per qualifica professionale ed età dei lavoratori dipendenti uomini della classe d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Con riferimento agli **uomini** (Figura 56), si evidenzia come **nelle età più giovani** (ovvero fra i lavoratori che sicuramente non hanno ancora raggiunto i requisiti minimi per ritirarsi) l'**anzianità contributiva sia maggiore fra chi svolge attività meno qualificate**, in coerenza con il fatto che tali individui hanno presumibilmente iniziato a lavorare ad età più precoci di chi, studiando più a lungo, ha poi raggiunto un miglior status professionale³. **Superata la soglia minima dei 57 anni** la distribuzione invece si modifica: i **blue-collars di anzianità maggiore iniziano ad uscire dalle forze lavoro** e, quindi, nel campione rimangono soprattutto (perché vincolati nella possibilità di pensionarsi) quelli con limitata anzianità.

La struttura del campione dei lavoratori *over-50* non appare dunque affatto invariante con l'età degli individui. Al contrario, essa risente, in tutta probabilità, di rilevanti effetti di composizione. Al crescere dell'età anagrafica la composizione del campione muta infatti a causa di diverse propensioni/possibilità di accedere al pensionamento di anzianità da parte dei diversi gruppi di lavoratori.

Fra le **donne** la distribuzione delle anzianità contributive per età e professione è invece diversa da quella che si osserva per gli uomini. Stante una maggior frammentarietà delle loro carriere e, presumibilmente, un maggior "attaccamento" alla permanenza in attività da parte di quelle più *skilled*, in linea generale **ad ogni età maggiore si osserva un'anzianità contributiva più elevata all'interno dei gruppi professionali più qualificati** (Figura 57).

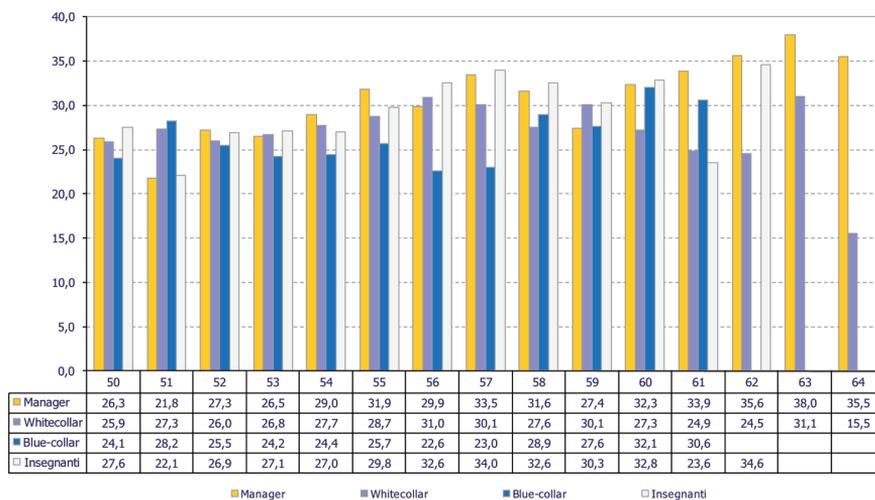


Figura 57. Anzianità contributiva media per qualifica professionale ed età delle lavoratrici dipendenti donne della classe d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

³ L'anzianità contributiva rilevata nell'indagine ISFOL-PLUS include comunque anche quella eventualmente riscattata in relazione agli anni di laurea.

Tenendo sempre a mente l'impatto sulla distribuzione complessiva del campione del ruolo svolto dall'effetto composizione, nel complesso dei dipendenti di età 50-64 la maggiore anzianità contributiva media si registra fra gli operai non qualificati (32,8 anni), la minore fra le professioni non qualificate (24,5 anni), soprattutto a causa dell'ampia presenza in tale categoria di donne con carriere particolarmente brevi (tabella 12).

	Uomini	Donne	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	32.7	28.0	31.8
Professioni intellettuali, scientifiche	29.8	29.2	29.5
Professioni tecniche	31.7	28.3	29.6
Impiegati	31.2	28.4	30.2
Professioni qualificate nelle attività del commercio	31.4	23.1	26.9
Artigiani, operai specializzati e agricoli	32.7	26.2	31.1
Conduttori di impianti e operai semi-qualificati	32.9	32.4	32.8
Professioni non qualificate	30.7	22.3	24.5
Insegnanti scuole superiori	31.4	29.3	30.4
Media	31.7	27.1	29.8

Tabella 12. Anzianità contributiva media per sesso e professione dei lavoratori dipendenti della classe d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

I lavoratori autonomi (Tabella 13)⁴ presentano un'anzianità contributiva media analoga a quella dei dipendenti e significativamente maggiore nei gruppi professionali (artigiani e commercianti) in cui, non essendo richiesta/diffusa la laurea (o un titolo di studio elevato), è maggiore la presenza di individui che hanno iniziato a lavorare ad età molto precoci.

	Uomini	Donne	Totale
Imprenditori	27.2	24.8	26.6
Professionisti	26.6	19.9	25.9
Commercianti	29.6	32.1	30.9
Artigiani	33.0	30.8	32.5
Totale	29.8	28.9	29.6

Tabella 13. Anzianità contributiva media per sesso e professione dei lavoratori autonomi della classe d'età 50-64 anni – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

⁴ Gli autonomi non rappresentano il focus di questo Capitolo, dato che l'obiettivo prioritario dell'analisi è valutare la propensione dei lavoratori al pensionamento anticipato, aspetto rilevante per i dipendenti - che, una volta pensionatisi, abbandonano solitamente qualsiasi tipo di attività -, piuttosto che per gli autonomi, che continuano invece generalmente la loro attività precedente, cumulando reddito da pensione e da lavoro.

Tornando ai dipendenti, un primo segnale di una diversa propensione al pensionamento anticipato per i lavoratori dei diversi gruppi professionali si nota osservando la quota di chi ha già raggiunto i requisiti per il pensionamento di anzianità (57 anni d'età e 35 di contribuzione) vigenti nel 2006, l'anno dell'indagine. **Nelle professioni più qualificate e fra gli insegnanti è infatti molto maggiore**, rispetto a quanto si osserva fra *white* e *blue-collar*s, **la quota di chi continua volontariamente a lavorare pur in presenza di una combinazione fra età anagrafica e anzianità contributiva tale da consentire il ritiro dall'attività** (Figura 58). L'unica rilevante eccezione a tale evidenza si nota fra le donne addette nel commercio, dove la quota di chi già ha raggiunto i requisiti (21,3%) è in linea con quella relativa ai due gruppi professionali più qualificati.

L'indagine ISFOL-PLUS contiene, come detto, una sezione nella quale si chiede ai lavoratori della fascia d'età 50-64 l'età in cui prevedono di ritirarsi. In media, l'età di pensionamento atteso è uguale fra uomini e donne (60,4 anni; Figura 59). Per professione, l'età più elevata si registra nelle prime due classi ISCO (dirigenti e professioni intellettuali), fra gli insegnanti, fra le donne addette nel commercio e fra gli addetti a mansioni non qualificate. L'età media attesa non è però informativa delle "pure" preferenze dei lavoratori dei diversi gruppi professionali verso la prosecuzione dell'attività, dal momento che un ritiro ad età più elevate potrebbe dipendere sia da una maggiore propensione a restare volontariamente al lavoro, sia dalla "stringenza" del vincolo contributivo che potrebbe riguardare in più alta misura attività, come quelle non qualificate, probabilmente più caratterizzate da carriere frammentate e/o da periodi di lavoro sommerso (e quindi assenza di contribuzione previdenziale).

Si noti inoltre che l'età di pensionamento atteso da parte degli individui potrebbe risentire anche di eventuali timori da parte dei lavoratori di ulteriori incrementi futuri dei requisiti di accesso al ritiro per anzianità (l'indagine PLUS è stata condotta nel 2006, un periodo in cui, si ricordi, c'era un febbrile dibattito sull'opportunità di incrementare i requisiti anagrafici per il pensionamento di anzianità)⁵. Trattandosi di lavoratori "anziani" è comunque da escludere una loro limitata informazione sulle regole del sistema previdenziale e, dunque, sul momento in cui viene acquisito il diritto al pensionamento.

⁵ A tale proposito va sottolineato che la domanda presente nel questionario ISFOL è: "A quale età prevede di andare in pensione?" anziché "A quale anno intende andare in pensione?".

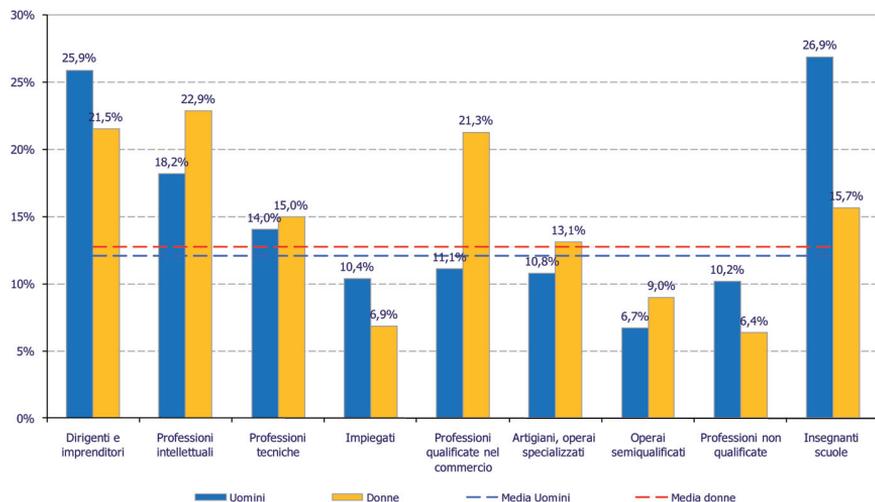


Figura 58. Quota degli occupati dipendenti over-50 che hanno già raggiunto i requisiti per il pensionamento di anzianità o vecchiaia per sesso e professione – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Per meglio distinguere in che misura una più elevata età di ritiro sia legata a una preferenza verso il lavoro o a un vincolo nei requisiti di accesso al pensionamento, nel seguito di questo paragrafo dapprima si valutano le età di ritiro previste per chi ha raggiunto o meno il requisito minimo per il pensionamento di anzianità e, successivamente, per mezzo di un'analisi econometrica multivariata si studia, con tecniche maggiormente robuste, l'impatto di molteplici possibili determinanti del momento del pensionamento individuale.

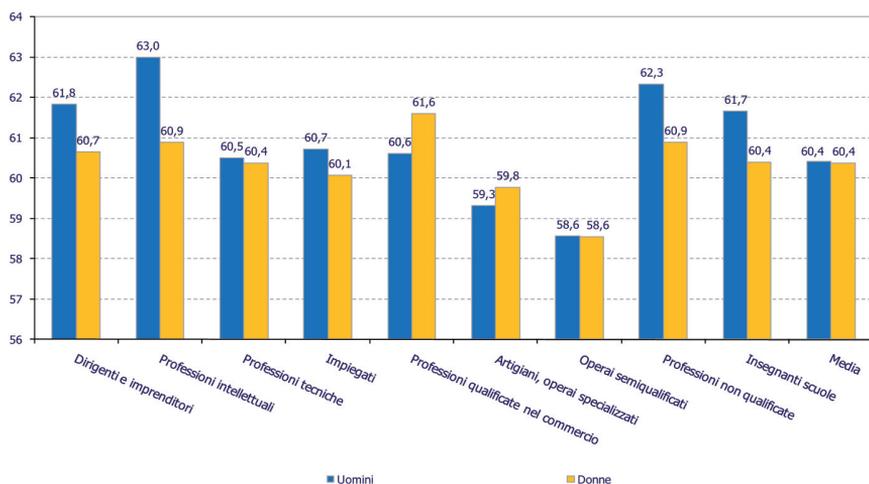


Figura 59. Previsione dell'età di pensionamento fra gli occupati dipendenti over-50 per sesso e professione – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Come atteso, a segnale di una più forte preferenza verso l'attività lavorativa, **chi fra i dipendenti** (combinando età e anzianità) **risulta aver già raggiunto i requisiti per ricevere una pensione di anzianità ha un'età di pensionamento atteso ampiamente maggiore, e tale preferenza è confermata per tutti i gruppi professionali** (in media 61,8 *versus* 60,2; Figura 60).

Per sesso si osserva, tuttavia, un **quadro meno chiaro** (Tabella 14). Fra le donne (con l'eccezione delle dirigenti, comunque molto poco rappresentate nel campione; Tabella 11) l'età attesa è sempre ampiamente maggiore fra chi continua a lavorare pur avendo già raggiunto i requisiti, mentre fra gli uomini le distinzioni fra i due gruppi sono meno nette e si invertono in misura sostanziale all'interno delle professioni non qualificate, dove chi è privo di requisiti prevede un ritiro di molto successivo a chi invece li soddisfa.

Nuovamente va però enfatizzato che le elaborazioni bivariate finora presentate – che offrono una prima immagine dei possibili legami fra caratteristiche individuali e propensioni al pensionamento anticipato – non possono essere interpretate come segnale di una relazione di causalità fra tali variabili: la relazione osservata potrebbe infatti essere, in realtà, una mera correlazione spuria, legata agli effetti di composizione dei vari sotto-gruppi del campione di cui si è già in precedenza discusso.

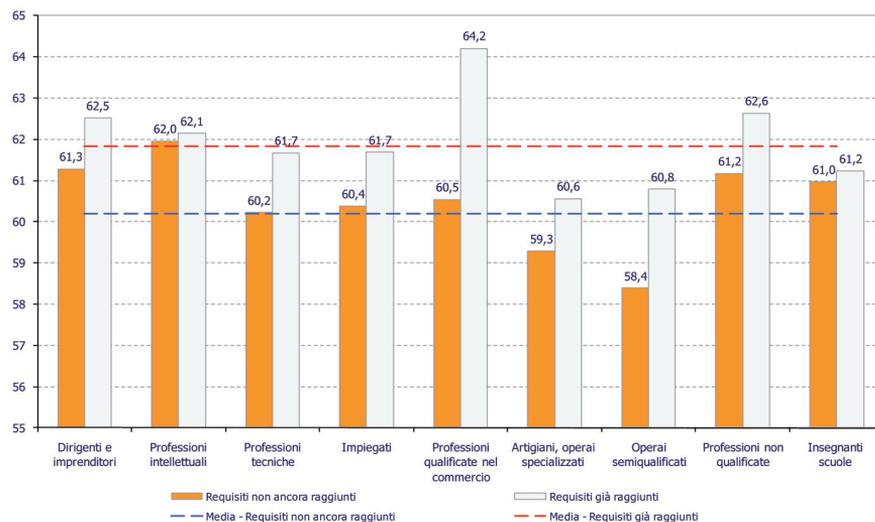


Figura 60. Previsione dell'età di pensionamento fra gli occupati dipendenti over-50 per professione, distinguendo fra chi ha già raggiunto o meno i requisiti per il pensionamento – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

	Uomini		Donne	
	Requisiti non ancora raggiunti	Requisiti già raggiunti	Requisiti non ancora raggiunti	Requisiti già raggiunti
Legislatori, dirigenti e imprenditori	61.4	62.9	60.7	60.5
Professioni intellettuali, scientifiche	63.0	62.8	60.7	61.5
Professioni tecniche	60.5	60.6	60.0	62.3
Impiegati	60.7	61.1	59.8	63.5
Professioni qualificate nelle attività del commercio	60.4	62.3	60.7	65.0
Artigiani, operai specializzati e agricoli	59.2	60.0	59.5	61.8
Conduttori di impianti e operai semi-qualificati	58.5	59.5	58.1	63.5
Professioni non qualificate	62.5	60.8	60.7	63.7
Insegnanti scuole superiori	61.8	61.2	60.2	61.3
Media	60.3	61.1	60.0	62.8

Tabella 14. Previsione dell'età di pensionamento fra gli occupati dipendenti *over-50* per sesso e professione, distinguendo fra chi ha o meno raggiunto i requisiti per il pensionamento – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Con riferimento alla distinzione tra impiego pubblico e privato, si nota come, in media, nel pubblico impiego si preveda un'età pensionabile di circa un anno più elevata (poco meno di 61 *versus* poco meno di 60; Figura 61) e come l'età attesa nel settore pubblico sia maggiore in tutti i gruppi professionali nei quali si distribuisce la quasi totalità dei dipendenti di tale settore (*managers* e *white-collars* non del commercio). A conferma di una più elevata età pensionabile nel pubblico impiego si noti, d'altronde, che fra i dipendenti della fascia d'età 50-64 la quota di dipendenti pubblici è molto ampia (48%), mentre fra gli occupati di tutte le fasce d'età tale quota scende al 30%.

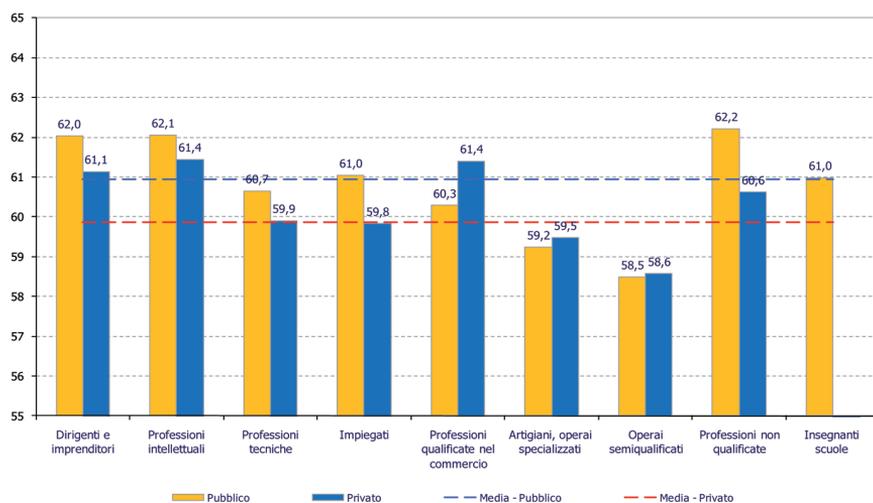


Figura 61. Previsione dell'età di pensionamento fra gli occupati dipendenti *over-50* per professione e impiego pubblico o privato – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

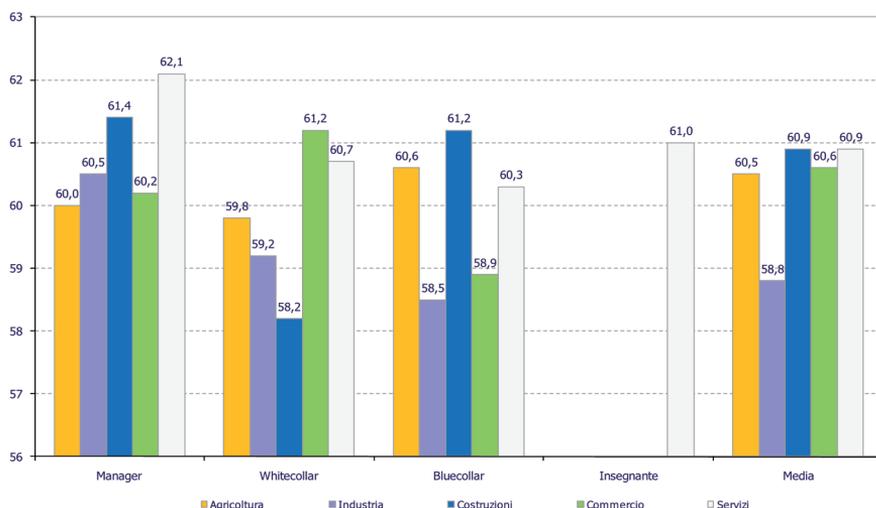


Figura 62. Previsione dell'età di pensionamento fra gli occupati dipendenti over-50 per professione e settore
 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Per settore produttivo (Figura 62) la graduatoria dipende dal gruppo professionale considerato: fra i *managers*, i *white-collars* e i *blue-collars* le età di pensionamento più elevate si registrano infatti, rispettivamente, nei servizi non commerciali, nel commercio e nelle costruzioni. Fra i *blue-collars* dell'industria manifatturiera si osserva, invece, la minore età pensionabile attesa (a causa probabilmente di un più precoce inizio dell'attività, della minore frequenza di periodi nel sommerso e/o della minore frammentarietà della carriera, resa possibile anche grazie alla più diffusa presenza di contribuzioni figurative che coprono i periodi di non lavoro dovuti a disoccupazione o cassa integrazione).

Seppur, come detto, non costituiscano il *focus* dell'analisi del presente capitolo, è comunque interessante osservare, per sesso e professione, la distribuzione dell'età di pensionamento atteso dei lavoratori **autonomi** (Tabella 15). **Fra gli uomini**, con l'eccezione degli artigiani, la netta maggioranza degli occupati intende pensionarsi **dopo i 62 anni**; **fra le donne**, invece, in tutte le categorie circa l'80% (il 70% fra le professioniste) dichiara un'età **attesa non superiore ai 61 anni**. La presenza di una rilevante quota che risponde di volersi pensionare dopo i 65 anni evidenzia d'altro canto che in molti casi gli autonomi possono aver interpretato la domanda sull'età di pensionamento atteso presente nel questionario ISFOL-PLUS come una richiesta non sull'età in cui inizieranno a ricevere una pensione da lavoro, ma sull'età effettiva in cui interromperanno l'attività lavorativa: e tale aspetto segnala una limitata comparabilità dei dati relativi a dipendenti ed autonomi.

		54-57	58-61	62-65	over-65	Totale
Uomini	Imprenditori	10.0	27.0	40.6	22.4	100.0
	Professionisti	10.7	15.4	54.8	19.2	100.0
	Commercianti	3.9	13.1	71.2	11.9	100.0
	Artigiani	25.7	25.1	42.1	7.2	100.0
Donne	Imprenditori	18.0	60.0	18.3	3.6	100.0
	Professionisti	23.9	42.3	27.6	6.3	100.0
	Commercianti	17.6	62.4	17.8	2.1	100.0
	Artigiani	21.4	59.6	18.6	0.4	100.0
Totale	Imprenditori	12.1	35.5	34.9	17.6	100.0
	Professionisti	12.0	18.0	52.1	17.9	100.0
	Commercianti	11.1	39.1	43.0	6.8	100.0
	Artigiani	12.3	42.7	38.4	6.5	100.0

Tabella 15. Distribuzione per sesso e professione dell'età di pensionamento atteso dai lavoratori autonomi della classe d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Come più volte finora rimarcato, le analisi bivariate sono suggestive e informative delle tendenze medie, ma scarsamente utili per identificare le principali determinanti delle scelte di pensionamento, al netto dell'influenza congiunta di altre variabili che possono influenzare tali scelte (al netto, dunque, degli effetti di composizione).

Per analizzare in modo maggiormente robusto, in un'ottica **multivariata**, quali sono le variabili associate alle decisioni (o alle attese) di pensionamento dei lavoratori dipendenti si sono pertanto effettuate delle regressioni lineari (condotte attraverso il metodo dei minimi quadrati ordinari - OLS), stimando cioè l'impatto sull'età di pensionamento atteso (la variabile dipendente) di una serie di caratteristiche degli individui: sesso, professione, titolo di studio, settore di attività e tipologia contrattuale, area geografica di residenza, stato civile, raggiungimento o meno del requisito minimo per il ritiro (57+35), anzianità contributiva e quintile di appartenenza nella distribuzione dei redditi annui da lavoro⁶.

⁶ Con l'eccezione dell'anzianità contributiva, espressa mediante una variabile continua, le esplicative delle regressioni presentate in questo capitolo sono rappresentate da variabili *dummies*, che assumono cioè valore 1 o 0 a seconda del possesso o meno da parte dell'individuo della caratteristica in questione (ad esempio, la *dummy* "donna" assume valore 0 nel caso degli uomini). Segno e coefficiente della *dummy* vanno quindi letti in relazione all'effetto sulla variabile dipendente del passaggio dalla modalità "0" a quella "1" (nel caso della variabile "donna" il risultato della stima indica quindi, la maggiore/minore età pensionabile attesa delle donne rispetto agli uomini). Laddove le *dummies* sono costruite a partire da variabili a più modalità (ad esempio il titolo di studio - secondario inferiore, secondario superiore o laurea - o l'area geografica - nord, centro e sud), nel modello stimato fra le esplicative va eliminata una modalità (ad esempio chi ha al massimo un titolo secondario inferiore o chi risiede al Sud) e i parametri stimati vanno valutati in relazione a quelli degli individui che possiedono la caratteristica della modalità omessa (ad esempio, la variabile "laurea" va interpretata in comparazione rispetto a chi ha al più un diploma di scuola media, quella "nord" in riferimento a chi risiede nel Mezzogiorno).

Dalla regressione condotta sulla totalità dei dipendenti *over-50* (Tabella 16) si evidenzia, come atteso, un significativo impatto negativo dell'anzianità contributiva sull'età di pensionamento: *ceteris paribus*, una maggiore anzianità fa infatti raggiungere prima i requisiti e riduce l'età di ritiro. Aver già raggiunto i requisiti per l'anzianità è invece associato ad un forte incremento dell'età attesa (in media circa 2,3 anni); continuare a lavorare pur potendosi già ritirare caratterizza quindi individui maggiormente "attaccati" al lavoro.

	Coefficiente	Errore standard	t	P value
Donna	-1.472	0.109	-13.46	0.000
Manager	0.726	0.221	3.29	0.001
White-collar	0.328	0.128	2.57	0.010
Insegnante	-0.214	0.283	-0.76	0.450
Diploma secondaria superiore	0.833	0.122	6.82	0.000
Laurea	1.404	0.205	6.86	0.000
Pubblico	0.262	0.119	2.21	0.027
Servizi	0.360	0.130	2.76	0.006
Part-time	0.023	0.190	0.12	0.904
Nord	-0.956	0.114	-8.35	0.000
Centro	-0.293	0.128	-2.29	0.022
Sposato	-0.313	0.125	-2.50	0.013
Requisiti	2.315	0.148	15.67	0.000
Anzianità contributiva	-0.247	0.008	-32.85	0.000
Primo quintile	0.302	0.206	1.47	0.142
Secondo quintile	-0.174	0.187	-0.93	0.352
Quarto quintile	-0.079	0.202	-0.39	0.697
Quinto quintile	0.127	0.202	0.63	0.529
Numero di figli	-0.063	0.051	-1.23	0.218
Numero di osservazioni	4,031			
R ²	0.343			

Tabella 16. Le determinanti dell'età di pensionamento attesa dai lavoratori dipendenti della classe d'età 50-64: regressione OLS – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Chi è sposato tende a (dichiarare di) andare in pensione prima, presumibilmente per stare più tempo con il coniuge (ma, dai dati a disposizione, non si possono valutare eventuali "scelte di coppia" sul momento del ritiro). Un'età maggiore caratterizza anche i lavoratori del Mezzogiorno; in questo caso si può immaginare (anche se non è possibile controllare empiricamente tale aspetto) che il loro minore tenore di vita relativo medio li induce a lavorare più a lungo per non incorrere in un ulteriore impoverimento al momento del ritiro. Come atteso le donne, potendo andare in pensione di vecchiaia a età più basse, a parità di condizioni (ovvero di anzianità contributiva) si ritirano prima (di circa 1,5 anni).

Una serie di caratteristiche degli individui e del lavoro svolto (titolo di studio, professione e settore di attività) segnala **una maggiore età attesa per chi, presumibilmente, svolge professioni più qualificate, remunerative, gratificanti** (anche da un punto di vista non monetario), **remunerative e meno usuranti dal punto di vista fisico** (i lavoratori dell'industria dichiarano, per esempio, un'età attesa minore di quelli dei servizi)⁷.

In particolare, nell'analisi delle scelte di pensionamento, titolo di studio e professione svolta possono rappresentare delle utili *proxy* sia del reddito da lavoro (e quindi del più alto divario assoluto con quello da pensione), sia, soprattutto, di aspetti non monetari legati all'attività svolta, quali la sua "qualità" ed il grado di prestigio sociale e potere associati.

A parità di caratteristiche individuali, al livello di significatività del 95% non esercitano invece impatti significativi sulla propensione al pensionamento il quintile di appartenenza (valutato rispetto a chi si posiziona nel terzo quintile), il numero dei figli e lo svolgere o meno una mansione *part-time* (variabili il cui "*P value*" assume infatti valori superiori alla soglia pari a 0,05).

Distinguendo l'analisi per sesso, nella regressione condotta per i soli uomini (Tabella 17) si confermano segni e significatività della regressione *pooled* della Tabella 16 (le uniche differenze riguardano il fatto che non soddisfano la condizione di significatività al 95% lo stato civile e l'essere occupati nei servizi), mentre ben maggiori sono le differenze registrate nelle stime fra le sole donne (Tabella 18): **professione e laurea non esercitano un impatto significativo e al Centro l'età attesa è maggiore che al Sud**; inoltre, a parità di caratteristiche, le donne appartenenti ai primi due quintili della distribuzione dei redditi da lavoro complessivi sono più propense ad anticipare il pensionamento.

⁷ La mancata significatività statistica del lavorare da insegnanti è invece spiegabile con l'ampia correlazione di tale status con quello di lavoratore pubblico, la cui variabile influenza invece positivamente e in misura significativa l'età pensionabile attesa.

	Coefficiente	Errore standard	t	P value
<i>Manager</i>	1.097	0.283	3.87	0.000
<i>White-collar</i>	0.378	0.162	2.33	0.020
Insegnante	-0.125	0.385	-0.33	0.745
Diploma secondaria superiore	0.729	0.157	4.63	0.000
Laurea	1.594	0.274	5.83	0.000
Pubblico	0.419	0.152	2.76	0.006
Servizi	0.092	0.162	0.57	0.570
<i>Part-time</i>	0.702	0.444	1.58	0.114
Nord	-1.022	0.151	-6.78	0.000
Centro	-0.657	0.173	-3.80	0.000
Sposato	0.119	0.186	0.64	0.523
Requisiti	2.595	0.208	12.50	0.000
Anzianità contributiva	-0.363	0.012	-29.82	0.000
Primo quintile	0.512	0.268	1.92	0.056
Secondo quintile	0.061	0.235	0.26	0.794
Quarto quintile	-0.106	0.259	-0.41	0.682
Quinto quintile	0.003	0.247	0.01	0.989
Numero di figli	-0.025	0.068	-0.37	0.712
Numero di osservazioni	2,500			
R ²	0.406			

Tabella 17. Le determinanti dell'età di pensionamento attesa dai lavoratori dipendenti uomini della classe d'età 50-64: regressione OLS – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

	Coefficiente	Errore standard	t	P value
<i>Manager</i>	-0.435	0.317	-1.37	0.170
<i>White-collar</i>	-0.218	0.187	-1.16	0.244
Insegnante	-0.587	0.376	-1.56	0.119
Diploma secondaria superiore	0.438	0.179	2.44	0.015
Laurea	0.316	0.283	1.12	0.265
Pubblico	-0.181	0.173	-1.04	0.298
Servizi	1.217	0.201	6.07	0.000
<i>Part-time</i>	0.259	0.191	1.36	0.175
Nord	-0.579	0.157	-3.69	0.000
Centro	0.518	0.170	3.05	0.002
Sposato	-0.448	0.148	-3.02	0.003
Requisiti	2.687	0.193	13.96	0.000
Anzianità contributiva	-0.158	0.009	-18.19	0.000
Primo quintile	-0.758	0.301	-2.52	0.012
Secondo quintile	-0.563	0.279	-2.01	0.044
Quarto quintile	-0.149	0.290	-0.51	0.608
Quinto quintile	0.506	0.337	1.50	0.133
Numero di figli	-0.028	0.071	-0.39	0.693
Numero di osservazioni	1,531			
R ²	0.366			

Tabella 18. Le determinanti dell'età di pensionamento attesa dalle lavoratrici dipendenti femmine della classe d'età 50-64: regressione OLS – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

5.3 Le età di ritiro degli attuali “pensionati giovani”

Come descritto nell'introduzione, l'indagine ISFOL-PLUS rileva una serie di informazioni sulle caratteristiche degli individui della fascia d'età 50-64 pensionati. Prima di valutare le evidenze ricavate elaborando i micro-dati raccolti in tale indagine, vanno però riportati due caveat fondamentali.

In primo luogo, riferendosi il campione ISFOL a individui pensionatisi sulla base di regole e normative precedenti, e comunque appartenenti integralmente allo schema retributivo, dalle evidenze presentate di seguito **non si possono inferire indicazioni certe sulle età di ritiro dei futuri pensionati**. In secondo luogo, riferendosi alla fascia d'età 50-64, **il campione ISFOL non è pienamente rappresentativo dell'universo dei pensionati** (e quindi delle motivazioni che ispirano le scelte individuali) dal momento che non include chi si ritira dopo i 64 anni - *in primis* gli uomini pensionati di vecchiaia.

Ad ogni modo, tenendo a mente questi *caveat*, i dati rilevati dall'ISFOL consentono di valutare in quale modo il momento effettivo di pensionamento dei “pensionati giovani” sia connesso ad una serie di caratteristiche individuali, a cominciare dal tipo di lavoro svolto prima del pensionamento. Da questo punto di vista si noti tuttavia che, a differenza di quanto si registra per gli attuali occupati, per i pensionati non viene registrato il settore (pubblico o privato) o il tipo di attività (autonoma o dipendente) svolta in precedenza, ma unicamente, in base alla classificazione ISCO-88, la professione svolta prima del pensionamento.

Il campione degli attuali pensionati *under 64* è composto da 5.309 individui. Fra questi, una quota molto limitata (il 4,7%) dichiara di svolgere ancora qualche attività lavorativa (e, quindi, cumula reddito da lavoro o da pensione), mentre una quota ancora minore (l'1,6%) dichiara di ricevere anche una pensione integrativa privata. Si noti inoltre che il 17% del campione in questione dichiara di avere ottenuto un pensionamento anticipato tramite scivoli, incentivi o pre-pensionamenti.

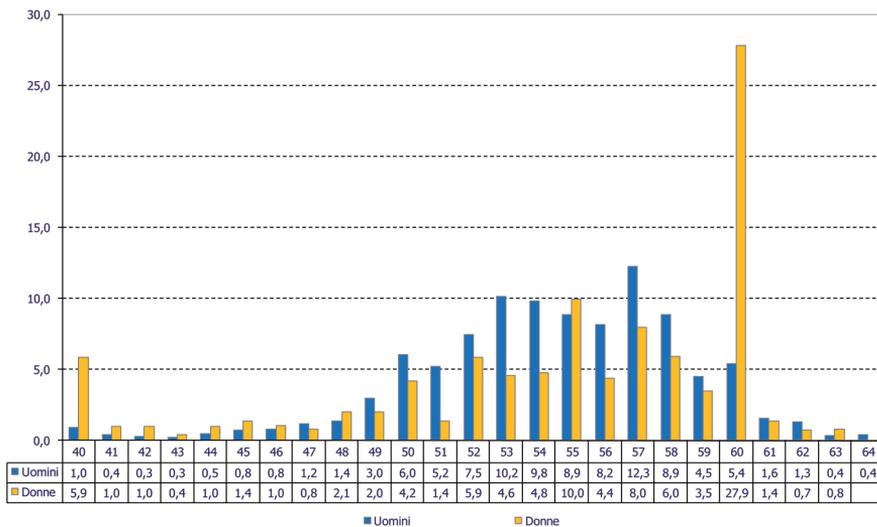


Figura 63. Distribuzione per sesso dell'età di pensionamento degli attuali pensionati della classe d'età 50-64
 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Fra gli uomini l'età di pensionamento effettiva segue un **andamento ad “U rovesciata”** (Figura 63), ed il **picco delle uscite si raggiunge all'età anagrafica (57 anni) in cui solitamente si acquista il diritto ad uscire per anzianità**. Fra gli uomini comunque, si ricordi, la distribuzione per età non include chi si ritira a 65 anni, l'età di vecchiaia. Fra le **donne** (a segnale anche di una loro ridotta capacità di andare in pensione per anzianità, stante, come visto in precedenza, una minore anzianità contributiva media) **il picco delle uscite si registra all'età minima per il pensionamento di vecchiaia (60 anni)**. La rilevante quota di persone pensionate a età molto precoci risente d'altronde del retaggio delle vecchie norme che prevedevano la possibilità di uscire per anzianità senza vincoli di età anagrafica (e i requisiti di anzianità erano spesso ridotti, soprattutto per le donne; si veda il capitolo precedente) e dell'abitudine a concedere estesi pre-pensionamenti ai lavoratori meno giovani come strumento di ammortizzazione sociale in caso di crisi occupazionali.

Da questo punto di vista è interessante osservare l'anzianità contributiva media al momento del pensionamento (Figura 64). A segnale di vincoli in passato molto laschi i **“baby pensionati”** (i ritirati prima del compimento dei 50 anni) hanno infatti spesso anzianità contributive ampiamente inferiori ai 30 anni (soprattutto fra le donne). **L'anzianità contributiva media per età fra gli uomini segnala comunque l'esistenza di un'ampia quota**

di persone che, avendo iniziato a lavorare a età molto precoci (intorno ai 14 anni), riuscivano in passato a ritirarsi a età molto giovani, dato che negli anni passati la pensione per anzianità era concessa (alla generalità dei lavoratori) in presenza di almeno 35 anni di versamenti, indipendentemente dall'età anagrafica.

E' inoltre interessante osservare come per le donne lavorare dopo i 60 anni sia associato a limitatissime anzianità contributive: chi si ritira all'età di vecchiaia ha infatti in media 24,3 anni di anzianità e molte di quelle che hanno continuato a lavorare anche successivamente sembrano essere state motivate dal fatto che (con anzianità molto basse) la loro pensione retributiva non sarebbe stata in tutta probabilità sufficiente a consentire un adeguato tenore di vita.

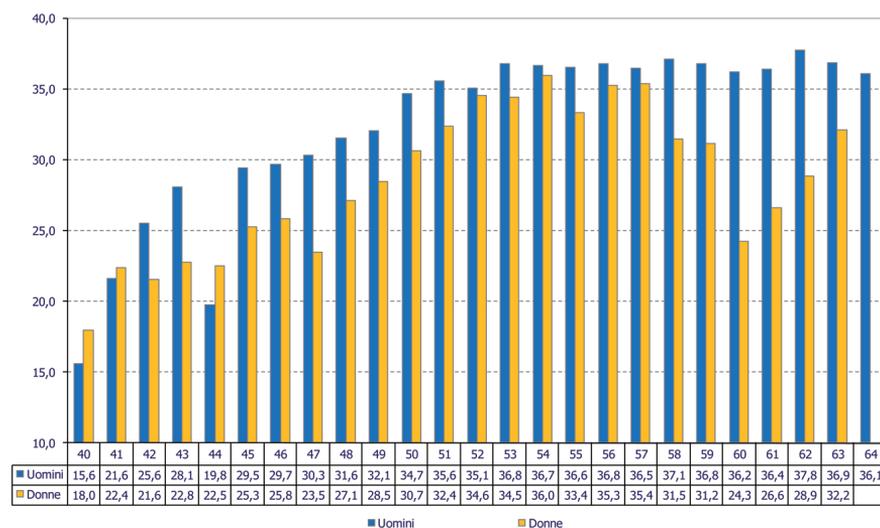


Figura 64. Anzianità contributiva media al ritiro per sesso ed età di pensionamento degli attuali pensionati della classe d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Pur tenendo conto del fatto che nel campione non sono inclusi gli uomini che (anche a causa di una limitata anzianità) si ritirano per vecchiaia (65 anni) - la distribuzione campionaria non è quindi perfettamente comparabile per genere - è interessante osservare che poco meno dell'85% dei pensionati maschi ha almeno 35 anni di anzianità, mentre fra le donne tale quota è inferiore al 45% (Figura 65).

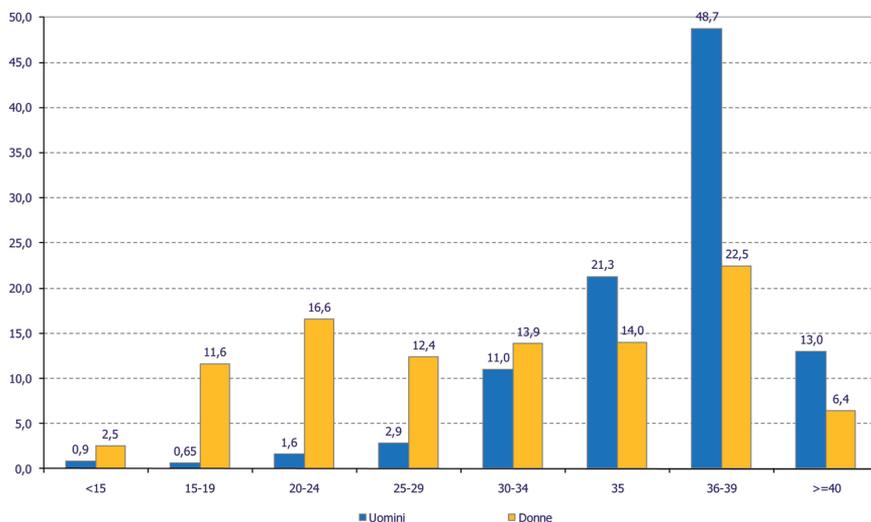


Figura 65. Distribuzione per sesso dell’anzianità contributiva al momento del ritiro degli attuali pensionati della classe d’età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Gli interventi normativi dell’ultimo decennio, anche per facilitare l’emersione dei lavori irregolari, hanno via via esteso la possibilità di cumulo dei redditi da lavoro e pensione, fino di fatto a liberalizzarla a partire dal 2009. Ad ogni modo, come detto, la quota di “pensionati giovani” che ancora svolge qualche attività remunerata è limitata (4,7%) e, come atteso, è maggiore fra chi svolgeva attività manageriali o nel commercio (Figura 66; si ricordi, tuttavia, che i dati a disposizione non consentono di distinguere chi in passato era un lavoratore autonomo o dipendente).

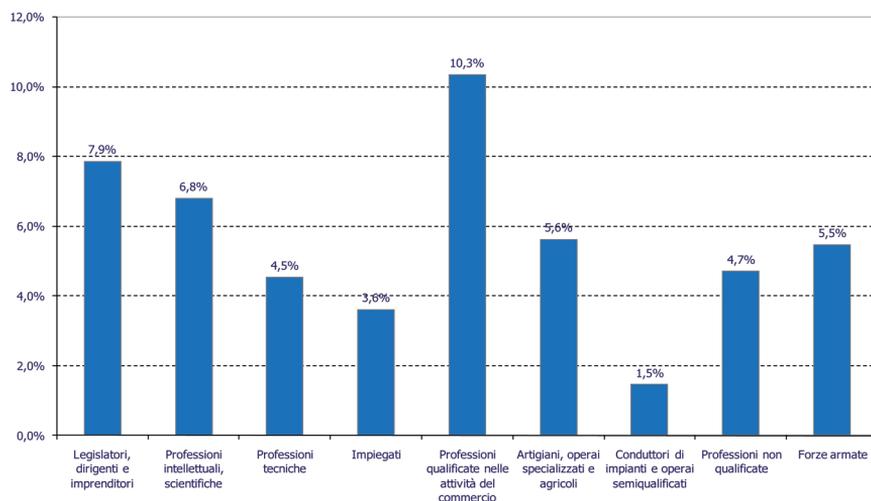


Figura 66. Quota di pensionati della fascia d'età 50-64 che dichiarano di svolgere ancora un'attività lavorativa, per professione svolta prima del ritiro – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Fra le **motivazioni** del pensionamento anticipato viene spesso citato il fatto che i lavoratori anziani sarebbero in qualche modo **meno apprezzati sul lavoro** e/o sarebbero gravati, anche fisicamente, da **maggiori difficoltà a svolgere le proprie mansioni**. Le risposte dei pensionati riguardo ad una serie di domande relative alle condizioni lavorative precedenti al pensionamento non fanno emergere una grossa preoccupazione riguardo diverse forme di emarginazione che potrebbero subire gli occupati meno giovani (Tabella 19); in media, circa il 75% degli intervistati dichiara che le proprie capacità lavorative erano apprezzate e solo il 10% e l'8% dichiarano di aver subito, rispettivamente, insofferenza da parte dei datori o dei colleghi. Anche dal punto di vista della capacità di aggiornamento professionale non risulta una rilevante difficoltà percepita da parte degli ex lavoratori, i quali invece, in circa la metà dei casi, lamentano la presenza di stanchezza ed usura fisica negli anni precedenti al ritiro.

Quota di chi avvertiva:	Uomini	Donne	Totale
Insofferenza da parte del datore	11.8%	6.3%	9.7%
Apprezzamento per le sue capacità lavorative	75.5%	70.4%	73.6%
Emarginazione da parte dei colleghi	7.8%	7.7%	7.7%
Difficoltà a svolgere il proprio lavoro e tenersi aggiornato	16.5%	24.9%	19.7%
Stanchezza e usura fisica	46.4%	57.4%	50.7%

Tabella 19. Condizioni di lavoro degli attuali pensionati della classe d'età 50-64 negli ultimi anni di lavoro – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Passando ad analizzare le età di pensionamento per professione svolta - oltre a verificare una età media lievemente maggiore per le donne (ma inficiata dal fatto che nel campione mancano gli uomini ritirati per vecchiaia) - si osserva (in linea con quanto osservato nel paragrafo precedente) come fra gli uomini l'età maggiore riguardi i due gruppi ISCO più qualificati, mentre fra le donne sia particolarmente elevata l'età di ritiro delle addette nel commercio (Figura 67)⁸.

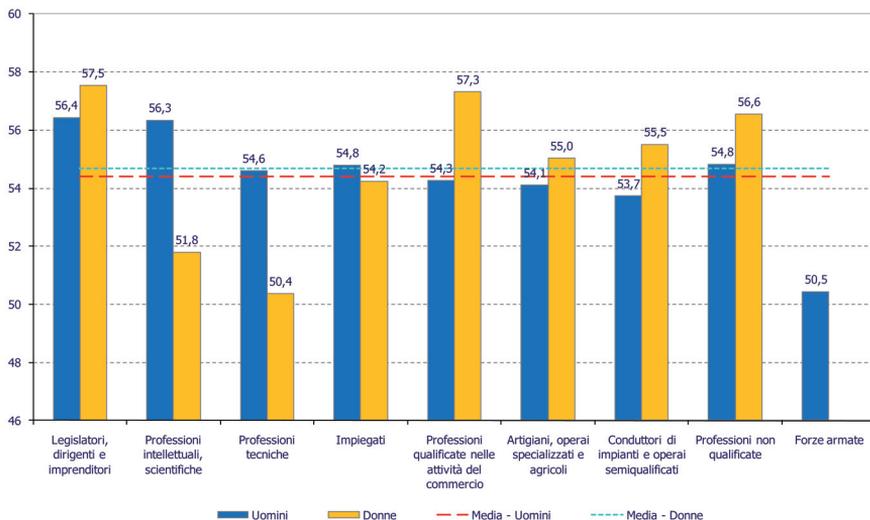


Figura 67. Età di pensionamento per sesso e professione degli attuali pensionati della fascia d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Per professione, l'età contributiva media al pensionamento degli uomini (eccettuati gli impiegati nel commercio e le forze armate) è sempre superiore ai 35 anni (Figura 68). Molto più bassa (anche in virtù del fatto che fra loro sono considerate le pensionate per vecchiaia) è in tutti i gruppi professionali l'anzianità media delle donne (con valori massimi, di poco inferiori ai 30 anni, fra chi svolgeva mansioni impiegate o professioni intellettuali, fra cui, in questo caso, nell'indagine sono inclusi anche gli insegnanti di scuola; Figura 68).

⁸ Fra le categorie professionali, nelle elaborazioni sull'età di pensionamento effettivo si considerano come gruppo a se stante gli ex militari.

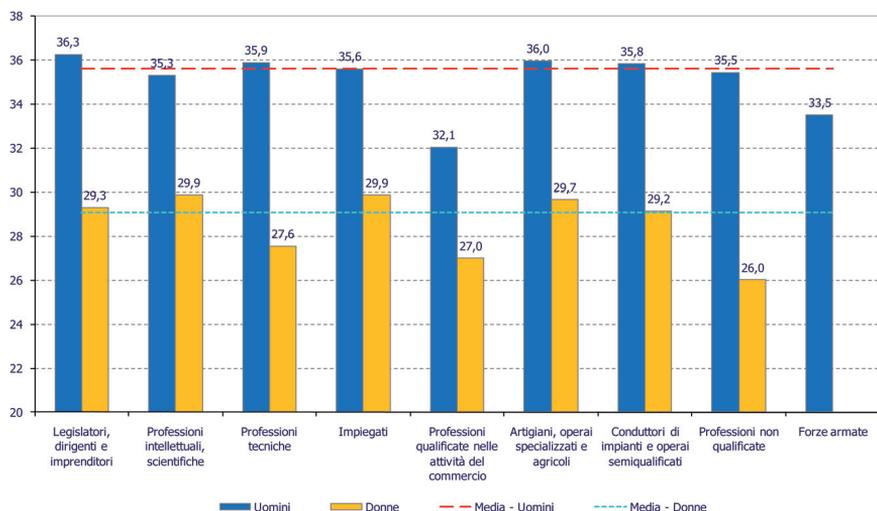


Figura 68. Anzianità contributiva al pensionamento per sesso e professione degli attuali pensionati della fascia d'età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

L'osservazione della distribuzione cumulata per sesso ed età dell'età di ritiro è particolarmente informativa (Figura 69). E' infatti interessante osservare come le due distribuzioni si incrocino: in altri termini (pur al solito ricordando la distorsione dovuta all'assenza dei pensionati per vecchiaia maschi), la quota di “baby pensionati” è molto maggiore fra le donne, mentre superati i 52 anni i valori della distribuzione cumulata delle donne sono inferiori a quelli degli uomini (che tendono quindi a ritirarsi prima), dal momento che un'elevata quota di lavoratrici è “costretta” ad attendere il compimento dell'età di vecchiaia.

Per professione, il quadro è sostanzialmente diverso per genere. Coerentemente con quanto evidenziato nel paragrafo precedente in relazione all'età di pensionamento atteso, fra gli uomini le curve della distribuzione cumulata delle età di pensionamento sono posizionate tanto più in basso quanto più qualificate sono le attività svolte (Figura 70); in altri termini una più elevata quota di blue-collars (seguita poi dai white-collars) si ritira a età più precoci (anche in virtù della loro entrata mediamente più precoce sul mercato del lavoro). Fra le donne il quadro è, invece, completamente invertito dato che, presumibilmente a causa della maggiore frammentarietà delle carriere, ad ogni età la quota di persone a più alta qualifica già ritirate supera quella relativa alle lavoratrici con qualifiche inferiori (Figura 71).

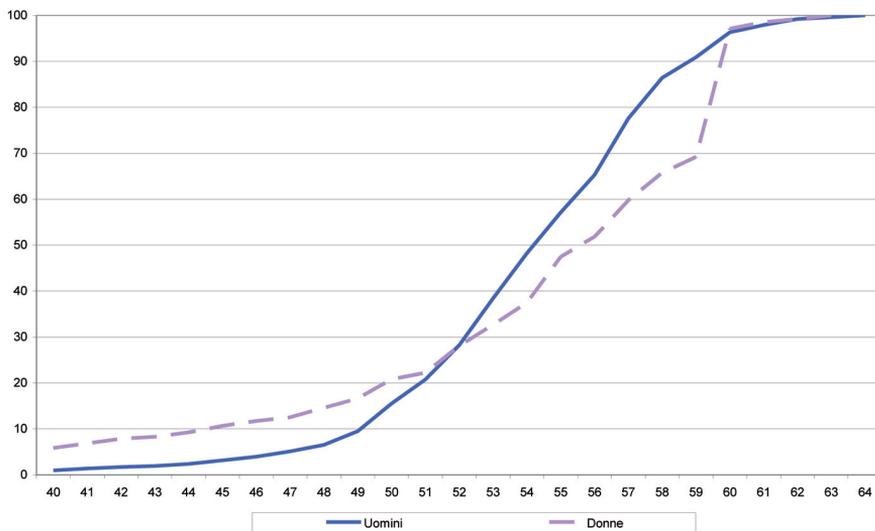


Figura 69. Distribuzione cumulata di frequenza delle età di pensionamento per sesso degli attuali pensionati di età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

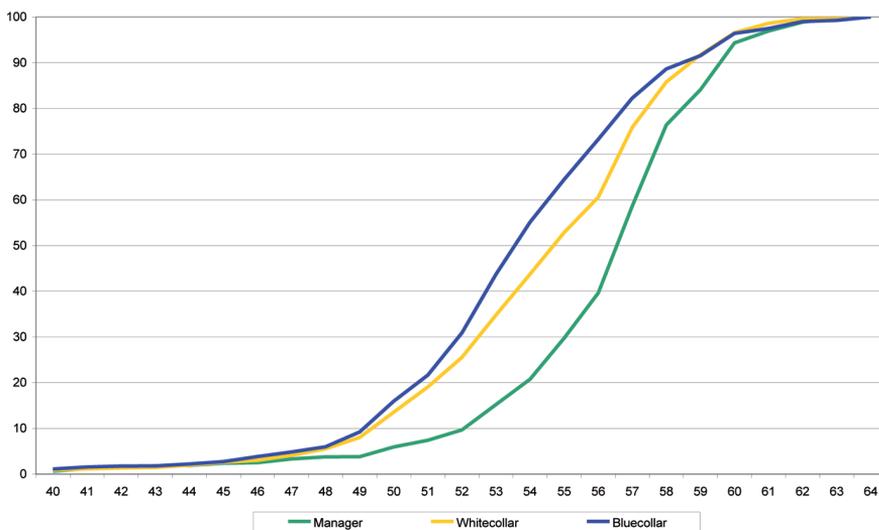


Figura 70. Distribuzione cumulata di frequenza delle età di pensionamento per professione degli attuali pensionati uomini di età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

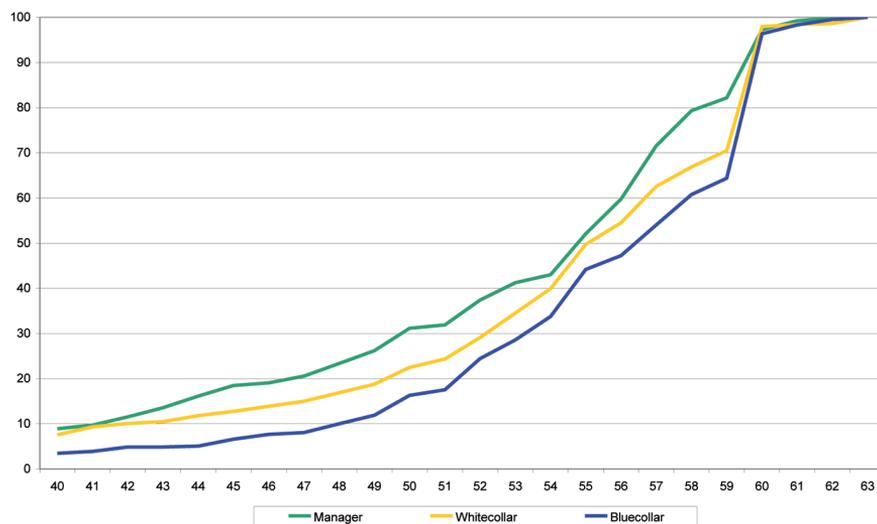


Figura 71. Distribuzione cumulata di frequenza delle età di pensionamento per professione delle attuali pensionate donne di età 50-64 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Infine, analogamente a quanto effettuato nel paragrafo precedente, si sono condotte, sia per il campione *pooled* che distinto per genere, delle **regressioni OLS sulle determinanti dell'età di pensionamento degli attuali pensionati della fascia 50-64** (Tabella 21). Fra le esplicative, oltre alcune già presenti nelle stime delle tabelle 7-9 (sesso, professione, titolo di studio, stato civile, area geografica, numero di figli e anzianità contributiva) si sono inserite ulteriori *dummies* relative alle percezioni di emarginazione o stanchezza mostrate nella Tabella 19 e all'eventuale risposta positiva dell'intervistato alle domande relative all'aver goduto di "scivoli" verso il pensionamento, alla ricezione di una pensione di reversibilità e all'aver svolto in passato attività lavorative usuranti.

Al fine di cogliere l'effetto del reddito atteso da pensione sulle scelte di pensionamento - a parità di condizioni si dovrebbe ritenere che chi preveda di ottenere una pensione di importo limitato posponga il pensionamento per non subire un impoverimento relativo - si è inoltre aggiunta l'informazione rilevata dall'indagine ISFOL-PLUS sulla capacità (dichiarata dagli intervistati) di riuscire o meno a vivere dignitosamente grazie al proprio reddito da pensione⁹. **In media fra gli intervistati il 58,9% ritiene adeguato il proprio reddito da pensione** (il 64,3% fra gli uomini, il 50,0% fra le donne; Tabella 20).

⁹ La *dummy* "adeguatezza delle prestazioni" utilizzata nelle regressioni è costruita assegnando modalità "1" a chi ritiene di vivere decorosamente grazie alla pensione, "0" altrimenti.

	Uomini	Donne	Totale
Si tranquillamente	64.3	50.0	58.9
Si, a malapena	32.0	40.0	35.1
No	3.7	10.0	6.0

Tabella 20. Risposta dei pensionati della classe d'età 50-64 alla domanda "Passando dal reddito da lavoro alla pensione è stato in grado di vivere decorosamente, cioè è riuscito a sostenere le spese relative alla casa, alle utenze, alla cura sua e della sua famiglia?" – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

La stima *pooled* sull'età effettiva di ritiro degli attuali pensionati della fascia 50-64 evidenzia, a parità di condizioni, una maggiore età di pensionamento per le donne, i *white-collars*, i diplomati nella secondaria superiore e gli sposati (lo stato civile non è invece significativo nelle regressioni distinte per genere). Seppure i campioni non sono omogenei e le variabili dipendenti (l'età attesa e quella effettiva) indicano fenomeni in parte diversi, va rilevato che mentre nella stima sulle attese di pensionamento (Tabella 16) alle donne è associato un coefficiente negativo, in quella sull'età effettiva (Tabella 21) il coefficiente stimato è positivo; la differenza di segno è però presumibilmente legata al fatto che in quest'ultima regressione il campione non include i maschi ritirati per vecchiaia.

L'anzianità contributiva è in questo caso positivamente correlata all'età, ma tale effetto, anziché segnalare una relazione di causalità, è legato al fatto che in passato era, come detto, possibile ritirarsi molto giovani con limitate contribuzioni. Un impatto negativo si registra invece in relazione alla residenza nel Nord (rispetto al Sud), al crescere del numero dei figli (forse perché serve che i "nonni" svolgano attività informale di assistenza ai nipoti, in assenza di un'adeguata offerta di servizi di welfare) e, ovviamente, fra chi si è pre-pensionato (in seguito a crisi occupazionali). Fra le variabili non significative al livello del 95% risultano invece le 5 *dummies* relative alla percezione della condizione lavorativa precedente.

Va d'altro canto enfatizzato come la *dummy* sull'adeguatezza del reddito da pensione (*proxy* del suo livello e della sua capacità di consentire il mantenimento di un tenore di vita adeguato nel passaggio dal reddito da lavoro a quello da pensione) assuma un valore significativo e negativo. In altri termini, chi pensa (o sa) di ricevere una pensione insufficiente tende a posticipare il ritiro dall'attività.

Come nel caso precedente, rispetto a quanto si osserva nella regressione *pooled*, fra gli uomini si registra un più rilevante effetto positivo di titolo di studio e professione, mentre non appare a prima vista chiaro spiegare i motivi della

maggior et  media stimata fra chi ritiene di essere stato emarginato o particolarmente stanco prima del ritiro.

Fra le donne non   significativa la professione, mentre lo  , ma con segno negativo, il crescere del titolo di studio (legato agli aspetti di continuit  occupazionale e minor frammentariet  della carriera di cui gi  si   discusso). La *dummy* sull'adeguatezza della pensione non   invece significativa (ma per valutare appieno tale aspetto bisognerebbe riflettere sul peso del reddito da pensione delle donne sul tenore di vita e nelle scelte familiari).

	Totale		Uomini		Donne	
	Coefficiente	P value	Coefficiente	P value	Coefficiente	P value
Donna	1.137	0.000				
Manager	0.254	0.331	1.150	0.000	-0.716	0.159
White-collar	-0.304	0.041	0.119	0.411	-0.428	0.139
Laurea	0.207	0.516	2.514	0.000	-1.937	0.002
Diploma secondaria superiore	0.419	0.016	1.384	0.000	-1.450	0.000
Nord	-1.434	0.000	-1.292	0.000	-1.924	0.000
Centro	-0.199	0.308	0.079	0.675	-0.691	0.068
Numero di figli	-0.662	0.000	-0.349	0.000	-0.970	0.000
Sposato	0.787	0.000	0.239	0.185	0.592	0.081
Percettore reversibilit�	0.439	0.099	0.581	0.094	0.034	0.936
Svolgeva attivit� usurante	-0.409	0.004	-0.186	0.178	-0.723	0.009
Pre-pensionato	-2.700	0.000	-1.564	0.000	-4.557	0.000
Anzianit� contributiva	0.198	0.000	0.419	0.000	0.110	0.000
Insofferenza del datore	0.118	0.597	0.068	0.729	-0.139	0.788
Apprezzamento per le capacit�	-0.050	0.730	0.089	0.537	-0.090	0.732
Emarginazione sul lavoro	-0.111	0.649	0.663	0.005	-0.725	0.120
Difficolt� a svolgere il lavoro	0.092	0.589	-0.006	0.973	0.312	0.305
Stanchezza fisica	0.145	0.304	0.284	0.033	0.418	0.133
Adeguatezza della pensione	-0.445	0.001	-0.714	0.000	-0.174	0.492
Numero di osservazioni	5,309		3,140		2,169	
R ²	0.141		0.322		0.157	

Tabella 21. Le determinanti dell'et  di pensionamento degli attuali pensionati della classe d'et  50-64 : regressione OLS – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

In conclusione va ribadito come le stime siano state condotte su un campione di individui che ha incontrato nel corso della propria vita lavorativa regole e incentivi al pensionamento anticipato ben diverse da quelle in cui si imbattono i futuri pensionati, soprattutto man mano che la quota contributiva all'interno delle pensioni erogate diventer  sempre pi  ampia.

Negli ultimi anni, per incrementare l'et  pensionabile, si   intervenuto soprattutto mediante scelte cogenti che inasprissero i vincoli al pensionamento di anzianit , anche per i lavoratori del contributivo. A tale proposito va per  evidenziato che la forte contrazione dei tassi di sostituzione stabilita dall'introduzione del nuovo sistema di calcolo delle pensioni, la scomparsa

degli incentivi monetari al pensionamento anticipato nel nuovo schema attuarialmente neutrale, e la stessa maggiore discontinuità lavorativa osservata recentemente a causa dell'incremento delle forme contrattuali atipiche ed instabili, contribuiranno in tutta probabilità a ritardare significativamente l'età di pensionamento scelta dagli individui, indipendentemente dalla fissazione di ulteriori vincoli di età anagrafica o contributiva.

6.1 Introduzione

Come evidenziato nel precedente Capitolo, posti i requisiti normativi che regolano l'accesso al pensionamento per anzianità o vecchiaia, le scelte circa l'effettiva età di pensionamento dei lavoratori differiscono in relazione al sesso, al titolo di studio e alla professione, al settore di appartenenza, allo stato di salute, ecc..

A partire dai risultati ottenuti attraverso l'analisi multi-variata e presentati nel Capitolo 5, si cercherà, nel presente Capitolo, di delineare alcuni profili individuali di lavoratori, per esplicitare meglio il ruolo svolto dai diversi fattori determinanti (*driver*) individuati e, soprattutto, per spiegare alcune delle causali di tali *driver* che, essendo nella maggior parte dei casi legate alle storie individuali, difficilmente possono essere compresi unicamente attraverso l'analisi statistica.

Il presente Capitolo va pertanto inteso in logica complementare rispetto al precedente e come "snodo" per introdurre le successive considerazioni di *policy*.

I lavoratori di cui si delinea il profilo hanno in comune tre caratteristiche, che costituiscono anche le ipotesi di lavoro alla base dell'analisi:

1. hanno un'età anagrafica di 50 anni;
2. di conseguenza, non hanno raggiunto i requisiti minimi per il ritiro (come evidenziato al Capitolo 5 si fa qui riferimento ai requisiti per il pensionamento di anzianità in vigore nel 2006, hanno della rilevazione, ovvero 57 anni di età e 35 di contribuzione);
3. sono lavoratori dipendenti.

Mentre le ragioni delle prime due ipotesi sono evidenti, la terza dipende dalla composizione del campione dell'indagine ISFOL-PLUS.

A livello metodologico, lo sviluppo dei profili è stato effettuato a partire dai *driver* evidenziati nell'analisi di regressione. Tale base informativa è stata però

integrata con informazioni qualitative tratte sia dalla stessa indagine ISFOL-PLUS, sia dalla letteratura.

Obiettivo ultimo dell'analisi è evidenziare, per ciascun profilo, il differenziale fra età di pensionamento attesa in linea teorica, ossia in base ai driver che emergono dalla regressione, ed età di pensionamento attesa effettiva del profilo, che deriva quindi dalle caratteristiche individuali del soggetto analizzato¹.

Ciò consente di delineare meglio il ruolo giocato da alcuni *driver*, la cui portata nell'analisi statistica può emergere in maniera solo "sfumata", ma che nelle decisioni della vita reale dei singoli sono fondamentali. Infatti, alcuni *driver* che nell'analisi multivariata risultano non significativi assumono invece rilevanza determinante nell'analisi dei profili.

In particolare, i fattori determinanti che saranno indagati, e la relativa correlazione teorica con l'età di pensionamento attesa, sono evidenziati in Figura 72, suddivisi tra uomini e donne. Nelle nostre applicazioni i segni di correlazione teorica tra l'età di pensionamento attesa e i fattori determinanti diversi dai primi tre (professione, settore, area geografica) restano i medesimi per i diversi profili (salva ovviamente la differenziazione per genere), mentre quelli dei primi tre fattori dipenderanno dalla specificazione del profilo stesso.

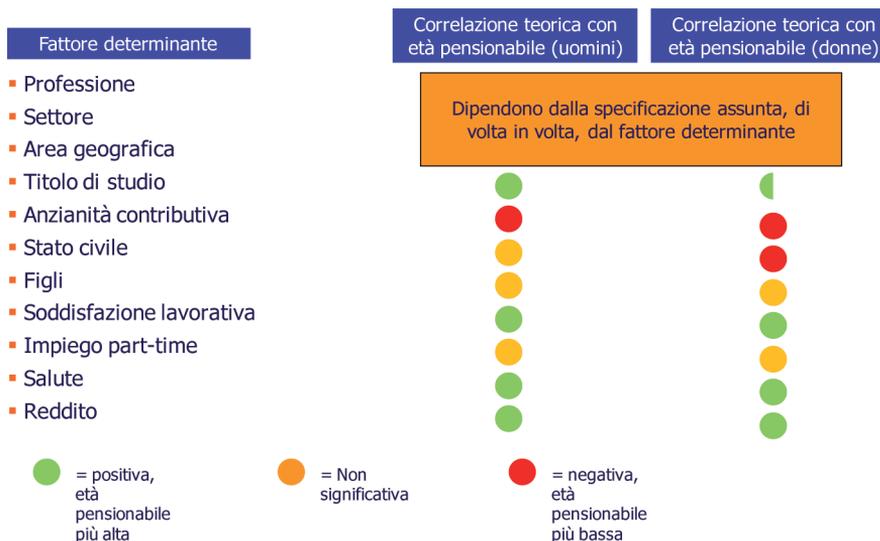


Figura 72. Determinanti per uomini e donne e correlazione teorica – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

¹ Come evidenziato nel Capitolo 5, l'indagine ISFOL-PLUS è stata condotta nel 2006. Pertanto ci si riferisce alle condizioni di pensionamento allora in vigore (57 anni di età più 35 anni di contributi).

6.2 I sei profili di lavoratori analizzati

I sei profili che si analizzeranno singolarmente sono i seguenti:

1. *Manager*;
2. *Controller*;
3. Impiegato comunale;
4. Operaia specializzata;
5. Operaio semi-specializzato;
6. Commessa.

1. *Manager*

Si tratta di un *manager* di un'azienda industriale, residente al Sud. Laureato in ingegneria ha la qualifica di dirigente e un'anzianità contributiva in linea con la categoria di appartenenza. Si dichiara molto soddisfatto del proprio lavoro, che gli garantisce un reddito alto e un contesto sfidante in cui le sue capacità professionali vengono pienamente riconosciute.

L'influenza dei fattori specifici del profilo va nella direzione di un prolungamento dell'età lavorativa, rafforzato da un'anzianità contributiva che, come in media per questo tipo di professionalità, risulta piuttosto bassa.

La correlazione effettiva assunta dal profilo si sovrappone perfettamente a quella teorica (Figura 73).



Figura 73. Primo profilo di lavoratore: uomo, *manager*, dirigente, laureato, industria – Età 50 anni
 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Per questo profilo gioca poi un ruolo importante una **motivazione personale** (stato di salute, soddisfazione lavorativa, ecc.) particolarmente forte e questo determina un'età di pensionamento attesa pari a 65 anni, rispetto ai 60,5 della categoria di appartenenza, con un **differenziale positivo di 4,5 anni**.

2. *Controller*

Residente al Nord, il soggetto lavora quale *controller* nella direzione amministrazione, finanza e controllo di una grande impresa privata che opera nel settore dei servizi. Dopo la laurea in economia e commercio, conseguita all'età di 26 anni, ha avuto un **inizio di carriera difficile**, caratterizzato da **esperienze frammentate con contratto di lavoro di tipo parasubordinato**. Anche per effetto del mancato riscatto degli anni di università, ha oggi un'anzianità contributiva di soli 22,5 anni, rispetto ai 28,8 che si riscontrano nella media dei *white-collar* cinquantenni.



Figura 74. Secondo profilo di lavoratore: uomo, *controller*, quadro, laureato, servizi – Età 50 anni – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

La professione attuale lo soddisfa solo parzialmente, poiché, nonostante la remunerazione medio-alta, è percepita come troppo ripetitiva e *routinaria*. Nonostante questo, il livello di reddito, lo stato di salute e la **bassa anzianità contributiva** (Figura 74), implicano una spinta a prolungare l'attività lavorativa che nel profilo che stiamo esaminando viene amplificata dall'anzianità contributiva particolarmente bassa (22,5 anni contro i 28,8 medi della categoria di appartenenza).

Il risultato è un'età pensionabile attesa di 62 anni, con un **differenziale positivo sull'età pensionabile attesa**, rispetto alla media dei *white-collar* del settore dei servizi, **pari 1,3 anni**.

3. *Impiegato comunale*

Dipendente comunale in una grande città del Nord, ha iniziato a lavorare presso l'ufficio tecnico del Comune di residenza subito dopo il diploma e quindi possiede un'anzianità contributiva piuttosto elevata, allineata alla media della categoria di appartenenza.

Come evidenziato nella Figura 75, benché si dichiari soddisfatto del proprio lavoro, essendo affetto da una **malattia cronica** (diabete di tipo 2) la sua aspettativa di pensionamento dichiarata (60 anni contro i 61 di media dei *white-collar* del settore pubblico) evidenzia un **differenziale negativo sull'età pensionabile attesa di 1 anno** rispetto alla categoria di appartenenza.

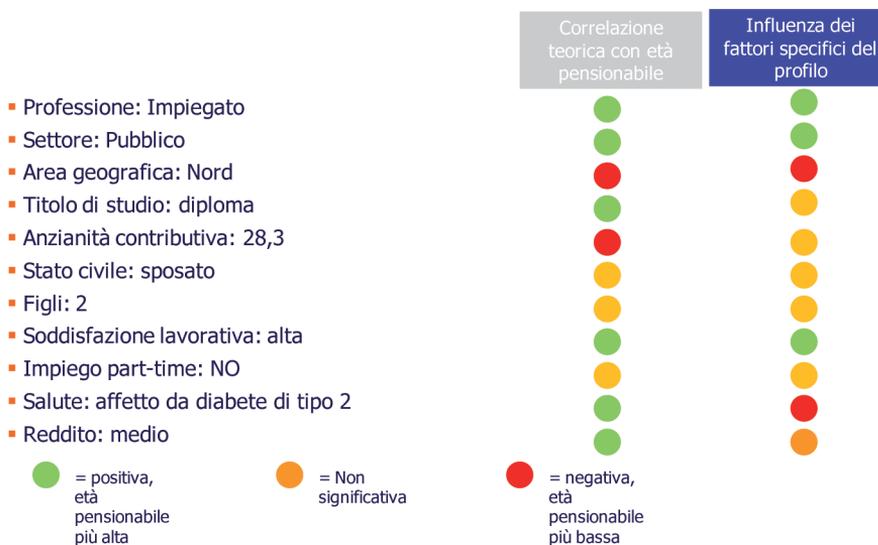


Figura 75. Terzo profilo di lavoratore: uomo, impiegato, diplomato, pubblico – Età 50 anni – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Prolungherebbe l'età lavorativa se potesse ridurre il tempo dedicato al lavoro, alleggerendo i carichi di *stress* e avendo più tempo da dedicare alla cura della propria salute, attraverso, ad esempio, forme di **pensionamento graduale**.

4. *Operaia specializzata*

Residente al Centro Italia, ha iniziato l'attività lavorativa dopo la licenza media (Figura 76). Dopo una serie di **interruzioni** e di periodi di **lavoro nel sommerso**, senza il versamento dei contributi previdenziali, lavora oggi presso un'azienda metalmeccanica con la qualifica di operaia specializzata, professione che non la soddisfa soprattutto a causa dell'usura fisica cui la sottopone.

La sua anzianità contributiva è bassa e inferiore alla media della categoria di appartenenza (23,5 anni contro 26,2).



Figura 76. Quarto profilo di lavoratore: donna, operaia, scuola dell'obbligo, industria – Età 50 anni
 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Ciononostante, a causa della prevalenza di altri *driver* quali soddisfazione e reddito, l'età di pensionamento attesa è di 59 anni, contro i 59,5 medi delle *blue-collar* specializzate. Dunque, soprattutto per effetto di un lavoro **usurante e non soddisfacente**, si osserva un differenziale **negativo sull'età pensionabile attesa di 0,5 anni**.

5. Operaio semi-specializzato

Carriera stabile, con anzianità contributiva allineata alla media dei *blue-collar* (32,5 anni contro 32,7 medi della categoria), e alta soddisfazione lavorativa, dovuta ad un ambiente di lavoro particolarmente “a misura d'uomo”, non compensano le **difficoltà economiche** legate al basso reddito e aggravate, nella fattispecie, dalla bassa retribuzione percepita dai due figli a inizio carriera, che necessitano di aiuto da parte della famiglia per comprare casa (Figura 77).

Nel caso di specie, la **liquidazione** rappresenta un polmone finanziario da raggiungere al più presto. Come già messo in evidenza nel rapporto “Terza Economia 2008”, infatti, “nel caso dell'Italia la liquidazione può essere utilizzata per aiutare i figli a comprare la casa (Guiso e Jappelli, 2002). Anche questo può invogliare i lavoratori ad andare in pensione appena possibile (come sostengono Battistin, Brugiavini, Rettore e Weber, 2008)”.

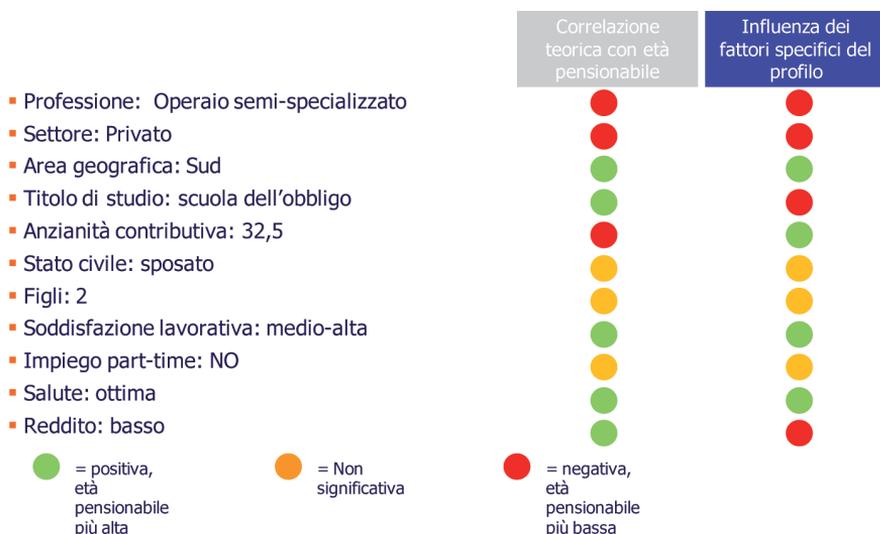


Figura 77. Quinto profilo di lavoratore: uomo, operaio, scuola dell'obbligo, industria – Età 50 anni
 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

Per queste ragioni il profilo evidenzia un **differenziale negativo sull'età pensionabile attesa di 1,5 anni** (57 anni contro 58,5 dei *blue-collar* semi-specializzati).

6. *Commissa*

Residente al Sud, ha un'anzianità contributiva più bassa della media della categoria: 20 anni contro 23,1 medi delle donne attive in professioni qualificate del commercio (Figura 78). Come emerso nel Capitolo 5, per altro, le lavoratrici appartenenti a questa categoria sono, fra le donne, quelle con la più bassa anzianità contributiva, escludendo le professioni non qualificate².

La causa è collegata soprattutto alla necessità di occuparsi dei figli piccoli, interrompendo attività lavorativa e contribuzione, con conseguenti effetti sulla **frammentazione della carriera contributiva**.

La lavoratrice che stiamo considerando ha avuto una carriera contributiva particolarmente frammentata, anche rispetto alla media della categoria di appartenenza. È principalmente per questo motivo che il profilo evidenzia un **differenziale positivo sull'età pensionabile attesa di oltre 1 anno** rispetto alla categoria di appartenenza (62 anni contro 60,7 medi delle donne attive in professioni qualificate del commercio).

² Si rinvia alla Tabella 12 nel Capitolo 5, "Le determinanti delle scelte di pensionamento dei lavoratori italiani".

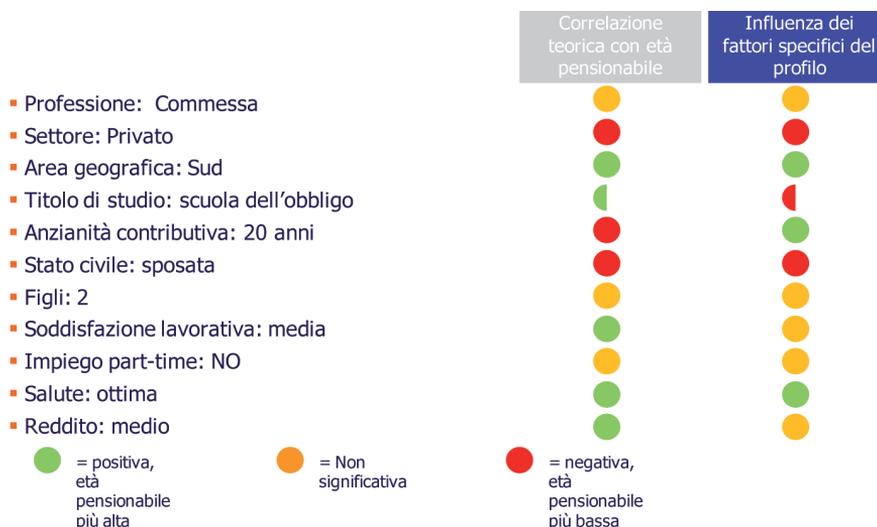


Figura 78. Sesto profilo di lavoratore: donna, commessa, scuola obbligo, commercio – Età 50 anni
 – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

6.3 Considerazioni di sintesi

Le risultanze emerse dall'analisi dei profili ricalcano in buona parte quanto emerso dall'analisi multivariata. Il fatto certamente non stupisce, visto che la pietra angolare nella costruzione dei profili è rappresentata proprio dalle risultanze di quell'analisi.

Tuttavia, proprio i profili aiutano a cogliere in modo più preciso, pur senza significatività statistica, il ruolo giocato da alcune variabili nelle scelte individuali.

Nel caso del *Manager*, l'elevato differenziale sull'età di pensionamento attesa (+4,5 anni) è prevalentemente ascrivibile all'altissimo livello di **motivazione personale** che ricava dalla professione, come per altro si riscontra per molti appartenenti a professioni intellettuali. Soddisfazione che probabilmente non si esaurisce nel contenuto professionale dell'attività svolta o nel reddito percepito, ma che si accompagna a prestigio e considerazione sociale e che in generale incrementa l'autostima del soggetto.

Nei casi del *Controller* e della *Commessa* è la **carriera frammentata** a "spingere" entrambi i profili verso il differimento dell'età pensionabile. Tuttavia, a parità di effetti, profondamente diverse sono le cause. Nel caso del *Controller* la frammentarietà è dovuta a un inizio di carriera difficoltoso, caratterizzato

da periodi di lavoro parasubordinato. Nel caso della Commessa, invece, le interruzioni sono dovute alla nascita dei figli.

Per quanto riguarda l'**impiegato comunale**, è invece il **fattore salute** ad essere preponderante. Giova infatti ricordare che qualsivoglia decisione sul prolungamento dell'attività lavorativa ha nello stato di salute una sorta di **fattore abilitante**, in mancanza del quale il ruolo giocato dagli altri fattori risulta profondamente depotenziato. Nel caso di specie, benché il lavoro risulti soddisfacente sia dal punto di vista motivazionale che remunerativo e non si tratti di un lavoro usurante, la presenza di una malattia cronica condiziona le aspettative del profilo.

Infine, nel caso dei due operai, sono l'**usura fisica** e le **esigenze economiche** (dato il particolare ruolo giocato in Italia dalla liquidazione) a influire maggiormente sulle decisioni di pensionamento atteso. In generale, i *blue-collar* evidenziano età attese di pensionamento minori, probabilmente a causa di un più precoce inizio dell'attività e della minore frequenza di periodi nel sommerso e/o della minore frammentarietà della carriera³. Nei casi di specie alcune di tali condizioni non si realizzano (carriera frammentata per l'operaia specializzata); le difficoltà legate a certe tipologie di mansioni, particolarmente pesanti dal punto di vista fisico, e al sostanziale "blocco" della mobilità sociale, che in modo ampio e crescente obbliga i genitori a sostenere economicamente i figli anche quando questi ultimi raggiungono l'età adulta⁴, contribuiscono quindi in modo preminente ad abbassare l'età attesa di pensionamento.

Profilo	Età Attesa	Segno differenziale	Driver principale
1. <i>Manager</i>	65	++	Soddisfazione, reddito
2. <i>Controller</i>	62	+	Anzianità contributiva (collegata a inizio carriera frammentato)
3. Impiegato comunale	60	--	Stato di salute
4. Operaia specializzata	59	-	Lavoro usurante
5. Operaio semi-specializzato	57	--	Utilizzo della liquidazione (sostegno alle scelte dei figli)
6. Commessa	62	++	Anzianità contributiva (carriera frammentata per accudire i 2 figli)

++ = differenziale positivo \geq 1 anno
 -- = differenziale negativo \geq 1 anno

+ = differenziale positivo $<$ 1 anno
 - = differenziale negativo $<$ 1 anno

Tabella 22. Considerazioni di sintesi – Fonte: elaborazione The European House-Ambrosetti su dati ISFOL-PLUS 2006

³ Si veda il Capitolo 5, "Le determinanti delle scelte di pensionamento dei lavoratori italiani".

⁴ In questo caso è la possibilità di accedere alla liquidazione a "pilotare" le scelte del profilo.

Come si può comprendere anche solo da questo breve spaccato sui profili, la complessità dei fattori in gioco e delle loro interrelazioni è notevole.

Il piano **normativo-regolamentare** (sistema pensionistico, mercato del lavoro) si interseca con quello **sociale** (equità intergenerazionale, mobilità sociale, asili nido, strutture per anziani non autosufficienti, ecc.), con quello **organizzativo-aziendale** (produttività del lavoratore anziano, ciclo di vita delle conoscenze e competenze, ecc.) e, ultimo ma non meno importante, con quello puramente **individuale** (stato di salute, situazione della famiglia, motivazioni, ecc.), in un intreccio tanto affascinante da studiare, quanto difficile da interpretare.

Nel successivo Capitolo saranno tratte alcune **considerazioni conclusive**, che sistematizzano il quadro analitico generale sin qui descritto, e, soprattutto, saranno evidenziate alcune **raccomandazioni di *policy*** per promuovere l'**invecchiamento attivo**.



7.1 Gli obiettivi del Rapporto

La nostra analisi ha preso le mosse dalle acquisizioni degli studi recenti sul benessere psico-fisico degli anziani e da una constatazione per il nostro Paese.

Le prime segnalano come il prolungamento della vita lavorativa possa dare un contributo decisivo per un *successful aging* e per prevenire il declino cognitivo legato all'invecchiamento: un lavoro in condizioni adeguate di sicurezza e di salute e più in generale un invecchiamento attivo all'interno di una rete di relazioni sociali rappresentano fattori che possono avere effetti importanti sulla salute psico-fisica dell'individuo. Non solo, ma i recenti contributi delle neuroscienze cognitive mostrano come, se da giovani si è più abili nel fronteggiare situazioni inizialmente inesplorate e quindi recepire e rispondere alle "novità", dopo i cinquant'anni si rivelano maggiori capacità di risolvere problemi complessi, basandosi sul riconoscimento dei modelli cognitivi sviluppati nel corso della vita (intendendosi per modelli le configurazioni di idee, cose, avvenimenti, azioni, comportamenti, ecc.). In altri termini i lavoratori anziani sono potenzialmente depositari di proprie specifiche capacità di elaborazione e risposta.

La constatazione è che, come ben noto, tra i Paesi avanzati l'Italia è uno di quelli con più bassa età media effettiva di pensionamento (per altro in corso di aumento negli ultimi anni). Il punto è in genere sollevato con riferimento alle sue implicazioni negative per l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale ma, come dovrebbe essere chiaro da quanto appena richiamato, rileva ancor più dal punto di vista delle potenzialità positive che vengono così perse sia con riferimento alle prospettive di benessere psico-fisico degli anziani sia con riferimento alle risorse di capitale umano disponibili per l'economia.

Da queste premesse discende il tema al centro di questo Rapporto: quali sono le determinanti che ostacolano l'invecchiamento attivo nel nostro Paese e come rimuoverle in una prospettiva di potenziamento del sistema di *welfare*?

Come vedremo, l'articolazione delle determinanti quale emerge dall'analisi condotta nei capitoli precedenti – articolazione che investe le regole del siste-

ma previdenziale e le motivazioni che spingono verso il pensionamento anticipato sia sul versante della domanda di lavoro da parte delle imprese che dell'offerta di lavoro da parte dei lavoratori – inducono a suggerire un complesso a sua volta articolato di interventi che consenta di tener conto dei diversi aspetti del problema.

Da questo punto di vista, un puro e semplice innalzamento dell'età pensionabile rigido e uniforme costituirebbe una scorciatoia poco produttiva.

Non sfuggono naturalmente i benefici comunque inerenti a una simile scorciatoia che interviene sulla variabile chiave del sistema previdenziale: i) contiene la dinamica della spesa pensionistica, riducendone l'incidenza sul PIL; ii) implica un incremento dei trattamenti pensionistici individuali; iii) prolungando la vita lavorativa, contrasta il declino cognitivo legato all'invecchiamento.

Ma non se ne possono neanche trascurare i costi: riducendo il tasso di ricambio generazionale all'interno delle imprese in questa fase difficile per l'economia italiana, i) ritarda il recupero di produttività di cui vi è urgente bisogno e ii) rinvia ancora il processo di stabilizzazione lavorativa dei giovani; *last but not least*, iii) taglia il “nodo gordiano” dell'età pensionabile in una forma incomprendibile della complessa articolazione di situazioni presenti nelle imprese e tra i lavoratori, con probabili effetti negativi sia sull'organizzazione aziendale che sulle componenti del benessere psico-fisico dei lavoratori anziani.

L'obiettivo di questo capitolo conclusivo del Rapporto è perciò quello di fornire, partendo dall'insieme delle determinanti analizzate nei Capitoli precedenti, indicazioni di intervento realistiche e coerenti con l'articolazione del problema che abbiamo di fronte.

7.2 Ricapitolando: i tasselli del “puzzle”

Le regole del sistema previdenziale

Un primo insieme di fattori che contribuiscono ad anticipare le scelte di pensionamento nel nostro Paese ineriscono alla configurazione tuttora prevalente del sistema previdenziale. Abbiamo ripercorso nel Capitolo 4 le regole del sistema retributivo, valido per la grande maggioranza dei pensionandi ancora per un periodo non breve, confrontandole con quelle del sistema contributivo introdotto dalla Legge 335 del 1995 (“Riforma Dini”).

Abbiamo visto come le regole del “retributivo” – centrate sulla commisurazione della pensione alle retribuzioni percepite nella parte finale della carriera e all'anzianità contributiva maturata – determinano:

- rilevanti iniquità intergenerazionali, sintetizzate dalla differenziazione

ne tra i lavoratori dei tassi di rendimento dei contributi versati in termini di pensione complessivamente percepita dopo il ritiro dal lavoro;

- rilevanti incentivi a un pensionamento quanto più possibile anticipato;
- assenza di meccanismi che assicurino automaticamente la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico.

Al contrario, le regole del sistema contributivo (detto anche NDC – *notional defined contribution*) – centrate sull’equivalenza attuariale tra prestazione pensionistica e contributi versati – implicano:

- l’uguaglianza del tasso di rendimento per tutti i lavoratori, eliminando quindi le sperequazioni del “retributivo”;
- la neutralità del sistema previdenziale nei confronti delle scelte circa l’età di pensionamento; semmai, data la minore generosità dei trattamenti, spingono verso un aumento volontario dell’età di pensionamento;
- la garanzia della sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico.

Ma il sistema contributivo andrà a regime molto avanti nel tempo in ragione di una transizione molto lunga stabilità dalla Riforma Dini (solo coloro che avevano meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995 sono sottoposti, in rapporto agli anni lavorativi successivi a quella data, alla regola contributiva). Basti pensare che l’ultima coorte di lavoratori a regime retributivo pieno andrà in pensione nel 2017, mentre l’ultima di quelli a regime misto retributivo-contributivo andrà in pensione nel 2034.

Le imprese

Ma non ci sono solo le regole previdenziali: le scelte individuali circa l’effettiva età di pensionamento differiscono in relazione al sesso, alla professione, al settore di appartenenza. Queste differenze dipendono da elementi che concernono le convenienze per le imprese a occupare lavoratori anziani e le motivazioni che muovono i lavoratori stessi. Cominciamo dalle prime.

Nel Capitolo 3 abbiamo analizzato, sulla base di alcuni recenti studi comparativi, l’andamento della produttività del lavoro in funzione dell’età, riscontrando in aggregato una curva a campana, che esibisce il picco in corrispondenza delle età centrali (intorno ai 40 anni). Non va trascurato il fatto che dietro questo risultato aggregato vi sono situazioni differenziate e che con l’età al declino di abilità numeriche e manuali fa fronte un miglioramento delle capacità gestionali e legate all’esperienza. Ma nel complesso la curva aggregata a campana resta comunque significativa. Non vanno poi sottovalutati i problemi che derivano, per la produttività in età molto giovane e in età

anziana, dal disallineamento tra le competenze formate dal sistema scolastico e formativo e quelle richieste dalle imprese. Il problema si è notevolmente accentuato, specie in alcuni Paesi, a partire dagli anni Novanta in relazione all'ondata di innovazioni tecniche connesse alla diffusione delle *Information and Communication Technologies* (ICT).

Con questo andamento della produttività contrasta la curva salario-età, che evidenzia un andamento crescente della retribuzione fino ai 55 anni e, nel nostro Paese, anche oltre. Questo andamento risente non solo di diffuse regole contrattuali ma anche delle politiche di fidelizzazione messe in atto dalle imprese nei confronti di lavoratori la cui professionalità si forma in misura significativa in azienda attraverso processi di *learning by doing*¹. Ciò non toglie che il prolungamento della curva ben oltre il punto di picco della produttività implichi un costo del lavoro per unità di prodotto che aumenta per i lavoratori anziani, costituendo un incentivo per le imprese ad accelerare il loro pensionamento.

I lavoratori

Alle motivazioni sottostanti le scelte di pensionamento effettuate dai lavoratori abbiamo dedicato l'analisi del Capitolo 5, costruita partendo dalla configurazione del mercato del lavoro italiano quale emerge dalla classificazione ISTAT-ISFOL delle professioni che abbiamo esaminato nel Capitolo 2. Le determinanti principali, quali emergono dalla nostra analisi *cross-section* dei micro-dati raccolti dall'ISFOL nel 2006 nell'ambito dell'indagine PLUS, possono essere così sintetizzate:

- la bassa anzianità contributiva delle donne — legata a storie personali segnate da carriere contributive che risultano spesso frammentate a causa sia di motivi di famiglia che di rapporti di forza squilibrati con i datori di lavoro - le porta a spingersi fino all'età per il pensionamento di vecchiaia (oggi 60 anni) e oltre; al contrario, le migliori carriere contributive degli uomini consentono loro di optare più spesso per il pensionamento di anzianità;
- tipo di professione e titolo di studio modificano il grado di soddisfazione nel lavoro, esemplificabile con due estremi: i lavoratori manuali a bassa qualifica dell'industria tendono a pensionarsi non appena maturati i requisiti; i dirigenti e le professioni intellettuali tendono a prolungare l'attività lavorativa;
- il settore di appartenenza ha anch'esso effetti significativi: nei servizi e nel settore pubblico i lavoratori tendono a pensionarsi dopo rispetto a quelli dell'industria;

¹ Il tema si collega a quello degli *efficiency wages* discusso ampiamente nel Rapporto 2008.

- lo stato di salute poi incide in misura importante, con ritiri più anticipati dei lavoratori in condizioni di salute meno buone;
- infine, a seconda delle professioni e dei settori di appartenenza, gioca un ruolo significativo nello spingere al pensionamento anticipato la prospettiva di dedicarsi ad attività lavorative in proprio, per lo più irregolari e discontinue, rispetto alle quali la pensione di anzianità garantisce la continuità di un sufficiente reddito di base (funzione assicurativa implicita); la recente completa rimozione del divieto di cumulo tra pensione e lavoro – del tutto logica nel quadro del sistema contributivo, basato sull’equivalenza attuariale – può al più, nell’ambito del sistema retributivo ancora in vigore, favorire in qualche misura l’emersione, ma finisce comunque per favorire il pensionamento anticipato.

Per facilitare al lettore la visualizzazione del modo in cui le diverse determinanti interagiscono nella spiegazione delle scelte circa l’età di pensionamento, abbiamo fornito nel Capitolo 6 alcuni esempi di specifiche figure di lavoratori di 50 anni di età, riconducendo l’età di ritiro attesa da loro dichiarata all’indagine ISFOL 2006 alla compresenza di alcune caratteristiche chiave.

In sintesi

L’intersecarsi di convenienze per le imprese e motivazioni dei lavoratori determina situazioni variegata che stanno dietro al risultato medio di una bassa età di pensionamento in Italia rispetto ad altri Paesi. E’ quanto emerge dalla nostra analisi delle determinanti dal lato della domanda e dell’offerta di lavoro, in particolare dall’esame delle composizioni per età degli occupati nelle diverse professioni e dall’analisi delle età di pensionamento attese condotta in termini multivariati. L’esemplificazione condotta per alcune specifiche figure di lavoratori aiuta a cogliere la complessa interazione tra i fattori in gioco.

7.3 Che fare

Il quadro che abbiamo così delineato chiarisce come le proposte di *policy* debbano fare i conti con una realtà complessa, dove benefici e costi di un intervento assumono sfaccettature molto articolate. Gli obiettivi da centrare sono diversi:

1. rimuovere i disincentivi al prolungamento dell'attività lavorativa;
2. offrire possibilità di scelta di pensionamento articolate che migliorino la sostenibilità del sistema previdenziale, rispondendo alle esigenze dei lavoratori anziani e delle imprese e non ostacolando il ricambio generazionale;
3. far crescere attività di mercato che utilizzino in modo emerso le capacità e le energie degli anziani.

Prima di passare ad alcune proposte che speriamo aiutino a muoversi nella direzione ora indicata, dobbiamo premettere qualche breve considerazione su un tema che non abbiamo trattato in questo Rapporto ma che costituisce comunque il contesto affinché una politica di invecchiamento attivo possa dispiegare i suoi effetti. Ci riferiamo all'esigenza, pressante nel nostro Paese, di un potenziamento degli istituti di tutela dalla disoccupazione e di politica attiva del lavoro. In primo luogo, **la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali**, che è ancora caratterizzato da una rete di protezione centrata sulle imprese maggiori e lacunosa nei confronti dei lavoratori delle piccole imprese e dei lavoratori con rapporti discontinui e precari. In assenza di questo passaggio, la precarietà delle prospettive per quanti restano senza lavoro lascia la porta aperta alla tentazione di ricorrere, in situazioni di emergenza, alla pratica dei pre-pensionamenti. Nel quadro di un nuovo sistema di ammortizzatori, si può realizzare in modo coerente anche la **modulazione dell'indennità di disoccupazione** in funzione dell'età, condizionandola alla partecipazione a programmi mirati di riqualificazione professionale che consentano ai lavoratori anziani di migliorare le proprie competenze in funzione del loro ricollocamento. E qui serve un patto tra servizi regionali per l'impiego e agenzie di lavoro interinale, volto a valorizzare anche in occupazioni temporanee i lavoratori anziani che abbiano perso il lavoro, garantendo loro nei periodi di discontinuità l'ombrello dell'indennità di disoccupazione riformata. A monte, occorre poi per tutti i lavoratori la realizzazione di una **rete di formazione continua** che curi il *life long learning*: è questo un terreno su cui possono giocare un ruolo importante gli enti bilaterali imprese-sindacati.

E veniamo così ai suggerimenti che ci sentiamo di derivare dall'analisi delle scelte di pensionamento condotta in questo Rapporto.

Il sistema previdenziale: proposte per l'assetto a regime

Si tratta di far leva sulla coerenza interna del sistema contributivo – che fornisce gli incentivi corretti e assicura la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico – per valorizzare la flessibilità delle scelte, ampliare l'insieme delle opzioni per il prolungamento dell'attività, migliorare l'adeguatezza delle prestazioni. In questa direzione si dovrebbe:

- ampliare le possibilità di scelta tornando ad **allargare**, partendo dai 61 anni di età minima (corrispondenti al minimo per la pensione di anzianità stabilito dal Protocollo sul *welfare*), **la forchetta delle età previste per il pensionamento di vecchiaia**: portare l'età massima oltre gli attuali 65 anni e contemporaneamente ridurre, come nella Dini, il requisito dell'anzianità contributiva rispetto a quello delle quote, non necessario nel regime contributivo;
- di conseguenza, **calcolare i coefficienti di trasformazione** (montante contributivo-pensione) **anche oltre i 65 anni**: con l'allungamento della speranza di vita, i coefficienti non possono che scendere e con essi il tasso di sostituzione pensione/salario a 65 anni; ma proprio l'allungamento della speranza di vita e il miglioramento delle condizioni di salute degli anziani devono indurre a consentire di recuperare un tasso di sostituzione adeguato attraverso il prolungamento volontario dell'attività lavorativa;
- introdurre una adeguata **contribuzione figurativa per i periodi di disoccupazione e discontinuità nei rapporti di lavoro**, con effetti positivi sul livello dei trattamenti pensionistici, particolarmente rilevanti per i giovani e per le donne;
- ampliare, rimuovendo i vincoli attuali, la possibilità, per i lavoratori che hanno raggiunto l'età minima di pensionamento, di optare per uno **schema di pensionamento graduale**, basato sul lavoro part-time integrato con una pensione parziale, con conseguente accumulo di ulteriori contributi da parte del lavoratore che andranno ad accrescere la pensione futura; la pensione parziale va calcolata in base all'equivalenza attuariale al momento dell'opzione, i contributi versati successivamente sul part-time continuano a capitalizzarsi secondo lo schema NDC fino al pensionamento definitivo;

- in questo quadro di sostegno alle carriere contributive e di un ventaglio più ampio di opzioni disponibili, tornare all'**equiparazione completa tra uomini e donne**, originariamente prevista dalla Riforma Dini, dei limiti minimo e massimo della forchetta di età di pensionamento possibili;
- **allargare le maglie della cumulabilità tra assegno sociale e pensione contributiva** per i lavoratori che al momento del pensionamento non abbiano raggiunto il minimo di pensione contributiva; si tratta di ridurre la percentuale (75%) con cui la pensione contributiva va a scomputo dell'assegno sociale (aliquota marginale implicita); in questo modo, oltre che migliorare i trattamenti, si incentiva maggiormente l'accumulo comunque di contributi nell'arco della vita lavorativa;
- prevedere eventuali **forme di integrazione dei trattamenti finanziate dalla fiscalità generale ma coerenti con il sistema di incentivi NDC**: se, pur con gli interventi di cui sopra, si ritiene che occorra migliorare ulteriormente i tassi di sostituzione pensionesalario, si può intervenire prevedendo, a carico della fiscalità generale, una integrazione della pensione proporzionale agli anni di contribuzione versata; la proporzionalità tra integrazione e anni di contribuzione, oltre che rispondere a un elementare criterio di equità, è essenziale per mantenere i corretti incentivi all'emersione contributiva propri del sistema NDC.

Il sistema previdenziale: proposte per la transizione

Si tratta di costruire un ponte più coerente verso il sistema contributivo, migliorando a un tempo la sostenibilità finanziaria del sistema e i trattamenti pensionistici, prevedendo:

- il mantenimento del **percorso di innalzamento dei requisiti** per la pensione di anzianità stabilito dal Protocollo sul *welfare* con il sistema delle quote;
- l'**innalzamento graduale dell'età di pensionamento di vecchiaia delle donne** fino a uniformarla con quella degli uomini;
- il **riconoscimento per le donne di una contribuzione figurativa aggiuntiva rispetto ai contributi versati** per ogni anno di prolungamento dell'attività oltre i 60 anni (con un ritorno a loro favore di una quota dei risparmi di spesa conseguenti all'innalzamento dell'età di pensionamento di vecchiaia);

- forme di contribuzione figurativa per i periodi di disoccupazione e discontinuità nei rapporti di lavoro, con effetti importanti nella fase attuale anche per i lavoratori anziani;
- la possibilità, per chi abbia raggiunto i requisiti per il pensionamento di anzianità, di optare, senza vincoli, per uno **schema di pensionamento graduale** del tipo indicato sopra per il contributivo a regime (schema misto pensione - lavoro *part-time*).

Il mercato del lavoro: Age Management e nuovi lavori

Le proposte delineate sopra aiutano a costruire il contesto previdenziale necessario a sostenere il prolungamento dell'attività lavorativa ma è chiaro che questo passa anche per il miglioramento delle capacità del mercato di utilizzare i lavoratori anziani. Due i terreni su cui si gioca la partita.

Il primo riguarda l'**organizzazione del lavoro all'interno delle imprese**. Abbiamo argomentato nel Rapporto come i lavoratori anziani siano depositari di proprie peculiari capacità che vanno valorizzate. E' questo il tema del cosiddetto *Age Management* interno alle imprese: una gestione della forza lavoro che tiene conto di specifiche esigenze, competenze e caratteristiche legate al fattore età. Le soluzioni adottate dalle imprese vanno da una evoluzione dei compiti lavorativi in relazione all'età che consenta di utilizzare le capacità gestionali dei lavoratori anziani (risolvere problemi complessi e gestire "modelli") nonché la trasmissione delle loro conoscenze "specifiche" (ossia non trasmissibili in forme di comunicazione codificate) attraverso un'attività di formazione verso i lavoratori giovani che passa anche per il loro affiancamento nel lavoro (ruoli di *tutoring e coaching*). Per inciso, lo schema misto di pensionamento graduale sopra tratteggiato può costituire uno strumento importante per gestire questa evoluzione dei compiti lavorativi degli anziani all'interno delle imprese. Si rende necessario pertanto un approccio sofisticato alla programmazione del lavoro da parte delle imprese. Un processo di valutazione demografica della forza lavoro attuale, consentirà da un lato di prevedere conseguenze in termini di possibili carenze di profili professionali, dall'altro di programmare interventi per aumentare la motivazione di un lavoratore senior con modifiche nel tipo di mansione, orari flessibili o possibilità di lavorare da casa, attivazione di programmi per la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori.

Il secondo terreno su cui costruire prospettive occupazionali per i lavoratori anziani è quello delle **nuove attività produttive che rispondono a obiettivi rilevanti nella situazione attuale dell'economia e della società italiana**. Due i settori che sembrano poter costituire i candidati naturali a svolgere in modo particolarmente significativo questo ruolo:

- il settore degli investimenti infrastrutturali, non necessariamente grandi opere, ma anche e forse soprattutto opere minori diffuse, di cui vi è anche più bisogno, dove potrebbero più facilmente trovare sbocco i lavoratori che dovessero essere “dismessi” da imprese industriali;
- il settore dei servizi cosiddetti di prossimità alle famiglie – cui grande attenzione dedicava già a metà anni novanta il Libro Bianco di Delors - che potrebbe fornire meglio sbocco ai lavoratori che dovessero essere dismessi da imprese del terziario. Si tratta di due settori il cui sviluppo risponde a esigenze largamente diffuse e condivise: la carenza infrastrutturale del nostro Paese è uno degli elementi chiave che condiziona negativamente la competitività dell’economia italiana e che al tempo stesso compromette la coesione sociale del Paese; i servizi di prossimità, in particolare quelli per l’infanzia e quelli per la non autosufficienza, sono oggi uno degli obiettivi di *welfare* più rilevanti per le società avanzate e dove l’arretratezza italiana appare più accentuata. Si tratta, come è ovvio, di settori il cui sviluppo fornirebbe importanti occasioni di lavoro per i giovani, ma anche gli anziani potrebbero trovarvi forme di impiego adeguate alle loro caratteristiche.

Il tema ora sollevato rinvia alla questione più generale del governo di un processo di riallocazione delle risorse lavorative del Paese e quindi al tema, accennato in premessa, delle politiche attive del lavoro, del ruolo da potenziare dei servizi regionali per l’impiego e del coinvolgimento delle agenzie di lavoro interinale. La questione dell’invecchiamento attivo non è insomma una questione a sé stante ma va collocata nel quadro del governo complessivo dell’allocazione delle risorse lavorative di giovani e anziani nel nostro Paese.



Principali fonti documentali di riferimento

Bibliografia

Ageing Working Group - Economic Policy Committee, *“Age-Related Public Expenditure Projections for the EU-25 Member States up to 2050”*, Bruxelles, 2006

Ageing Working Group - Economic Policy Committee, *“The economic consequences of ageing populations: projections for the EU-27 Member States”*, Bruxelles, 2009

Alzheimer's and Dementia 2007, *“An estimate of the total worldwide societal costs of dementia in 2005”* (a cura di A. Wimo, B. Winblad e L. Jonsson), (3):81-91

Alzheimer's Disease International (ADI), *“World Alzheimer Report 2009”*

Banca d'Italia, *“Consumption and growth in Italy”*, Intervento del Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi, novembre 2007

Banca d'Italia, *“Relazione Annuale 2008”*, 2009

British Medical Journal, *“Age at retirement and long term survival of an industrial population: prospective cohort study”* (a cura di S.P. Tsai, J.K. Wendt, R.P. Donnelly, G. de Jong, F.S. Ahmed), 21 ottobre 2005

CERMLAB, Editoriale n. 6 del 18 maggio 2009

Dementia and Geriatric Cognitive Disorders, *“Revisiting Brain Reserve Hypothesis in Frontotemporal Dementia: Evidence from a Brain Perfusion Study”* (a cura di B. Borroni, E. Premi, C. Agosti, A. Alberici, V. Garibotto, G. Bellelli, B. Paghera, S. Lucchini, R. Giubbini, D. Perani, A. Padovani), Vol. 28, No. 2, 2009

De Vincenti C., *“Una proposta per le pensioni”*, pubblicato sulla rivista della Fondazione Italianeuropei

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *“Wage Formation in the EU”*, 2009

Eurostat, *“Structure of Earnings Survey”*, novembre 2007

Fondazione Censis, *“La mente rubata. Bisogni e costi sociali della malattia di Alzheimer”*, indagine realizzata in collaborazione con AIMA, 1999

- Fondazione Censis, “I costi sociali ed economici della malattia di Alzheimer: cosa è cambiato”, studio commissionato da AIMA (con il contributo di Janssen-Cilag, Lundbeck, Novartis e Pfizer), 20 marzo 2007
- Fornero E. e Castellino O. (a cura di), “La riforma del sistema previdenziale italiano”, Il Mulino, Bologna, 2001
- Fornero E., Monticone C., “Il pensionamento flessibile in Europa”, in Quaderno n. 7/2007, 4 febbraio 2007
- Goldberg E., “L'anima del cervello. Lobi frontali, mente e civiltà”, UTET
- Goldberg E., “Il paradosso della saggezza. Come la mente diventa più forte quando il cervello invecchia”, Ponte alle Grazie Editore, 2005
- Gronchi S., “I rendimenti impliciti della previdenza obbligatoria”, Economia Italiana, n.1, 1995
- Gruber J. e Wise D. (a cura di), “*Social Security and Retirement around the World*”, University of Chicago Press, Chicago, 1999
- Gruber J. e Wise D. (a cura di), “*Social Security and Retirement around the World: Micro-estimation*”, University of Chicago Press, Chicago, 2004
- International Journal of Geriatric Psychiatry, “*Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease*” (a cura di M.K. Lupton, D. Stahl, N. Archer, C. Foy, M. Poppe, S. Lovestone, P. Hollingworth, J. Williams, M.J. Owen, K. Dowzell, R. Abraham, R. Sims, C. Brayne, D. Rubinsztein, M. Gill, B. Lawlor, A. Lynch, J.F. Powell), 20 maggio 2009
- ISFOL – ISTAT, “Nomenclatura e Classificazione delle Unità Professionali”
- ISTAT, “Classificazione delle professioni, Metodi e Norme - Nuova serie n. 12”, 2001
- ISTAT, “Forze di lavoro”, Annuario 2006
- ISTAT, “Forze di lavoro - Media 2007”, Annuario n.13, 2 febbraio 2009
- ISTAT, “Forze di lavoro”, Annuario 2008
- ISTAT, “Glossario”, Lavoro e Retribuzioni, 26 maggio 2009
- Journal of Occupational Health Psychology, “*Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation*” (a cura di Y. Zhan, M. Wang, S. Liu e K. S. Shultz), Vol. 14, No. 4, 2009
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, “Libro Bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva”, maggio 2009
- Neurology, “*Education and occupation as proxies for reserve in aMCI converters and AD*”, (a cura di V. Garibotto, B. Borroni, E. Kalbe, K. Herzholz, E. Salmon, V. Holtoff, S. Sorbi, S.F. Cappa, A. Padovani, F. Fazio e D. Perani), 21 ottobre 2008

Neurology, “*Cognitive activities delay onset of memory decline in persons who develop dementia*” (a cura di C. B. Hall, R. B. Lipton, M. Sliwinski, M. J. Katz, C. A. Derby e J. Verghese), 2009, 73: 356-361

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), “Live longer, work longer”, 2006

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, “Commissione sulla parificazione dell’età pensionabile - Relazione del 23 febbraio 2009”

Productivity Commission, “*Economic Implications of an Ageing Australia*”, Research Report, Canberra, 2005

Prskawetz A., Lindh T. e altri, “*The Impact of Population Ageing on Innovation and Productivity Growth in Europe*”, marzo 2006

Raitano M. (2009), “La previdenza complementare in Italia”, in Pizzuti F. R. (a cura di), “Rapporto sullo stato sociale 2010”, Academia Universa Press, Milano

Rosolia A., Torrini R., “*The Generation Gap: Relative Earnings Of Young And Old Workers In Italy*”, settembre 2007

Socialità e Ricerche - The European House-Ambrosetti, “Terza Economia. Sempre più valore alla terza età”, Quaderno n.1, 18 settembre 2007

Socialità e Ricerche - The European House-Ambrosetti, “Terza Economia. Sempre più valore dalla terza età”, Quaderno n.2, 22 gennaio 2008

Socialità e Ricerche - The European House-Ambrosetti, Rapporto finale “Terza Economia. Sempre più valore dalla terza età”, dicembre 2008

Articoli

La Stampa, “Lavorare salva la memoria e allontana l’Alzheimer”, 19 maggio 2009

Il Corriere della Sera, “Lasciare presto il lavoro non allunga la vita”, 30 ottobre 2005

Il Corriere della Sera, “L’allenamento del cervello contro l’Alzheimer”, 21 ottobre 2008

Il Corriere della Sera, “Meno malattie per chi lavora in pensione”, 15 ottobre 2009

Il Sole 24 Ore, “Eurogruppo, Almunia: «Salvare i posti di lavoro degli over 55»”, 1° ottobre 2009

L'Espresso, “*Fitness* per il cervello – Intervista a Elkhonon Goldberg” (a cura di P.E. Cicerone), 2005

Reuters, “BB Biotech investe in terapia Alzheimer, mercato da 52 mld euro”, 1 ottobre 2008

Siti internet

Associazione Italiana Malattia di Alzheimer (AIMA):

Alzheimer's Disease International (ADI): www.alz.co.uk

Banca d'Italia: www.bancaditalia.it

Banca Dati del Lavoro: <http://bancadati.italialavoro.it>

Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP): www.covip.it

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: www.eurofound.europa.eu

Eurostat: ec.europa.eu/eurostat

Fondazione Socialità e Ricerche: www.fondazione-sr.it

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT): www.istat.it

Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL): www.isfol.it

Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione:
www.innovazione.gov.it

Ministero dello Sviluppo Economico: www.sviluppoeconomico.gov.it

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali:
www.lavoro.gov.it e www.ministerosalute.it

The European Dana Alliance for the Brain (EDAB):
www.dana.org/danaalliances/edab/

The European House-Ambrosetti: www.ambrosetti.eu

The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE):
www.share-project.org

“Questi nuovi equilibri impongono politiche specificamente indirizzate alla cosiddetta terza e quarta età e alla promozione dell’invecchiamento in buona salute mediante la prevenzione attiva dei principali fattori di rischio correlati anche agli stili di vita. Si tratta di garantire una condizione di benessere fisico e mentale, assicurandosi che l’impatto sui sistemi di protezione sociale possa essere governato in maniera equa ed efficiente. La permanenza nel mercato del lavoro rappresenta la strategia centrale per combattere il disagio sociale ed economico. L’utilizzo di adeguate flessibilità (contratti a tempo parziale, lavoro ripartito, buoni lavoro per prestazioni accessorie) è particolarmente indicato per garantire ancora un ruolo attivo nella società e, nel contempo, per favorire la trasmissione di saperi ed esperienze e una uscita morbida e regolata dal mercato del lavoro.”

*“Libro Bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva”,
Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali*