



Working Paper no. 22

**PROSPETTIVE DI LAVORO PER GLI ANZIANI :
UNA SFIDA PER IL PROSSIMO DECENNIO**

Bruno Contini

University of Torino and Laboratorio R. Revelli

Maggio 2003

PROSPETTIVE DI LAVORO PER GLI ANZIANI: UNA SFIDA PER IL PROSSIMO DECENNIO

Bruno Contini

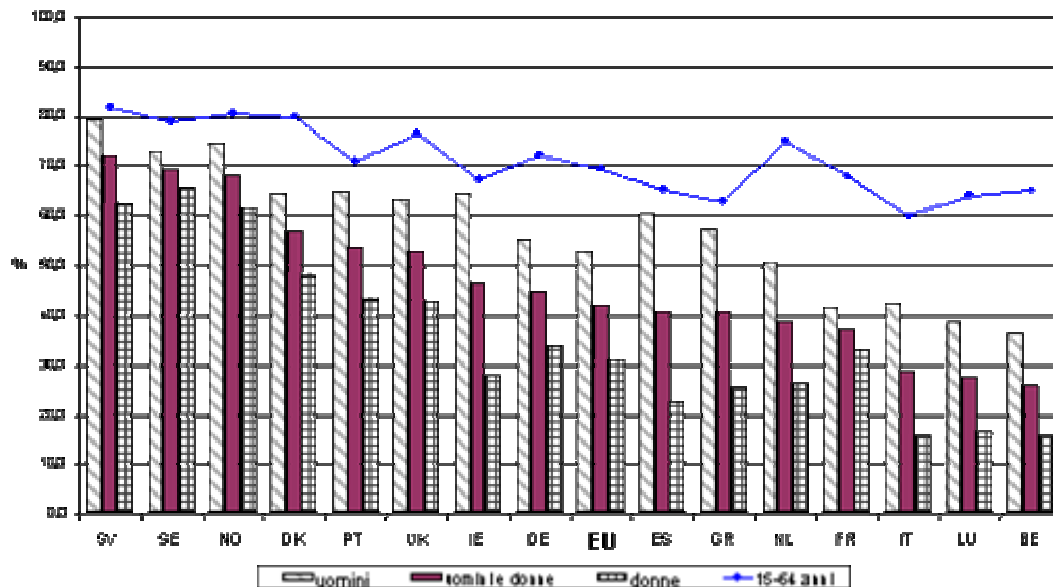
Maggio 2003

Il progressivo invecchiamento della popolazione in Europa è foriero di gravi conseguenze negli anni a venire: crisi nei sistemi previdenziali pubblici e shortage cronico di forza-lavoro. Il prolungamento della vita lavorativa – opportunamente programmato e realizzato – potrà contribuire a ridurre la pressione su entrambi i fronti. I flussi migratori concorreranno a ristabilire un accettabile equilibrio demografico e occupazionale, ma dovranno essere accortamente governati onde evitare riflussi politici che potrebbero mettere a rischio le istituzioni democratiche della UE.

In Italia l'invecchiamento della popolazione è più rapido che nel resto della Unione, ed il mercato del lavoro degli anziani si presenta con caratteristiche più patologiche. Come documenta il Economic Policy Committee nel suo Working Group on Ageing (2001), il tasso di dipendenza degli anziani (rapporto tra popolazione anziana di oltre 65 anni e popolazione in età lavorativa 15-64) era in Italia del 13.3 % all'inizio degli anni Sessanta; è oggi intorno al 26.5; si prevede che salga al 37.5% nel 2020 e a 48.3% nel 2030. Inoltre, il tasso di partecipazione nella fascia d'età 55-64 non raggiunge il 30%, contro una media europea ben oltre il 40% ed in lieve aumento, mentre in Italia prosegue un declino iniziato negli anni Sessanta quando l'agricoltura pesava ancora per oltre un quarto dell'occupazione complessiva.

Il Consiglio d'Europa di Stoccolma ha recentemente fissato per il tasso di occupazione (occupazione / popolazione) nella fascia 55-64 anni il 50% come obiettivo per il 2010. Rispetto a tale obiettivo la posizione dell'Italia è ulteriormente peggiorata dal 1990: oggi il paese occupa il penultimo posto rispetto a tutti gli altri stati membri, con un tasso di occupazione medio del 28% nel 2001, contro una media europea del 38.5%.

Fig. 2 Tassi di partecipazione degli anziani (età 55-64), anno 2000



In Italia l'occupazione adulta – i giovani degli anni Ottanta e Novanta nati negli anni del boom demografico - invecchia sul posto di lavoro, mentre le nuove leve che entrano oggi nel mercato del lavoro sono il prodotto della bassa fertilità, e quindi troppo scarse per assicurarne l'equilibrio demografico. Quando, tra una ventina di anni, gli ex-giovani di allora si troveranno tutti insieme alle soglie del pensionamento, si assisterà ad un repentino svuotamento del mercato del lavoro e ad una grave situazione di *labour shortage*, i cui primi prodromi sono già percepibili in alcune regioni del Nord-Est. Senza contare l'effetto dirompente che la gobba demografica provocherà sulla previdenza pubblica. E' vero, peraltro, che la quota di occupazione anziana sull'occupazione totale (definita da Eurostat oltre 50 anni) vede l'Italia ancora al di sotto della media europea (0.20 contro 0.22 per EU15), ulteriore conseguenza dell'espulsione prematura di molti "anziani" - quarantenni e cinquantenni – a seguito dei processi di ristrutturazione aziendale dagli anni Ottanta in poi, gestiti con provvedimenti di pensionamento anticipato, CIGS, mobilità lunga, tutti, in larga misura a carico dello Stato.

L'aumento dell'occupazione degli anziani richiede un vasto spettro di misure in grado di rendere "soft" la transizione tra lavoro e non lavoro. Un'indagine UE 1993 rivela che all'incirca due quinti dei pensionati in dodici paesi membri avrebbero desiderato continuare a lavorare se ne avessero avuto la possibilità, e metà di loro esprimevano preferenze per un lavoro in regime di part-time.

Come è noto in Italia il lavoro part-time è ancora largamente sottoutilizzato: solo 6,4 occupati su 100 lavoravano a part-time a fine anni Novanta, contro una media EU15 ben oltre il 15%. Tra gli anziani la quota di part-timers in Italia era del 5,8%, un terzo di quella media europea.

All'inizio anni Novanta si apre anche la valvola dei contratti a tempo determinato, aperti a tutte le fasce di età. La quota di lavori temporanei cresce in Italia da meno del 5% nel 1985 a oltre il 10% nel 2000, ma riguarda prevalentemente i giovani. Solo il 5,5% dei rapporti di lavoro di lavoratori anziani ha questa natura.

Oltre alla diffusione di forme di lavoro più flessibile, una strada maestra per favorire l'occupabilità dei lavoratori anziani passa attraverso l'istruzione e la formazione continua. In tutti i paesi UE, Italia compresa, il tasso di occupazione degli anziani è tanto più alto quanto è più elevato il livello di istruzione. In Italia la quota di lavoratori anziani che non sono andati oltre la licenza elementare è ancora molto alta: per questi, molti dei quali raggiungono 40 anni di anzianità contributiva intorno ai 55-56 anni, le possibilità di riqualificazione professionale sono seriamente compromesse. Restano inoltre scarse le possibilità di un rientro lavorativo per gli anziani eliminati dalle grandi aziende nel corso dei processi di ristrutturazione: chi entra in disoccupazione ne esce quasi solo per andare in pensione o per continuare a lavorare in nero; l'opzione di mettersi in proprio è riservata a pochi, ed è, ovviamente, molto selettiva. E' comunque interessante notare che la frequenza dei rientri nel lavoro dipendente tra gli anziani in uscita dalle imprese minori è notevolmente più alta rispetto a chi esce prematuramente dalle imprese di grandi dimensioni.

La struttura degli incentivi è fortemente distorta sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta: da un lato il lavoro degli anziani costa molto rispetto a quello dei giovani e dei meno giovani – il profilo età-retribuzione si discosta sempre di più dal profilo età-produttività -, dall'altro la convenienza per gli anziani di restare al lavoro oltre la prima finestra di età pensionabile è limitata (solo ora sono in via di eliminazione le norme che vietano il cumulo tra redditi e pensione). Mentre restano molto ampie le possibilità di svolgere attività irregolari al riparo dal fisco per coloro che possiedono "skills" da vendere sul mercato.

A queste distorsioni hanno contribuito anche i provvedimenti a favore dell'occupazione giovanile degli anni Ottanta e Novanta: i contratti di formazione-lavoro - ma non solo quelli - erano basati su provvedimenti di defiscalizzazione e sgravi contributivi al fine di ridurre il costo del lavoro dei giovani. Si trattava, inoltre, di contratti a tempo determinato (massimo due anni) e quindi intrinsecamente dotati di ampia flessibilità che ne aumentava ulteriormente la convenienza. E' probabile che essi abbiano prodotto effetti di "age-displacement" a scapito degli anziani,

specialmente nel Centro-Nord e negli anni 1984-91, quando il differenziale di costo era particolarmente elevato.

Rispetto al passato, quando da parte sindacale prevaleva una spinta egualitaria che penalizzava l'occupazione giovanile, la dinamica dei differenziali retributivi si è mossa nettamente contro-tendenza, aggravando la struttura di incentivi a scapito dei lavoratori anziani.

Tab. Rapporto tra i percentili della distribuzione salariale: P[giovani (15-24)] / P[anziani (50-64)]

	p10	media	p50	p90
1985	0.66	0.71	0.76	0.66
1996	0.70	0.60	0.68	0.49

Dalla metà degli anni Ottanta è infatti in corso una notevole crescita delle retribuzioni degli anziani rispetto ad altri gruppi di età. La progressione salariale a fine carriera per i lavoratori dipendenti è ancora forte, anche se in regresso rispetto all'inizio degli anni Novanta.

L'Italia è ancora l'unico paese europeo che infrange la regola che vede per i lavoratori anziani una netta prevalenza di mobilità salariale discendente rispetto a quella ascendente: il rapporto in tab.2 evidenzia la netta anomalia italiana rispetto ad altri paesi europei, ancora evidente nel 1991-96, ancorchè meno drammatica. Tutto ciò costituisce un forte incentivo per le imprese a favorire l'uscita degli anziani non appena se ne presenti l'occasione. Né comunque, considerando il problema dal lato dei lavoratori, l'attuale livello delle retribuzioni è tale da rendere appetibile, per la maggioranza delle persone coinvolte, una scelta in favore del prolungamento dell'attività lavorativa.

Tab. Rapporto: probabilità di mobilità ascendente / probabilità di mobilità discendente (età 50-64)

	1986-91	1991-96
Italia	1.27	1.09
Francia	0.69	n.d.
UK	0.63	n.d.
Germania	0.38	n.d.

E' opinione comune che in un paese come l'Italia i lavoratori anziani vivano gli ultimi anni della propria carriera senza altri eventi che la scelta del momento in cui andare in pensione, scelta al più condizionata da crisi aziendali gestite tramite strumenti come i prepensionamenti o la mobilità. In effetti, accanto alla maggioranza di carriere di lavoratori che transitano in modo "indolore" tra

lavoro e pensione, si osservano storie lavorative alquanto frastagliate, nelle quali si contano passaggi tra diversi periodi di lavoro dipendente, tra periodi di lavoro dipendente e attività autonoma, nonché episodi lunghi in liste di mobilità, cassa integrazione e inattività, a volte volontaria, ma spesso tutt'altro che tale.

L'esame dei "fatti stilizzati" mette in luce come uscite massicce a età relativamente precoci (fino a 54 anni) siano più una caratteristica del periodo delle riforme che di quello precedente. Il sistema scontava, infatti, per i dipendenti privati e, al loro interno, soprattutto per le donne, un forte vincolo nel requisito dei 35 anni di contribuzione per l'accesso alla pensione di anzianità; al di là di questo vincolo – che per le donne implicava quasi sempre un pensionamento all'età legale di 55 anni – i dati mostrano un forte richiamo di "età tipiche", considerate come adeguate per il pensionamento in base a una sorta di "regola empirica" socialmente riconosciuta. Per contro, gli anni delle riforme sono caratterizzati da un'estrema variabilità nei tassi di uscita e da vere e proprie "fughe" a ogni apertura di finestre successiva all'imposizione di blocchi. Considerando l'intera distribuzione dei pensionamenti alle diverse età, l'effetto risultante dall'inasprimento dei requisiti, pur contrastato dalle "fughe" indotte dal timore di nuovi tagli, è stato in ogni caso un aumento dell'età media di pensionamento, sia pure con forti differenziazioni tra categorie.

Nella pubblicistica e nei media si sente, a volte, argomentare che per fare posto all'entrata dei giovani nel mercato del lavoro sia necessario espellere gli anziani. La quasi-contemporaneità tra l'entrata in vigore dei CFL ed una considerevole massa di pre-pensionamenti generosamente incentivati negli anni Ottanta sembrerebbe quasi dare ragione a questa stravagante, ma diffusa, concezione. Il lavoro dei giovani e quello dei vecchi non sono, generalmente, sostitutivi. I lavori che fanno gli uni, difficilmente fanno gli altri. In alcuni casi possono addirittura esistere forti complementarità tra lavoro dei giovani e lavoro degli anziani: vi sono buone idee imprenditoriali che si realizzano solo se ci sono giovani a cui affidare compiti "direttamente produttivi" e contestualmente, lavoratori anziani a cui affidare compiti di guida o di training nei confronti dei più giovani (imprese che operano nel settore del restauro, di difesa dell'ambiente, di produzione di servizi sociali). E' noto, infine, che molte piccole imprese (non solo quelle della meccanica, né solo quelle localizzate nei più famosi distretti industriali) svolgono un fondamentale compito sociale di scuola di formazione / training-on-the-job nei confronti di lavoratori giovani all'inizio di carriera. Questi, una volta "formati", trovano (o forse, ancor più, trovavano) vantaggiosa ricollocazione nel mercato del lavoro.

In una situazione ideale che non è, purtroppo, quella italiana, gli anziani dovrebbero lavorare meno ore, su compiti meno defaticanti e stressanti, addetti a mansioni che richiedono esperienza e buon senso, assai più che resistenza fisica. Indubbiamente esistono attività più adatte agli anziani ed altre più adatte ai giovani. Le une e le altre potrebbero convivere all'interno della stessa azienda, e in alcuni paesi del Nord Europa questa è la regola. Da noi, tuttavia, motivi di gestione del personale, di convenienza ad esternalizzare servizi piuttosto che produrli in casa, fanno sì che si preferisca evitare la convivenza tra lavoratori che hanno visioni del mondo e livelli di istruzione così diversi come tra i ventenni e i cinquantenni.

In conclusione, l'assenza di strumenti volti ad attenuare l'impatto della transizione degli anziani dal lavoro al non lavoro rischia di compromettere il raggiungimento di un più sano equilibrio demografico del mercato del lavoro (cfr. anche l'autorevole opinione di G. Esping-Andersen, "Bureaucrats or Architects, Recasting the Welfare State", 2002). L'uscita precoce dal mercato del lavoro di molti lavoratori relativamente anziani, ma ancora del tutto abili al lavoro, determina inoltre uno spreco di capitale umano (lavoro qualificato / manageriale / imprenditoriale) che va a scapito di tutto il paese¹.

L'assenza di strumenti adeguati costituisce, infine, un incentivo in più a mettersi in nero: al di là di qualsiasi giudizio etico-politico-efficientistico su improbabili "meriti" del sommerso, il bilancio dello Stato è il primo a farne le spese.

¹ Un interessante modello di riutilizzo di risorse umane è quello sperimentato con successo in alcune aree a declino industriale del Regno Unito: sono state create agenzie regionali (pubbliche o semi-pubbliche) di consulenza a favore delle PMI che si avvalgono di esperti già pensionati o pre-pensionati da settori in crisi (tecnici, dirigenti e managers), che abbiano desiderio di continuare a lavorare a ritmi meno stressanti, senza dovere fare promozione di sé stessi, con prospettive di moderato guadagno, cumulabile con pensione. Molte PMI hanno necessità di questo tipo di know-how, senza poterselo permettere; molti ex-managers e tecnici disoccupati sarebbero lieti di avere queste opzioni.