

# Invecchiamento attivo: integrazione lavorativa e sociale della popolazione anziana

## Europa

Invecchiamento attivo: una sfida europea

Older workers: interventi di politica attiva in Europa

Traiettorie, scambi, differimenti. Alcuni esiti del dibattito internazionale sui rapporti tra generazioni

## Italia

Invecchiamento attivo e solidarietà tra le generazioni nel Programma nazionale

Iniziativa a favore dei lavoratori anziani e dell'active ageing nei Pon

Forme e modalità della partecipazione dei senior all'apprendimento permanente sulla base dei dati Isfol INDACO 2010-2011

## Regioni

Piano di Azione Locale per Roma Capitale Active A.G.E. - Urbact II Thematic Network  
"Invecchiamento attivo e occupazione"

# FOP



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE  
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO



Programmi operativi nazionali  
per la formazione e l'occupazione



# Invecchiamento attivo: integrazione lavorativa e sociale della popolazione anziana

## Europa

Invecchiamento attivo: una sfida europea

Older workers: interventi di politica attiva in Europa

Traiettorie, scambi, differimenti. Alcuni esiti del dibattito internazionale sui rapporti tra generazioni

## Italia

Invecchiamento attivo e solidarietà tra le generazioni nel Programma nazionale

Iniziativa a favore dei lavoratori anziani e dell'active ageing nei Pon

Forme e modalità della partecipazione dei senior all'apprendimento permanente sulla base dei dati Isfol INDACO 2010-2011

## Regioni

Piano di Azione Locale per Roma Capitale Active A.G.E. - Urbact II Thematic Network

"Invecchiamento attivo e occupazione"

# FOP



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE  
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO



Programmi operativi nazionali  
per la formazione e l'occupazione



---

FOP – FORMAZIONE ORIENTAMENTO PROFESSIONALE – NUMERO 6, NOVEMBRE-DICEMBRE / 2011

RIVISTA BIMESTRALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

VIA FORNOVO 8 – PAL. C – 00195 ROMA

ISCRITTA AL TRIBUNALE DI ROMA CON IL N. 387 DEL 10 OTTOBRE 2006

STAMPA: I.P.Z.S. SPA, STABILIMENTO SALARIO – VIA SALARIA 691, ROMA

---

DIRETTORE RESPONSABILE: PAOLA PADUANO

---

COORDINAMENTO EDITORIALE E VIDEOIMPAGINAZIONE: RTI MICROMEDIA SRL - WESTMINSTER SRL

COORDINAMENTO REDAZIONALE: PAOLA PATASCE, ANDREA FALCONE

VIA FORNOVO 8 – PAL. C – 00195 ROMA. TEL. 06/46834096 FAX 06/46834984

QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO IN REDAZIONE IL 15 GIUGNO 2012

---

GLI AUTORI DEGLI ARTICOLI CONTENUTI IN QUESTA PUBBLICAZIONE SONO I SOLI RESPONSABILI DELLE IDEE E DELLE OPINIONI IVI ESPRESSE. QUESTE NON RIFLETTONO LA POSIZIONE DEGLI ENTI DI APPARTENENZA NÉ DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

In questo numero:

## Invecchiamento attivo: integrazione lavorativa e sociale della popolazione anziana

<b>PRESENTAZIONE</b> .....	<b>5</b>
<i>Paola Paduano</i>	

### EUROPA

<b>INVECCHIAMENTO ATTIVO: UNA SFIDA EUROPEA</b> .....	<b>7</b>
<i>Mercedes Bresso, Comitato delle Regioni ed Enti locali Ue</i>	
<b>OLDER WORKERS: INTERVENTI DI POLITICA ATTIVA IN EUROPA</b> .....	<b>10</b>
<i>Giuliana Scarpetti e Carmelo Sandomenico, Isfol</i>	
<b>TRAIETTORIE, SCAMBI, DIFFERIMENTI. ALCUNI ESITI DEL DIBATTITO INTERNAZIONALE SUI RAPPORTI TRA GENERAZIONI</b> .....	<b>20</b>
<i>Antonello Scialdone, Isfol</i>	

### ITALIA

<b>INVECCHIAMENTO ATTIVO E SOLIDARIETÀ TRA LE GENERAZIONI NEL PROGRAMMA NAZIONALE</b> .....	<b>32</b>
<i>Annamaria Matarazzo, Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Politiche della famiglia</i>	
<b>INIZIATIVE A FAVORE DEI LAVORATORI ANZIANI E DELL'ACTIVE AGEING NEI PON</b> ....	<b>36</b>
<i>Marianna D'Angelo, Ministero del lavoro e delle politiche sociali</i>	
<b>FORME E MODALITÀ DELLA PARTECIPAZIONE DEI SENIOR ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE SULLA BASE DEI DATI ISFOL INDACO 2010-2011</b> .....	<b>42</b>
<i>Roberto Angotti e Camilla Micheletta, Isfol</i>	

### REGIONI

<b>PIANO DI AZIONE LOCALE PER ROMA CAPITALE ACTIVE A.G.E. - URBACT II THEMATIC NETWORK "INVECCHIAMENTO ATTIVO E OCCUPAZIONE"</b> .....	<b>62</b>
<i>Roma Capitale - U.O. Osservatorio sul Lavoro, Sostegno e Orientamento al Lavoro</i>	

**APPROFONDIRE CON POF**

<i>a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi</i> .....	69
<b>LEGGENDO</b> .....	<b>69</b>
<b>NAVIGANDO</b> .....	<b>72</b>

**FOP SEGNALA**

<i>a cura di Keiri Becherelli</i> .....	76
<b>DETTO E FATTO</b> .....	<b>76</b>
<b>IN AGENDA</b> .....	<b>77</b>

**BUONE PRATICHE FSE**

<i>a cura di Simona Pizzuti</i> .....	78
---------------------------------------	----

**IL MINISTERO RISPONDE**

<i>a cura di Paola Patasce</i> .....	79
--------------------------------------	----

# Presentazione

*La popolazione dell'Unione europea sta invecchiando. Il 2012 segna l'inizio di una fase in cui la generazione delle persone nate tra il '45 e il '64 (i così detti baby boomers) si avvicinerà all'età pensionabile e il numero degli ultrasessantenni aumenterà rapidamente, di circa due milioni di unità l'anno. Le nascite in Europa sono in progressiva diminuzione e la speranza di vita si allunga sempre più (dal 1960 ad oggi abbiamo guadagnato 10 anni di vita). La popolazione in età lavorativa, quindi, inizierà a ridursi abbastanza rapidamente: nel 2060 si prevede, infatti, che ci saranno solo due lavoratori attivi per ogni persona sopra i 65 anni, contro gli attuali quattro. Da qui il ruolo e il crescente peso che la popolazione anziana ricoprirà per le nostre società nel prossimo futuro.*

*Per sensibilizzare l'opinione pubblica su questo importante tema e per stimolare i decisori politici a intraprendere delle azioni finalizzate a migliorare le possibilità di invecchiare restando attivi e a potenziare la solidarietà tra le generazioni, l'Ue ha dichiarato il 2012 "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni", soprattutto in riferimento ad alcuni settori ritenuti prioritari: l'occupazione, la partecipazione alla vita sociale e la vita autonoma delle persone anziane. Se, infatti, l'impatto maggiore e più immediato dell'invecchiamento è quello sul lavoro - o per meglio dire - sulla conservazione del lavoro e sulla previdenza, altrettanto fondamentale è prenderne in considerazione anche gli aspetti sociali.*

*In considerazione, quindi, della rilevanza dell'argomento, in questo numero di FOP vengono proposti una serie di contributi che offrono una panoramica sulle politiche e sulle azioni portate avanti a livello europeo, nazionale e regionale.*

*La sezione "Europa" ospita una riflessione sulle sfide connesse al superamento delle criticità legate all'invecchiamento della popolazione europea e sulle politiche necessarie per farvi fronte, un approfondimento sugli interventi di politica attiva orientati agli older workers e, infine, un'analisi degli esiti del dibattito internazionale sui rapporti tra generazioni.*

*La solidarietà tra le generazioni è anche il tema declinato a livello nazionale nel Programma nazionale di lavoro "Per un invecchiamento attivo, vitale e dignitoso in una società solidale", che*

*presenta le iniziative delle Amministrazioni e degli altri attori coinvolti a livello centrale e locale per la promozione dell'Anno europeo 2012. Nella sezione "Italia" vengono, inoltre, presentati gli interventi realizzati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito dei Programmi operativi nazionali, in favore dei lavoratori anziani e dell'active ageing, e i risultati delle indagini INDACO sull'invecchiamento attivo e sulla ricollocazione lavorativa nella prospettiva del lifelong learning. A livello locale, questo numero di FOP propone una descrizione del Piano di azione locale di Roma Capitale Active A.G.E. – Urbact II Thematic Network "Invecchiamento attivo e occupazione".*

*Paola Paduano*

*Direttore Generale, Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro  
Ministero del lavoro e delle politiche sociali*



# Invecchiamento attivo: una sfida europea

**Mercedes Bresso, Comitato delle Regioni ed Enti locali Ue**

Gli europei vivono sempre più a lungo e hanno sempre meno figli. Nel 2060 si prevede che ci saranno solo due lavoratori per ogni persona sopra i 65 anni. Contro gli attuali quattro. L'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale mette l'accento sull'invecchiamento rapido delle popolazioni, promuove una dimensione nella quale le persone anziane possano vivere bene utilizzando la terza età anche come risorsa.

L'invecchiamento della popolazione dipende da due fattori: la diminuzione delle nascite e l'allungamento della speranza di vita. Visti poi i bassi tassi di fertilità, l'invecchiamento si accompagna al calo della popolazione. L'insieme di questi due fattori evidenzia il ruolo e il crescente peso che la fascia della popolazione anziana ricoprirà per le società contemporanee. L'invecchiamento in sé non è un fenomeno storicamente nuovo, dato che le nostre società sono diventate sempre più vecchie durante il secolo passato. Esistono però tre elementi che contraddistinguono la situazione che stiamo vivendo.

Primo, il processo sta accelerando sempre più. L'apice di questo processo sarà il 2040 quando finirà l'effetto-coda dell'esplosione demografica del dopoguerra. A quel punto oltre un quarto della popolazione europea avrà più di 65 anni. L'evoluzione attesa nei prossimi decenni non può essere sottovalutata.

Secondo, le condizioni di salute generale sono migliorate moltissimo e questo si traduce in un balzo in avanti della speranza di vita. Dagli anni Sessanta abbiamo guadagnato dieci anni di vita e

oggi il pensionato medio può pensare di vivere fino a 80 anni se è uomo e fino a 85 anni se è donna.

Terzo, la vecchiaia e la pensione ormai coincidono. Pur essendo un'invenzione relativamente recente, la regola per cui tutti vanno in pensione è ormai socialmente affermata. La maggior parte dei lavoratori nel passato non potevano decidere di smettere di lavorare perché le pensioni, se esistevano, erano davvero magre, e chi smetteva lo faceva o perché non era più in grado di lavorare o perché veniva licenziato. Per questo, fino agli anni Sessanta la vecchiaia era praticamente sinonimo di povertà. Una situazione che è cambiata completamente negli ultimi venticinque anni; nonostante questo per molti l'invecchiamento è spesso associato alla malattia, alla dipendenza e all'esclusione professionale, familiare e sociale. Nel 2012 dobbiamo tentare di invertire questo processo e sviluppare una cultura attiva della terza età.

Abbiamo visto tutti, qui a Bruxelles, come nelle altre capitali europee, quanto questo tema sia importante oggi per l'opinione pubblica. Le ultime settimane e gli ultimi mesi sono stati segnati dai dibattiti nei media, da dimostrazioni e da agitazioni sociali, spesso riguardanti questioni come i bilanci dei regimi pensionistici, l'età della pensione, le opportunità di lavoro per coloro che sono all'inizio e alla fine della carriera.

Questi temi si sono imposti ai primi posti dell'agenda politica europea, nazionale e regionale sulla scia della corrente crisi economica e finanziaria. Tuttavia,

essi rispecchiano una trasformazione a livello della società che non possiamo più ignorare e che avrà implicazioni che si estenderanno su un orizzonte temporale molto più lungo dell'attuale crisi - si spera temporanea.

I dati demografici mostrano chiaramente che è necessario intraprendere grandi riforme e che è necessario farlo presto, anche in Paesi come la Francia o la Scandinavia dove l'invecchiamento è più lento. E basta il senso comune per capire che queste riforme dovranno soprattutto fondarsi su principi di giustizia se vogliamo che abbiano legittimità sociale. Una politica per gli anziani socialmente giusta dovrà garantire un'allocazione equa del costo dell'invecchiamento sociale tra giovani e vecchi. E' possibile raggiungere un contratto tra generazioni che sia equo e stabile e che permetta di garantire il benessere degli anziani senza portar via tutte le risorse per i giovani? Se l'aumento della spesa pubblica aggiuntiva provocasse la crescita del costo fisso del lavoro, ad esempio, calerebbe la quantità dei posti creati ogni anno. La sfida sta dunque nel definire una formula che permetta una giusta allocazione dei costi aggiuntivi provocati dall'invecchiamento della popolazione, costi che arriveranno al 10% del PIL nei prossimi quarant'anni. L'inevitabile aumento dei costi accrescerà la pressione sui bilanci pubblici e sui sistemi pensionistici, con un costo crescente dovuto all'aumento delle persone a cui si paga la pensione e per un periodo sempre più lungo. Parallelemente all'aumento del costo

delle pensioni, dobbiamo aspettarci una crescita nella domanda di servizi di cura, facendo aumentare il peso dei lavoratori dei servizi sociali e di assistenza alle persone anziane.

La vecchiaia è tuttora associata frequentemente solo con dimensioni negative, come la malattia e la dipendenza, e gli anziani possono sentirsi esclusi dalla vita di famiglia o della comunità. Ma questa visione dell'invecchiamento della popolazione è decisamente troppo negativa e trascura le opportunità per la nostra società nel più lungo termine. Dopo tutto, ha dichiarato il Commissario agli affari sociali, László Andor, alcune settimane fa, non dovremmo dimenticare che l'invecchiamento della società è in primo luogo e principalmente un'enorme conquista – l'inevitabile conseguenza dell'allungamento della vita e della riduzione della mortalità. Ma oltre alle inevitabili analisi demografiche ed economiche pubbliche, sarebbe sbagliato non sottolineare il significativo contributo, concreto e potenziale, che gli anziani possono fornire alla società. E su questo impegno sono diverse le ricerche sui trasferimenti di reddito intergenerazionali che mostrano che il flusso economico va soprattutto dalla popolazione anziana verso quella giovane, garantendo per primi una forte solidarietà in un periodo di crescente precarietà nei giovani. Ad esempio in Francia il 22% della popolazione anziana dà denaro ai giovani, mentre succede il contrario solo nell'1% dei casi. Il contributo degli anziani può essere offerto sotto diverse forme: come lavoratori e volontari non retribuiti,

come esperti, come operatori nel campo dell'assistenza, come attori fondamentali nelle reti sociali, culturali, economiche e politiche a tutti i livelli. Dobbiamo perciò investire per fare in modo che gli anziani possano restare più a lungo nel mercato del lavoro, continuare a partecipare attivamente alla società e rimanere in buona salute e indipendenti quanto più a lungo possibile. Fino a poco tempo fa la vita media maschile era dominata dal lavoro. Quarant'anni fa, un uomo avrebbe dedicato 8 anni alla propria istruzione, 45 anni al lavoro e 5, massimo 10, alla pensione. Tutto sommato la parte della vita in cui non si lavorava era lunga meno della metà di quella dedicata all'occupazione. Oggi invece studiamo e viviamo più a lungo e andiamo in pensione prima. Ritardare il pensionamento è uno strumento utile per due ragioni: da una parte riduce il numero di anni in cui si riceve la pensione e dall'altra permette di aumentare i contributi. Allo stesso tempo però può promuovere ingiustizie intergenerazionali. Perché in questa necessità di aumentare l'età pensionabile dobbiamo ricordare che l'aumento della longevità sia soprattutto a vantaggio dei più ricchi, possiamo quindi capire perché l'equità è una questione complessa. La salute, la speranza di vita, la disabilità e il benessere non possono essere sottovalutate. Nonostante i progressi incredibili compiuti nell'ultimo secolo e il ruolo pionieristico svolto dai paesi europei in questo campo, troppe persone anziane soffrono ancora di problemi di salute: per la maggioranza dei nostri cittadini che hanno più di 60 anni

ciò costituisce un reale ostacolo a una piena partecipazione sociale o lavorativa. Non possiamo chiudere gli occhi davanti a questa realtà e i dibattiti politici sull'inclusione lavorativa e sulle strategie pensionistiche dovrebbero prendere le mosse da una visione ampia e da obiettivi realistici. È una sfida in cui i bisogni economici e sociali vanno di pari passo. Non possiamo dimenticare il terzo aspetto della strategia Europa 2020: non aspiriamo solo a una crescita intelligente e sostenibile, ma perseguiamo anche un approccio inclusivo. La strategia Europa 2020 punta a raggiungere un tasso d'occupazione del 75 % tra le persone comprese tra i 20 e i 64 anni e a far uscire almeno 20 milioni di persone dalla povertà e dall'esclusione sociale entro il 2020. Sono obiettivi che non possono essere realizzati senza l'invecchiamento attivo.

Il dibattito pubblico delle ultime settimane ha messo in evidenza il rischio reale di un divario crescente tra giovani e vecchie generazioni. Spesso la discussione viene condotta senza sfumature: la sfida posta dall'invecchiamento della popolazione non si riduce solo al fatto che i giovani lavoratori devono pagare le pensioni degli anziani, né al fatto che l'accesso al lavoro dei giovani è bloccato dall'innalzamento dell'età del pensionamento dei lavoratori anziani. Essa riguarda una visione globale della società: come costruire un sistema sostenibile e inclusivo, in cui ogni cittadino possa assumere il suo ruolo, che sia in un'occupazione, nell'assistenza o nella vita sociale, in modo che si crei un valore ag-

giunto per la generazione che ci precede e per quella che segue. Come ricordato se saranno i ricchi a usufruire maggiormente dei beni futuri di alto valore, come pensioni, sanità e assistenza di lungo periodo, sarebbe giusto che il sistema di tassazione fosse di tipo progressivo in funzione della speranza di vita dei cittadini. Ogni tipo di valutazione deve porre l'accento sul principio dell'equità.

In quest'ottica dobbiamo sostenere senza riserve gli sforzi della Commissione europea per inserire esplicitamente l'invecchiamento attivo nell'agenda europea, facendone il tema dell'Anno europeo 2012 e un settore di avanguardia, attraverso un partenariato europeo per l'innovazione.

Ci fa ancor più piacere il fatto che la Commissione europea riconosca l'importanza del *multilevel governance* nello sviluppo di strategie sull'invecchiamento. Non si può ignorare che la maggior parte degli sforzi vengono compiuti dai livelli locali e regionali, che sono responsabili dell'assistenza ai cittadini anziani, della fornitura di servizi sanitari e alloggi e della garanzia dell'esistenza delle condizioni di base per la partecipazione alla vita pubblica in termini di mobilità e sostegno sociale.

Per il tramite delle loro responsabilità per politiche essenziali e per la fornitura di servizi, gli attori locali e regionali hanno un ruolo importante da svolgere nella promozione dell'invecchiamento attivo e del miglioramento della qualità della vita delle persone anziane, e sono particolarmente attivi nei tre settori prin-

cipali dell'Anno europeo. Solo per fare qualche esempio: nel campo dell'occupazione sviluppiamo servizi innovativi per sostenere la preparazione e la formazione dei lavoratori anziani; nel campo della partecipazione sociale gestiamo programmi di volontariato e aiutiamo le reti di cittadini anziani; per quanto riguarda la vita indipendente ed in buona salute, investiamo in strutture sanitarie e di assistenza e nell'accessibilità delle infrastrutture fisiche e di trasporto.

È pertanto cruciale far sentire la voce degli enti locali e regionali nello sviluppo della strategia europea. È interessante, in particolare, perché noi effettuiamo un grande volume di investimenti, se non la maggior parte, mentre i benefici di una strategia di invecchiamento ben strutturata (dati sull'occupazione, bilancio della sanità etc.) vanno in primo luogo al livello nazionale ed europeo.

Il coinvolgimento del livello locale e regionale è inoltre uno strumento finalizzato a combattere le disparità e a rafforzare la coesione regionale. Le differenze nazionali e regionali sono ancora significative: uno slovacco sessantacinquenne può aspettarsi in media a malapena 3 anni in buona salute rispetto ai 14 anni di uno svedese. In Lettonia la disoccupazione colpisce 1 persona oltre i cinquanta su cinque rispetto a 1 persona su 25 in Austria. In Bulgaria addirittura quasi il 60 % delle persone con più di 65 anni soffre di grave deprivazione materiale rispetto a meno dell'1 % nei Paesi Bassi, in Danimarca o in Lussemburgo. Per non parlare delle enormi differenze nella per-

cezione pubblica del tema dell'invecchiamento, come emerge dal recente studio di Eurobarometro. Tutte queste disparità mostrano la necessità di un approccio diversificato, basato sui bisogni e sulle esperienze a livello locale.

In conclusione risulta chiaro come il tema dell'invecchiamento includa in sé un inevitabile approccio complesso che comprende diverse valutazioni di tipo economico, sanitario, sociale e tutte da analizzare con la lente dell'equità.

Concludo questa breve analisi, su un tema il cui impatto segnerà radicalmente il futuro del nostro Continente, con le parole della letteratura proprio sul valore insostituibile di ogni età. Del resto se la vita è un viaggio, il viaggio non finisce mai, solo i viaggiatori a un certo punto finiscono. E anche loro possono prolungarsi in memoria, in ricordo, in narrazione. Come scrive il grande vecchio José Saramago alla conclusione del suo *Viaggio in Portogallo*:

*Quando il viaggiatore si è seduto sulla sabbia della spiaggia e ha detto: non c'è niente da vedere, sapeva che non era vero. La fine di un viaggio è solo l'inizio di un altro. Bisogna vedere quel che non si è visto, vedere di nuovo quel che si è già visto, vedere in primavera quel che si era visto in estate, vedere di giorno quel che si era visto di notte, con il sole dove la prima volta pioveva, vedere le messi verdi, il frutto maturo, la pietra che ha cambiato posto, l'ombra che non c'era. Bisogna ritornare sui passi già dati, per ripeterli e per tracciarvi a fianco nuovi cammini. Bisogna ricominciare il viaggio. Sempre.*

# Older workers: interventi di politica attiva in Europa

Giuliana Scarpetti e Carmelo Sandomenico, Istat

## 1. INTRODUZIONE

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno demografico che interessa tutti i Paesi industrializzati. Nell'Unione europea, in particolare, si registra quasi ovunque un incremento della percentuale di incidenza della popolazione compresa nella fascia d'età 65 anni e più rispetto al resto degli abitanti, ovvero un aumento dell'incidenza della fascia "non attiva" della popolazione.

Le previsioni demografiche EuroPOP 2010<sup>1</sup> indicano che il numero degli europei di età superiore ai 65 anni aumenterà significativamente, passando tra il 2010 e il 2030 da una percentuale del 16,6 al 22,6 mentre per gli ultraottantenni è previsto un passaggio dal 4,1 al 6,5 nel periodo considerato. L'aumento riflette principalmente due trend: l'innalzamento della speranza di vita e la diminuzione del tasso di natalità, spesso al di sotto del tasso di sostituzione; sviluppi demografici che determinano, come facilmente intuibile, variazioni significative nella partecipazione al mercato del lavoro, agendo in maniera diretta sull'aumento del carico sociale ed economico sulla popolazione attiva e all'interno delle dinamiche di ricambio di questa stessa popolazione<sup>2</sup>.

1 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Population\\_projections](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_projections)

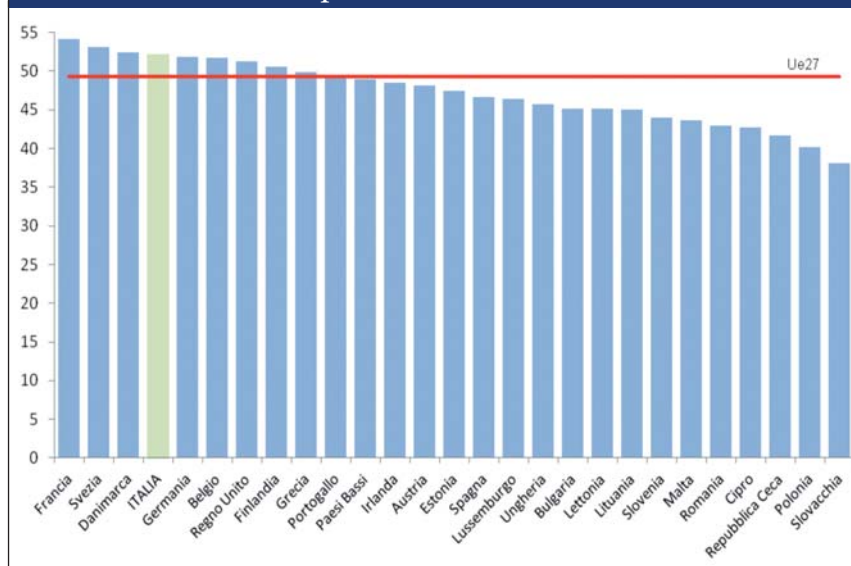
2 Per approfondimenti si veda anche: Sergei Scherbov, Marija Mamolo, Wolfgang Lutz, *Probabilistic Population Projections for the 27 EU Member States Based on Eurostat Assumptions*,

Per comprendere quale sia il livello attuale di invecchiamento dell'EU27, vediamo appunto come l'indice di vecchiaia (rapporto percentuale tra la popolazione in età anziana - 65 anni e più - e la popolazione in età giovanile - meno di 15 anni), abbia assunto proporzioni notevoli (111,3 punti percentuali) con picchi massimi in Germania (153,3 punti) e nel nostro Paese, dove raggiunge al 1° gennaio 2011 quota 144,5.

Anche l'indice che misura il grado di correlazione economico-sociale tra le generazioni fuori e dentro il mercato del lavoro, ovvero l'indice di dipendenza (rap-

porto tra la popolazione di età non attiva - 0/14 anni e 65 anni e più - e la popolazione di età attiva - 15/64 anni - per cento), fornisce una ulteriore testimonianza e riprova del fenomeno. Considerando che valori superiori ai 50 punti indicano una situazione di squilibrio generazionale, la media europea appare decisamente critica (49,3%): i valori dei singoli Paesi oscillano tra il 38% della Slovacchia e il 54% della Francia, mentre l'Italia, con un indice di carico demografico sulla popolazione in età attiva del 52,2%, si colloca in quarta posizione, preceduta anche da Svezia (53,1) e Danimarca (52,4)<sup>3</sup> (Grafico.1).

Grafico 1: Indice di Dipendenza nei Paesi EU27 - Anno 2010



Fonte: Istat - Noi Italia 2012/Eurostat Demography

European Demographic Research Papers, 2008. Konstantinos Giannakouris, Regional population projections EUROPOP2008: Most EU regions face older population profile in 2030, Eurostat, Statistics in focus, n.1/2010

3 ISTAT - "Noi Italia" <http://noi-italia.istat.it> Elaborazione degli ultimi dati Eurostat Demography relativi all'anno 2010.

L'invecchiamento della popolazione comporterà inevitabilmente maggiori esigenze in termini di trasferimenti e di servizi pubblici. La Commissione europea prevede che l'impatto fiscale sarà significativo in quasi tutti gli Stati membri: sulla base delle attuali politiche, nell'Unione la spesa pubblica correlata al fenomeno dovrebbe crescere in media di circa  $4\frac{3}{4}$  punti percentuali del PIL entro il 2060;

incremento riconducibile in particolar modo a pensioni, sanità e assistenza di lunga durata<sup>4</sup>.

Prendendo poi in considerazione i tassi di occupazione degli *older workers* (55 e i 64 anni) (Tab.1) e osservando la loro evoluzione nel corso del decennio appena trascorso, assistiamo a un incremento del valore medio per l'UE15 dal 38,4% del 2001 al 48,4% del 2010, mentre per l'UE27 si è passa-

ti dal 37,5% al 46,3%. Progresso non sufficiente ai fini del raggiungimento dell'obiettivo della Strategia di Lisbona - elevare entro il 2010 il tasso di occupazione dei lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni al 50% - visto che i tassi si collocano ancora al di sotto della soglia indicata e a grande distanza da Paesi quali Stati Uniti e Giappone che contano oltre il 60% di lavoratori "anziani" ancora in attività.

**Tabella 1: Tassi di occupazione dei lavoratori 55-64 anni nella UE15 e UE 27. Anni 2001-2010. Valori %**

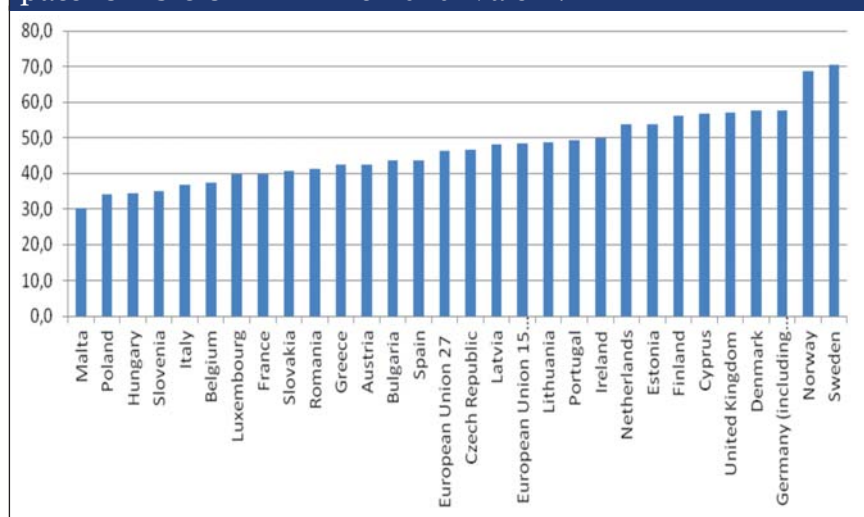
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
European Union (27 countries)	37,5	38,2	39,9	40,5	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0	46,3
European Union (15 countries)	38,4	39,8	41,5	42,3	44,2	45,3	46,4	47,4	47,9	48,4

Fonte: Eurostat 2012.

I dati 2010 presi in esame, in realtà, si presentano molto differenziati tra i diversi Stati membri e in molti casi, nel periodo più recente, sono stati oggetto di andamenti discontinui dovuti al periodo di recessione economica che ha colpito indistintamente ma con diversa intensità tutti i paesi industrializzati.

Ad un estremo troviamo Malta, con un tasso di occupazione del 30,2%, Polonia e Ungheria (34,0 e 34,4% rispettivamente); all'estremo opposto, tra i paesi più virtuosi, si colloca la Svezia con il 70% di *older workers* occupati, seguita dalla Norvegia (68,6%) e da Germania, Danimarca, Regno Unito, Cipro, Finlandia, Estonia, Olanda, Irlanda, tutti con un tasso di occupazione degli ultra cinquantacinquenni che ha raggiunto o superato di diversi punti l'obiettivo di Stoccolma. (Graf. 2)

**Grafico 2: Tassi di occupazione dei lavoratori 55-64 anni nei paesi UE15 e UE 27. Anno 2010. Valori %**



Fonte: Eurostat 2012.

<sup>4</sup> Commissione europea, *Raccomandazione della Commissione dell'11 luglio 2011 relativa all'iniziativa di programmazione congiunta nel settore della ricerca "Vivere di più, vivere meglio -*

*potenzialità e sfide del cambiamento demografico"* (2011/413/UE), GU L 183 del 13.7.2011 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:183:0028:0030:IT:PDF>



Per quanto riguarda l'Italia, il tasso di occupazione dei lavoratori "anziani" (36,6%), risulta ancora piuttosto basso e lontano dai dati medi dell'Unione, pur avendo mostrato nell'ultimo decennio un andamento tendenzialmente positivo nonostante la crisi economica in atto; la distanza dall'obiettivo europeo si è infatti ridotta passando dai 23,1 punti del 2001 ai 13,4 del 2010.

## 2. I LAVORATORI MATURI E L'AGENDA POLITICA

La questione degli *older workers* trova uno spazio effettivo nell'agenda politica europea all'inizio degli anni '90, anche se già nel decennio precedente la tematica era stata oggetto di una serie di iniziative comunitarie. L'interesse crescente per questo tema si concretizza alla metà degli anni '90, nella riunione del Consiglio europeo di Essen del 1994<sup>5</sup>, in cui si afferma che "provvedimenti speciali dovrebbero essere presi nei confronti della difficile situazione delle donne disoccupate e dei lavoratori più anziani". Nell'anno seguente, con la Risoluzione relativa all'occupazione dei lavoratori anziani<sup>6</sup>, si affermano due principi: la necessità di intensificare gli sforzi per

adattare la formazione professionale e le condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori anziani, nonché di adottare provvedimenti per prevenirne l'esclusione dal mercato del lavoro. La Risoluzione, inoltre, invita la Commissione europea a promuovere nei Paesi membri lo scambio di informazioni e buone pratiche sulle problematiche occupazionali di questa fascia di lavoratori. Successivamente, il Trattato di Amsterdam del 1997<sup>7</sup> affronta la discriminazione professionale per età e l'anno seguente, nella riunione del Consiglio europeo di Cardiff<sup>8</sup>, si evidenzia l'importanza di considerare i lavoratori in età matura come gruppo target delle azioni prioritarie da intraprendere per la creazione di una forza lavoro specializzata e flessibile e per innalzare il livello di contrasto alle discriminazioni nel mercato del lavoro.

L'interesse europeo per l'individuazione di strategie occupazionali utili a fronteggiare l'invecchiamento della forza lavoro diviene centrale a partire dalle indicazioni del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000<sup>9</sup> che, nel quadro della

già citata Strategia europea, fissa i risultati attesi da raggiungere entro il 2010.

Ulteriori raccomandazioni vengono poi formulate nelle conclusioni del Consiglio di Stoccolma del 2001<sup>10</sup> e del Consiglio europeo di Barcellona del 2002<sup>11</sup>. Nel primo viene posto l'accento soprattutto sulle strategie di contrasto alla perdita di competenze attraverso la promozione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, mentre a Barcellona si identificano, come azioni prioritarie per il 2010, l'innalzamento dell'età media di uscita dal lavoro e la strategia dell'attivazione per il raggiungimento dell'obiettivo del pieno impiego.

La più attuale Strategia Europea 2020<sup>12</sup> "per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" ribadisce questi principi proponendo, tra i principali obiettivi per gli Stati membri della Ue, il passaggio del tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni dall'attuale 69% ad almeno il 75%.

La Commissione europea ha avvertito dunque la necessità di un rilancio della Strategia di Lisbona attraverso la ridefinizione delle priorità incentrate sulla

<sup>7</sup> Commissione Europea, *Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità Europee e alcuni atti connessi*, GU C 340 del 10.11.1997 [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/amsterdam\\_treaty/index\\_it.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/amsterdam_treaty/index_it.htm)

<sup>8</sup> Consiglio Europeo, Riunione del 15 e 16 giugno 1998 a Cardiff - Conclusioni della Presidenza [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/it/ec/54319.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/it/ec/54319.pdf)

<sup>9</sup> Consiglio Europeo, Riunione del 23 e 24 marzo 2000 a Lisbona - Conclusioni della Presidenza. Per ciò che riguarda il tasso di occupazione totale l'obiettivo viene stabilito al 70%, il tasso di occupazione femminile al 60% e quello della fascia di età più anziana dei lavoratori (55-64enni) al 50% [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_it.htm#a](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm#a)

<sup>10</sup> Consiglio Europeo, Riunione del 23 e 24 marzo 2001 a Stoccolma - Conclusioni della Presidenza [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_data/docs/pressdata/it/ec/00100-r1.%20ann-r1.i1.html](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_data/docs/pressdata/it/ec/00100-r1.%20ann-r1.i1.html)

<sup>11</sup> Consiglio Europeo, Riunione del 15 e 16 marzo 2002 a Barcellona - Conclusioni della Presidenza [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/it/ec/71065.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/it/ec/71065.pdf)

<sup>12</sup> Commissione Europea, *Europa 2020 - una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* - Comunicazione della Commissione, Bruxelles, 3.3.2010 COM (2010) 2020 [http://ec.europa.eu/italia/attualita/primopiano/futuro\\_ue/europa\\_2020\\_it.htm](http://ec.europa.eu/italia/attualita/primopiano/futuro_ue/europa_2020_it.htm)

<sup>5</sup> Consiglio Europeo, Riunione del 9 e 10 dicembre 1994 a Essen - Conclusioni della Presidenza [http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1\\_it.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_it.htm)

<sup>6</sup> Consiglio Europeo, *Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in seno al Consiglio del 29 giugno 1995, relativa all'occupazione dei lavoratori anziani*, GU C 228 del 02/09/1995 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41995X0902:IT:HTML>

crescita economica e l'occupazione. In particolare, "Europa 2020" presenta tre priorità che si rafforzano a vicenda:

1. crescita intelligente - sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione;
2. crescita sostenibile - promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;
3. crescita inclusiva - promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale.

La tematica degli *older workers* qui considerata appare rientrare preminentemente nell'ambito della terza priorità. Secondo il Consiglio, infatti, il concetto di "crescita inclusiva" comprende il rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire nelle competenze, combattere la povertà, nonché modernizzare i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti, a gestirli e a costruire una società coesa. L'obiettivo è garantire a tutti accesso e opportunità durante l'intera esistenza.

Le azioni adottate dovranno potenziare le politiche in materia di occupazione, istruzione, formazione e protezione sociale, aumentando la partecipazione al mercato del lavoro e riducendo la disoccupazione strutturale, nonché rafforzando la responsabilità sociale delle imprese. Anche l'accesso alle strutture per l'infanzia e alle cure per le altre persone a carico viene considerato fon-

damentale, così come l'applicazione dei principi di *flexicurity*; tra questi riveste una particolare rilevanza l'accesso dei lavoratori ai canali necessari all'acquisizione di nuove competenze professionali per adeguarsi alle mutate condizioni del mercato.

Il 6 settembre 2010 la Commissione ha proposto di dichiarare il 2012 Anno europeo dell'invecchiamento attivo, al fine di sostenere gli Stati membri nel loro impegno volto ad aiutare i lavoratori più anziani a rimanere nel mondo del lavoro, a condividere le loro esperienze, a continuare a svolgere un ruolo attivo nella società e a vivere nella maniera più sana, indipendente e appagante possibile<sup>13</sup>. Proposta approvata e definita dalla Decisione del 14 settembre<sup>14</sup> dell'anno successivo.

L'obiettivo generale dell'Anno europeo, nelle intenzioni della Commissione, consisterà dunque nell'incoraggiare e sostenere l'impegno degli Stati membri, delle loro Autorità regionali e locali, delle Parti sociali e della società civile a promuovere l'invecchiamento attivo e ad adoperarsi per rivalutare il potenzia-

le delle persone mature, mantenendo allo stesso tempo la solidarietà tra le generazioni.

L'Unione europea ha così indicato o ribadito gli obiettivi per fronteggiare i cambiamenti legati all'invecchiamento della popolazione e le alterazioni che esso comporta negli equilibri dei sistemi di *welfare*. Nel paragrafo seguente vedremo come tali indicazioni sono state recepite da alcuni *partner* europei e come si prospettano le modalità di risposta alle diverse problematiche dell'invecchiamento della forza di lavoro.

### 3. LE PRINCIPALI INIZIATIVE INTRAPRESE DA ALCUNI STATI MEMBRI

I contenuti di questo paragrafo sono tratti da una indagine dedicata agli interventi di politica attiva, rivolti ai lavoratori maturi e attuati dai Servizi pubblici per l'impiego (PES - *Public Employment Service*), dei diversi Paesi della Comunità europea. Il lavoro di ricerca, che fa capo al più ampio progetto Isfol "Ricognizione e analisi delle azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva"<sup>15</sup>, si è basato su una prima raccolta di informazioni sull'organizzazione e le tipologie di servizi erogati e su una successiva analisi comparativa tra i diversi Stati

<sup>13</sup> Commissione europea, *Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'Anno Europeo dell'invecchiamento Attivo 2012*, (Testo rilevante ai fini del SEE), Bruxelles, 6.9.2010 COM (2010) 462 def, COD 2010/0242. [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\(2010\)0462\\_/com\\_com\(2010\)0462\\_it.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com(2010)0462_/com_com(2010)0462_it.pdf)

<sup>14</sup> *Decisione n. 940/2011/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 settembre 2011 sull'Anno Europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni (2012)* (Testo rilevante ai fini del SEE) - GU L 246 del 23.9.2011. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:246:0005:0010:IT:PDF>

<sup>15</sup> I risultati dell'attività di ricognizione inerente al progetto e relativi all'Italia, sono consultabili in: Pietro Checucci (a cura di), *Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, n. 159, Isfol, Roma, 2011.

membri. Per l'individuazione dei casi-Paese è stata considerata la consistenza della documentazione reperita, dei contenuti relativi al contesto normativo-istituzionale ed organizzativo dei PES, dei livelli di conseguimento degli obiettivi comunitari finalizzati all'occupazione degli *older workers* e delle misure utilizzate<sup>16</sup>. Seguendo i criteri di selezione descritti, gli autori hanno ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione su cinque paesi: Austria, Belgio, Germania, Olanda, Svezia.

Nel corso dell'analisi comparativa degli interventi a favore dei lavoratori maturi, si è ritenuto utile suddividere i vari interventi messi in atto dai Paesi in esame, sia a livello centrale che locale, in due diverse tipologie individuate sulla base delle proprie caratteristiche prevalenti:

Interventi preventivi, finalizzati a controbilanciare l'uscita anticipata dal mercato del lavoro e consentire agli occupati adulti di progettare strategie per prolungare la vita lavorativa.

Si tratta ad esempio di:

- interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quali flessibilità o riduzione dell'orario di lavoro, transizione flessibile tra lavoro a tempo pieno e pensionamento, etc.;
- interventi di contrasto alla discriminazione basata sull'età e nella fattispecie azioni di orientamento

culturale, iniziative per cambiare l'atteggiamento dei datori di lavoro all'interno delle imprese, sperimentazione di nuove strategie per una efficace integrazione delle persone mature nel mondo del lavoro, iniziative per rinsaldare nei lavoratori anziani la sicurezza nelle proprie capacità e la motivazione a cercare una nuova occupazione;

- interventi per supportare le imprese nell'*age management*, ossia incentivi per attuare in azienda politiche di riorganizzazione non penalizzanti per i lavoratori anziani.

Interventi correttivi, volti a favorire il reinserimento delle persone anziane espulse dal mercato del lavoro o a tutelare i lavoratori a rischio di disoccupazione.

Fra questi si possono includere:

- misure finalizzate alla riqualificazione e rioccupazione dei lavoratori anziani disoccupati, quali servizi di *outplacement*, *career counselling* e bilancio delle competenze;
- programmi di formazione specificamente rivolti ai disoccupati adulti per lo sviluppo di competenze professionali spendibili sul mercato del lavoro o per migliorarne le opportunità all'interno dell'azienda (o in altre aziende) e incrementarne la flessibilità, i programmi per l'apprendimento continuo (LLL) e *start-up* d'impresa;
- incentivi alle imprese per l'assunzione di *older workers* quali disposizioni fiscali e riduzione sui costi non salariali;

- programmi di creazione di posti di lavoro.

Ad un livello generale, l'elemento comune ai percorsi intrapresi dai Paesi più virtuosi tra quelli presi in esame sembra consistere nell'integrazione delle politiche del lavoro con le politiche sociali, dove la gestione del fattore età è intesa come un processo dinamico che mira ad una strategia integrata. Le politiche del lavoro, infatti, sono solitamente sostenute da azioni volte a prevenire le problematiche collegate ai lavoratori maturi.

In Germania, per esempio, da un lato, osserviamo strumenti creati con lo scopo di accrescere le possibilità di reinserimento nel mondo del lavoro degli *older workers* (le misure relative alla formazione, i sussidi salariali, le riduzioni permanenti sui costi non salariali e gli accordi speciali di occupazione temporanea); dall'altro, misure, quali i lavori di tipo ausiliare o i sussidi a programmi occupazionali, introdotte per offrire un'alternativa alla disoccupazione prima della pensione.

In Olanda incontriamo iniziative volte a comprimere l'uscita anticipata dal mercato del lavoro e incoraggiare l'attività lavorativa tra i 55 e i 64 anni, a promuovere il lavoro a tempo parziale, a contrastare la mancanza di manodopera qualificata in alcuni settori (i pensionati sono tornati al lavoro senza subire la riduzione delle pensioni percepite), a cambiare l'atteggiamento verso i lavoratori anziani sia da parte dei più giovani che dai datori di lavoro.

<sup>16</sup> L'indagine è stata svolta nel corso del 2010.



A integrazione delle misure appena citate, nel tempo sono state introdotte una serie di iniziative concordate tra Governo e Parti sociali volte al prolungamento della vita lavorativa.

In Svezia l'elevato tasso di occupazione dei lavoratori anziani è risultato dalla combinazione di un complesso di programmi, attuati nel corso degli anni, relativi a strumenti di sostegno/integrazione del reddito (indennità di disoccupazione, assicurazione per malattia), al regime pensionistico, ai tassi di scolarizzazione della popolazione, alla grande attenzione per i servizi sociali (in particolare modo per quelli dedicati alla *childcare* e alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro) nonché alle politiche attive. Non va poi dimenticato che la Svezia è lo Stato pioniere nell'attuazione di politiche attive del lavoro, le cui fondamenta sono state create negli anni '50 con l'istituzione del *National Labour Market Board*<sup>17</sup> per la gestione dei PES e dei programmi finalizzati all'incremento dell'occupazione.

Vediamo, dunque, come una efficace politica integrata, invece di focalizzare la propria attenzione sull'ultimo segmento di vita lavorativa del soggetto, dovrà occuparsi della sua intera carriera. Prospettiva questa che esige necessariamente l'utilizzo di una strategia globale costituita da misure preventive associate, quando necessario, a misure correttive.

### 3.1 Interventi preventivi

#### Interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La flessibilità dell'orario di lavoro è uno degli aspetti più importanti per assicurarsi che gli *older workers* restino più a lungo occupati e per incrementare la loro produttività; a questo proposito il Governo austriaco ha messo a punto una specifica misura, denominata *Altersteilzeit*, che permette ai lavoratori più anziani di ridurre l'orario di lavoro, con una riduzione di reddito non proporzionale. L'*Altersteilzeit*, infatti, consente ai lavoratori di ridurre l'orario di lavoro da un minimo del 40% ad un massimo del 60% con un'unica condizione essenziale: un minimo di 15 anni di contributi versati; il periodo massimo di regime è di cinque anni, al termine del quale i lavoratori devono avere raggiunto l'età di pensionamento. Il successo della misura è stato tale che i governi hanno dovuto, negli anni, restringerne i requisiti d'accesso.

Per proteggere e sostenere l'impiego di lavoratori anziani fino alla pensione, l'Austria ha anche varato il "Progetto part-time per lavoratori anziani" che ha come target uomini e donne *over 50* che accedono ad una occupazione a tempo parziale. I lavoratori che riducono il loro orario di lavoro ricevono un compenso che ammonta almeno al 50% del loro stipendio, mentre i contributi assicurativi sono versati sulla base dell'orario di lavoro precedente alla riduzione. Dal 1 gennaio 2004 il progetto è stato esteso

per un periodo di tempo indefinito, sulla base di norme e criteri che sono cambiati parzialmente. In linea con il graduale elevamento dell'età pensionabile, dal 2004 anche il diritto al lavoro a tempo parziale si è elevato oltre i 6 mesi ogni anno, mentre l'assegno *part-time* è concesso fino alla pensione.

In Germania la misura *Altersteilzeit* - agevolazione di cui possono beneficiare in questo caso gli *over 55* - esiste già dal 1996. Essi possono ridurre le loro ore lavorative del 50% per un periodo di cinque anni, mentre il datore di lavoro diminuisce il loro salario del 30% e i contributi sono ridotti dal Servizio di previdenza sociale soltanto in misura del 10%. Come ulteriore risarcimento, il datore di lavoro ha diritto ad alcune facilitazioni al momento dell'assunzione della persona che andrà a ricoprire le restanti ore lavorative.

Anche l'Olanda incoraggia fortemente il lavoro *part-time*: già dal 1999 la "Legge su flessibilità e sicurezza" comprende misure che permettono una maggiore flessibilità di gestione aziendale da parte dei datori di lavoro, ma garantiscono ai dipendenti sicurezza in termini di reddito e occupazione. Nel Paese poi, oltre a disposizioni fiscali volte a promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani, esistono anche misure in favore degli ultrasessantacinquenni che accettano lavori temporanei. Per esempio, per i lavoratori in questa fascia di età non è necessario versare i contributi previdenziali e sono previste facilitazioni fiscali per chi affianca alla pensione anche un reddito da lavoro.

<sup>17</sup> [http://www.learn-empowerment.org/opencms/opencms/system/galleries/download/EU-lempp/LearnEmpowerment\\_Conference06P3.pdf](http://www.learn-empowerment.org/opencms/opencms/system/galleries/download/EU-lempp/LearnEmpowerment_Conference06P3.pdf)

Per quanto riguarda, poi, il raggiungimento di una transizione flessibile tra lavoro a tempo pieno e pensionamento, le Parti sociali hanno discusso e sviluppato diverse formule per ridurre l'orario di lavoro al termine della carriera e introdurre un periodo di transizione a tutti gli effetti. Una delle opzioni permette a chi ha già compiuto 55 anni di ricevere parte della pensione (anticipata) e percepire un reddito da lavoro a tempo parziale, anche dopo il raggiungimento dell'età pensionabile stabilita per legge.

Nello stesso Paese inoltre, i lavoratori *over 62* che rimangono in servizio ricevono un bonus di 4.590 euro come incentivo, mentre i lavoratori *over 65* possono scegliere se ricevere parte della pensione statale o sospenderla e riscuotere in cambio una pensione più alta in seguito.

### Interventi di contrasto alla discriminazione basata sull'età

A questo proposito, il Governo tedesco già nel 2005 ha sviluppato uno specifico programma destinato ai lavoratori anziani, denominato *Perspective 50 Plus – Employment pacts for older workers in the regions*<sup>18</sup> che ha ricevuto un finanziamento di 250 milioni di euro. Il Ministero del lavoro aveva lanciato un invito a presentare nuove proposte, indirizzato a tutti i 444 centri per l'impiego, selezionando in seguito 62 patti

per l'occupazione. L'obiettivo era quello di cambiare l'atteggiamento dei datori di lavoro e delle imprese nonché di favorire l'occupazione dei lavoratori *over 50*, identificando ed integrando le *best practices* e gli strumenti innovativi. I patti per l'occupazione regionale miravano a coinvolgere tutti gli attori locali al fine di assicurare una maggiore e migliore occupazione dei lavoratori anziani e trovare nuove strategie e strumenti per una efficace integrazione di questo gruppo di persone nel mondo del lavoro. I patti hanno fatto ricorso ad un'ampia gamma di strumenti, includendo sistemi di analisi e valutazione, misure di formazione specifiche, *stages* presso società, attività di *placement*, sussidi salariali per le imprese, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché campagne pubblicitarie di sensibilizzazione alle sfide poste dal cambiamento demografico. La prima fase è partita nell'ottobre del 2005 e si è conclusa il 31 dicembre del 2007, la seconda è iniziata il 1 gennaio 2008 ed è terminata il 31 dicembre 2010. A livello locale gli attori principali hanno incluso piccole e micro imprese, grandi e medie imprese, centri di formazione, camere di commercio e artigianato, consulenti ed intermediari, organismi di beneficenza, istituzioni ecclesiastiche, centri per l'impiego, centri di assicurazione sanitaria, istituzioni scientifiche e università ed altri importanti attori sociali con interessi nel campo dell'occupazione e dello sviluppo demografico.

Durante la prima fase, oltre 22mila persone con un periodo medio di disoc-

cupazione di 4 anni sono state integrate in lavori regolari. È stata poi messa in atto un'ampia gamma di strumenti quali: "Sussidi salariali progressivi", "Duetti di apprendimento - i giovani mentori degli adulti", "Fondi di sviluppo per il cambiamento demografico", campagne *best-agers* nonché uno speciale schema di preparazione per l'avvio di impresa di lavoratori maturi disoccupati, progetti immobiliari e turistici etc.

La seconda fase è stata fortemente orientata all'occupazione e all'integrazione, avendo come obiettivo la creazione di lavoro sostenibile per *older workers* disoccupati di lungo termine. Nel 2008 19mila disoccupati maturi sono stati impiegati in lavori regolari e, nonostante la crisi finanziaria, nei primi mesi del 2009 si è ripetuto lo stesso fenomeno.

La Svezia, uno degli Stati all'avanguardia nell'attuazione di politiche attive del lavoro, come già sottolineato, presenta diverse iniziative finalizzate alla sensibilizzazione sui temi legati all'invecchiamento. Il *Labour Market Square for the wise*, progetto terminato ad ottobre 2010, organizzato dal *Forum 50+*<sup>19</sup> e finanziato dal Ministero del lavoro, dal *ESF Council* e dal *County Labour Board*, ad esempio, aveva l'obiettivo di rinsaldare nei lavoratori anziani la sicurezza nelle proprie capacità e la motivazione a ricercare una nuova occupazione, anche attraverso il ricorso a tecniche e metodi innovativi. Altri progetti da menzionare sono il *Life*

<sup>18</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/38/53/39954250.pdf>

<sup>19</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/cases/sv002.htm>

*Competence 50+*<sup>20</sup> con l'obiettivo generale di dare maggiore visibilità ai lavoratori anziani e combattere gli atteggiamenti discriminatori nei loro confronti, e il *Project Work Square*, gestito da *Society for 50+* in collaborazione con il *County Labour Board*, con lo scopo di sviluppare prassi utili a trasformare gli *over 50* in una importante risorsa del mercato del lavoro.

### Interventi per supportare le imprese nell'*age management*

A questo proposito l'Olanda ha previsto sussidi finanziari, a disposizione dei datori di lavoro, per creare ed attuare in azienda politiche sensibili all'età dei lavoratori. Dal 2004 al 2010, da aziende operanti in diversi settori sono stati svolti 444 progetti, la maggior parte dei quali avviata dagli uffici delle risorse umane come risposta all'invecchiamento del personale dell'azienda o alla futura mancanza di personale. Il risultato principale però si è sostanziato nel conseguimento di una maggiore consapevolezza riguardo l'invecchiamento della forza lavoro e nel sostegno all'occupabilità dei lavoratori maturi. In circa la metà delle aziende valutate i progetti hanno contribuito a dare un'immagine più positiva degli *older workers*, a ridurre i pregiudizi legati all'età specialmente tra i manager e ad accrescere l'attenzione verso i problemi e le esigenze di questa fascia di lavoratori.

<sup>20</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/practical-examples/adapt-07-se-lifeco\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/adapt-07-se-lifeco_en.cfm)

In Belgio, nelle Fiandre, sono previste politiche di riorganizzazione aziendale non penalizzanti per i lavoratori anziani. Le aziende in fase di riorganizzazione, intenzionate a richiedere il pensionamento anticipato dei propri dipendenti, devono sottoporre il proprio *Social assistance plan* all'attenzione del Ministero regionale per l'impiego, il quale a sua volta provvederà a verificarne le condizioni di attuazione.

### 3.2 Interventi correttivi

#### Servizi di *career counselling*, bilancio delle competenze, *outplacement*

Nell'ottobre del 2005, il Governo federale del Belgio ha presentato il *Generation Pact*<sup>21</sup>, risultato di negoziati tra le diverse Parti sociali, composto da 66 provvedimenti volti ad aumentare il tasso di occupazione e contrastare le conseguenze dell'invecchiamento demografico. L'obiettivo principale è stato quello di prevenire il fenomeno del prepensionamento su larga scala incoraggiando i lavoratori anziani a rimanere in servizio. Ad aver ricevuto un particolare impulso dal *Generation Pact*, in base a statistiche più recenti, risultano le strategie di *outplacement*, ossia il complesso di attività finalizzate alla riqualificazione e rioccupazione dei lavoratori anziani disoccupati (in caso di licenziamento

<sup>21</sup> [http://www.be2010.eu/html\\_docs/nhp\\_2006/en/1\\_2006\\_en3.html](http://www.be2010.eu/html_docs/nhp_2006/en/1_2006_en3.html)

individuale o collettivo). L'applicazione del Patto ha visto la successione di due passaggi: il primo ha previsto l'istituzione del diritto all'*outplacement* per i lavoratori *over 45* in esubero (sia impiegati che operai), il secondo la trasformazione del diritto all'*outplacement* in obbligo. Secondo gli accordi stabiliti nel *Generation Pact*, le aziende in fase di riorganizzazione o ristrutturazione hanno il compito di costituire degli specifici *team* al fine di mettere in contatto i lavoratori in esubero con le agenzie specializzate in *outplacement*. Per le imprese di piccole dimensioni la struttura deputata a svolgere queste funzioni è il PES.

#### Programmi di formazione

Per comprimere l'uscita anticipata dal mercato del lavoro e incoraggiare l'attività lavorativa tra i 55 e i 64 anni, molti Paesi hanno adottato, quali strumenti privilegiati, i programmi di formazione specificamente rivolti agli adulti, allo scopo di svilupparne e aggiornarne le competenze professionali in linea con le richieste del mercato.

Per conseguire tali obiettivi l'attenzione del Governo austriaco ha previsto una serie di azioni, gestite dai PES, che hanno come target disoccupati e lavoratori *over 45*. Riguardo al programma di "Formazione, riqualificazione e mobilità occupazionale", i partecipanti alle misure di formazione possono ricevere sovvenzioni sia a copertura dei costi del corso sia a copertura delle spese di trasferimento. Il livello della sovvenzio-

ne è pari al 100% dei costi sostenuti per i partecipanti disoccupati ed è graduato secondo il reddito per gli occupati. Lo schema relativo ai costi per la formazione è progettato per assicurare il sostentamento dei partecipanti in azioni finalizzate alla formazione e alla riqualificazione delle abilità per l'avanzamento nella carriera, a programmi di ricerca di un lavoro effettivo, a programmi per lo *start-up* d'impresa rivolti a disoccupati.

Per tutelare i lavoratori particolarmente a rischio di disoccupazione, migliorare le opportunità lavorative all'interno o fuori dell'azienda, incrementarne la flessibilità attraverso l'acquisizione di competenze che siano aggiornate e spendibili sul mercato del lavoro, l'Austria ha previsto anche "Sussidi per la partecipazione a programmi di formazione aziendale" concessi ai datori di lavoro i cui dipendenti partecipino a misure di formazione. La selezione dei programmi è fatta dall'azienda in accordo con i lavoratori e il sussidio, pari ad un rimborso dei due terzi dei costi, è condizionato alla elaborazione di un progetto di formazione condotto per qualifiche spendibili sul mercato e adatto in termini di politiche attive del lavoro. Oltre a ciò, almeno il 50% dei partecipanti ai corsi formativi deve essere di sesso femminile.

In Belgio il governo fiammingo ha attuato il piano di azione *Flanders in action*<sup>22</sup>, potenziando tra l'altro l'innovazione nel settore dell'apprendimento

<sup>22</sup> [http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/4105/Flanders\\_in\\_action\\_a\\_socio-economic\\_stimulus\\_for\\_Flanders\\_2006\\_summary.pdf](http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/4105/Flanders_in_action_a_socio-economic_stimulus_for_Flanders_2006_summary.pdf)

continuo; il risultato più importante ha riguardato la costituzione del "Quadro nazionale per le qualifiche". Oltre al riconoscimento delle competenze maturate in campo lavorativo, le altre priorità della *Flemish Competences Agenda* riguardano essenzialmente le politiche legate alla gestione del personale maturo in azienda e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori che cambiano settore di occupazione. Moduli specifici vengono ideati per i lavoratori poco qualificati che si iscrivono nel Programma di *Second chance education* (sistema di buoni formativi) e per le categorie più vulnerabili (disabili, lavoratori anziani, immigrati, o lavoratori poco qualificati).

In Germania esiste la possibilità di beneficiare di una formazione sovvenzionata per gli *older workers* (*Fördermöglichkeiten bei Beruflicher Weiterbildung Älterer*): gli individui *over 50* che lavorano per piccole e medie imprese hanno diritto al rimborso totale se intraprendono corsi di formazione esterni all'azienda.

In Olanda - dal 1998 nel settore privato e dal 1999 anche in quello pubblico - sono previsti sgravi fiscali per le aziende che finanziano la formazione continua, soprattutto se destinata ai dipendenti di oltre 40 anni. I sindacati, nel contempo, non solo hanno promosso il ruolo di *tutor* dei lavoratori anziani nella formazione delle nuove leve ma hanno previsto, in molti contratti collettivi, disposizioni volte ad adeguare le condizioni di lavoro alle mutate capacità dei dipendenti ultracinquantenni.

## Incentivi alle imprese

Il Governo austriaco offre incentivi finanziari alle imprese che occupano gli *older workers*; citiamo in particolare due misure: l'*Aktion 56/58 plus* e il *Bonus-Malus-System*<sup>23</sup>.

*Aktion 56/58 plus* ha l'obiettivo di mantenere più a lungo occupati i lavoratori anziani, ovvero sia i lavoratori che i datori di lavoro non pagano il contributo all'assicurazione contro la disoccupazione se il lavoratore uomo ha 58 anni o la lavoratrice 56.

Il *Bonus-Malus-System* offre ai datori di lavoro un incentivo o un disincentivo. Se una azienda occupa un lavoratore di età superiore ai 50 anni, il contributo all'assicurazione contro la disoccupazione è abolito (*bonus*), di contro, nel caso di allontanamento di un lavoratore *over 50* che abbia lavorato per l'azienda almeno dieci anni, il datore di lavoro dovrà versare uno speciale contributo (*malus*).

In Belgio l'autorità fiamminga ha attuato diverse misure specifiche allo scopo di creare nuovi posti di lavoro o di mantenere in servizio i lavoratori; tra queste si segnalano in particolare gli "Incentivi all'occupazione per gli *over 50*": il datore di lavoro che offre un contratto di lavoro a tempo indeterminato ad un disoccupato ultracinquantenne registrato presso i PES, riceverà un contributo finanziario fino a 12 mesi.

<sup>23</sup> <http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/nap03/austria.pdf>

In Germania le misure riguardano riduzioni permanenti sui costi non salariali (*Beitragsbonus*): i datori di lavoro che assumono individui disoccupati over 55 non devono pagare contributi per l'indennità di disoccupazione. Esistono ancora, tra gli altri provvedimenti, gli "Accordi speciali di occupazione temporanea" (*Erleichterte Befristungsmöglichkeiten*) secondo i quali il datore di lavoro non ha bisogno di giustificare, come di prassi, i contratti di lavoro temporaneo nel momento in cui assume individui over 52.

In Olanda, oltre agli sgravi fiscali per le aziende che finanziano la formazione continua, nel 2009 sono stati introdotti ulteriori provvedimenti: i datori di lavoro che assumono persone over 50, beneficiarie di sussidi, ricevono uno sconto di 6.500 euro sui contributi da pagare al servizio di previdenza sociale, per una durata di tre anni; i datori di lavoro che mantengono nel proprio organico persone over 62 ricevono invece una riduzione di 2.750 euro sui contributi da pagare al servizio di previdenza sociale per un periodo analogo (dal 2013 questa riduzione sarà di 6.500 euro).

### Programmi di creazione di posti di lavoro

Infine, quale misura pianificata per integrare categorie speciali di disoccupati nel mercato del lavoro attraverso sovvenzioni all'impiego, si cita l'austriaca *Job Creation*. In questo caso l'integrazione del sussidio "in azioni di ritorno" è aperta a tutti i datori di lavoro che, in associazione con i PES, reclutano lavoratori dal *target group* dei lavoratori anziani.

Per quanto riguarda il nostro Paese, dal confronto condotto con gli altri Stati membri dell'Unione, emerge come le politiche del lavoro a favore della forza lavoro matura siano ancora poco integrate e non comprese all'interno di un quadro organico e organizzato; senza contare che gli *older workers*, nella maggior parte dei casi, risultano non essere destinatari esclusivi degli interventi, in quanto assimilati ad altri gruppi di lavoratori svantaggiati quali donne, disoccupati di lunga durata, immigrati etc.

In particolare, gli interventi preventivi utili a contrastare l'uscita anticipata dal mercato del lavoro e consentire il prolungamento della vita attiva, come l'in-

centivazione della flessibilità del lavoro, così largamente utilizzata nel contesto europeo, sembrano limitati in genere ad alcune sperimentazioni condotte a livello territoriale, se non addirittura aziendale.

Sembra dunque necessario un forte coinvolgimento dei Servizi per il lavoro e dei Centri per l'impiego, affinché vengano predisposti servizi di orientamento pensati specificamente per l'utenza matura, tenendo presente che il passaggio dal ruolo di lavoratore a quello di pensionato richiederebbe un idoneo accompagnamento lungo un percorso di transizione, arricchito ove possibile dal trasferimento di competenze alle giovani generazioni.

Altrettanto fondamentale appare la sensibilizzazione della parte datoriale nonché il varo di congrue misure di incentivo rivolte alle aziende, considerando anzitutto che le pratiche di *age management*, maggiormente diffuse all'estero nei confronti degli *older workers*, allo stato attuale in Italia non sembrano assolutamente consuete<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva, op. cit.

# Traiettorie, scambi, differimenti. Alcuni esiti del dibattito internazionale sui rapporti tra generazioni

**Antonello Scialdone, Isfol**

*Advice for the Young at Heart*

*Soon we will be older*

*When we gonna make it work?*

Tears for Fears

*La tradizione è custodia del fuoco, non  
adorazione della cenere.*

Gustav Mahler

## 1. TRA CASI ESTREMI E TRANSIZIONI SFOCATE: GLI ARDUI ASSETTI DEMOGRAFICI DELL'EUROPA

Il tema a cui le istituzioni comunitarie hanno associato l'invecchiamento attivo nell'intitolazione del 2012, che è per l'appunto anche "Anno europeo della solidarietà intergenerazionale", merita un approfondimento. E val bene uno sforzo di contestualizzazione che miri a riassumere gli esiti più rilevanti di un dibattito internazionale che si presenta ricco ed articolato, implica riferimenti ad aspetti quali fertilità, longevità, ruoli familiari, regimi di *welfare*, e richiede di dar conto di come siano mutate (e stiano mutando tuttora) le transizioni tra fasi del corso della vita ed i profili della popolazione nel nostro Continente.

Molti fenomeni fanno registrare evoluzioni di portata consistente, e riguardano tanto fattori "macro" come ad esempio la struttura per età della popolazione, quanto aspetti legati al mutamento di senso dei rapporti tra generazioni e dei comportamenti familiari e sociali connessi alle

stesse relazioni.<sup>1</sup> E la ricerca demografica è fortemente stimolata dalle forme di polarizzazione estrema (Billari 2004) quali l'allungamento della durata della vita e la comparsa dei grandi vecchi, i picchi negativi dei livelli di fecondità, i differimenti e i ritardi nell'assunzione di comportamenti che denotano il passaggio all'età adulta. Tali dimensioni "estreme" sono parimenti quelle che vengono in evidenza nell'analisi dei cambiamenti dei corsi di vita. Quelli che vengono usualmente considerati come "marcatori" dell'accesso a fasi diverse delle traiettorie di cui si sostanziano le biografie delle persone (concludere gli studi, entrare nel mondo del lavoro, abbandonare la casa e la famiglia di origine, formare un'unione, diventare genitore, etc.) sono in buona sostanza fatti oggetto di evoluzioni che portano il segno di progressivi differimenti o rinvii, se non addirittura quello di alterazioni e confusioni delle "sequenze" ordinarie: alcuni eventi sono accorpati o postposti (o sospesi del tutto) rispetto ad altri che storicamente li postulavano.<sup>2</sup> Le categorie con cui si analizzano i fatti in esame rin-

viano a termini significativi, come nel caso della "traslazione" in avanti delle tappe tipiche dell'adulthood: vista la difficoltà nel determinare puntualmente l'età in cui i passaggi di fase hanno luogo, si registrano condizioni dai contorni non definiti, come in "uno stato sfocato" o *fuzzy* (Stranges 2007); pare particolarmente pregnante per le traiettorie dei giovani l'immagine evocativa di *yo-yo-transitions* (Gaudet 2007); e l'intera esperienza dei calendari di vita sembra assoggettata ad una realtà di *de-standardization* (Köhli 2007).<sup>3</sup>

Ad uno sguardo d'insieme, risulta che nella gran parte dei Paesi europei il modello di transizione all'età adulta, che ancora cinquanta anni fa nella sua forma dominante poteva essere qualificato come *early, contracted and simple*, sta piuttosto modificandosi verso un profilo definibile con i termini opposti, ovvero *late*,

decisione di costituire un nuovo nucleo familiare, o, per converso, a unioni cui si dà vita pur senza abbandonare l'abitazione originaria.

<sup>3</sup> Vi è in realtà anche chi contesta questa lettura, considerando che sia piuttosto frutto di una rappresentazione sociale degli eventi che, basandosi più su evidenze qualitative che quantitative, enfatizza gli aspetti dell'individualizzazione e presume siano irriducibili rispetto ad uno standard omogeneo e storicamente fondato. Lavorando su un campione di popolazione belga con riferimento al *timing* ideale di varie tappe (dalle prime esperienze sessuali alla decisione del pensionamento), Elchardus e Smits (2006) mostrano persuasivamente come i giudizi di soggetti appartenenti a coorti diverse non differiscano in misura tale da consentire di parlare di vera e propria destrutturazione dei cicli di vita, e si pronunciano invece a favore di una tesi che, pur riconoscendo le forme del *postponement*, insiste sull'idea di adattamenti che non inficiano la possibilità di un ordine sequenziale degli eventi.

<sup>1</sup> Ma contro un sovradimensionamento dell'ottica del breve periodo, un autorevole studioso ha, con riferimento al quadro generale delle democrazie occidentali, rilevato come forme e funzioni della famiglia si siano continuamente modificate nel tempo adattandosi al variare di processi economici, culturali, istituzionali: il che impedirebbe di vagheggiare un *golden past* degli assetti tradizionali (Furstenberg 2010).

<sup>2</sup> Si pensi al caso di scelte riproduttive non più condizionate necessariamente dalla



*protracted and complex* (Billari e Liefbroer 2010): e se è vero che questa direzione è comune a gran parte del Vecchio Continente, è pur necessario aggiungere che non vi sono ancora dati sufficienti a parlare di effettiva convergenza.

Alcuni tratti degli assetti demografici, però, sono realmente evidenti. Nel 2010 la popolazione dell'Unione europea ha superato la soglia del mezzo miliardo di persone: tra queste, gli ultra-sessantacinquenni sono più di 87 milioni, e la loro incidenza percentuale sul totale dei diversi Stati membri (supera un quinto dei corrispettivi nazionali in Germania e Italia, mentre la media comunitaria è pari al 17,4%) ha avuto un'accelerazione notevole nell'ultimo ventennio.<sup>4</sup> La crescita di questo peso relativo deriva dalla combinazione del decremento dei tassi di fecondità con l'aumento generalizzato della longevità.<sup>5</sup> Per dirla con una immagine sintetica: in questi anni la condizione di molti minori ed anzi di buona parte della popolazione giovanile si connota facilmente più per la presenza dei nonni che per quella di fratelli o sorelle. La più alta aspettativa di vita nella Ue si registra in Italia ed in Spagna, laddove arriva appena sotto gli 82 anni.<sup>6</sup> Tra le prime dieci re-

gioni in cui Eurostat rileva in percentuale una maggiore presenza di ultra-ottantenni, sette sono italiane: Liguria (primo posto), Umbria, Toscana, Marche, Friuli Venezia-Giulia, Emilia-Romagna (rispettivamente dal quarto all'ottavo), e infine Molise alla decima posizione (Eurostat 2011).

La diffusione di nuclei familiari senza figli è stata messa in evidenza in un'analisi derivata da dati del programma GGS<sup>7</sup> promosso dalle Nazioni Unite: Puur et al. (2011) rilevano come, specie per Francia e Germania, i livelli crescenti di *childlessness* lascino segmenti considerevoli di popolazione adulta del tutto privi di parentela discendente e quindi di prospettive di supporti familiari intergenerazionali. Parimenti, sottolineando la rilevanza dei *generational solos* Herlofson e Hagestad (2011) stimano che detto segmento composto da persone che non hanno legami diretti con altre generazioni, né in senso ascendente né in quello discendente, sia per gli ultracinquantenni italiani più numeroso di quello di soggetti appartenenti a strutture composte da 4-5 generazioni.<sup>8</sup>

Come sottolineato in un saggio appena comparso in un volume dell'Ocse (Gerozhazi et al. 2012), sia l'allungamento della

longevità che l'incremento dei già consistenti livelli di immigrazione non offrono affatto la certezza di poter compensare la caduta verticale della fertilità<sup>9</sup> ma al più di mitigarne parzialmente gli effetti per un decennio ancora o poco più: ma dopo il 2025 il valore assoluto della popolazione europea dovrebbe declinare. La maggioranza degli Stati membri ha ancora nel decennio scorso fatto registrare un andamento positivo, invero con tassi di crescita a due cifre presenti solo in tre casi (Cipro, Irlanda e Spagna). Ci si aspetta che nei prossimi cinquant'anni l'invecchiamento complessivo diventi più pronunciato, con le classi di età più elevate destinate a vedere ulteriormente crescere il proprio peso sul totale della popolazione. In uno studio pubblicato dalla Banca Mondiale (Muenz 2007) è contenuta la previsione per cui già dal 2015 il volume totale della popolazione in età attiva, stimato intorno a 302 milioni, dovrebbe prendere a diminuire riducendosi del 5% nel decennio successivo, contraendosi sempre fino al 2050, quando potrebbe toccare la quota di 261 milioni.

Di contro, i cittadini comunitari con più di 65 anni (nel 2010 il 16,2% della popolazione Ue) dovrebbero quasi raddoppiare la propria incidenza, arrivando nel 2060 a raggiungere il 29,5%. Ma dato che non esistono storicamente esempi di distribuzioni delle classi di età analoghe a quella oggi osservabile (*inversed pyramids* con le classi più giovani che vanno riducendosi rispetto agli anziani), i fenomeni di fronte

4 Con la sola eccezione dell'Irlanda, questa dinamica ha avuto luogo in tutti gli Stati membri, risultando più forte in Slovenia, Grecia e nei Paesi Baltici, oltre che nelle due nazioni succitate che vantano l'incidenza più alta.

5 La combinazione di questi due estremi risalta anche nel confronto con altre aree del mondo, come ha notato Muenz (2007).

6 La media Ue-27 secondo Eurostat è pari a 79,4 anni: i livelli più bassi - comunque attestati tra 72 e 73 - riguardano i Paesi dell'Est come Bulgaria, Romania e Lituania.

7 Le nove nazioni inserite nella *Gender and Generations Survey* (Bulgaria, Estonia, Francia, Georgia, Germania, Paesi Bassi, Romania, Russia ed Ungheria) vengono considerate *reasonably representative* delle diversità esistenti in Europa sotto l'aspetto storico e demografico (Puur et al. 2011), seppure siano chiaramente assenti le aree del Nord e del Sud del Continente.

8 Le stesse autrici naturalmente si domandano chi si farà carico della vecchiaia di queste persone che non hanno figli né fratelli, cugini o nipoti. Sui nuclei *childless* e sull'importanza dei contesti sociali di riferimento si vedano Dykstra Hagestad 2007, e Wenger et al. 2007.

9 La stima corrente corrisponde al valore di 1,6, laddove il tasso di sostituzione sarebbe pari a 2,1.

a noi potranno avere esiti senza precedenti, e ciò va riconosciuto a riguardo degli esercizi di previsione in esame (Eurostat 2011). Paiono però di segno incontrovertibile alcuni aspetti quali: l'aggravarsi dei tassi di dipendenza della popolazione anziana, con sempre meno persone in età attiva chiamate a sostenere il carico di nazioni sempre più marcate dalla presenza di vecchi (non necessariamente autosufficienti); la perdurante difficoltà dei soggetti più giovani a guadagnare forme di autonomia effettiva, anche per lo stato critico dei mercati del lavoro e delle abitazioni; la progressiva evanescenza dei legami orizzontali<sup>10</sup> nell'ambito familiare, che produce una diminuzione nella platea dei possibili *care givers* mentre aumenta in linea verticale il numero dei soggetti potenzialmente bisognosi di cure e sostegni. Tutti questi fattori concorrono

ad attribuire in prospettiva un rilievo crescente al problema della solidarietà intergenerazionale.

### 2. LE DIMENSIONI DELLA SOLIDARIETÀ INTERGENERAZIONALE

Da un punto di vista teorico la solidarietà intergenerazionale può assimilarsi ad una espressione di coesione sociale tra persone e gruppi appartenenti a coorti diverse, legate da sistemi condivisi di obbligazioni e aspettative che riguardano proprio l'invecchiamento degli individui e il susseguirsi delle generazioni. Si tratta di un concetto complesso alla cui definizione possono concorrere fattori culturali, istituzionali e strutturali pertinenti sia nella dimensione micro (fino al livello familiare) che in quella macro: uno schema sintetico al proposito viene offerto nella Tav.

1. I concreti esempi di relazioni che ne discendono, secondo la concettualizzazione classica del tema, possono concernere aspetti affettivi e normativi (riguardando nel primo caso i sentimenti dei membri della famiglia rispetto agli altri componenti, e nel secondo le aspettative e i valori riferiti alle reciproche obbligazioni di genitori e figli), possono misurarsi in termini di accordo/disaccordo tra generazioni negli orientamenti valoriali, analizzarsi sotto le fattispecie del tipo e della frequenza dei contatti nonché riflettere la 'struttura di opportunità' (Bengtson – Oyama 2007) riflessa dalla prossimità geografica,<sup>11</sup> e infine dar vita a forme di solidarietà "funzionale", ovvero gli scambi di sostegni tra generazioni, che rappresentano sia nella direzione ascendente che in quella opposta (cioè verso i più anziani e verso i più giovani) la dimensione più visibile e più studiata.

**Tav. 1 - Fattori esemplari che influenzano gli scambi intergenerazionali nelle famiglie e i loro modelli di funzionamento**

	Macro livelli (al di sopra della famiglia)	Micro livelli (famiglie, coppie e individui)
Fattori strutturali	Struttura demografica delle famiglie e dei nuclei; struttura delle forze di lavoro; distribuzione del reddito e della ricchezza	Famiglia e composizione dei nuclei familiari; formazione e stato professionale di genitori e figli; reddito e ricchezza
Fattori istituzionali	Obblighi giuridici relativi al sostegno intergenerazionale; tassazione di donazioni e successioni; politiche familiari e di sicurezza sociale	Accordi relativi al matrimonio e alle forme di convivenza; divisione del lavoro e dei compiti di cura tra i familiari
Fattori culturali	Tradizioni religiose; valori riferiti alla famiglia, al genere, alle età e alle generazioni	Valori, orientamenti, abitudini e pratiche culturali di famiglie, genitori e figli

Fonte: Albertini, Köhli e Vogel 2007

Non vi sono valutazioni definitive sulle motivazioni del sostegno di cui si parla: tipicamente ciò che viene scambiato si identifica con aiuti finanziari e materiali, o con l'assistenza misurata in termini di tempo

<sup>10</sup> Per effetto dell'andamento dei tassi di fecondità di cui si è già fatto cenno, e per la crescente mancanza di fratelli e cugini.

garantito ai propri congiunti, ma anche con forme di supporto emotivo (Merz 2010) che residuano e restano importanti anche quando ogni altra risorsa non sembra essere più disponibile per essere scambiata. Studi longitudinali condotti su popolazioni tedesche (Köhli e Kunemund 2003) ed americane (Silverstein et al. 2002), ad esempio, hanno

dato rilievo ad atteggiamenti delle classi di età centrali in cui sono compresenti motivazioni diverse, come altruismo incondizionato e interiorizzazione di obbligazioni sociali - molto più presenti tra le donne - o, per

<sup>11</sup> Per alcuni esiti empirici che enfatizzano la rilevanza di questo aspetto nelle interazioni tra generazioni, si vedano Hank 2005 e Lundholm – Malmberg 2009.



ciò che concerne la direzione discendente, aspettative di reciprocità nel lungo termine, per cui si assume o si spera che i figli divenuti adulti garantiranno ai genitori ormai anziani l'aiuto ricevuto da loro quando non erano indipendenti.<sup>12</sup> Una lettura sostenuta da evidenze di taglio antropologico (Aboderin 2005) ha d'altro canto rimarcato l'esistenza di una sorta di "gerarchia delle priorità" in base alla quale bisogni e diritti dei minori rilevarebbero comunque più di quelli degli anziani: pertanto il limite reale posto alla solidarietà nei confronti dei più vecchi starebbe proprio nella necessità di soddisfare prioritariamente i fabbisogni delle persone più giovani in quanto queste ultime rappresentano il futuro e quindi la

continuità delle generazioni e dell'organizzazione sociale.

L'ordine delle forme di sostegno chiama in causa una questione di effettività di contratti sociali impliciti, che orientano i comportamenti degli adulti. Nella letteratura sul tema non sono mancate critiche all'assertività del modello, o meglio al fatto che veicola piuttosto un profilo normativo tendente all'idealizzazione descrivendo le relazioni di aiuto per come dovrebbero essere più che per come sono realmente: e del resto il concetto di solidarietà contiene in sé stesso le condizioni del consenso (Lowenstein 2007), mentre andrebbe considerata attentamente l'ambivalenza delle relazioni intergenerazionali (Lüscher 1998; Lüscher e Pillemer 1998), che possono includere contraddizioni ed elementi conflittuali tutt'altro che facili a rilevarsi empiricamente (Suitor,

Gilligan e Pillemer 2011): di più, vi è da tener presente che non sono escluse da relazioni dense e qualitativamente rilevanti combinazioni di frizioni e sostegni e che perciò possono esservi anche esiti di ambivalenza positiva (Van Gaalen, Dykstra e Komter 2010).

Negli ultimi anni sono state avviate in sede scientifica alcune collaborazioni internazionali che hanno consentito l'operazionalizzazione di questi concetti in occasioni di ricerca sul campo e la messa a punto di basi di dati utili ad una comparazione tra Paesi. Deriva ad esempio dal programma OASIS (Lowenstein e Ogg 2003) una prima serie di evidenze circoscritte a cinque nazioni - una in ambito extra Ue: Israele - ma soprattutto un primo sforzo di definizione di dimensioni e misure della solidarietà intergenerazionale, esemplificato nella Tav. 2.

<sup>12</sup> Tra le categorie proposte nel combinare approcci economici e profili psicologici, infatti, si rilevano anche quelle del meccanismo assicurativo e dell'*investment model*.

**Tav. 2 - Misure delle dimensioni della solidarietà intergenerazionale**

Dimensione	Definizioni e misure	Valori di riferimento
Struttura	Distanza geografica di separazione che vincola/facilita l'interazione tra genitori anziani e figli.	1. Vivere insieme 2. Risiedere < di 10 minuti l'uno dall'altro 6. Risiedere a una distanza pari almeno a 3 ore
Contatto	Frequenza di incontri diretti, faccia a faccia	1. Almeno settimanalmente 2. Meno di un contatto settimanale
Solidarietà affettiva	Rapporti affettivi tra genitori e figli, misurati rispetto a vicinanza emotiva, livello di accordo e intensità della comunicazione.	1. Estremamente bene 6. Per nulla bene
Solidarietà funzionale	Scambio reciproco di assistenza tra genitori e figli, come fornire o ricevere aiuto da almeno un figlio in uno o più delle seguenti attività: riparazioni di casa e giardinaggio, spese e trasporti, faccende domestiche, cura personale, assistenza finanziaria e sostegno emotivo	1. Riceve aiuto 2. Non riceve aiuto
Consenso	Somiglianza di opinioni e di valori tra genitori anziani e i loro figli	1. Simili 0. Non simili
Solidarietà normativa	Obbligazioni filiali, secondo una scala costruita su quattro tesi: A. I figli adulti dovrebbero vivere vicino ai loro genitori anziani in modo da poterli aiutare se hanno bisogno. B. I figli adulti devono essere disposti a sacrificare alcune delle cose che vogliono per i propri figli al fine di sostenere i genitori anziani fragili. C. Gli anziani devono poter contare sui loro figli adulti per essere aiutati nelle proprie necessità. D. I genitori hanno diritto a ricevere qualcosa in cambio dei sacrifici che hanno fatto i loro figli.	1 Molto d'accordo 5 Molto in disaccordo

Fonte: Adattamento da Lowenstein - Daatland 2006

Una provvista di dati ancora più estesa è stata resa disponibile dal database SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*), coordinato dall'Università di Mannheim e riferito ad un campione di cittadini ultracinquantenni appartenenti ad undici Paesi europei.<sup>13</sup> Le tavole che verranno di seguito presentate derivano elettivamente proprio da questa attività, a cui continuano a fare riferimento le analisi di molti studiosi, sia pure in combinazione con altri progetti.<sup>14</sup>

Ad un giudizio sintetico, in Europa la solidarietà intergenerazionale non pare affatto perduta, mantiene un'effettiva consistenza e sembra godere di buona salute (*is alive and well in Europe*: così Fokkema, Bekke e Dykstra 2007): anche laddove si registrano segnali di cambiamento delle funzioni<sup>15</sup> e si rileva una maggiore consapevolezza che indurrebbe a parlare di legami "scelti" più che ritenuti "obbligati". Le famiglie si confermano nel tempo come titolari di poderose capacità di produzione, erogazione e scambio di risorse tra

13 Nelle due *releases* del progetto sono stati complessivamente realizzate 50.000 interviste. Solo uno degli Stati coinvolti, la Svizzera, non appartiene alla Ue.

14 Si è già fatto richiamo allo studio promosso dalle Nazioni Unite denominato GSS, ma è necessario qui citare almeno un altro progetto sostenuto da risorse comunitarie e denominato Multilinks (su cui si rinvia a <http://multilinks-project.eu>). Sia consentito di aggiungere che, per ciò che riguarda a livello di singoli Stati la produzione di dati statistici sul tema, sembra particolarmente interessante la situazione di Paesi Bassi, Norvegia e Germania.

15 Per la crescita di significato del supporto emotivo, al di là dei sostegni strumentali.

generazioni (*high exchangers*). I vincoli in senso verticale, in ragione dell'incremento diffuso della longevità, hanno una durata temporale prima ignota: le relazioni tra genitori e figli possono dipanarsi lungo 6-7 decenni, quelle tra nonni e nipoti possono riguardare un arco di 3 o 4 decenni. Le classi di età centrali esperiscono relazioni sia con i propri vecchi che con i figli, da qui le etichette di *sandwich generations* o *Janus generations* (Hagestad e Herlofson 2007), le quali possono certo implicare carichi più intensi, ma anche, come si confermerà più giù, condivisione della cura dei minori con i nonni. Non casualmente, per questi ultimi si è ricorsi ad una immagine vivida quale quella di 'esercito di riserva' (Hagestad 2006). Ma le funzioni dei più anziani, oltre che con le espressioni di aiuto concreto nell'organizzazione familiare, hanno pure molto a che fare con la trasmissione della memoria collettiva propria di generazioni che hanno preceduto la nostra.<sup>16</sup>

Combinando fattori che rimandano ad aspetti diversi quali prossimità geografica, frequenza dei contatti, obbligazioni familiari ed intensità degli scambi, è stato possibile modellizzare la distribuzione dei nuclei mappati da SHARE secondo quattro idealtipi: "familismo discendente" ed "ascendente",

16 Per citare una suggestiva qualificazione ripresa da Attias-Donfut e Wolff (2005), questi nonni, questi anziani sono *historiens à demeure*: gli storici di casa.

accomunati dall'assunzione esplicita di responsabilità nei confronti dei congiunti e dalla vicinanza delle occasioni di scambio ma distinti dalla direzione primaria delle stesse (nel primo caso dai genitori ai figli, nel secondo nella direzione inversa); "supporto a distanza", che non contempla prossimità spaziale nè interiorizzazione di obbligazioni familiari, ma non esclude una certa frequenza di contatti anche se le risorse scambiate sono soprattutto finanziamenti diretti ai figli; infine, una tipologia caratterizzata da reciproca "autonomia", dove le stesse forme di assistenza, al pari delle occasioni di contatto, sono ridotte al minimo.

Come mostra la Tav. 3, ricadrebbe in quest'ultima fattispecie solo un quinto delle famiglie mediterranee, mentre in altre aree del Continente la diffusione dei fenomeni di separatezza tra generazioni sale relativamente. La tipologia più marginale è quella del c.d. supporto a distanza, che fa rilevare una maggiore consistenza solo nei Paesi scandinavi (ed è quasi assente da noi). Ma il dato più vistoso è naturalmente quello relativo alla frequenza delle prime due tipologie, che cumulativamente interessano sei famiglie su dieci in Europa: ma tre quarti dei casi indagati in Italia, Spagna e Grecia sono comunque ascrivibili ad uno di questi due modelli.

Tav. 3 - Distribuzione per Paese delle tipologie di relazioni familiari

	Tipo 1 Familismo discendente	Tipo 2 Familismo ascendente	Tipo 3 Supporto a distanza	Tipo 4 Autonomia
Media Ue	35	25	7	33
Svezia	34	19	12	35
Danimarca	29	21	12	37
Paesi Bassi	36	28	9	28
Belgio	42	25	5	29
Germania	32	26	7	36
Francia	25	23	7	45
Austria	28	32	8	33
Svizzera	27	25	6	42
Italia	37	38	3	22
Spagna	30	44	1	24
Grecia	34	42	6	19

Fonte: Elaborazioni di Dykstra e Fokkema 2011 su dati SHARE (release 1)

Vive nella stessa abitazione del figlio una quota di sessantenni italiani pari all'82% del campione, e le percentuali di settantenni ed ottantenni nella stessa condizione si attestano poco sotto la metà: mentre i corrispondenti valori dei Paesi scandinavi inclusi in SHARE, ovvero Danimarca e Svezia, sono sempre ad una cifra. Ma tra quanti non sono co-residenti è importante rimarcare che percentuali molto più elevate riguardano persone che vivono entro un km. di distanza dall'abitazione di un figlio (mediamente un quarto per le aree nordiche, un terzo circa per Francia, Svizzera e Paesi Bassi, intorno alla metà per Austria e Germania, almeno due terzi per Italia, Grecia e Spagna): a riprova dell'importanza attribuita alla prossimità spaziale<sup>17</sup> e della

specificità di un modello mediterraneo che, anche nel caso di residenze distinte, contempla nei tre Paesi succitati contatti quotidiani tra genitori e figli in sei casi su dieci.

Quanto alle risorse che vengono fatte oggetto di "solidarietà funzionale", la Tav. 4 contiene dati che si riferiscono sia a sostegni materiali (trasferimenti di denaro non inferiore a 250 euro nei dodici mesi precedenti la rilevazione) che ad aiuti di altro genere che implicino la messa a disposizione del proprio tempo; per i soli soggetti che hanno almeno un nipote, poi, viene rilevata la frequenza di occasioni di cura in favore dello stesso. Quest'ultimo genere di prestazioni sembra proporzionalmente il più presente in tutti i Paesi indagati. Ma tutti i dati in esame suffragano complessivamente l'ipotesi di una discreta intensità degli scambi. E ricordando che i rispondenti sono soggetti

ultracinquantenni, nelle frequenze di sostegni di vario genere (materiali o *time-related*) più elevate per le erogazioni che le acquisizioni, pare di poter cogliere una conferma del fatto che anche nell'ultimo terzo del corso di vita si resta *net-givers* nei confronti delle generazioni successive.

La Tav. 5 arricchisce e sostiene questa chiave di lettura nel rendere evidente che i trasferimenti che hanno come destinatari figli e nipoti hanno valori significativamente più alti di quelli che li vedono come "mittenti". Altrettanto interessante il dato secondo cui dai propri genitori si ricevono sostegni monetari e si restituiscono forme di assistenza, in un rapporto che assume la figura del chiasmo. Infine, è possibile rilevare nel caso del nostro Paese la presenza di scambi in linea orizzontale (da/verso fratelli e sorelle) più ricchi a confronto di quelli degli altri Paesi.

<sup>17</sup> Hank (2005) ha calcolato che l'85% degli ultra cinquantenni europei vive con un figlio o risiede entro un raggio di 25 km di distanza dall'abitazione di almeno un figlio.

**Tav. 4 - Diffusione di forme di solidarietà funzionale in alcuni Paesi europei: sostegni finanziari e aiuti *time-related***

	Svezia	Danimarca	Paesi Bassi	Germania	Svizzera	Austria	Francia	Italia	Spagna	Grecia	Media Paesi
Erogazione di sostegni finanziari ( $\leq 250$ euro)	34,5	27,4	23,3	33,5	31,8	27,2	24,0	23,8	10,6	35,1	26,0
Sostegni finanziari ricevuti ( $\leq 250$ euro)	6,1	6,6	3,0	6,8	5,1	8,1	3,6	4,5	4,3	11,4	5,4
Aiuti dati ad altri membri della famiglia	41,6	47,9	40,9	32,8	38,0	24,9	32,6	23,0	14,2	19,4	28,7
Aiuti ricevuti da altri membri della famiglia	27,5	27,6	23,8	28,2	18,7	26,5	19,7	16,8	14,7	24,4	21,8
Cura dei nipoti	45,2	53,3	54,3	40,0	41,4	41,5	48,6	41,4	38,3	43,0	43,2

Fonte: Attias-Donfut et al. 2005 su dati SHARE (release 1)

**Tav. 5 - Modelli di trasferimento per identità del donatore e del ricevente. Confronto Italia - Paesi europei inclusi nel database SHARE**

	Italia		Totale Paesi	
	TF	TT	TF	TT
<b>Trasferimenti dati a</b>				
Coniuge	2.4	2.3	0.9	1.8
Genitori	0.8	27.5	3.0	28.0
Fratelli	2.9	7.3	2.2	6.0
Figli	56.1	19.0	66.4	23.2
Nipoti	14.7	1.5	13.9	1.5
Altri familiari	11.3	12.2	6.4	7.2
Non familiari	11.8	30.1	7.2	32.4
<b>Trasferimenti ricevuti da</b>				
Coniuge	8.3	2.1	6.0	1.3
Genitori	23.2	2.9	26.9	2.6
Fratelli	13.1	9.2	7.5	5.5
Figli	32.3	39.8	45.5	53.3
Nipoti	1.8	4.2	0.8	3.6
Altri familiari	3.1	13.3	4.9	7.6
Non familiari	18.3	28.5	8.4	26.1

TF e TT indicano rispettivamente la frequenza dei trasferimenti finanziari superiori a 250 euro e quella dei trasferimenti che implicano la messa a disposizione di quote del proprio tempo.

Fonte: Attias-Donfut et al. 2005 su dati SHARE (release 1)

Delle ragioni che stanno alla base degli aiuti finanziari garantiti ai figli non si è sempre esplicitamente consapevoli: come

mostra la Tav. 6, un quarto circa degli aiuti non è scatenato da motivazioni specifiche. Una percentuale analoga, all'oppo-

sto, è fatta risalire alla necessità di venire incontro a fabbisogni fondamentali (che, intuitivamente, si ritiene resterebbero non

soddisfatti ove mancasse il contributo dei genitori). Una risposta su sei segnala che le erogazioni all'esame sono sopravvenute in prossimità di acquisti costosi (abitazione, arredo, altri beni) effettuate dai figli: e corrisponde all'incirca alla stessa

frequenza che riguarda il contributo alla celebrazione di eventi familiari. Molto scarsi i riferimenti ad eventi imprevisti occorsi ai più giovani (malattie, perdita del lavoro, divorzio), mentre sembra più apprezzabile il fatto che in otto casi su

cento la messa a disposizione di risorse finanziarie è servita a sostenere il conseguimento di titoli formali di istruzione: ma qui bisogna sottolineare che l'Italia fa registrare valori molto più bassi in merito a tale motivazione.

Tav. 6 - Ragioni per cui i genitori danno supporto economico ai loro figli (% ponderata)

	Bisogni di base	Acquisto di casa o mobilia	Altri acquisti costosi	Feste e celebrazioni familiari	Aiuto dopo un divorzio	Aiuto in caso di malattia o morte	Miglioramento livelli di istruzione	Obblighi di legge	Nessuna ragione specifica	Assistenza in caso di disoccupazione
<b>Nord Europa</b>										
Svezia	28.4	9.5	15.2	7.1	1.5	0.9	5.8	0.4	27.4	3.8
Danimarca	21.1	13.5	13.7	12.3	2.0	0.3	8.7	0.0	34.4	0.4
Paesi Bassi	23.8	17.8	10.4	8.7	2.4	1.0	12.8	1.8	23.8	2.9
Belgio	14.1	31.2	12.8	7.3	3.5	2.4	2.1	1.5	25.8	0.8
<b>EuropaCentrale</b>										
Germania	23.6	15.9	16.4	22.2	0.4	0.0	9.2	1.7	15.0	5.6
Francia	28.5	20.2	13.4	5.2	1.4	1.4	8.7	1.2	32.5	3.2
Austria	17.3	17.2	20.0	22.8	0.3	0.3	7.0	0.8	18.5	0.8
Svizzera	14.8	9.6	11.6	11.6	0.9	2.1	17.2	0.9	32.8	8.3
<b>Sud Europa</b>										
Italia	22.9	12.7	6.8	12.8	0.0	1.1	4.3	0.0	33.1	1.0
Spagna	25.3	24.0	8.4	13.0	3.2	0.0	0.0	6.8	8.4	1.5
Grecia	35.7	3.9	17.3	12.1	1.5	1.6	7.6	0.0	22.9	4.8
Media Paesi	24.3	16.3	13.6	14.4	1.0	0.7	7.9	1.4	23.4	3.6

Fonte: Elaborazioni di Fokkema, Bekke e Dykstra 2007 su dati SHARE (release 2)

### 3. FAMIGLIE-ZATTERA, SCELTE PUBBLICHE E PATTI DA RIFONDARE

Ci si può ritenere appagati dalle evidenze diagnostiche e dalle interpretazioni fin qui richiamate? Per come ci si è sforzati di tratteggiarlo anche riguardo al livello sovranazionale, il quadro generale suggerirebbe che vi è stata finora una

sostanziale tenuta della famiglia quanto alle sfide che impattano sui rapporti tra generazioni. Come dire che, se è pur vero che la demografia parla di traiettorie sempre più opache e di differimenti reiterati (e di transizioni lunghissime e incerte, nonché di estremi che si polarizzano e si combinano in modo imprevedibile), è altrettanto vero che vi sono

prove consistenti dei numerosi scambi che costellano i rapporti tra generazioni. E che vedono come *locus* naturale della loro concretizzazione l'ambito della famiglia: la quale si conferma come contesto capace di produrre - e anche di consumare - capitale sociale nel sostegno reciproco, e di funzionare alla stregua di una *support bank* (Silverstein,

Gans e Yang 2006) non soltanto nel fronteggiamento di fabbisogni di ordine finanziario e materiale.

Ma si tratta di un quadro che richiede necessariamente l'aggiunta veloce di qualche schizzo. Faremo riferimento a tre questioni nella parte conclusiva di questo testo. In primo luogo, per ricordare con le parole di uno dei nostri più brillanti demografi che il carico ad oggi sopportato può addivenire ad un punto di rottura: "pensiamo la famiglia come una zattera che traghetta i passeggeri fragili fuori della loro transitoria fase di inadeguatezza. Intorno al traghetto i cambiamenti nelle piattaforme continentali dei sistemi biologici, economici e sociali producono terremoti. Di tutte le fasce deboli vittime di queste tempeste la famiglia continua a farsi carico, per latitanza dello Stato sociale e per vocazione a far da attrattore. Ma sempre più persone fragili, troppe, si rifugiano sulla zattera. Chi dovrebbe scendere non scende (i giovani adulti, dipendenti dalla famiglia di origine; i grandi anziani, longevi ma meno autonomi). Chi è sceso torna ad aggrapparsi ai bordi, perché le condizioni critiche del mercato del lavoro, della casa o del sistema sanitario ne minano l'autonomia, e rimettono in discussione il distacco già avvenuto. Fino a quando la zattera resterà sopra la linea di galleggiamento?" (Micheli 2011). Molti argomenti possono essere adottati per invocare una effettiva qualificazione dell'offerta pubblica di *welfare*, che contrasti il rischio di deriva o di inabissamento delle zattere-famiglie, ed almeno

ridimensioni il peso di quello che Saraceno e Keck (2010) hanno denominato *familialism by default*, del tutto privo di supporti. Praticamente tutta la più recente letteratura disponibile sui rapporti tra solidarietà familiare e mano pubblica (esempi in Motel-Klingebiel et al. 2005; Daatland, Slagsvold e Lima 2009; Igel et al. 2009; Haberkern e Szydlik 2010; Herlofson et al. 2011) converge nel rigettare la tesi di un presunto spiazzamento che l'intervento delle istituzioni produrrebbe negli assetti tradizionali, e sostiene piuttosto la teoria di una responsabilità mista che genererebbe complementarità e specializzazione tra le due fonti di sostegno, con la famiglia messa in condizioni di concentrarsi sulla cura degli affetti e sulla dimensione emotiva, ove affrancata, sia pure parzialmente, da oneri materiali meritevoli di entrare nell'agenda pubblica.

Il secondo punto, proprio a riguardo del funzionamento di regimi di *welfare*, concerne la eventualità di pressioni divergenti condizionate dall'età nel selezionare le priorità delle scelte allocative (Busemeyer et al. 2009). Corpi elettorali caratterizzati da *grey majorities* dovrebbero finire col privilegiare programmi in cui risaltino voci come previdenza e sanità, a scapito di finanziamenti non direttamente significativi per la popolazione anziana. In un recente esercizio (Vanhuysse 2012) si propone un indicatore sintetico denominato Enss (*Elderly/non elderly spending share*) che serve quale misura aggregata del rapporto tra interventi selettivi e a-specifici di

cui si è detto, e che mostra per alcuni Paesi, tra cui Italia e Germania, una più spiccata vocazione a privilegiare agende influenzate dai profili dell'invecchiamento. Ma prima di drammatizzare la pur plausibile questione di una guerra tra generazioni, conviene aver presente che a questo problema non giovano semplificazioni eccessive: altri studi (Goerres e Tepe 2010) suggeriscono che gli orientamenti delle persone anziane non sono affatto motivati in modo esclusivo dalla massimizzazione del proprio interesse né sono per definizione ostili alla realizzazione di interventi non destinati direttamente a loro stessi (è il caso dei servizi per l'infanzia), proprio in quanto capaci di riconoscere il vantaggio per i più giovani.

Questo aspetto, conclusivamente, muovendo dal tema della redistribuzione di opportunità tra generazioni apre la prospettiva di una rifondazione del contratto sociale intergenerazionale. L'adozione di principi di equità in questo campo può avere diverse accezioni, come ricordano Barrell e Weale (2010): *fairness* può significare condizioni di vita tendenzialmente e sperabilmente omogenee per giovani ed anziani, o può implicare che ciascuna generazione paghi i propri debiti, o ancora può identificarsi con l'astratto punto di vista di un pianificatore idealtipico che applichi una funzione di utilità intergenerazionale. Nessuna di queste nozioni è compiutamente sovrapponibile alle altre. Per fare dei passi in avanti, abbiamo certo bisogno di affinare ed incrementare nel

campo della scienza politica studi e ricerche che tematizzano esplicitamente la dimensione generazionale (Vanhuysse e Goerres 2011). Ancora, abbiamo bisogno contemporaneamente di riprendere, ed auspicabilmente sperimentare, l'idea di alcune piste che sostanzino la riscrittura di un patto sociale, lavorando ad esempio sul volontariato degli anziani e sulla creazione di un servizio civile obbligatorio, come proposto una decina di anni fa da Golini e Iacoucci (2003). Da ultimo (ma forse si tratta logicamente del primo passo da compiere), abbiamo necessità di riconoscere la difficoltà di gran parte della popolazione adulta nel “concepire ed accettare la propria funzione di tramite”, nel trasmettere ai più giovani la capacità di fare esperienza di quanto accade loro e di ridare alla temporalità lo spazio che le spetta: solo partendo da questa auto-analisi radicale, ammonisce Stoppa (2011), è pensabile di poter riscrivere un patto tra generazioni, e restituire una lezione che include doveri di cittadinanza oltre che diritti, e che abbiamo appreso e poi trascurato, o al più trasmesso in forme ambigue. Ricordando che il significato della parola latina *restituere* corrisponde più che a contraccambiare, a ricollocare, rifondare, mettere di nuovo in relazione: come si evince dal prefisso *re*, “vi è implicato qualcosa di antico che va costantemente rinnovato, la reiterazione di un fatto inaugurale per la civiltà stessa, e cioè l'incontro e la trasmissione tra le generazioni”.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Cfr. Cap. 2 in Stoppa 2011.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Aboderin I., *Conditionality and limits of filial obligation*, Oxford Institute of Ageing Working Papers, WP 205, January 2005

Albertini M., Köhli M., Vogel C., Intergenerational transfers of time and money in European families: common patterns different regimes?, *Journal of European Social Policy*, n. 17, 2007

Attias-Donfut C., Ogg J., Wolff F.C., European patterns of intergenerational financial and time transfers, *European Journal of Ageing*, n.2-2005

Attias-Donfut C., Wolff F.C., Generational memory and family relationships, in Johnson M. L. (ed.), *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, Cambridge University Press, Cambridge 2005

Barrell R., Weale M., Fiscal policy, fairness between generations and national saving, *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 16, number 1, 2010

Bengtson V. L., Oyama P.S., *Intergenerational Solidarity: Strengthening Economic and Social Ties*, Dept. of Economic and Social Affairs-United Nations, New York 2007

Billari F., Becoming an Adult in Europe: A Macro(Micro)-Demographic Perspective, *Demographic Research*, April 2004, special collection 3

Billari F., Liefbroer A.C., Towards a new pattern of transition to adulthood?, *Advances in Life Course Research*, 15-2010

Bussemeyer M.R., Goerres A., Weschle S., Attitudes towards redistributive spending in an era of demographic ageing:

the rival pressures from age and income in 14 OECD countries, *Journal of European Social Policy*, n. 19, 2009

Daatland S. O., Slagsvold B., Lima I.A., Populations ageing, intergenerational solidarity and the family-welfare state balance: a comparative exploration, in UNECE, *How generations and gender shape demographic change*, United Nations, New York-Geneva 2009

Dykstra P., Fokkema T., *Ties between Parents and their Adult Children: a Western European Typology of Late-Life Families*, Multilinks Deliverable 5.3-2011, accessibile in <http://multilinks-project.eu>

Dykstra P., Hagestad G.O., Roads Less Taken: Developing a Nuanced View of Older Adults without Children, *Journal of Family Issues*, 2007, 28

Elchardus M., Smits W., The Persistence of the Standardized Life Cycle, *Time & Society*, 2006, vol.15, n.2-3

Eurostat, *Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012*, Luxembourg, Publications Office of the European Union 2011.

Fokkema T., Bekke S., Dykstra P., *Solidarity between parents and their adult children in Europe*, NIDI-KNAW, The Hague 2008

Furstenberg F.F., On a New Schedule: Transitions to Adulthood and Family Change, *The future of children*, vol. 20, n. 1, spring 2010

Gaudet S., *Emerging Adulthood: A New Stage in the Life Course. Implications for Policy Development*, Go-



vernment of Canada-Policy Research Initiative, December 2007

Gerohazi E. et alii, The impact of European demographic trends on regional and urban development, in Martinez-Fernandez C., Kubo N., Noya A., Weyman T. (eds.), *Demographic Change and Local Development: Shrinkage, Regeneration and Social Dynamics*, OECD, Paris 2012.

Goerres A., Tepe M., Age-based self-interest, intergenerational solidarity and the welfare state. A comparative analysis of older people's attitudes towards public childcare in 12 OECD countries, *European Journal of Political Research*, vol.49, 6-2010

Golini A., Iacoucci R., *Tendenze demografiche e rapporti tra generazioni*, Dipartimento di Scienze Demografiche – Università di Roma La Sapienza, 2003, accessibile in [www.statistica.unipd.it](http://www.statistica.unipd.it)

Haberkern K., Szydlik M., State care provision, societal opinion and children's care of older parents in 11 European countries, *Ageing & Society*, 30, 2010

Hagestad G.O., Transfers between grandparents and grandchildren: the importance of taking a three-generation perspective, *Zeitschrift für Familienforschung*, 3-2006

Hagestad G.O., Herlofson K., *Micro and macro perspectives on intergenerational relations and transfers in Europe*, 2007 (accessibile in [www.un.org/esa/population](http://www.un.org/esa/population))

Hank K., *Spatial proximity and contacts between older parents and their children: a European comparison*, DIW-

Discussionpapiere n. 519-2005

Herlofson K., Hagestad G.O., Challenges in moving from macro to micro. Population and family structures in ageing societies, *Demographic Research*, august 2011, vol. 25, 10

Herlofson K., Hagestad G.O., Slagsvold B., Sorensen A.M., *Intergenerational family responsibility and solidarity in Europe*, NOVA, Oslo 2011

Köhli M., The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead, *Research in Human Development*, 2007, 3-4

Köhli M., Kunemund H., Intergenerational Transfers in the Family: What Motivates Giving?, in Bengtson V. L., Lowenstein A. (eds.), *Global Aging and Challenges to Families*, New York, Aldine de Gruyter, 2003

Igel C., Barndt M. Haberkern K., Szydlik M., Specialization between Family and the State. Intergenerational Time Transfers in Western Europe, *Journal of Comparative Family Studies*, 40, 2-2009

Lowenstein A., Solidarity – conflict and ambivalence: testing two conceptual frameworks and their impact on quality of life for older family members, *Journal of Gerontology Social Science*, 2007, 62.

Lowenstein A., Daatland S.O., Filial norms and family support in a comparative cross-national context: evidence from the Oasis study, *Ageing & Society*, 26, 2006

Lowenstein A., Ogg J. (eds.), *OASIS. Old Age and Autonomy: The Role of Service Systems and Intergenerational*

*Family Solidarity*, University of Haifa, Haifa 2003

Lundblom E., Malmberg G., *Between elderly parents and grandchildren: geographic proximity and trends in four-generation families*, Oxford Institute of Ageing Working Papers, WP 309, November 2009

Lüscher K., *A Heuristic Model for the Study of Intergenerational Ambivalence*, University of Konstanz WP n. 29-1998, accessibile in [www.uni-konstanz.de](http://www.uni-konstanz.de)

Lüscher K., Pillemer K., Intergenerational Ambivalence: a New Approach to the Study of Parent-Child Relations in Later Life, *Journal of Marriage and the Family*, vol. 60, 2-1998

Merz E.M., *Caring for your loved ones? An attachment perspective on solidarity between generations*, Lambert Academic Publishing, Saarbrücken 2010

Micheli G.A., L'Italia salvata o persa dai giovani?, *Queste istituzioni*, gennaio/ giugno 2011, n. 160-161

Motel-Klingebiel A., Tesch-Roemer C., Von Kondratowitz H.J., Welfare states do not crowd out the family: evidence for mixed responsibility from comparative analyses, *Ageing & Society*, n.25-2005

Muenz R., *Ageing and Demographic Change in European Societies: Main Trends and Alternative Policy Options*, Social Protection Discussion Paper n. 0703, The World Bank, march 2007

Puur A., Sakkeus L., Poldma A., Herm A., Intergenerational family constellations in contemporary Europe. Evidence from the Generations and Gender Survey, *Demographic Research* vol. 25, 2011



Saraceno C., Keck W., Can we identify intergenerational policy regimes in Europe?, *European Societies*, 12, 5 - 2010

Silverstein M. et al., Reciprocity in Parent-Child relations over the Adult Life Course, *Journal of Gerontology Social Science*, 2002, 1.

Silverstein M., Gans D., Yang F.M., Intergenerational Support to Aging Parents: The Role of Norms and Needs, *Journal of Family Issues*, 2006, 27

Stoppa F., *La restituzione*, Feltrinelli, Milano 2011

Stranges M., La ridefinizione sociale

delle età: come cambiano i calendari di vita degli individui, *Rivista delle politiche sociali* n.3-2007

Suitor J.J., Gilligan M., Pillemer K., Conceptualizing and Measuring Intergenerational Ambivalence in Later Life, *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66, 6 – 2011

Van Gaalen R.I., Dykstra P., Komter A.E., Where is the Exit? Intergenerational Ambivalence and Relationship Quality in High Contact Ties, *Journal of Aging Studies*, 24 -2010

Vanhuysse P., Does Population Aging Drive Up Pro-Elderly Social Spending?, *OSE Research Paper* n. 7 – February 2012

Vanhuysse P., Goerres A. (eds.), *Ageing Populations in Post-Industrial Democracies: Comparative Studies of Policies and Politics*, Routledge, London 2011

Wenger G.C. et alii, Social Embeddedness and Late-life Parenthood. Community Activity, Close Ties and Support Networks, *Journal of Family Issues*, nov. 2007, vol. 28 n.11

# Invecchiamento attivo e solidarietà tra le generazioni nel Programma nazionale

**Annamaria Matarazzo, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche della famiglia\*.**

## 1. LE SFIDE DEMOGRAFICHE, L'INVECCHIAMENTO ATTIVO E LA SOLIDARIETÀ TRA LE GENERAZIONI

In un contesto europeo di profonde trasformazioni demografiche, caratterizzato da denatalità e allungamento della vita, il tema dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni ha assunto un'importanza crescente in diversi ambiti: lavorativo, previdenziale, sanitario, sociale, economico.

L'Unione europea ha dedicato in questi ultimi anni un'attenzione particolare all'analisi delle questioni suddette e nei vari documenti della Commissione europea e del Consiglio dell'Unione, si sottolinea l'importanza di un approccio integrato e coordinato nella progettazione ed attuazione di politiche e di misure specifiche nei vari settori interessati e in relazione alle varie categorie di soggetti coinvolti, sia a livello europeo che nazionale<sup>1</sup>.

\* Membro del Gruppo europeo dei coordinatori nazionali per l'Anno europeo 2012.

<sup>1</sup> Si vedano: la Comunicazione della Commissione "Gestire l'impatto dell'invecchiamento della popolazione nell'Unione europea", COM(2009) 180 del 29 aprile 2009, le "Conclusioni del Consiglio sull'invecchiamento come opportunità per il mercato del lavoro e per lo sviluppo di servizi sociali e di attività di comunità" del 1 dicembre 2011, le Conclusioni su "L'analisi annuale della crescita e la relazione comune sull'occupazione nell'ambito del semestre europeo. Priorità per le azioni nel settore dell'occupazione e delle politiche sociali: orientamenti

In chiave generale, la strategia europea per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, Europa 2020, ha individuato nell'accelerazione dell'invecchiamento una delle tre sfide strutturali cui è confrontata l'Unione europea e ha sottolineato la necessità di mobilitare tutte le forze e le risorse possibili per affrontare il problema della contrazione della forza lavoro, anche tramite il coinvolgimento degli anziani e la costruzione di una solidarietà tra generazioni basata su un livello elevato di attività ed occupazione per tutti i gruppi di età<sup>2</sup>.

A fronte della diversità del fenomeno demografico, in termini di natura, dimensioni e ritmo nei vari paesi europei, se appare evidente, da una parte, l'impossibilità di risposte univoche, d'altra parte, emerge l'imprescindibile necessità di sinergie tra autorità nazionali e locali, parti sociali, associazioni e cittadini nella ricerca e nella realizzazione di soluzioni ed azioni efficaci ed innovative.

La crisi economica ha reso ancora più urgente l'individuazione delle priorità

politici nel 2012 " e da ultimo la Comunicazione della Commissione *Taking forward the strategic implementation plan of the European innovation partnership on active and healthy ageing*, COM/2012/083 final del 29 febbraio 2012.

<sup>2</sup> Comunicazione della Commissione, del 3 marzo 2010, intitolata "Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" (COM(2010) 2020) e le conclusioni del Consiglio europeo, del 17 giugno 2010, che adottano la strategia (EUCO 13/10).

che necessitano un intervento urgente, sia da parte dell'Unione che degli Stati membri, al fine di garantire una crescita economica inclusiva e ricca di nuovi posti di lavoro, che possa assicurare, al contempo il mantenimento del modello sociale europeo.

## 2. 2012 ANNO EUROPEO DELL'INVECCHIAMENTO ATTIVO E DELLA SOLIDARIETÀ TRA LE GENERAZIONI

In tale quadro di riferimento, l'Unione europea, con decisione del 14 settembre 2011, ha proclamato il 2012 "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni"<sup>3</sup>, con l'obiettivo di dedicare il 2012 alla sensibilizzazione ed alla riflessione sul tema, invitando gli Stati membri a promuovere il dibattito in chiave nazionale ed europea, con il coinvolgimento di tutti gli attori e ad elaborare un programma di lavoro che illustri le attività nazionali previste nell'Anno.

In Italia, il coordinamento nazionale per l'Anno 2012 è stato affidato al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei

<sup>3</sup> Decisione 940/2011/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, in GU L246/5 del 23.09.2011.

Ministri, in virtù delle competenze svolte in materia di questioni demografiche e di tutela dei diritti della famiglia, in tutte le sue componenti, comprese le relative problematiche generazionali.

Da un punto di vista metodologico, sin dal 2011, il Dipartimento ha assicurato il raccordo tra le amministrazioni interessate, sia a livello centrale che locale, e gli altri attori coinvolti, in vista della programmazione e della realizzazione delle attività nazionali e della stesura del Programma nazionale di lavoro, così come richiesto dall'Unione europea a tutti gli Stati membri.<sup>4</sup>

Il Programma nazionale, quale strumento di sintesi degli obiettivi dell'anno, evidenzia le principali iniziative già attuate e quelle da promuovere, negli ambiti pertinenti: occupazione, partecipazione nella società e volontariato, promozione di una vita indipendente e sana<sup>5</sup>.

Le amministrazioni maggiormente interessate, tra cui il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero della salute, i rappresentanti delle Regioni e dei Comuni, le associazioni e il mondo accademico si sono confrontati sulle principali questioni che una società che invecchia pone e sulle poten-

zialità che ne conseguono, unitamente alla valorizzazione delle esperienze in chiave di solidarietà tra le generazioni e di coesione sociale.

Inoltre, è stato coinvolto anche l'Osservatorio nazionale della famiglia, organismo di supporto tecnico-scientifico che opera presso il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che nello svolgere le funzioni di supporto, connesse all'elaborazione delle politiche nazionali per la famiglia, ha fornito un aggiornamento delle conoscenze sulle principali dinamiche demografiche, sociologiche, economiche e di politica familiare.

Una società che invecchia solleva una serie di questioni e comporta conseguenti adattamenti sociali, economici, occupazionali, che non riguardano solo le persone mature o ultra cinquantenni ma tutte le componenti di un nucleo familiare. Pertanto, non si è voluto prescindere da una riflessione anche su rinnovate politiche per la famiglia e soluzioni nuove che possano supportare ed accompagnare delle carriere lavorative diverse e più lunghe e che, d'altra parte, possano sostenere famiglie e soggetti vulnerabili.

La struttura del Programma nazionale si basa su uno schema proposto dalla Commissione europea anche per facilitare la comparazione e gli scambi tra i paesi.

Innanzitutto, è stato illustrato il quadro demografico del paese e la rilevanza dei relativi fenomeni in Italia: conoscere

i meccanismi, i tempi, gli effetti e gli attori dell'invecchiamento demografico rappresenta una premessa indispensabile non solo per governare il fenomeno, ma altresì per valorizzarne i lati positivi e per cogliere e favorire opportunità spesso trascurate. Un dato tra tutti evidenzia le tendenze che si prospettano nel prossimo futuro: se infatti la popolazione degli ultra65enni (i nonni) supera già adesso di oltre mezzo milione quella con meno di 20 anni (i nipoti), si prevede tra vent'anni il divario potrebbe superare i sei milioni. Nel contempo sembra prospettarsi, poco prima del 2030, anche il sorpasso numerico della popolazione ultraottantenne (i bisnonni) su quella con meno di dieci anni (i pronipoti)<sup>6</sup>.

In secondo luogo, per ogni settore di intervento, lavorativo, sociale e sanitario, le amministrazioni competenti hanno indicato le politiche e le azioni istituzionali già avviate e le linee di pianificazione futura, presentando la natura delle iniziative, gli attori coinvolti, i risultati attesi, sottolineando l'importanza delle reti nazionali e transnazionali anche come strumento di comparazione e di valutazione delle buone pratiche.

Sul piano dei temi specifici, le seguenti questioni sono state oggetto di sensibilizzazione, riflessione e di approfondimento:

- promozione di un'idea diversa e positiva della terza età;

<sup>4</sup> Il Programma è consultabile sul sito italiano dedicato all'Anno europeo 2012: <http://www.invecchiamentoattivo.politicheperlafamiglia.it/wp-content/uploads/2012/02/Anno-invecchiamento-2012-Programma-nazionale-lavoro.pdf>

<sup>5</sup> In chiave di continuità e sinergia, l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni (2012) tiene conto delle esperienze dell'Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale (2010) e dell'Anno europeo delle attività di volontariato che promuovono la cittadinanza attiva (2011).

<sup>6</sup> Si veda in dettaglio l'analisi del Prof. Gian Carlo Blangiardo, pp. 3 – 5 del Programma nazionale.

- importanza dell'apprendimento e formazione permanente, anche in chiave di genere;
- stimolo all'impegno civile e all'attività di volontariato;
- trasmissione del sapere e delle conoscenze dagli anziani ai giovani ed attenzione al superamento del conflitto, espresso o latente, tra le generazioni;
- attenzione alla solidarietà, alle relazioni familiari e alle persone anziane fragili;
- gradualità ed accompagnamento al pensionamento;
- educazione a stili di vita sani ed attivi;
- attenzione ai contesti strutturali che favoriscono l'invecchiamento attivo, come ad es. la mobilità urbana o le infrastrutture.

Inoltre, in un'ottica di cooperazione e di sussidiarietà, sono state valorizzate esperienze regionali anche di tipo legislativo ed è emersa l'opportunità e l'importanza di supportare le Regioni e gli enti locali affinché promuovano iniziative a sostegno della terza età e favoriscano le condizioni sociali e territoriali ottimali per la piena e attiva partecipazione degli anziani alla vita delle comunità locali.

In chiave esemplificativa, sono state menzionati alcuni progetti e ricerche. L'Isfol, con il Progetto "Analisi di target specifici del mercato del lavoro" è impegnato nello studio dei fenomeni, delle dinamiche e degli interventi in atto sul tema dell'invecchiamento della forza lavoro e del prolungamento della vita

lavorativa, al fine di descrivere le caratteristiche dell'offerta di lavoro matura nella prospettiva del perseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020.

Sul piano degli interventi per la promozione della partecipazione delle persone mature alla società, sono emerse le positive esperienze dei progetti sperimentali di volontariato, avviati già durante l'Anno europeo 2011 del Volontariato.

Infine, in materia di salute, il Ministero della salute ha sviluppato un programma *ad hoc* "Guadagnare salute" che si occupa, tramite finanziamenti specifici rivolti a iniziative e progetti di ricerca, dei temi della promozione di stili di vita e comportamenti positivi/salutari e della prevenzione delle condizioni di rischio<sup>7</sup>.

In terzo luogo, al fine di garantire la più ampia partecipazione della società civile, così come auspicato anche dall'Unione europea, sono state coinvolte le principali associazioni o reti di associazioni impegnate sui temi dell'Anno. Il loro sostegno ed il loro apporto per la stesura del Programma è risultato di primaria importanza soprattutto in chiave di sensibilizzazione e scambio di buone pratiche.

Per quanto concerne la diffusione e la promozione dei contenuti dell'Anno, è stato attivato un sito Web in italiano dedicato all'Anno, curato dal Dipartimento per le politiche della famiglia ed una casella di posta elettronica a cui i cittadini e gli operatori possono inviare

segnalazioni su eventi, studi e ricerche sulle questioni dell'Anno 2012, premettendo così un aggiornamento continuo del calendario delle manifestazioni sul territorio nazionale<sup>8</sup>.

Sul piano dei seguiti del Programma nazionale dell'Anno 2012 e degli interventi specifici, è opportuno ricordare innanzitutto quelli relativi alle risorse del Fondo per le politiche della famiglia che il Governo ha messo a disposizione delle regioni italiane per la nuova pianificazione di politiche per le famiglie, destinate in particolare a due linee d'azione: al proseguimento dello sviluppo e consolidamento del sistema integrato di servizi socio-educativi per la prima infanzia ed al perseguimento di progettualità a favore degli anziani, in relazione agli obiettivi dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni.

Inoltre, è stato istituito un premio, grazie al quale si valorizzino le migliori iniziative già in atto ed i progetti di futura realizzazione sul territorio nazionale per incoraggiare l'impegno sui temi dell'Anno 2012.

Infine, si vogliono tradurre i risultati dell'Anno e le prospettive future nella Carta nazionale "Per un invecchiamento attivo, vitale e dignitoso in una società solidale", frutto del lavoro del comitato tecnico-scientifico e dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia, da condividere con tutti i soggetti pubblici e privati interessati.

<sup>7</sup> [www.salute.gov.it/stiliVita/stiliVita.jsp](http://www.salute.gov.it/stiliVita/stiliVita.jsp)

<sup>8</sup> [2012-invecchiamentoattivo@palazzochigi.it](mailto:2012-invecchiamentoattivo@palazzochigi.it)

Sul versante delle attività promozionali e di comunicazione, si segnalano due eventi.

Il primo ha riguardato il lancio del Programma nazionale e dell'Anno europeo 2012, e si è tenuto a Roma il 18 Aprile 2012. Si è trattato di una cerimonia in cui il Ministro per la cooperazione internazionale e l'integrazione con delega alle politiche per la famiglia, Andrea Riccardi ha avuto modo di illustrare le

attività, le risorse ed i progetti futuri che saranno messi in campo per il 2012. Ai lavori hanno preso parte autorità regionali e numerose associazioni impegnate sui temi dell'invecchiamento.

Un altro momento significativo di sensibilizzazione ha riguardato le giovani generazioni e si è svolto presso un Liceo di Roma, l'11 maggio 2012, in occasione delle celebrazioni del 29 aprile, giornata

europea della solidarietà tra le generazioni. Nel quadro di un progetto europeo Generations@school, lo scrittore Andrea Camilleri ed il Ministro Riccardi, hanno dialogato con gli studenti sul significato di invecchiare e su come giovani e meno giovani possono collaborare per un arricchimento reciproco, basato su proficue relazioni umane e sociali per superare la solitudine e l'individualismo.

# Iniziative a favore dei lavoratori anziani e dell'*active ageing* nei Pon

**Marianna D'Angelo, Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

## INTRODUZIONE

I Programmi operativi nazionali “Governance e azioni di sistema” e “Azioni di sistema” a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali riservano, attraverso interventi previsti in assi specifici, un’attenzione particolare ai temi dell’occupabilità, dell’adattabilità e della non discriminazione.

Nell’ambito di tali priorità, un target che ricorre spesso tra i destinatari interessati dagli interventi sono i cosiddetti “lavoratori svantaggiati”, vale a dire le persone appartenenti a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro (art. 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che rimanda all’art.2, del Reg. CE 2204/02). Queste categorie di lavoratori, ovvero donne, giovani, anziani, disabili, immigrati, sono i principali beneficiari di numerosi progetti finanziati dai Pon i quali hanno come principale obiettivo il miglioramento dell’occupazione, sia in termini qualitativi che quantitativi, e l’adattabilità in un’ottica di lotta alla discriminazione, di qualsiasi genere e tipo, in ambito lavorativo.

I lavoratori ‘anziani’, essendo dei ‘lavoratori svantaggiati’ in quanto portatori di istanze specifiche, sono stati individuati come elemento di particolare attenzione e sono stati oggetto di azioni sperimentali mirate; prima di avviare tali azioni sono state realizzate una serie di ricerche e studi in modo tale da

consentire la realizzazione di interventi dedicati, che prendono le mosse dalle problematiche e dalle necessità di questo delicato target.

## I PON E L’INVECCHIAMENTO ATTIVO

Il tema dell’invecchiamento attivo e le problematiche occupazionali riguardanti i lavoratori anziani trovano spazio all’interno dei Pon del Fondo sociale europeo attraverso azioni e analisi orientate a favorire tanto l’occupazione dei lavoratori *over 50* quanto condizioni di lavoro e di vita migliori. L’importanza dedicata alla tematica dell’*active ageing* e alle questioni connesse alla permanenza/ reinserimento dei lavoratori anziani va considerata in un più ampio contesto di attenzione riservata dall’Unione europea e dai singoli Stati membri alle questioni dell’invecchiamento e dei cambiamenti demografici e alle conseguenti misure volte a migliorare le politiche occupazionali dedicate e, conseguentemente, a favorire un invecchiamento sano e attivo. La sensibilità dell’Ue nei confronti di tali tematiche è, inoltre, ravvisabile nella proclamazione del 2012 quale “Anno europeo dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni”.

Su questo tema, nell’ambito dei Pon gestiti dal Ministero del lavoro sono stati realizzati molteplici interventi che possono essere organizzati lungo tre direttrici fondamentali:

1. miglioramento della *governance* degli

interventi relativi all’*active ageing*: in questo filone di attività sono stati realizzati studi e ricerche inerenti l’analisi dei progetti avviati a livello territoriale in favore dell’invecchiamento attivo, allo scopo di identificare le eventuali criticità ed evidenziare le buone prassi anche al fine di predisporre delle linee guida che possano suggerire agli attori locali proposte operative efficienti ed efficaci;

2. integrazione tra politiche attive e passive del lavoro su target *specifici*: per quanto concerne quest’ambito di attività, sono state realizzate azioni innovative a supporto della ricollocazione di soggetti espulsi dal mercato del lavoro. È stato realizzato, ad esempio, un intervento mirato a ricollocare dirigenti *over 50* fuoriusciti dalle aziende, anche a seguito della pesante crisi economica che ha colpito il Paese nel corso degli ultimi anni;
3. innalzamento delle competenze e *capacity building* sul tema dell’*active ageing*: per quanto attiene questa tipologia di interventi è stata realizzata un’attività di *networking* a livello europeo finalizzato alla diffusione delle *best practice* e alla condivisione di conoscenze ed esperienze.

L’implementazione di un’azione così complessa e integrata ha consentito di coniugare l’attività preliminare di ricerca con le politiche a supporto dell’occupazione e di realizzare un reale e proficuo scambio di conoscenze al fine di meglio

governare le politiche stesse e renderle più rispondenti alle esigenze emerse.

Per poter proporre valide soluzioni alle questioni legate all'invecchiamento demografico della popolazione è necessario avere una maggiore e migliore consapevolezza di un fenomeno complesso che impatta sia sulle politiche per il lavoro sia, più in generale, sulle politiche sociali, tanto da indurre i *policy maker* ad un ripensamento complessivo del sistema sotto vari punti di vista. Una ricognizione di politiche già elaborate a livello europeo in tema di invecchiamento attivo adottate a livello locale può fornire interessanti spunti di riflessione e proprio in quest'ottica sono state finanziate attraverso Fse una serie di ricerche e analisi approfondite su tali argomenti.

Le analisi condotte hanno preso in considerazione il contesto demografico, la permanenza nel mercato del lavoro, il rischio di esclusione, i particolari interventi messi in essere a favore dell'invecchiamento attivo e dell'occupazione, le misure di contrasto del fenomeno della discriminazione basata sull'età, il tema dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e una ricognizione di progetti volti a sostenere il benessere sul luogo di lavoro, valutando gli effetti dell'allungamento della vita lavorativa.

Con specifico riferimento alla lotta alla discriminazione è stato, inoltre, condotto uno studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito d'età degli *over 50*. Lo studio è stato svolto dal Censis.

L'importanza di tale ricerca risiede nella possibilità di avere un quadro esaustivo delle principali fonti di discriminazione nei confronti di questo specifico target e nel presentare una panoramica delle possibili azioni volte a fronteggiare eventuali distorsioni del mercato del lavoro penalizzanti per i lavoratori anziani.

Lo studio condotto ha portato alla definizione e alla costruzione di modelli e interventi atti a favorire più efficaci percorsi e policy di inclusione sociale e invecchiamento attivo per gli *over 50*. L'analisi specialistica si è proposta di identificare una serie di aspetti problematici sui quali intervenire: basso tasso di occupazione, condizioni di lavoro non adatte ai più anziani, scarso accesso alle offerte formative, soprattutto in ambito aziendale, esistenza di pregiudizi basati sull'età, discriminazioni dirette e indirette, limiti nell'accesso ad alcuni beni e servizi (ad es. credito e servizi assicurativi).

Sono state, inoltre, descritte alcune buone prassi, tese alla concreta applicazione del principio di non discriminazione in vari ambiti del vissuto sociale ed economico, tra cui, "Informatica e terza età" della Regione Liguria, "Age management" della Regione Veneto, "Maieuta" finanziato dal Programma settoriale Leonardo da Vinci e "Donne over 40" della Provincia di Biella. Nella scelta dei progetti da citare sono stati utilizzati come criteri principali la trasferibilità e riproducibilità in altri contesti, il carattere innovativo, l'effettiva capacità del progetto di incidere sulle politiche

dedicate agli *over 50* e la collocazione dello stesso "in uno scenario complessivo ed integrato di politiche ed interventi rivolti agli *over 50*".

Le conclusioni dello studio mettono in luce il divario esistente nell'inclusione dei lavoratori anziani delle Regioni meridionali rispetto alle altre aree del Paese. La causa principale di tale divario sarebbe ravvisabile nella "eccessiva frammentarietà se non polverizzazione delle politiche e dei centri decisionali" a livello regionale e nell'assenza di "un osservatorio dedicato alle esigenze ed all'evoluzione occupazionale, formativa e sociale della popolazione matura ed anziana ed una ricognizione dei tanti soggetti, istituzionali ed associativi, attivi o attivabili su tale problematica".

Vengono, pertanto, messe in luce le carenze programmatiche e istituzionali nell'affrontare i cambiamenti sociali causati dall'invecchiamento della popolazione e nello sviluppare politiche di contrasto della discriminazione basata sull'età. Lo studio sollecita l'adozione di un "Piano pluriennale di programmazione delle azioni di contrasto dei fenomeni di discriminazione degli *over 50*" all'interno di un'azione unitaria e coordinata di ampio respiro.

Sul tema più generale dell'adattabilità, l'Isfol ha realizzato una serie di iniziative finalizzate all'osservazione strutturata dei fenomeni, delle dinamiche e degli interventi in atto sul tema del prolungamento della vita lavorativa. L'obiettivo generale è di contribuire alla definizione di politiche a supporto del prolunga-



mento della vita attiva, nell'ottica della definizione di un piano nazionale di *active ageing*.

Sono state raccolte informazioni sugli interventi regionali volti al mantenimento e al reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori adulti e alla loro valorizzazione professionale.

Tali interventi sperimentali sono stati realizzati attraverso la costituzione di partenariati territoriali e attraverso il ruolo centrale svolto dai servizi per il lavoro, anche in relazione alle esperienze maturate a livello europeo.

Tra le ricerche realizzate dall'Isfol, vi è una ricognizione delle "Azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva", che si pone l'obiettivo, da una parte, di strutturare un sistema di analisi delle dinamiche e, dall'altra, di studiare gli interventi realizzati a livello locale nel campo del prolungamento della vita attiva, al fine di individuare criticità e prospettive di miglioramento degli stessi interventi che sono stati promossi e programmati.

Secondo tale ricerca, le iniziative portate avanti in Italia nel campo del prolungamento della vita attiva e dell'integrazione lavorativa degli anziani risultano poco efficienti. La scarsa attivazione dei lavoratori anziani sul mercato del lavoro e le discriminazioni alle quali sono soggetti costituiscono fattori di marginalizzazione, che potrebbero essere ulteriormente aggravati dall'attuale crisi economica.

A livello locale, si registra un buon livello di attenzione dedicato da quasi

tutte le Regioni al tema dell'invecchiamento attivo. La ricerca mette comunque in luce, un attivismo più marcato da parte delle Regioni del Nord rispetto a quelle del Meridione.

Si evidenzia, quindi, la necessità di una forte azione di regia e di coordinamento di Regioni e Provincie e la realizzazione di servizi innovativi per l'orientamento e di una maggiore diffusione delle pratiche di *age management* a livello manageriale.

Nel dicembre 2010, l'Isfol ha analizzato e studiato le "Campagne di comunicazione sull'*active ageing* in Europa". Tale attività ha analizzato le principali attività informative sulle campagne pubblicitarie a sostegno dei programmi nazionali per l'invecchiamento attivo in alcuni Paesi europei e sono stati presi in considerazione i seguenti parametri: la valorizzazione dell'immagine dei lavoratori anziani e dei *senior*; il prolungamento della vita attiva e il conseguente ritardo del pensionamento; il re-inserimento dell'anziano che ha perso il lavoro.

Sono state analizzate le campagne comunicative di quattro Paesi - Gran Bretagna, Francia, Danimarca e Norvegia - in quanto casi meritevoli di approfondimento in base alle caratteristiche dei rispettivi sistemi produttivi e ai risultati ottenuti in ambito di *policy*. L'analisi, fondamentale per il fatto di fornire una prospettiva comparata e di sottolineare l'importanza della comunicazione nel dare risalto all'*active ageing*, ha portato alla formulazione di alcune importanti conclusioni. È stato notato come Paesi

con un basso grado di assimilazione delle tematiche della *retention* e del prolungamento della vita attiva, abbiano adottato campagne "a tutto campo", con l'obiettivo di incrementare la sensibilizzazione nei confronti dei temi in oggetto e di stimolare l'interesse dei soggetti coinvolti (in particolare le aziende e i loro dipartimenti delle risorse umane). Mentre Paesi dotati di una maggiore maturità relativamente alle tematiche dell'*active ageing* optano per campagne di comunicazione più limitate e di tipo specialistico (ad es. aggiornamenti tecnico-legislativi su portali istituzionali). L'analisi, poi, mette in evidenza come il contenuto della comunicazione vari in relazione ai media utilizzati (ad es. i lavoratori sono il *target* principale degli spot televisivi mentre l'informazione veicolata tramite specifici siti internet è destinata principalmente alle aziende e ai sindacati). Infine, si pone l'accento sul ruolo primario della ricerca nell'organizzare e strutturare una campagna di comunicazione efficace e in grado di produrre i risultati voluti.

Accanto a queste attività di studio e analisi sono state realizzate iniziative miranti alla discussione e divulgazione dei risultati mediante seminari con esperti e *stakeholder* con lo scopo di avviare una riflessione comune sul tema attraverso lo scambio di conoscenza e di spunti di riflessione in merito allo sviluppo di servizi finalizzati al prolungamento della vita attiva.

L'Isfol, su incarico della Direzione generale per le politiche dei servizi



per il lavoro, fornisce anche attività di supporto tecnico al Segretariato della Commissione economica delle Nazioni Unite per l'Europa (Unece) nel monitoraggio dei progressi compiuti dall'Italia in tema di *active ageing*, nell'ambito dell'attuazione del Piano di azione internazionale di Madrid sull'invecchiamento (Mipaa). Tale azione di supporto ha portato alla redazione, nel 2008, del rapporto "Monitoraggio per l'Italia della Strategia regionale di attuazione del Piano di azione internazionale di Madrid sull'invecchiamento".

Con riferimento al biennio 2011-2012, il progetto "Analisi di target specifici del mercato del lavoro", promosso dalla Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro, si pone l'obiettivo di analizzare il mercato del lavoro per *target* (tra i quali vi è quello dei lavoratori anziani), nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi fissati da Europa 2020 (tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni pari al 75%). L'attività riferita agli *over 50* si sviluppa attraverso un'analisi delle caratteristiche specifiche dell'offerta di lavoro e la relazione con la domanda espressa o potenziale, un'analisi del *target* quale utente dei servizi al lavoro pubblici e privati e l'identificazione del ruolo dei servizi ai fini dell'inclusività nel mercato del lavoro richiesta da Europa 2020.

Si prevede un approfondimento specifico sul tema del prolungamento della vita attiva, in coerenza con l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo nel

2012. La finalità è quella di incoraggiare e sostenere gli impegni assunti dagli Stati membri, dalle loro autorità regionali e locali, dalle Parti sociali e dalla società civile, nell'ambito della Strategia Europa 2020, sulla base delle decisioni della quarantottesima sessione della Commissione per lo sviluppo sociale dell'Onu, la Commissione economica delle Nazioni Unite per l'Europa (Unece) ha avviato il secondo ciclo di valutazione del Piano di azione internazionale di Madrid sull'invecchiamento (Mipaa), varato nel 2002. Il ciclo di valutazione prevede la predisposizione di un rapporto nazionale da parte degli Stati membri della regione europea, nonché l'organizzazione di una conferenza interministeriale sull'invecchiamento nel 2012, che verrà ospitata nel corso del prossimo settembre dal Governo austriaco.

Al fine di integrare politiche attive e passive del lavoro, sono state realizzate delle azioni attraverso la messa a sistema di politiche e servizi di *welfare to work*, ovvero azioni di supporto e monitoraggio rivolte direttamente alle persone.

L'azione di sistema "*Welfare to Work* per le politiche di reimpiego" si propone di supportare il Ministero del lavoro e le Amministrazioni locali (Regioni e Province) nello sviluppo di un articolato e complesso impianto funzionale per la messa a sistema di politiche e servizi. Essa è rivolta a lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dai processi produttivi e punta al miglioramento dei servizi di re-impiego per gli inoccupati di lunga

durata, per i disoccupati di lunga durata e per i lavoratori svantaggiati.

Una linea di intervento *ad hoc* è destinata ai dirigenti *over 50* in stato di disoccupazione.

Nello specifico, l'azione consiste nella concessione di incentivi, sotto forma di bonus occupazionali, alle aziende che intendano assumere i suddetti ex dirigenti. Tali incentivi hanno come obiettivo il miglioramento delle condizioni di permanenza nel mercato del lavoro degli ultracinquantenni, le cui possibilità di reimpiego sono penalizzate a causa dell'assenza di incentivi a supporto della loro ricollocazione.

Elementi congiunturali e strutturali costituiscono la *ratio* di tale azione. Dal punto di vista congiunturale, l'attuale crisi economica rende necessaria l'adozione di misure volte a favorire il reinserimento dei manager in esubero, con particolare riferimento agli *over 50* in quanto maggiormente a rischio di espulsione dai processi produttivi. Con riferimento alla situazione strutturale concernente il management in Italia, secondo dati Eurostat l'Italia occupa il terzultimo posto in Europa relativamente all'incidenza percentuale dei manager all'interno delle aziende e conta meno di 300 mila manager (principalmente impiegati nel settore pubblico).

L'azione di ricollocazione dei manager *over 50*, pertanto, punta a sostenere i livelli occupazionali di dirigenti e manager fornendo incentivi alla ricollocazione di una categoria, quella degli *over 50*, particolarmente a rischio di espulsione

dal mondo del lavoro. Essa, inoltre, costituisce un'ottima opportunità per le piccole e medie imprese italiane per acquisire competenze tecniche e manageriali a costo ridotto.

L'iniziativa in questione è stata promossa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da Italia Lavoro S.p.A., in collaborazione con Federmanager e Manageritalia, e prevede, inoltre, la partecipazione attiva delle Agenzie per il lavoro e degli Enti bilaterali nella gestione dei servizi di ricollocazione dei soggetti *target* dell'azione. Essa consiste nell'attivazione di percorsi formativi (aula e tirocini) uniti a misure di sostegno del reddito, per sostenere il lavoratore "svantaggiato" non percettore di alcuna indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione e "bonus assunzionali" da corrispondere alle aziende che assumono i soggetti *target*.

I beneficiari sono dunque ex dirigenti e ex manager *over 50* in stato di disoccupazione (ai sensi del d.lgs. n. 297/2002) che abbiano formalmente manifestato la propria disponibilità al lavoro. I bonus assunzionali vengono erogati ai datori di lavoro che aderiscono all'avviso pubblico e il loro importo varia in base alle modalità di contratto di lavoro che verranno concretamente applicate:

- 10.000 euro per ogni dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 24 mesi;
- 5.000 euro per ogni dirigente assunto con contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi;

- 5.000 euro per ogni dirigente assunto con contratto di collaborazione a progetto di almeno 12 mesi.

Le assunzioni possono avvenire tramite due modalità: individuazione diretta da parte del datore di lavoro; attività di preselezione effettuata dalle Agenzie per il lavoro o dagli Enti bilaterali sulla base dell'incrocio tra il profilo professionale richiesto dal datore di lavoro e le esperienze lavorative e le qualifiche dei soggetti *target* da assumere.

Dal punto di vista normativo, tale contributo si configura come aiuto di stato e deve, pertanto, essere conforme alla normativa comunitaria. Nello specifico, si fa riferimento al Regolamento (CE) n. 800/2008 il quale disciplina la concessione di aiuti alle imprese per l'assunzione di lavoratori "svantaggiati" (art. 2).

In caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà restituire del tutto o in parte a Italia Lavoro S.p.A. il contributo ricevuto. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato nel corso dei primi 12 mesi dall'assunzione, la restituzione è pari al 100% del contributo. In caso di dimissioni del lavoratore la restituzione è pari al 50%. In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, infine, la restituzione è limitata ai ratei corrispondenti al periodo successivo al licenziamento.

Per quanto concerne le azioni di politica attiva realizzate a livello nazionale, circa il 56% dei lavoratori presi in carico dai servizi competenti è stato inserito in un percorso formativo e, successivamente,

il 75% di questi è stato reintegrato nell'azienda di provenienza e il 12% ricollocato. Dai primi risultati emerge che le imprese che hanno fatto richiesta di dirigenti sono circa 70 e, grazie all'azione realizzata, sono già stati ricollocati 33 dirigenti nel mercato del lavoro.

Ai fini del miglioramento e della diffusione delle politiche di *active ageing*, un impulso importante può essere fornito dallo scambio di conoscenze e *good practice* a livello europeo tra soggetti operanti nella gestione del Fse. L'istituzione di *network* tematici costituisce una pratica piuttosto diffusa all'interno dell'Ue ed è funzionale al miglioramento delle politiche attraverso il confronto e la collaborazione tra le autorità degli Stati membri. L'area delle politiche per l'invecchiamento si presta a forme di interazione di questo tipo, dato il recente emergere delle problematiche riguardanti i lavoratori anziani e, di conseguenza, lo sviluppo limitato di politiche *ad hoc*.

ESF-Age Network è un *learning network*, costituito nell'ambito della programmazione 2007-2013 del Fse che conta 14 partner (Ministeri e Autorità di gestione del Fse) provenienti da 10 Paesi membri dell'Unione europea, ognuno dei quali affronta il tema dell'*Age Management* nei propri Po del Fse. L'obiettivo della rete, manifestato in occasione del primo meeting tenutosi ad Amburgo nel maggio 2008, è quello di "migliorare le politiche per l'occupazione e realizzare programmi per l'*age management* per lavoratori *over 45* nell'ambito del Fondo sociale europeo". Nella sostanza si tratta

di rendere la vita lavorativa più lunga, produttiva e sana attraverso l'uso del Fse e di altri fondi nazionali.

Le attività del *network* prendono spunto dalle previsioni sul cambiamento del profilo demografico dei cittadini dell'Ue, caratterizzato da una riduzione della popolazione in età lavorativa (15-64) e da un corrispondente aumento degli *over 65*. Il principale proposito del *network* è fare in modo che gli investimenti finanziati dal Fse relativi al mercato del lavoro rispecchino questi cambiamenti e che, pertanto, si faccia un uso più efficace delle risorse del Fse nell'ambito

dei programmi di *age management*.

Il metodo utilizzato da ESF-Age Network è quello tipico delle reti, basato su *networking*, *mutual learning* e diffusione delle *best practice*. Per raggiungere gli obiettivi prefissati, il *network* si confronta con gli *stakeholder*, elabora strumenti per l'apprendimento e la diffusione delle tematiche legate all'invecchiamento attivo e pubblica sul suo sito documenti relativi all'*age management* elaborati dal *network* o dai suoi partner (<http://esfage.isfol.it/mod/tabfile/index.php?offset=10>).

I temi principali sui quali si concentra

l'attività del *network* sono: riforma delle pensioni e della sicurezza sociale; legislazione e campagne informative contro la discriminazione basata sull'età; accordi di lavoro collettivi tra le parti sociali; programmi finalizzati al mantenimento o all'accrescimento dell'occupazione e della capacità lavorativa e all'inclusione nel mercato del lavoro. Queste tematiche sono affrontate e analizzate da due gruppi di lavoro: il primo si occupa di "occupabilità sostenibile e capacità al lavoro", mentre il secondo si concentra sulla "transizione dalla disoccupazione al lavoro".

# Forme e modalità della partecipazione dei *senior* all'apprendimento permanente sulla base dei dati Isfol INDACO 2010-2011

**Roberto Angotti e Camilla Micheletta, Isfol\***

## 1. PREMessa

La decisione del Parlamento europeo del 14 settembre 2011 sottolinea l'importanza di sostenere l'invecchiamento attivo degli individui anche attraverso l'adeguamento dei sistemi di apprendimento permanente alle esigenze di una popolazione che invecchia. L'obiettivo è quello di favorire l'occupabilità delle persone e, più in generale, una maggiore partecipazione degli ultracinquantenni alla vita economica e sociale.

In una società caratterizzata da forti cambiamenti tecnologici, sociali e culturali diventa importante assicurare un'adeguata partecipazione degli individui al *lifelong learning*, per far fronte alla necessità di mantenere, aggiornare ed adeguare costantemente le conoscenze e le competenze della popolazione più matura.

Nella prospettiva di un allungamento della vita è, infatti, sempre più distante per l'individuo l'apprendimento riferibile alla formazione iniziale e sempre più importante diventa favorire successive occasioni di apprendimento. In questo senso, l'Unione europea è intervenuta

da tempo sottolineando l'importanza dell'apprendimento continuo e, proprio in riferimento agli ultracinquantenni, la necessità di garantire una partecipazione attiva in ciascun ambito di vita.

Tuttavia, i dati statistici evidenziano l'esistenza di ampi divari nella partecipazione formativa degli individui *over 50* e di un'ancora insufficiente azione di coinvolgimento nei loro confronti.

Nei paragrafi che seguono, presentiamo alcuni risultati delle indagini INDACO che l'Isfol realizza con l'obiettivo di studiare la domanda e l'offerta di formazione degli adulti in Italia. Attraverso il contenuto informativo di questa indagine è possibile stimare la dimensione dei divari nella partecipazione formativa e, quindi, anche il relativo *age gap*.

Le indagini INDACO consentono anche di cogliere gli elementi di forza e le tendenze di fondo che lasciano intravedere un ruolo sempre più pervasivo del *lifelong learning* nel sostegno allo sviluppo culturale e sociale della popolazione matura, nella prospettiva dell'invecchiamento attivo. Uno dei risultati più interessanti dell'analisi dell'*age gap* nella partecipazione formativa dei *senior*, su cui ci soffermeremo, è quello relativo al ruolo giocato dalle modalità di strutturazione dell'offerta formativa, le quali sembrano

poter incidere fortemente sulla riduzione dell'*age gap*, promuovendo una cultura dell'apprendimento continuo e realizzando opportunità formative più mirate sulle loro specifiche esigenze di apprendimento.

## 2. LE INDAGINI ISFOL INDACO SULLA CONOSCENZA NELLE IMPRESE E SUI COMPORTEMENTI FORMATIVI DEGLI ADULTI

L'esigenza principale a cui rispondono le indagini INDACO risiede nella necessità di rilevare indicatori armonizzati capaci di integrare il quadro informativo sulla domanda e l'offerta di formazione in Italia.

Con questa indagine, quindi, l'Isfol innova profondamente l'assetto informativo su tali temi, collegandosi direttamente alle migliori pratiche esistenti a livello europeo. Le rilevazioni INDACO utilizzano infatti l'impianto e il corredo metodologico delle rilevazioni statistiche Eurostat Cvts e Aes, consentendo in tal modo di fornire l'aggiornamento nazionale degli indicatori armonizzati a livello europeo, che sono diffusi a cadenza quinquennale. È così possibile disporre del quadro della diffusione, in Italia, delle attività di formazione realizzate sul luogo di lavoro dalle imprese o per conto delle imprese, della partecipazione a tali attività, rese disponibili, diret-

\* Paragrafi 1, 2, 3, 4, 9 a cura di Roberto Angotti; paragrafi 4.1, 4.2, 5, 6, 7, 8 a cura di Camilla Micheletta

tamente o indirettamente, dalle imprese ai propri dipendenti e della partecipazione formativa della popolazione adulta.

L'indagine INDACO si articola in due parti:

- a) l'indagine sui comportamenti formativi degli adulti (INDACO-Adulti/Aes);
- b) l'indagine sulla conoscenza nelle imprese (INDACO-Imprese/Cvts).

L'indagine sui comportamenti formativi degli adulti (INDACO-Adulti) rileva le caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione degli individui 18-64enni, con una segmentazione di livello settoriale, nazionale e territoriale. Oggetto di indagine è l'attività di istruzione e formazione, finanziata attraverso risorse pubbliche o private, che dà luogo a forme di apprendimento formale, non formale o informale<sup>1</sup>, che avvengono all'interno o all'esterno del contesto di lavoro.

Il campo di osservazione comprende la popolazione adulta, con una particolare attenzione agli occupati (dipendenti di imprese dei settori privati, dipendenti pubblici e lavoratori autonomi), ai disoccupati e agli inattivi.

L'obiettivo è di rilevare dati sui bisogni formativi e di apprendimento degli

<sup>1</sup> I processi di apprendimento di tipo formale includono tutti i corsi scolastici, dalla scuola elementare al dottorato di ricerca, e permettono di ottenere un titolo di studio riconosciuto dal sistema nazionale delle qualificazioni (es. un corso di laurea in lingue straniere). Le attività non formali sono invece caratterizzate da una certa struttura ed organizzazione. Ad esse può conseguire un attestato, senza tuttavia modificare il titolo di studio di chi le espleta (es. corso di lingua francese). L'apprendimento di tipo informale consiste nello svolgimento di attività non strutturate, per lo più eseguite autonomamente al fine di aumentare e migliorare le proprie conoscenze (es. vedere un film in lingua straniera per migliorarne la conoscenza).

individui, sui loro investimenti economici in formazione, sulla partecipazione alle attività formative, sui divari nell'accesso di tipo socio-demografico, culturale e professionale e sulle caratteristiche delle attività formative. Si rileva la domanda di formazione in relazione a: partecipazione ad attività formative, caratteristiche dei formati, caratteristiche dell'attività formativa formale, non formale e informale (durata, costo, contenuti, modalità di organizzazione, luogo di svolgimento, fonti di finanziamento, etc.), atteggiamenti e comportamenti formativi, obiettivi, motivazioni e benefici della formazione, dimensione economica della formazione, effetti della formazione sui percorsi di mobilità professionale e di transizione lavoro-lavoro, motivazioni della non formazione. La partecipazione formativa è analizzata attraverso lo studio del profilo dei soggetti formati e di quelli non formati e del ruolo rivestito dai processi formativi e di apprendimento all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, con riferimento alle modalità formali (istruzione), non formali (apprendimento sul luogo di lavoro e in contesto extralavorativo, con finalità professionali o per interesse personale) e informali.

Particolare attenzione è dedicata, al fine di favorire la confrontabilità dei dati, all'utilizzo rigoroso delle principali classificazioni internazionali e nazionali. Si utilizzano, infatti, le definizioni della classificazione Cla (*Classification of learning activities*) di Eurostat, così come quella della Isced97 e dei suoi recenti sviluppi, della Ateco 2007, della Cp 2011 per le professioni, delle lingue straniere (Istat),

etc.. Le definizioni e la formulazione dei quesiti è armonizzata con quelli formulati per l'indagine Aes, attraverso l'utilizzo del Manuale Eurostat ed un confronto costante con i ricercatori impegnati in tale indagine.

Altro obiettivo è di analizzare gli aspetti relativi all'equità nell'accesso e ai relativi divari di tipo socio-demografico, culturale e professionale: in particolare, i meccanismi di distribuzione delle opportunità formative e i fattori che determinano le *inequalities* e il *training divide*, con particolare riferimento al *gender* e all'*age gap*, ai lavoratori a bassa qualificazione e alla complementarità tra istruzione, *training* e *learning*. Ulteriore obiettivo è di analizzare i benefici individuali ricevuti dalla partecipazione ad attività formative e gli effetti percepiti in relazione al proprio lavoro, in relazione agli obiettivi ed alle motivazioni, così come le aspettative verso le politiche pubbliche e la propensione al co-investimento. L'indagine fa parte del Piano statistico nazionale del Sistan (Sistema statistico nazionale) a partire dal 2003.

L'indagine sulla conoscenza nelle imprese (INDACO-Imprese) ha come principale obiettivo quello di rilevare i comportamenti e le politiche formative delle imprese, il ruolo dei processi formativi e di apprendimento e le modalità di diffusione della conoscenza all'interno delle organizzazioni produttive.

Il fenomeno oggetto di studio è costituito dall'insieme delle attività di formazione professionale aziendale, decisa e finanziata dalle imprese per far acquisire al proprio personale nuove competenze professionali

o semplicemente per aggiornare quelle esistenti. Il concetto di formazione professionale utilizzato è il risultato di una consultazione promossa da Eurostat a livello comunitario nel 2005, che ha coinvolto i trenta paesi partecipanti a Cvts3 e rappresenta, pertanto, una definizione armonizzata che costituisce la nuova base di riferimento per la rilevazione, la misurazione e la confrontabilità del fenomeno all'interno del sistema delle statistiche europee. Essa include non solo i corsi ma anche le altre attività formative, fra cui il *training on the job*, la rotazione nelle mansioni lavorative, la partecipazione ai circoli di qualità e la formazione "aperta" o "a distanza". Viene inoltre rilevata la formazione "iniziale", che riguarda essenzialmente le attività di apprendistato.

Unità di rilevazione sono le imprese, distinte secondo la definizione comunitaria in grandi, medie, piccole e micro imprese, queste ultime con almeno sei addetti.

L'indagine fornisce un quadro approfondito della domanda e dell'offerta di formazione aziendale iniziale per gli apprendisti e continua per gli occupati, attraverso la rilevazione e l'analisi di un insieme di indicatori armonizzati a livello europeo (*key indicators*): incidenza delle imprese formatrici, partecipazione, accesso, durata e costi della formazione. Altre informazioni rilevate riguardano gli investimenti e le strategie formative dell'impresa, in termini di organizzazione e di strumenti utilizzati, le caratteristiche della formazione erogata e del personale coinvolto, i fabbisogni formativi, la speranza di formazione, il ruolo delle parti sociali, il finanziamento

pubblico utilizzato, la valutazione della formazione e dei suoi effetti sulle attività delle imprese, i fattori che ostacolano o limitano l'attività di formazione.

Un elemento centrale dell'indagine è rappresentato dall'obiettivo di indagare le modalità di generazione e diffusione della conoscenza all'interno dei contesti produttivi. Attraverso tali informazioni è possibile analizzare gli effetti della formazione su produttività, redditività e performance aziendali nonché i legami con l'innovazione tecnologica e, soprattutto, organizzativa.

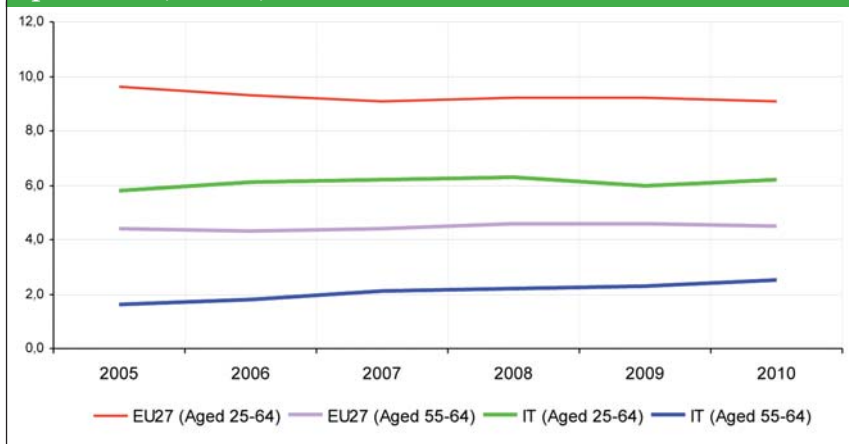
### 3. I DIVARI NELLA PARTECIPAZIONE E NELL'ACCESSO DEGLI ADULTI OVER 54 ALLE ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO: UN CONFRONTO EUROPEO E LE SPECIFICITÀ NAZIONALI

Negli ultimi anni, il tasso di partecipazione al *lifelong learning* non ha

registrato la crescita attesa, secondo quanto auspicato dalla strategia di Lisbona: nel 2010, il 9,1% della popolazione europea compresa fra 25 e 64 anni ha partecipato ad attività di istruzione e formazione, durante le quattro settimane precedenti l'intervista, arretrando di qualche punto percentuale rispetto al 2005. La quota relativa alle persone con età 55-64 anni è stata pari alla metà rispetto alla media (4.5 %).

Per quanto riguarda l'Italia, il 6,2% della popolazione compresa fra 25 e 64 anni ha partecipato ad attività di istruzione e formazione, con una situazione di sostanziale stabilità nel corso degli anni. Con riferimento alla classe di età 55-64, a fronte di valori molto modesti, pari alla metà della media europea (2,5%), si registra comunque una lieve crescita (+0,9%). (Figura 1)

Figura 1 - Partecipazione ad attività di istruzione e formazione, 2005-2010\* (% di persone nelle classi di età specificate, Eu-27, Italia)



\* Durante le 4 settimane precedenti l'intervista.

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Eurostat (Lfs); ultimo aggiornamento: 18-01-2012

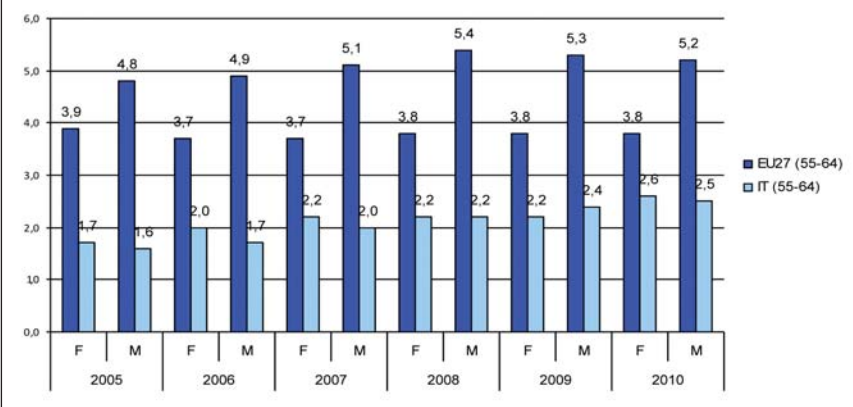


La disaggregazione per genere dei tassi di partecipazione formativa, all'interno della fascia di età 55-64 anni, evidenzia un aspetto interessante: mentre il tasso di partecipazione maschile all'istruzione e formazione decresce, il tasso di partecipazione femminile risulta essere in crescita (Figura 2). Sembrerebbe, quindi, esserci una riduzione di *gender gap* nel nostro Paese, rispetto alla media europea. La moderata crescita dei tassi di partecipazione in tale classe è pertanto imputabile in pari misura alla popolazione maschile e a quella femminile. Tuttavia, il livello di partecipazione risulta ancora insufficiente.

L'analisi in serie storica dell'indicatore della partecipazione ad attività di istruzione e formazione mostra che la tendenza alla riduzione del *gender gap* fra gli individui *over 54* è presente anche in Europa (Figura 3).

Secondo l'indagine Aes (*Adult education survey*) di Eurostat, nel 2007 quasi un adulto su tre in Europa ha partecipato a qualche forma di attività strutturata di apprendimento. Se però consideriamo gli *over 54*, meno di un adulto su cinque risulta coinvolto in tali attività. Il *gap* nella partecipazione formativa dovuto all'età è quindi un fenomeno ampiamente diffuso in Europa, con una maggiore incidenza nei paesi dell'Europa meridionale e neocomunitaria, in cui i tassi di partecipazione sono inferiori: in Svezia, il tasso di partecipazione per gli adulti anziani è pari al 60,7%, seguita dalla Norvegia (41,2%), Finlandia (37,8%), Regno Unito e

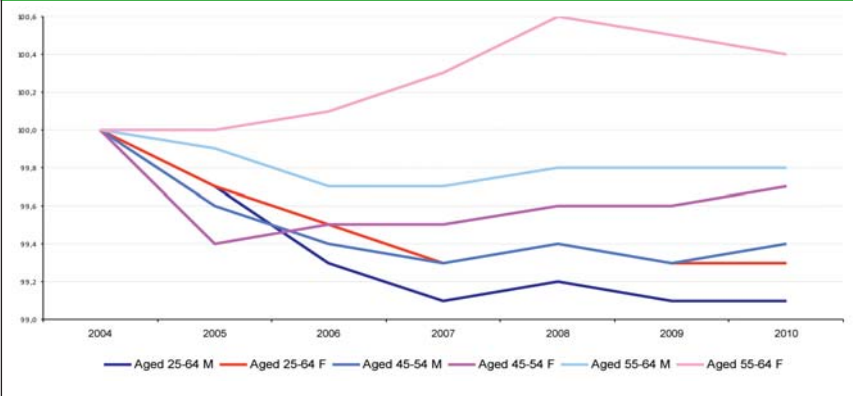
Figura 2 - Partecipazione ad attività di istruzione e formazione, 2005-2010\* per genere (% di persone nella classe di età 55-64 anni, Eu-27, Italia



\* Durante le 4 settimane precedenti l'intervista.

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Eurostat (Lfs); ultimo aggiornamento: 18-01-2012

Figura 3 - Partecipazione ad attività di istruzione e formazione, 2004-2010\*, per genere e classe di età (2004=100, Eu-27)



\* Durante le 4 settimane precedenti l'intervista.

Fonte: Eurostat (Lfs); ultimo aggiornamento: 18-01-2012

Svizzera (37%), Paesi Bassi, Danimarca e Germania (intorno al 28%). Tali paesi presentano anche i più bassi *gender gap* generazionali. (Tabella 1)

L'Italia si colloca fra quei paesi dove è minore la partecipazione, anche nella

fascia 55-64; nel nostro paese è inoltre presente un ampio divario generazionale fra la popolazione più matura e gli *under 35*. Si nota inoltre che il tasso di partecipazione degli adulti 55-64enni è inferiore rispetto a quello delle altre



classi di età e, in particolare, fra gli individui con meno di 35 anni, mettendo

in evidenza un chiaro *trend* decrescente, in corrispondenza con l'età crescente.

Questo tipo di distribuzione è presente in quasi tutti i paesi. (Tabella 1).

**Tabella 1 - Partecipazione ad attività di istruzione e formazione\*, per classe di età in alcuni paesi europei (Eu-29 e media Eu-27) nel 2007. *Ranking* in base ai valori totali.**

Rank	Paese	Totale	Classi di età		
			25-34 anni	35-54 anni	55-64 anni
	<b>Eu-27</b>	<b>34,9</b>	<b>44,2</b>	<b>36,3</b>	<b>20,9</b>
1	Sweden	73,4	81,0	76,4	60,6
2	Norway	54,6	65,0	55,5	41,2
3	Finland	55,0	66,0	58,6	37,8
4	United Kingdom	49,3	58,8	50,3	37,0
5	Switzerland	49,0	55,4	51,1	36,9
6	Netherlands	44,6	59,7	44,9	28,7
7	Denmark	44,5	57,2	47,4	28,6
8	Germany	45,4	53,3	48,7	28,2
9	Estonia	42,1	52,5	42,6	27,5
10	Austria	41,9	47,1	45,7	25,4
11	Slovakia	44,0	51,0	48,3	23,8
12	Belgium	40,5	56,3	42,3	23,5
13	Slovenia	40,6	52,1	42,6	22,2
14	Latvia	32,7	39,0	34,3	21,8
15	Czech Republic	37,6	44,1	43,0	21,7
16	Bulgaria	36,4	44,7	39,7	20,3
17	Cyprus	40,6	53,2	41,1	20,1
18	Lithuania	33,9	42,7	35,1	19,0
19	Spain	30,9	39,7	30,8	17,0
20	France	35,1	48,2	35,9	16,2
21	Malta	33,7	50,4	34,6	16,2
22	Italy	22,2	30,5	23,0	11,8
23	Portugal	26,4	40,3	25,5	10,9
24	Croatia	21,2	33,5	20,2	9,0
25	Poland	21,8	34,1	20,7	6,8
26	Greece	14,5	22,7	14,0	5,1
27	Turkey	14,1	21,1	12,0	4,4
28	Hungary	9,0	15,8	9,0	2,5
29	Romania	7,4	14,0	6,8	2,5

\* Durante le 4 settimane precedenti l'intervista.

Fonte: Eurostat (Aes); ultimo aggiornamento: 28.10.11

La graduatoria europea che raggruppa trenta paesi colloca l'Italia al 23esimo posto rispetto al tasso medio di partecipazione, al 22esimo riguardo al tasso specifico di partecipazione degli *over 54*, al 20esimo riguardo al *gap* dalla media ed al 19esimo rispetto al *gap* generazionale con gli *under 35* (Tabella 1).

I dati rilevati dall'indagine INDACO sui comportamenti formativi degli adulti in Italia evidenziano la presenza di un significativo divario nella partecipazione degli individui alle diverse attività di apprendimento, formali, non formali e informali.

In tutti e tre i casi analizzati, infatti, il grado di partecipazione alle attività formative decresce all'aumentare dell'età.

Per le attività non formali si passa dal 31,3% per i giovani al 16,2% per gli *over 54*, con una differenza di 15 punti percentuali. Al riguardo, è interessante osservare come l'incidenza si abbassi in particolar modo dalla quarta alla quinta classe, dal momento che gli adulti fra i 45 e i 54 anni presentano un valore del 25,5%. Inoltre, si deve osservare come il divario fra la classe dei *senior* e la media generale superi comunque i dieci punti percentuali.

L'apprendimento formale rappresenta una prerogativa dei giovani, con una proporzione del 64,4% a fronte del 18,7% della fascia di età immediatamente successiva; per coloro che hanno 35 o più anni, la frequenza di corsi di studio diventa piuttosto rara.

Un distacco generazionale consi-

stente, seppur inferiore a quello sopra evidenziato, si ravvisa per le attività di tipo informale, giacché per la prima fascia si ha un 87,3% e per l'ultima un 63,1% (tabella 2). Vale la pena comunque osservare come l'apprendimento informale giochi un ruolo molto rilevante per gli individui anziani, in particolare per i lavoratori, rispetto all'apprendimento formale (Weiss, 2009). L'apprendimento informale, infatti, facilita il trasferimento di conoscenze e di *know-how* tra le generazioni, permette di acquisire competenze pratiche con risultati veloci (Stamov-Roßnagel e Hertel, 2010) e garantisce l'inserimento, in particolare dei lavoratori più anziani, all'interno dei circuiti relazionali e di apprendimento della vita sociale.

Tabella 2 - Partecipazione ad attività di apprendimento formale, non formale e informale, per classe di età. Anno 2011 (Italia, %)

Classe di età	Apprendimento formale	Apprendimento non formale	Apprendimento informale
18-24	64,4	31,3	87,3
25-34	18,7	34,3	82,8
35-44	2,7	28,3	76,4
45-54	1,1	25,5	71,4
55-64	0,2	16,2	63,1
<b>Totale</b>	<b>12,1</b>	<b>26,9</b>	<b>75,2</b>

Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

La distribuzione per genere mostra, inoltre, l'esistenza di un *gender gap*, che supera i quattro punti percentuali fra chi

partecipa ad interventi di apprendimento di natura non formale, e quasi dieci punti fra chi apprende in modo informale.

Il divario di genere relativo alla classe di età più avanzata è tuttavia in parte ridotto nel primo caso (Tabella 3).

**Tabella 3 - Partecipazione ad attività di apprendimento formale, non formale e informale, per classe di età e per genere. Anno 2011 (Italia, %)**

Classe di età	Tipo di attività		
	Formale	Non formale	Informale
<b>Maschi</b>			
18-24	60,1	33,2	87,6
25-34	17,2	37,4	86,7
35-44	2,6	30,6	82,1
45-54	1,3	27,0	77,6
55-64	0,2	17,4	67,8
<b>Totale</b>	<b>11,9</b>	<b>29,1</b>	<b>80,1</b>
<b>Femmine</b>			
18-24	69,2	29,1	87,0
25-34	20,3	31,1	78,8
35-44	2,8	26,0	70,6
45-54	1,0	24,2	65,4
55-64	0,1	15,1	59,0
<b>Totale</b>	<b>12,4</b>	<b>24,7</b>	<b>70,4</b>

Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

L'indagine INDACO mette in evidenza come un fattore decisivo nella partecipazione formativa sia rappresentato dalla condizione occupazionale: la forte presenza di inattivi nella popolazione con età superiore ai 54 anni lascia presumere che una delle principali cause della non partecipazione alla formazione sia, in realtà, riconducibile allo stato di inattività, per cui l'inattività formativa potrebbe essere considerato un aspetto dell'inattività in generale.

L'indagine conferma la presenza di minori tassi di partecipazione per la popolazione più matura, non solo per le attività di apprendimento formale e non formale ma anche per quelle di tipo informale, con un distacco generazionale in questo caso ancor più consistente. I tassi di partecipazione ad attività di apprendimento non formale, svolte dagli occupati, denotano in effetti la presenza di un divario pari a 6,4 punti percentuali fra i 55-64enni e

la media degli occupati. Questo divario diminuisce fra i dipendenti pubblici, i quali presentano i tassi di partecipazione non formale più elevati, e supera gli 11 punti percentuali fra i lavoratori autonomi. Soprattutto fra questi ultimi e fra i pubblici si registra un notevole divario generazionale: la forbice fra la prima e l'ultima classe di età supera in questi casi, rispettivamente, i 19 e i 15 punti percentuali. (Tabella 4)

**Tabella 4 - Partecipazione ad attività di apprendimento non formale delle persone occupate, a seconda del tipo di occupazione, per classe di età. Anno 2011 (Italia, %)**

Classe di età	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Indipendenti	Totale
18-24	32,0	28,1	36,2	32,3
25-34	37,2	49,9	40,0	38,5
35-44	31,8	56,7	29,9	34,2
45-54	29,6	47,5	24,5	32,6
55-64	25,3	43,8	16,5	27,5
<b>Totale</b>	<b>32,4</b>	<b>48,9</b>	<b>28,1</b>	<b>33,9</b>

Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

All'interno della categoria dei dipendenti privati, la segmentazione per livello di inquadramento denota una situazione molto disomogenea: se i quadri e i dirigenti mostrano tassi di partecipazione non formale quasi doppi

rispetto alla media, nel caso degli operai i tassi raggiungono valori nettamente inferiori, pari a quasi la metà della media. Per questi ultimi, il *gap* prende soprattutto la forma di un divario generazionale: sono circa 17 i punti

percentuali che separano il tasso di partecipazione formativa dei lavoratori più anziani da quelli più giovani. Fra gli impiegati, il divario più ampio (11,5%) si registra fra i 55-64enni e la relativa media. (Tabella 5)

**Tabella 5 - Partecipazione ad attività di apprendimento non formale delle persone occupate come dipendenti privati, a seconda del tipo di inquadramento, per classe di età. Anno 2011 (Italia, %)**

Classe di età	Dirigenti, quadri	Impiegati	Operai	Totale
18-24	53,2	39,6	29,2	32,0
25-34	61,5	51,8	23,2	37,2
35-44	64,3	43,7	17,8	31,8
45-54	62,3	45,5	15,1	29,6
55-64	57,2	34,4	12,1	25,3
<b>Totale</b>	<b>62,3</b>	<b>45,9</b>	<b>19,4</b>	<b>32,4</b>

Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

#### 4. L'APPRENDIMENTO NON FORMALE (DATI INDACO-ADULTI/AES)

Per comprendere meglio in quali ambiti l'*age gap* si manifesta maggiormente, la figura successiva presenta una misura del divario per età esistente fra la classe dei *senior* e la media generale relativamente alle tipologie di attività che rappresentano le principali modalità attraverso le quali avviene l'apprendimento di tipo non formale.

La distinzione fra attività corsuali e non corsuali mostra come l'*age gap* si

riveli più ampio nel caso dei corsi di formazione erogati attraverso metodologie d'aula o miste teorico-pratiche così come, seppure in misura ridotta, nella formazione sul lavoro guidata (Eurostat, 2006)<sup>2</sup>. È interessante notare come il divario si riduca in corrispondenza di metodologie di apprendimento non formale più innovative e meno legate alla fruizione d'aula: è il caso della formazio-

ne aperta e a distanza e della partecipazione a lezioni private.

Se ci focalizziamo sui soli corsi d'aula, il divario generazionale è presente in tutte le tipologie di formazione, con un maggior peso per i corsi di formazione con finalità personali, quindi per le attività formative finalizzate all'accredimento professionale e, infine, per i seminari e i convegni (Figura 3).

<sup>2</sup> Questo tipo di formazione è caratterizzata da periodi pianificati di formazione, aula o esperienze pratiche che utilizzano abituali strumenti di lavoro, come lo stesso luogo di lavoro o una situazione di lavoro, in presenza di un tutor. Normalmente è organizzata dal datore di lavoro per facilitare l'adattamento o l'inseri-

mento di (nuovo) personale, incluse persone trasferite, riassunte, o personale stagionale/temporaneo per lavori nuovi o preesistenti. Può prevedere una formazione generale sull'azienda (organizzazione, procedure operative, etc.) e specifiche istruzioni relative al lavoro (sicurezza e rischi di lavoro, pratiche lavorative).

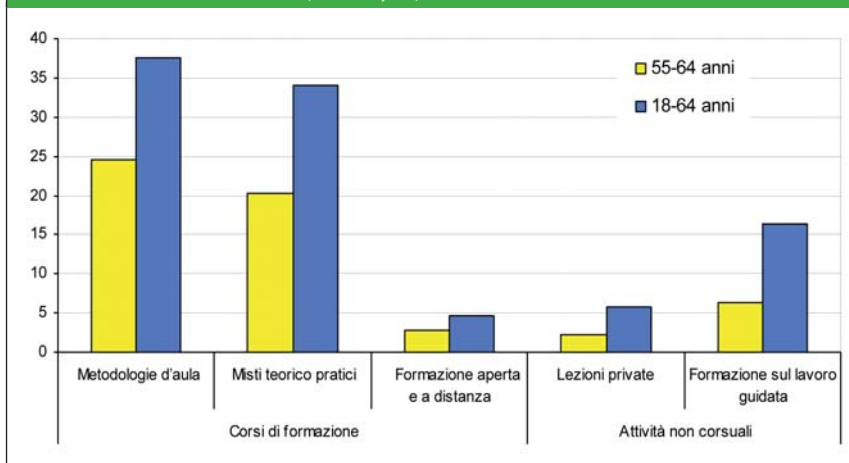
Se consideriamo, tuttavia, la durata dei corsi, possiamo notare come i corsi di formazione con finalità personali abbiano la stessa intensità sia per i giovani che per gli anziani, mentre la situazione è ben differente nel caso dei corsi di formazione per la crescita professionale, che per i *senior* durano quasi un terzo rispetto a quelli seguiti dai giovani e la metà rispetto alla media.

In linea generale, la differenza fra la percentuale di chi ha partecipato a corsi di formazione per aggiornare le proprie conoscenze e competenze e chi, invece, ha partecipato per acquisirne di nuove è abbastanza contenuta. Naturalmente, questo divario tende ad aumentare per i più giovani, dal momento che la maggior parte di essi afferma che il motivo della partecipazione sta nell'esigenza di acquisire nuove competenze e conoscenze. All'opposto, la finalità principale della partecipazione a corsi di formazione per chi ha più di 34 anni è quella di aggiornare le proprie conoscenze e competenze.

Relativamente ai contenuti dei corsi di formazione che la popolazione adulta ha dichiarato di aver svolto nel 2011 (Figura 4), gli *over 54* presentano quasi sempre valori inferiori alla media, fatta eccezione per le discipline umanistiche ed artistiche, l'informatica e le materie inerenti i servizi.

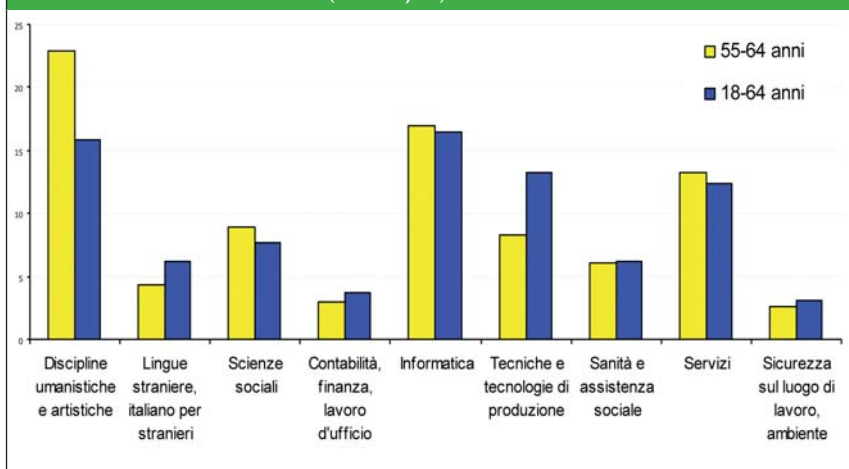
Vale la pena rilevare, in particolare, che gli ultracinquantenni conseguono il valore più elevato in materie dai contenuti innovativi, fra cui appunto l'informatica.

**Figura 3 - Divario degli *over 54* rispetto alla media di coloro che hanno frequentato un'attività di formazione non formale. Anno 2011 (Italia, %)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

**Figura 4 - Divari nella partecipazione formativa degli *over 54* rispetto alla media di coloro che hanno frequentato un'attività di formazione non formale, a seconda dei contenuti. Anno 2011 (Italia, %)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

Se si analizza la tipologia degli enti erogatori dei corsi (Figura 5), il divario che separa gli *over 54* dalla media

generale si presenta maggiore nel caso del ricorso a società di consulenza e/o di formazione, con un differenziale di -3,6

punti percentuali; seguono le associazioni di settore/ordini professionali e i datori di lavoro. Di contro, per i più anziani assumono maggiore importanza l'Università popolare, della terza età o del tempo libero, con un distacco dal valore medio di + 6,1 punti percentuali, le istituzioni la cui attività principale non è la formazione e i privati cittadini (+ 1,7% in entrambi i casi).

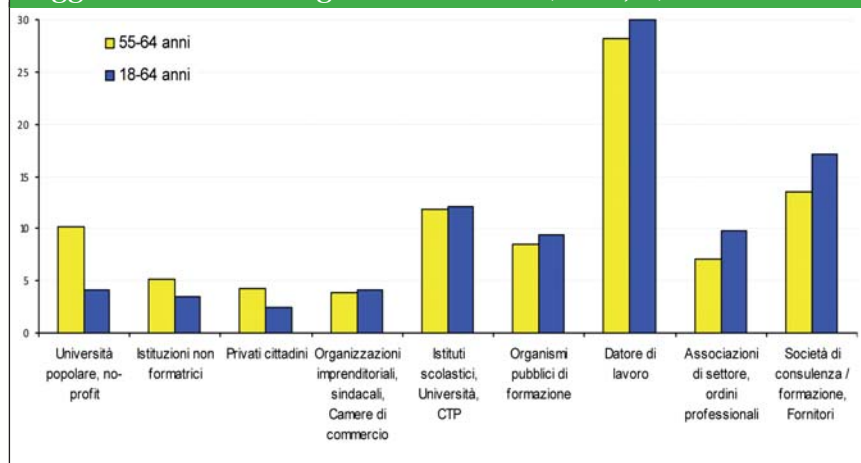
## 5. L'APPRENDIMENTO INFORMALE

Nell'ambito dell'apprendimento informale, assai diffuso nel contesto italiano (il 75,2% degli adulti afferma di aver partecipato a modalità non strutturate di apprendimento informale), si registra un consistente divario per età fra la classe dei *senior* e la media generale, per ciascuna modalità di apprendimento tranne che per le visite guidate, rispetto alle quali gli *over 54* presentano un valore superiore alla media (13,3%).

Il divario generazionale più ampio si rileva in corrispondenza delle attività di *coaching* e tutoraggio, con un differenziale dal valore medio di quasi 15 punti percentuali; seguono, con scarti di 10-11 punti le attività pratiche e l'autoapprendimento (Figura 6).

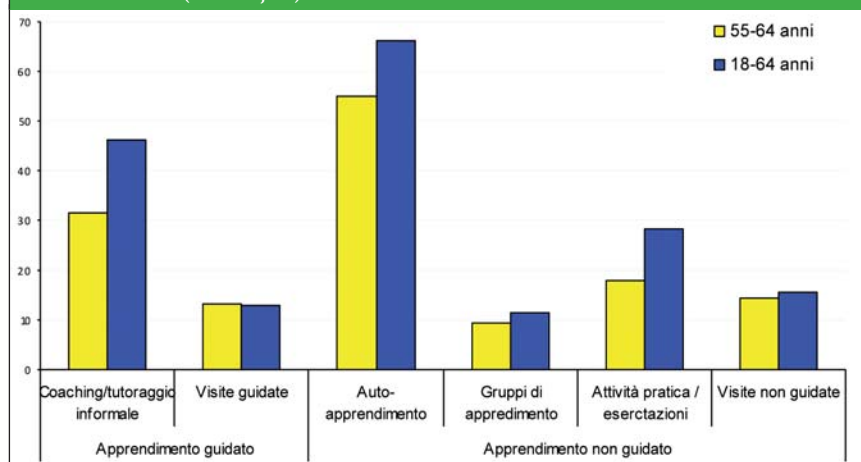
In particolare, analizzando i dati relativi alle diverse attività che caratterizzano l'autoapprendimento, emerge che gli ultracinquantenni utilizzano meno frequentemente degli altri il personal computer ed Internet, con uno scostamento dalla media generale che supera i 20 punti percentuali.

Figura 5 - Divario degli *over 54* rispetto alla media di coloro che hanno frequentato corsi di formazione, a seconda del soggetto che li ha erogati. Anno 2011 (Italia, %)



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

Figura 6 - Divario degli *over 54* rispetto alla media di coloro che hanno frequentato attività di formazione informale. Anno 2011 (Italia, %)



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

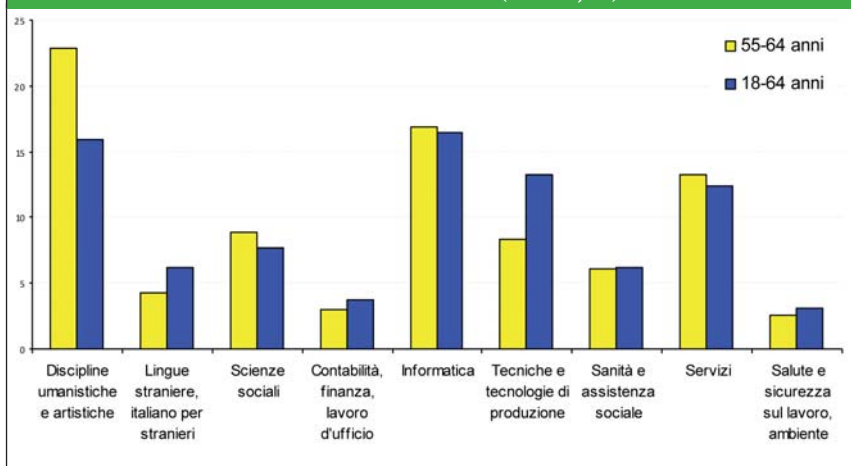
Ancora più evidente risulta la difficoltà di comportamento rispetto ai più giovani, dato che per ciascuna modalità di apprendimento questi ultimi presentano

valori molto più elevati, con differenze di 39,1% nel caso del personal computer, di 16,2 punti per il materiale a stampa e 6,6 per televisione, radio e materiale video.

In riferimento ai contenuti delle attività di natura informale (Figura 7), è da osservare la scarsa diffusione tra i *senior* di attività inerenti le tecniche e le tecnologie di produzione, con un differenziale di 5 punti percentuali che li separa dal valore medio. Meno elevato il *gap* che si registra in corrispondenza delle lingue straniere (-1,9 punti percentuali rispetto alla media) e della contabilità, finanza, lavoro d'ufficio (-0,7 punti).

All'opposto, per le discipline umanistiche gli *over 54* conseguono il valore più alto (22,9%), scostandosi dal valore medio di ben 7 punti percentuali. Valori superiori alla media si riscontrano anche per le scienze sociali, i servizi e l'informatica, ma con distacchi dal dato generale che superano il punto percentuale solo nel caso delle scienze sociali (+1,2%). Per quanto riguarda la formazione informatica, con riferimento all'apprendimento non formale e

**Figura 7 - Divario degli *over 54* rispetto alla media di coloro che hanno frequentato attività di formazione informale, a seconda dei contenuti. Anno 2011 (Italia, %)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

informale, i dati INDACO mostrano che nel 2011 il 9,3% degli italiani in età compresa fra 18 e 64 anni ha frequentato almeno un corso di formazione a contenuto informatico, con quote inferiori fra gli occupati e più elevate

fra i disoccupati e, soprattutto, fra gli inattivi. La percentuale di chi è stato interessato a processi di apprendimento informale è quasi il doppio (16,4%), con quote maggiori tra chi è in cerca di occupazione (Tabella 6).

**Tabella 6 - Persone 18-64 anni che hanno partecipato ad attività di apprendimento non-formali e informali a contenuto informatico, per condizione occupazionale e classe di età. Anno 2011 (incidenza %)**

Classe di età	Apprendimento Non-Formale				Apprendimento Informale			
	Totale	Occupati	In cerca di occupazione	Inattivi	Totale	Occupati	In cerca di occupazione	Inattivi
18-24	13,4	5,3	9,5	18,7	11,4	11,7	17,2	10,4
25-34	8,8	7,6	8,6	16,8	14,2	13,2	15,8	16,7
35-44	7,1	6,5	16,7	11,6	18,1	16,6	24,9	23,1
45-54	8,6	7,4	17,81	1,3	19,5	18,7	18,41	22,4
55-64	13,9	8,9	-	0,7	16,9	18,2	-	16,2
<b>Totale</b>	<b>9,3</b>	<b>7,2</b>	<b>12,4</b>	<b>19,6</b>	<b>16,4</b>	<b>16,2</b>	<b>18,7</b>	<b>16,5</b>

Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011



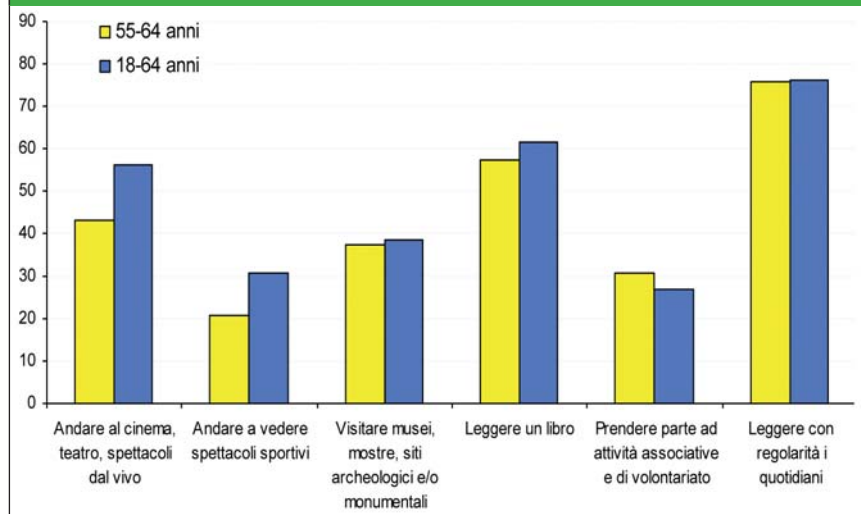
Gli ultracinquantenni presentano valori sempre superiori alla media, ad eccezione degli inattivi. In particolare, i *senior* che hanno partecipato ad attività di apprendimento non formale a contenuto informatico rappresentano il 13,9% degli italiani, scostandosi dal dato generale di ben 4,6 punti percentuali. In riferimento all'apprendimento informale, invece, i dati mostrano che il 18,2% degli *over 54* ha svolto attività di questo tipo, con un distacco dalla media di 0,5 punti percentuali, divario che cresce sensibilmente se si considerano le sole persone occupate (+2% rispetto alla media). (Isfol, 2012)

## 6. CULTURA, SKILLS INFORMATICHE E LINGUISTICHE

Generalmente, i consumi culturali tendono a diminuire all'aumentare dell'età. L'*age gap* rilevato è infatti piuttosto consistente per tutte le tipologie di attività (Figura 8): andare al cinema, al teatro e a spettacoli dal vivo, ad esempio, è un'attività scarsamente diffusa tra gli ultracinquantenni, al contrario di quanto accade per le altre fasce di età, con uno scarto dalla media di oltre 13 punti percentuali.

Anche in riferimento alla partecipazione a spettacoli sportivi, il valore conseguito dai *senior* (20,9%) è sensibilmente inferiore alla media (-10 punti percentuali circa), così come accade per la lettura di libri e per le visite ai musei, alle mostre e ai siti archeologici e monumentali, seppure con uno scarto meno

Figura 8 - Divario degli *over 54* rispetto alla media di coloro che hanno frequentato attività di formazione informale, a seconda dei consumi culturali. Anno 2011 (Italia, %)



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

ampio (-4,5% nel primo caso; -1,2% nel secondo).

Se invece si prende in considerazione la partecipazione ad attività associative e di volontariato, l'incidenza tende a crescere all'aumentare dell'età, raggiungendo i livelli più elevati proprio in corrispondenza degli *over 54* (30,6%), che presentano un valore superiore alla media di 3,6 punti percentuali.

L'analisi sul grado di utilizzo delle conoscenze informatiche a seconda dell'età degli individui<sup>3</sup> ha evidenziato un significativo *age gap* tra chi utilizza

3 Per esaminare come varia il grado di utilizzo delle conoscenze informatiche a seconda dell'età degli individui, le modalità di frequenza sono state accorpate in tre gruppi:

- livello elevato: chi utilizza Pc o Internet tutti i giorni oppure 4 o 5 giorni alla settimana;

frequentemente il Pc o Internet (Figura 9). Infatti, se complessivamente l'uso del personal computer appare piuttosto elevato (74,3%), gli *over 54* che fanno uso di questo strumento tutti i giorni oppure 4 o 5 giorni alla settimana rappresentano il 47,5% della popolazione italiana, con un divario generazionale di ben 26,8 punti percentuali.

Relativamente al livello di utilizzo di internet il divario generazionale si mostra meno ampio, ma comunque rilevante (- 11,1 punti percentuali). (Isfol, 2012)

- livello medio: chi utilizza Pc o Internet qualche volta alla settimana oppure una volta alla settimana o qualche volta al mese (meno di quattro volte);  
- livello scarso o nullo: chi utilizza Pc o Internet meno di una volta al mese o mai.

Anche per quanto riguarda la conoscenza delle lingue straniere, l'age gap rilevato è significativo (Figura 10). Infatti, se nel complesso il 64,8% delle persone adulte dichiara di conoscere almeno un'altra lingua (nell'82,4% dei casi si tratta dell'inglese, nel 41,6% del francese), i senior presentano un valore inferiore di ben 16,6 punti percentuali. Inoltre, mentre tra la popolazione più giovane l'inglese è conosciuto da oltre il 90% delle persone, tra gli over 54 solo dal 58,1%; a questi ultimi, tuttavia, spetta una percentuale maggiore di persone che conoscono il francese con il 63,1%, ossia 21,5 punti percentuali in più rispetto alla media.

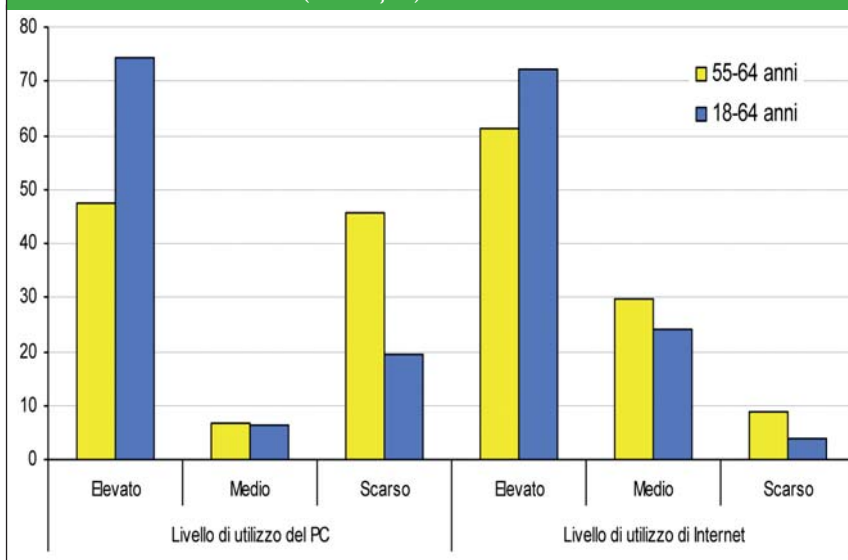
Un'altra differenza generazionale è data dal grado di conoscenza della lingua straniera: fra i senior si fa più cospicua la quota di persone in possesso di un livello base, con il 68,5%, mentre la percentuale di coloro che possiedono un livello intermedio o un livello elevato appare in entrambi i casi inferiore alla media generale.

### 7. GLI ATTEGGIAMENTI VERSO LA FORMAZIONE

Il giudizio della popolazione sull'utilità della formazione collegata al lavoro e/o svolta con finalità personali, sempre molto positivo, con percentuali che oscillano da poco più del 70% ad oltre il 90%, diminuisce all'aumentare dell'età, a dimostrazione che i giovani attribuiscono una maggiore utilità allo strumento formativo.

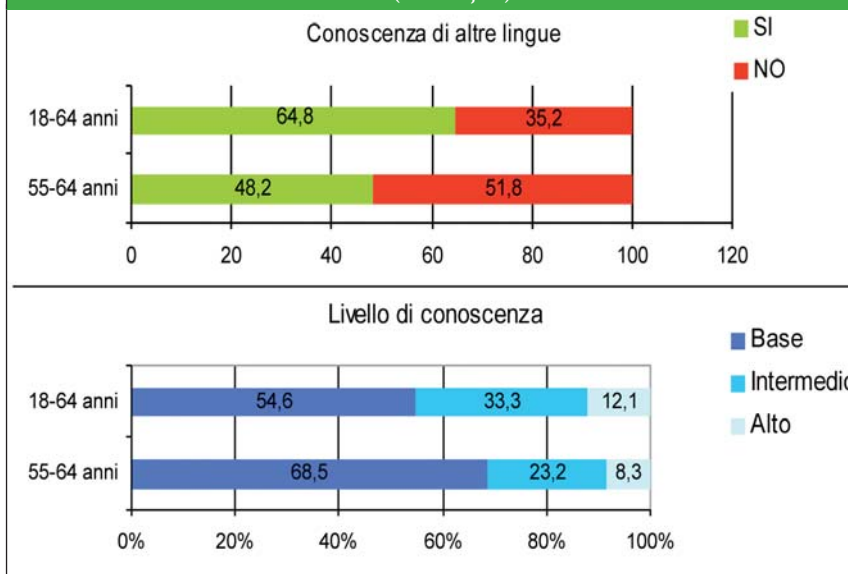
Come mostra la Figura 11, l'age gap

**Figura 9 - Divario degli over 54 rispetto alla media di coloro che utilizzano un PC e/o Internet, a seconda del grado di utilizzo. Anno 2011 (Italia, %)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

**Figura 10 - Divario degli over 54 rispetto alla media di coloro che conoscono almeno una lingua straniera e livello di conoscenza. Anno 2011 (Italia, %)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

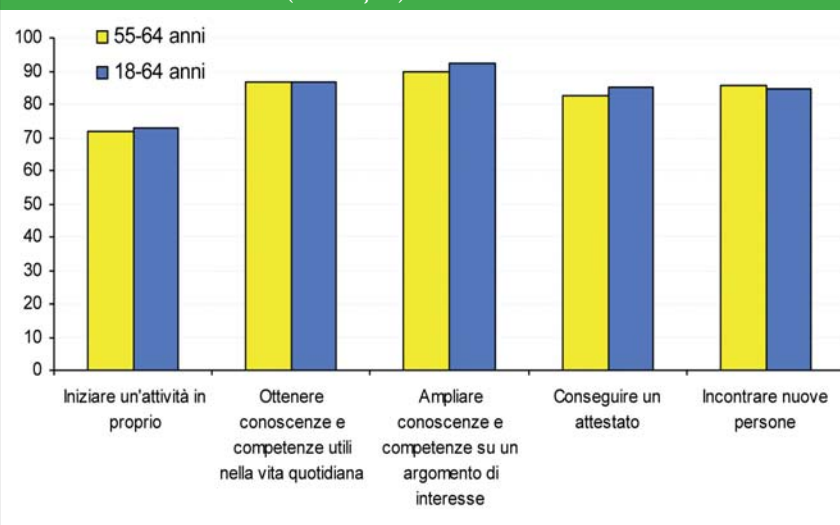
più consistente si ha per l'ampliamento delle conoscenze/competenze su un argomento di interesse e per il conseguimento di un attestato, dal momento che i *senior* assegnano minor importanza a tali finalità, con scostamenti dal valore medio rispettivamente di - 2,2 e - 2,5 punti percentuali.

Di contro, i più anziani conseguono una percentuale più elevata della media (+ 1%) relativamente al giudizio di utilità legato alla possibilità di incontrare nuove persone, dando quindi maggiore importanza all'aspetto sociale della formazione.

In merito alle competenze che la popolazione italiana fra 18 e 64 ritiene di importanza crescente per i prossimi anni, la maggior parte degli intervistati ha espresso un giudizio di utilità per tutte le competenze indagate, ma sono soprattutto gli ultracinquantenni a manifestare giudizi favorevoli (Figura 12).

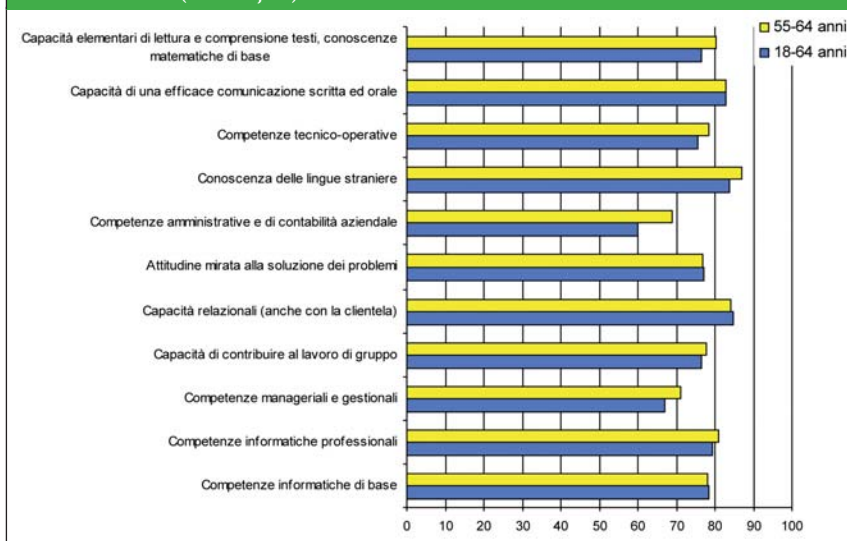
Il distacco generazionale, questa volta a favore dei più anziani, è evidente soprattutto in relazione alle competenze amministrative e di contabilità aziendale (+ 8,9 punti percentuali rispetto alla media generale), a quelle manageriali e gestionali (+ 4,1%), alle capacità elementari di lettura e comprensione dei testi e alle conoscenze matematiche di base (+ 3,8%) e alla conoscenza delle lingue straniere (+ 3,1%). In relazione agli altri aspetti la variabilità è meno elevata, ma in ogni caso gli *over 54* esprimono giudizi più spesso favorevoli di quanto non faccia chi ha meno di 55 anni.

Figura 11 - Divario degli *over 54* rispetto alla media di coloro che esprimono un giudizio positivo ("molto" o "abbastanza") sull'utilità della formazione, a seconda della finalità. Anno 2011 (Italia, %)



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

Figura 12 - Divario degli *over 54* rispetto alla media di coloro che hanno definito "abbastanza" o "molto" importanti le competenze, a seconda della competenza. Anno 2011 (Italia, %)



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sui comportamenti formativi degli adulti). Anno 2011

### 8. LA FORMAZIONE OFFERTA DALLE IMPRESE ED IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI ANZIANI (DATI INDACO-IMPRESA/CVTS)

Nonostante la formazione e l'apprendimento permanente rappresentino un fattore di successo importante per l'invecchiamento attivo, consentendo agli individui di mantenere, aggiornare ed adeguare costantemente le proprie conoscenze e competenze, i livelli di partecipazione e di accesso degli *older workers* alle attività formative organizzate dalle imprese italiane sono ancora molto bassi.

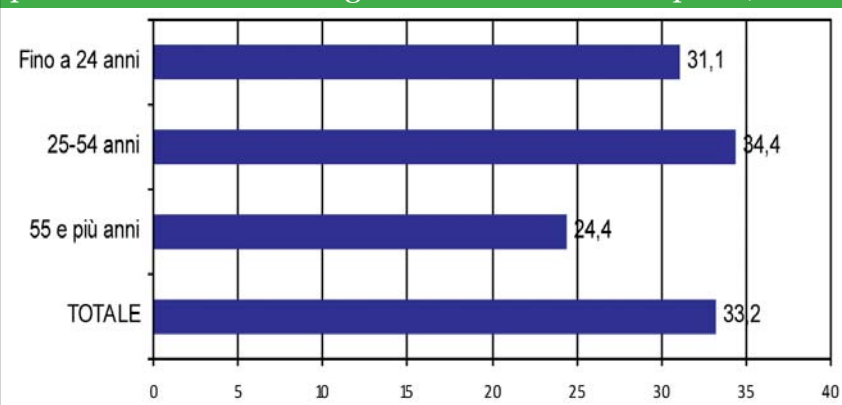
I dati dell'indagine INDACO sulla conoscenza nelle imprese evidenziano, infatti, un significativo *age gap* in riferimento ad entrambi gli indicatori utilizzati per descrivere l'insieme delle opportunità formative che le imprese offrono ai propri addetti.

Nello specifico, nel 2009 il tasso di partecipazione<sup>4</sup> degli *over 54* presenta valori inferiori alla media di ben 8,8 punti percentuali (Figura 13): se nel complesso circa un lavoratore su tre partecipa a corsi di formazione organizzati dalle imprese (33,2%), per i lavoratori più anziani tale percentuale scende al 24,4%.

L'analisi dell'indicatore per classe di addetti mostra che al crescere della dimensione d'impresa aumentano anche le opportunità di partecipazione dei lavoratori ultracinquantenni ai corsi di

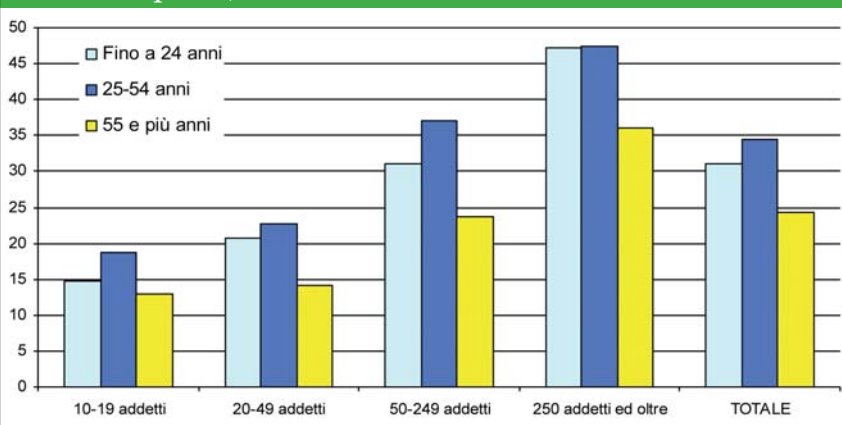
<sup>4</sup> Il tasso di partecipazione misura la percentuale degli addetti che hanno partecipato all'attività di formazione sul totale degli addetti di tutte le imprese, formatrici e non.

**Figura 13 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre, secondo l'età. Anno 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009

**Figura 14 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre, secondo l'età, per classe di addetti. Anno 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009

formazione. In particolare, le imprese con più di 250 addetti presentano un tasso di partecipazione degli *over 54* che supera il valore medio di circa 12 punti percentuali (Figura 14). Proprio in queste imprese, tuttavia, si registra

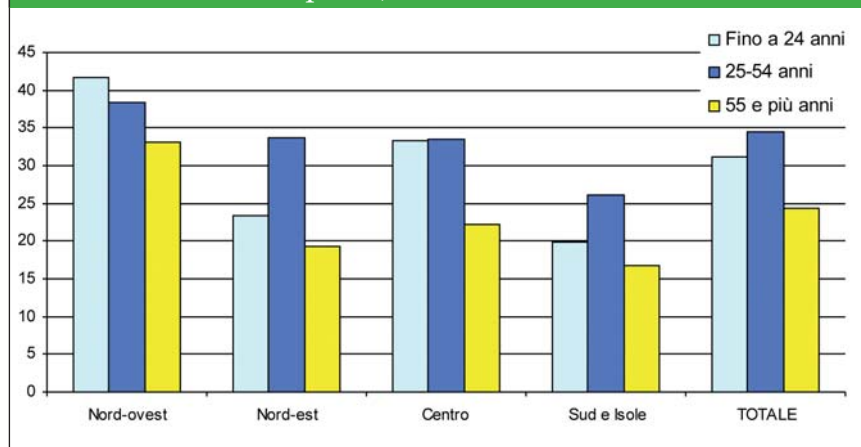
un elevato *age gap*: il differenziale che separa i lavoratori più anziani da quelli appartenenti alle altre classi di età è di circa 11 punti percentuali. Un ampio divario generazionale si rileva anche in relazione al tasso di partecipazione

dei lavoratori delle imprese con 50-249 addetti (- 13,3 punti percentuali rispetto alla classe di età intermedia; -7,4 punti rispetto ai più giovani).

In riferimento alla ripartizione geografica, i più bassi valori del tasso di partecipazione degli *over 54* si rilevano nel Sud ed Isole (16,8%) e nel Nord-Est del Paese (19,3%), scostandosi dal valore medio di 7,6 punti percentuali nel primo caso e di 5,1 punti nel secondo (Figura 15). Il distacco generazionale più consistente, tuttavia, si ravvisa nel Nord-Est (- 14,4 punti percentuali rispetto alla classe 25-54 anni) e nel Centro (- 11 punti percentuali circa, sia rispetto alla classe di età intermedia, sia rispetto ai lavoratori più giovani), mentre il Sud e le Isole presentano un differenziale di 3 punti percentuali in rapporto ai lavoratori più giovani e di circa 9 punti rispetto alla classe 25-54 anni.

Confrontando i dati dell'indagine IN-

**Figura 15 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre, secondo l'età, per ripartizione geografica. Anno 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009

DACO (2009) con i dati Cvts (2005) si osserva un aumento del tasso di partecipazione per tutte le fasce di età considerate (Tabella 7). La crescita maggiore si

registra però tra i lavoratori più giovani (+ 9,2 punti percentuali), mentre per i più anziani l'incremento rilevato è di soli 2 punti percentuali.

**Tabella 7 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre. Anni 2005 e 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese).**

Classe di età	2009	2005
Fino a 24 anni	31,1	21,9
25-54 anni	34,4	29,8
55 e più anni	24,4	22,4
Totale	33,2	28,8

Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anno 2005; Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009

L'age gap rilevato assume una maggiore evidenza analizzando l'andamento del tasso di accesso<sup>5</sup>, che meglio

<sup>5</sup> Il tasso di accesso misura la percentuale degli addetti che hanno partecipato all'attività di formazione sul totale degli addetti delle sole imprese formatrici.

descrive i comportamenti formativi delle imprese a favore dei propri dipendenti.

In riferimento a questo indicatore, i dati evidenziano che circa la metà degli addetti (49,2%) presenti nelle imprese che hanno organizzato corsi di formazione partecipa ad un'attività formativa

quando questa viene realizzata. Il valore di questo indicatore, tuttavia, varia significativamente a seconda della classe d'età (Figura 16): i lavoratori con più di 54 anni sono caratterizzati da una minore probabilità di partecipare a corsi di formazione rispetto a coloro che

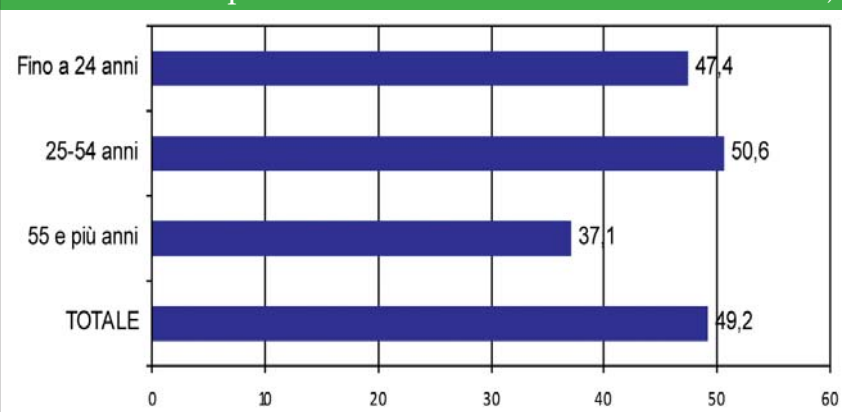
appartengono alla fascia d'età 25-54 anni, con un differenziale dal valore medio che supera i 12 punti percentuali (Figura 15).

Dall'analisi del tasso di accesso per classe di addetti emerge che la possibilità per gli *over 54* di accedere ai corsi è maggiore tra le imprese più piccole (39,4%) e tra quelle più grandi (38,4%), dove si registrano valori lievemente superiori a quelli medi. Tra le imprese appartenenti alle classi 20-49 addetti e 50-249 addetti tale possibilità si riduce di circa 5 punti percentuali e scende sotto il valore medio (Figura 17).

Il più ampio divario generazionale si rileva, tuttavia, proprio tra le imprese più piccole: per quelle con 10-19 addetti il differenziale che divide i lavoratori più anziani da quelli appartenenti alla classe di età intermedia supera i 16 punti percentuali; per le imprese con 20-49 addetti i 17 punti percentuali. Tra le imprese più grandi l'*age gap* rilevato è di circa 12 punti percentuali rispetto ad entrambe le altre classi di età.

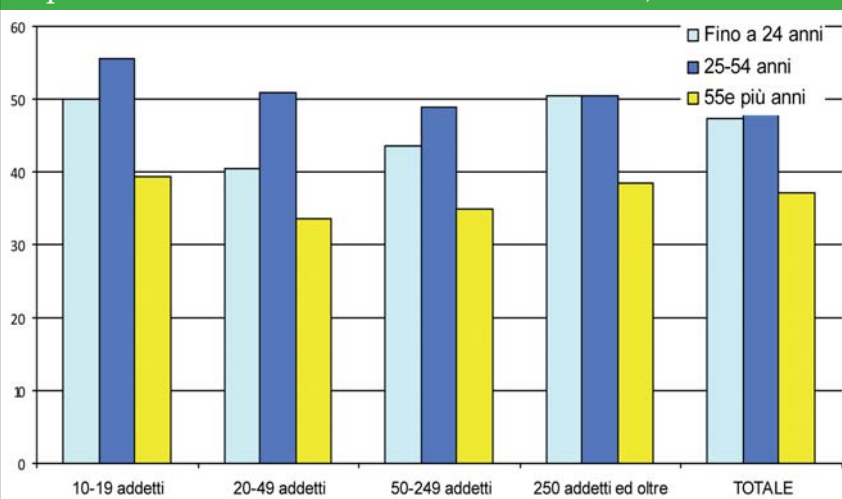
Relativamente alla ripartizione geografica, i più bassi valori del tasso di accesso degli *over 54* si riscontrano nel Mezzogiorno e nell'Italia orientale (circa il 30% in entrambi i casi), scostandosi dal valore medio di quasi 7 punti percentuali (Figura 21). In queste aree si individua anche il più consistente distacco generazionale (18 punti percentuali in meno rispetto alla classe 25-54 anni).

**Figura 16 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre, secondo l'età e la qualifica professionale. Anno 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti delle imprese che hanno svolto corsi di formazione)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009

**Figura 17 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre, secondo l'età, per classe di addetti. Anno 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti delle imprese che hanno svolto corsi di formazione)**

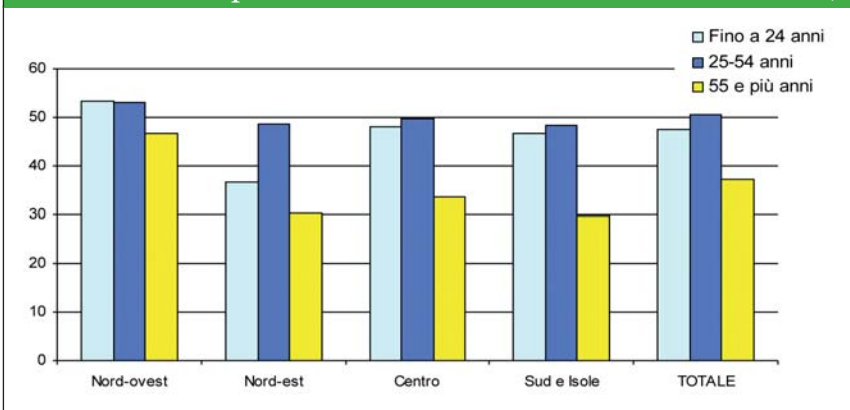


Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009



L'analisi del tasso di accesso effettuata per gli anni 2005 e 2009 (Tabella 8) evidenzia, infine, un aumento significativo del valore dell'indicatore solamente per i giovani (+4,7% rispetto al 2005). Tale valore rimane infatti sostanzialmente stabile per la fascia intermedia di età, mentre si riduce leggermente (-1,1 punti percentuali) per i lavoratori più anziani.

**Figura 18 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre, secondo l'età, per ripartizione geografica. Anno 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti delle imprese che hanno svolto corsi di formazione)**



Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009

**Tabella 8 - Partecipanti ai corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti ed oltre, secondo l'età. Anni 2005 e 2009 (valori percentuali sul totale degli addetti delle imprese che hanno svolto corsi di formazione).**

Classe d'età	2009	2005
Fino a 24 anni	47,4	42,7
25-54 anni	50,6	50,8
55 e più anni	37,1	38,2
<b>Totale</b>	<b>49,2</b>	<b>49,4</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anno 2005; Fonte: Isfol, INDACO (Indagine sulla conoscenza nelle imprese). Anno 2009

## 9. CONCLUSIONI

I livelli di partecipazione e di accesso degli individui *senior* alle attività formative sono ancora insufficienti, nonostante la formazione e l'apprendimento permanente siano ormai generalmente considerati un fattore di successo per l'invecchiamento attivo, in quanto consentono agli individui di mantenere, aggiornare ed adeguare le proprie conoscenze e competenze.

L'analisi della distribuzione dei dati statistici relativi ai divari nella partecipazione alla formazione mostra alcune importanti evidenze: se da una parte, un *trend* decrescente in corrispondenza con l'età crescente è ampiamente presente in quasi tutti i Paesi europei, dall'altra si manifesta una maggiore incidenza del divario proprio nei Paesi in cui i tassi di partecipazione sono inferiori, in particolare nell'Europa meridionale e neocomunitaria.

La posizione occupata dal nostro Paese rispetto a questo indicatore è ancora fra le peggiori in Europa: qui infatti sia i dati Eurostat sia i dati Isfol INDACO evidenziano la presenza di un *gap* significativo nella partecipazione degli individui alle attività di apprendimento, formali, non formali e informali. È inoltre presente un consistente divario di tipo generazionale e di genere fra la popolazione più matura e gli *under 35*, particolarmente evidente nella parteci-



pazione all'apprendimento informale. In questa situazione, una nota positiva deriva dalla riduzione nell'ultimo quinquennio del *gender gap* nel *trend* della partecipazione formativa dei 55-64enni.

Secondo quanto emerge dall'indagine INDACO-Adulti, un fattore decisivo nella partecipazione formativa è rappresentato dalla condizione occupazionale, se è vero che una delle principali cause della non partecipazione alla formazione è riconducibile allo stato di inattività. Fra gli occupati vi sono comunque molte differenze: il divario generazionale è infatti minore fra i dipendenti pubblici mentre all'opposto è evidente fra i dipendenti privati, in particolare per gli operai.

Anche le modalità di strutturazione dell'offerta formativa incidono sulla formazione del divario, che risulta più ampio nel caso dei corsi di formazione erogati attraverso metodologie d'aula mentre si riduce in corrispondenza di metodologie di apprendimento non formale più innovative e meno legate alla fruizione d'aula. Si tratta di un dato molto importante perché proprio l'utilizzo di differenti metodologie di formazione o di forme di apprendimento organizzativo possono contribuire a stimolare l'apprendimento e a far fronte alla mancanza di disponibilità di tempo dei lavoratori. In tal modo è possibile promuovere una cultura dell'apprendimento continuo e realizzare opportunità formative mirate.

I dati INDACO-Adulti mostrano inoltre un dato molto interessante: mentre la partecipazione culturale degli

ultracinquantenni tende a diminuire con l'aumentare dell'età, la partecipazione sociale cresce. È tuttavia consistente il divario sia a proposito della conoscenza e della pratica delle lingue straniere che dell'informatica e dell'uso del Pc e di Internet.

Gli ultracinquantenni mostrano comunque un orientamento di maggiore apertura rispetto ai giovani quando si tratta di indicare le competenze ritenute di importanza crescente per i prossimi anni. Ciò vale soprattutto in relazione alle competenze amministrative e di contabilità aziendale, a quelle manageriali e gestionali, alle capacità elementari di lettura e comprensione dei testi e alle conoscenze matematiche di base e alla conoscenza delle lingue straniere.

Interrogati rispetto alla utilità della formazione, i meno giovani si dimostrano più scettici nell'attribuire una utilità diretta allo strumento formativo. Dall'analisi degli obiettivi personali che gli adulti si sono posti prima di prendere parte ad un corso di formazione, emergono inoltre ampie differenze di atteggiamento a seconda dell'età degli individui. Generalmente il peso di tali obiettivi decresce all'aumentare dell'età e i meno motivati sembrano essere proprio gli ultracinquantenni, che esprimono percentuali al di sotto della media per quasi tutti gli ambiti analizzati, eccezion fatta per quello legato alla relazionalità sociale.

Riguardo alle aspettative in termini di utilizzazione delle competenze e/o conoscenze acquisite durante il percorso

formativo, il giudizio, pur rimanendo ampiamente positivo, è meno favorevole per gli ultracinquantenni, che hanno dichiarato più spesso degli altri di aver utilizzato poco le competenze acquisite. Comunque rispetto alla ricerca di informazioni per aggiornarsi sulle attività formative, i *senior* pur mostrando una minore capacità a ricercare informazioni tuttavia quando lo fanno sono molto più spesso degli altri in grado di trovarle.

È in ogni caso interessante scoprire il peso che la certificazione ha nei percorsi formativi dei *senior*. È noto infatti che la certificazione degli apprendimenti non-formali e informali agevola la motivazione individuale e l'*empowerment* e consente sia ai lavoratori che ai datori di lavoro di evitare la sottostima di tali apprendimenti. L'auto-valutazione agevola inoltre l'ingresso o il mantenimento dell'occupazione e il raggiungimento di ulteriori qualifiche e aiuta le imprese a conoscere meglio la dotazione di capitale umano, focalizzando meglio l'investimento in formazione e i rispettivi ritorni attesi.

Anche sul versante aziendale, si riscontra un significativo divario sia nella partecipazione che nell'accesso alle opportunità formative dei *senior*. I dati dell'indagine INDACO-Imprese evidenziano, infatti, ampi divari che dipendono in principal modo dalla dimensione aziendale e dal territorio. Al crescere della dimensione d'impresa aumentano infatti anche le opportunità di partecipazione dei lavoratori ultracinquantenni ai corsi di formazione offerti dalle

imprese. In riferimento alla ripartizione geografica, i più bassi valori del tasso di partecipazione degli *over 54* si rilevano nel Sud e nel Nord-Est del Paese, mentre il distacco generazionale più consistente, tuttavia, si riscontra nel Nord-Est e nel Centro.

Fra il 2009 e il 2005, si osserva un

aumento del tasso di partecipazione per tutte le fasce di età considerate ma con un incremento molto ridotto rispetto ai lavoratori anziani. Sarebbe quindi auspicabile che le imprese promuovessero nuove forme di organizzazione del lavoro, tecnologie e cultura manageriale che consentano ai lavoratori anziani di

superare eventuali discriminazioni, come risultato ad esempio, della mancanza di formazione alle nuove tecnologie e che promuovessero forme di apprendimento inter-generazionale, per ridurre il *gap* dovuto all'età ed avvicinare due mondi esperienziali spesso ancora molto distanti sul luogo di lavoro.

# Piano di Azione Locale per Roma Capitale Active A.G.E. - Urbact II Thematic Network “Invecchiamento attivo e occupazione”

**Roma Capitale - U.O. Osservatorio sul Lavoro, Sostegno e Orientamento al Lavoro.**

## INTRODUZIONE

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione in Italia e in Europa stimola da diversi anni la riflessione sulle strategie politiche da adottare per affrontare l'emergenza demografica che ha investito i Paesi del “vecchio continente”, caratterizzati ormai dall'incremento sia in termini assoluti del numero delle persone anziane, sia della loro proporzione nei confronti di altri segmenti di popolazione di altre fasce di età.

Le conseguenze del rovesciamento della piramide per età, oggi caratterizzata da una base ridotta e da una punta sempre più ampia, incidono sulla situazione economica e sociale del nostro Paese, destabilizzando la sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale e trasformando il mercato del lavoro. Il mantenimento dell'equilibrio tra sistema pensionistico e quello occupazionale dipendono attualmente dalle strategie e dalle riforme politiche che i governi decideranno di mettere in atto per valorizzare la popolazione più anziana, al fine di riattivare l'economia e impedire la creazione di sacche di povertà e di esclusione sociale.

Nella maggior parte dei Paesi sviluppati la classe d'età degli ultra sessantacinquenni rappresenta circa il 20% della

popolazione e nel giro di pochi decenni è destinata ad arrivare al 25%. Una realtà questa che non può essere ignorata e che richiede una risposta da parte della società e dei suoi rappresentanti, affinché da limite possa trasformarsi in una possibilità di rinascita e di sviluppo sul piano economico e sociale.

Lo scenario finora discusso non si discosta dal *trend* demografico che investe il Comune di Roma e che ha fatto emergere nel corso del *baseline study* di progetto le problematiche occupazionali di questo nuovo *target* “debole”. Dall'analisi di contesto si rileva una forte eterogeneità della popolazione *target*, unita alla propensione all'inattività, in particolare di donne *over 45* e di lavoratori a tempo determinato, e al basso livello di istruzione degli anziani disoccupati o ormai non più appartenenti alle forze lavoro.

A questo si aggiunge la scarsa capacità del *target* di individuare i propri fabbisogni formativi, anche in risposta a una scarsa conoscenza dell'andamento del mercato del lavoro sul territorio. Alla luce delle considerazioni precedentemente fatte, le politiche del Comune di Roma degli ultimi anni si sono orientate verso due principali aree d'intervento:

1. politiche attive del lavoro, per prevenire l'uscita o supportare il reingresso

nel mercato del lavoro dei lavoratori *over 45*;

2. politiche di invecchiamento attivo in un senso più ampio, con il coinvolgimento dei servizi sanitari e di assistenza per l'autosufficienza e la mobilità urbana, mirati alla cosiddetta “quarta età” del gruppo.

Il Comune di Roma ha manifestato, inoltre, una forte attenzione politica in materia di apprendimento permanente e di riqualificazione professionale finalizzata al reinserimento nel mercato del lavoro degli *over 45*, attraverso la creazione di due Centri di Orientamento Lavoro (COL), di uno sportello *front office* (“Sportello lavoro *over 40*”) per fornire consulenza ai lavoratori *over 45*, e di un progetto “Educazione per adulti” per la valutazione della formazione locale e l'integrazione tra istruzione formale e professionale.

Le politiche per l'invecchiamento attivo sono state caratterizzate, inoltre, da interventi finalizzati alla crescita della partecipazione e della cittadinanza attiva per garantire il rafforzamento del legame con il tessuto sociale. Ricordiamo l'impegno assunto dal Comune di Roma per lo sviluppo di una rete di “centri diurni per anziani deboli”, con l'obiettivo di prevenire patologie psico-fisiche e la

depressione causata dall'isolamento. I centri accolgono anziani di più di 65 anni (donne, *over 60*) con ridotta auto sufficienza fornendo diversi servizi per il fitness, il tempo libero e socializzazione. A questo si aggiunge l'attivazione di un sistema informativo denominato "Rete di Penelope", realizzato per orientare i cittadini attraverso le reti formali e informali di assistenza, disponibile a livello locale a sostegno dei cittadini appartenenti alle fasce più deboli.

#### LINEE GUIDA

I principi guida che hanno ispirato la realizzazione del piano di azione locale possono essere riassunti nei seguenti punti:

- supporto all'auto imprenditoria come risposta attiva alle problematiche connesse con l'inclusione sociale di disoccupati e inattivi, in particolare donne, costrette a lasciare il mercato del lavoro per provvedere ai bisogni di cura di bambini e anziani, realizzata attraverso azioni integrate finalizzate a:
  1. sviluppare una cultura imprenditoriale nel tessuto sociale romano;
  2. supportare le neo imprese in fase di *start up* e in itinere attivando servizi di consulenza per il consolidamento dell'attività imprenditoriale;
  3. creare condizioni e protocolli di collaborazione per facilitare l'accesso al credito delle imprese;
- valorizzazione delle competenze e riqualificazione professionale di coloro che rischiano l'uscita dal mercato del lavoro o desiderano rientrarvi;

- valore della qualità dei servizi d'orientamento e pianificazione di una strategia di sviluppo finalizzata al miglioramento delle prestazioni e delle opportunità di informazione e formazione offerte ai cittadini:
  1. potenziamento delle competenze degli orientatori;
  2. cooperazione inter istituzionale per la valorizzazione delle conoscenze disseminate tra i diversi soggetti territoriali che si occupano di politiche attive per il lavoro;
  3. sviluppo di sistemi informativi integrati per la circolazione virtuosa dei saperi.
- *knowledge management* e diffusione sul territorio delle buone pratiche per il miglioramento dei processi di inclusione e di *matching* tra domanda e offerta di lavoro;
- partecipazione delle *managing authorities* e dei principali *stakeholder* primari e secondari nella progettazione e nella valutazione delle misure e nelle azioni del piano di azione locale. Il coinvolgimento attivo delle *managing authorities* è decisivo ai fini della creazione di un piano di azione locale che abbia caratteristiche di sostenibilità e finanziabilità.

#### ANALISI DEI PROBLEMI

Dall'analisi dell'attuale scenario che coinvolge la popolazione *over 45* del Comune di Roma emergono due ordini di problemi verso i quali orientare l'azione della governance locale:

1. l'inattività diffusa principalmente nelle donne di fasce d'età compresa tra i 45 e i 55 anni e spesso motivata dalla necessità di occuparsi della cura dei figli e dei genitori anziani;
2. il fenomeno della mobilità e della disoccupazione che colpisce uomini di età compresa tra i 45 e i 55 anni. I nuclei problematici emersi dall'indagine di sfondo dipendono da diverse cause. *In primis*, si evidenzia nel *target* degli *over 45* uno scarso sviluppo della cultura dell'auto imprenditoria e dell'auto impiego e il diffuso rifiuto del rischio che questa comporta, dovuto anche a difficoltà nell'accesso al credito. Emerge, d'altra parte, la mancanza di una formazione qualificante *ad hoc* sui temi del *management* aziendale e della creazione d'impresa e la difficoltà da parte del lavoratore espulso dal mercato del lavoro di rimettersi in gioco assumendosi la responsabilità di un'impresa. A questo si aggiungono bassi livelli di qualificazione professionale, con particolare riferimento alle coorti più anziane (50-60), una bassa propensione alla formazione e un paniere scarso per quanto riguarda i percorsi formativi di aggiornamento e riqualificazione professionale degli occupati.

A livello strutturale si registrano ancora limiti e disservizi relativamente all'azione svolta dai servizi di orientamento al lavoro presenti su territorio, soprattutto per quanto riguarda la connessione e lo scambio di informazioni e buone pratiche tra i diversi attori della rete coinvolti nelle azioni

di orientamento e nelle politiche attive del lavoro. Spesso gli stessi destinatari degli interventi messi in atto da enti e istituzioni specificatamente dedicati alle tematiche del lavoro e dell'occupazione non sono a conoscenza dei servizi offerti loro, con il risultato di una produzione di un'informazione utile ma non accessibile.

A questo si aggiunge, ad alto livello, la difficoltà di attivare dei processi *bottom up* che creino circuiti virtuosi di collaborazione tra soggetti impegnati in azioni di promozione dell'occupazione, in particolare tra città e livelli territoriali superiori, unita alla valutazione dell'insufficienza degli ammortizzatori sociali e di adeguate politiche per la conciliazione lavoro - famiglia.

La tendenza all'inattività registrata nelle donne *over 45* e la difficoltà di attivazione e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini disoccupati o in mobilità produce effetti economici e sociali considerevoli: dalla diminuzione del budget familiare disponibile alla revisione delle politiche familiari sui consumi e sugli investimenti; fino a generare il diffuso fenomeno della difficoltà nell'accesso al credito.

L'esclusione lavorativa, inoltre, può contribuire all'indebolimento delle reti formali ed informali e creare i presupposti per la transizione da una condizione di vulnerabilità sociale ad una situazione di esclusione, con impatti notevoli sulla salute e sulla percezione della propria auto efficacia da parte dei soggetti interessati.

### OBIETTIVI, AZIONI E TARGET

A partire dai principali problemi individuati attraverso l'analisi di sfondo il Piano di Azione Locale si rivolge alla popolazione target di donne e uomini di età compresa tra i 45 e i 55 anni, a rischio di esclusione dal mercato del lavoro per inattività e disoccupazione, con riguardo particolare alle donne investite della responsabilità nella cura di anziani e bambini e a uomini e donne disoccupati o precocemente espulsi dal mercato del lavoro e attualmente in mobilità/cassa integrazione. I principali obiettivi che si intendono raggiungere sono di seguito descritti:

1. sviluppare una cultura dell'autoimprenditorialità e supportare la realizzazione di idee imprenditoriali;
2. sostenere azioni di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori disoccupati o in mobilità per incrementarne l'occupabilità;
3. rafforzare la rete dei Centri d'Orientamento al Lavoro (COL) del Comune di Roma, con particolare riferimento alle azioni di sostegno all'autoimprenditoria, all'attivazione di idonee strategie di comunicazione tra i numerosi soggetti territoriali impegnati nello sviluppo di politiche attive del lavoro e al potenziamento dei servizi per la conciliazione lavoro-famiglia.

Nei paragrafi successivi ogni *overall goal* viene declinato in obiettivi operativi specifici, nell'ambito dei quali vengono individuate le linee d'azione e gli indicatori di realizzazione e di risultato

per la valutazione delle attività svolte e dell'impatto delle singole azioni sulla qualità del progetto (indicatori descritti nella tavola riassuntiva in fondo).

### OBIETTIVO 1: SVILUPPO DELL'AUTOIMPRENDITORIA

Il primo obiettivo può essere declinato nei seguenti specifici obiettivi operativi:

- A. promozione/sensibilizzazione alla cultura di impresa diretta alla sperimentazione di forme innovative di auto imprenditoria. Tra le attività previste per la realizzazione di questo obiettivo è inclusa l'organizzazione affidata ai COL del Comune di Roma di incontri informativi focalizzati sul tema dell'auto imprenditorialità e della gestione di impresa rivolti a uomini e donne dai 45 ai 55 anni;
- B. orientamento, sostegno alla creazione d'impresa e consulenza alle aziende (analisi dei fabbisogni, costruzione di strategie di sviluppo) Questo obiettivo è perseguito attraverso due linee di azione: una prevede l'organizzazione di uno sportello presso i COL per la creazione d'impresa. L'azione proposta mira ad accompagnare l'imprenditore nella creazione e nel successivo sviluppo dell'impresa fornendo adeguati servizi di consulenza organizzativa e finanziaria attraverso la creazione presso i COL di uno sportello d'orientamento dedicato. L'altra consiste nell'organizzazione di un servizio di monitoraggio *in itinere* delle imprese per la rilevazione di

- bisogni e l'attivazione di una consulenza ove ve ne fosse la necessità. Il servizio di monitoraggio è pensato per diminuire la mortalità delle imprese e fornire tutte le possibilità per rimanere adeguatamente sul mercato;
- C. sensibilizzazione/promozione della formazione sui temi della gestione d'impresa, mediante sia la creazione di una banca dati sull'offerta formativa relativa ai temi dell'auto imprenditoria e della gestione d'impresa aggiornata e accessibile a tutta la rete dei COL, sia il contatto con il target di riferimento attraverso la collaborazione con i principali attori presenti sul territorio (scuole, Asl, ospedali, municipi, trasporti, etc.) e l'utilizzo di nuove tecnologie (esempio: tecnologia GIS per la creazione di un sistema informativo territoriale);
- D. sviluppo di reti territoriali a favore dell'autoimprenditoria. L'azione prevista consiste nella creazione di protocolli di collaborazione con partner locali che fanno del loro *core business* il sostegno all'impresa e all'auto imprenditoria attraverso la consulenza per l'accesso al credito (Unionfidi) e la progettazione d'impresa (Bic Lazio).

### OBIETTIVO 2: RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEI DISOCCUPATI E DEGLI INATTIVI "SCORAGGIATI"

La riqualificazione professionale dei disoccupati prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi operativi:

- A. riqualificazione e aggiornamento attraverso percorsi formativi dedicati a disoccupati in cassa integrazione e mobilità, mediante l'organizzazione da parte dei Centri d'Orientamento al Lavoro del Comune di Roma sia di corsi di riqualificazione e aggiornamento con certificazione per disoccupati in CIG e mobilità, sia di seminari informativi rivolti a persone disoccupate o in mobilità per un orientamento all'offerta formativa presente sul territorio;
- B. realizzazione di azioni d'orientamento sull'offerta formativa disponibile sul territorio rivolta al *target* dei disoccupati in cerca di nuova occupazione.

### OBIETTIVO 3: SVILUPPO DEI CENTRI D'ORIENTAMENTO AL LAVORO (COL) DEL COMUNE DI ROMA

L'implementazione dei servizi d'orientamento al lavoro del Comune di Roma lavora sui seguenti obiettivi operativi:

- A. sviluppo di una strategia di *knowledge management* per i servizi d'orientamento al lavoro. Le azioni previste per il perseguimento di questo obiettivo sono: la riorganizzazione della banca dati dei COL; l'attivazione di corsi di formazione qualificanti rivolti agli operatori d'orientamento dei COL, finalizzati allo sviluppo delle competenze nell'utilizzo degli strumenti di politica attiva e passiva del lavoro, nella formulazione di bilanci

di competenze e nella conoscenza di strategie comunicative e di *knowledge sharing*;

- B. crescita della conoscenza e dello scambio tra soggetti territoriali impegnati nelle politiche del lavoro. Anche per questo obiettivo due sono le linee d'azione: definizione di un piano di comunicazione per lo sviluppo di reti e lo scambio di conoscenze tra gli attori impegnati nella realizzazione di politiche attive per il lavoro, nel territorio del Comune di Roma; creazione di un portale per le buone pratiche attraverso il quale attivare un circuito virtuoso di scambio di conoscenze tra i soggetti del territorio che concorrono alla realizzazione di politiche attive per il lavoro.

Per ulteriori approfondimenti sul Piano di azione locale è possibile consultare il documento disponibile su: [http://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/MINI\\_LAP.pdf](http://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/MINI_LAP.pdf)

Tavola riassuntiva degli obiettivi, delle attività e degli indicatori di realizzazione e di risultato

Obiettivo generale 1	Obiettivo specifico	Attività	Indicatori di realizzazione (Sono riferiti all'attività <i>tout court</i> )	Indicatori di risultato (Sono riferiti all'effetto diretto ed immediato del progetto)
<p><b>Sviluppo autoimprenditorialità</b> (<i>target</i>: uomini/donne dai 45 ai 55 anni)</p>	<p>A - Promozione/sensibilizzazione alla cultura di impresa diretta alla sperimentazione di forme innovative di auto imprenditoria</p>	<p>A1 - Organizzazione di incontri informativi focalizzati sul tema dell'auto imprenditorialità e della gestione di impresa rivolti a uomini e donne dai 45 ai 55 anni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. incontri informativi</li> <li>- n. partecipanti agli incontri informativi per età, condizione occupazionale, genere, titolo di studio</li> <li>- livello di completezza, chiarezza, precisione, tempestività delle informazioni rilasciate all'utenza</li> <li>- coerenza delle informazioni rilasciate rispetto alle aspettative iniziali individuali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. partecipanti agli incontri che si sono iscritti a (e che hanno terminato) un corso sulla creazione di impresa</li> <li>- n. partecipanti agli incontri che hanno dato vita ad una nuova impresa</li> <li>- n. imprese create per dimensione e settore</li> <li>- livello di soddisfazione del servizio</li> </ul>
	<p>B - Orientamento, sostegno alla creazione d'impresa e consulenza alle aziende avviate (analisi dei fabbisogni, costruzione di strategie di sviluppo)</p>	<p>B1 - Organizzazione di uno sportello presso i COL per la creazione d'impresa</p> <p>B2 - Attività di monitoraggio in itinere dell'andamento dell'azienda avviata e dei suoi bisogni.</p>	<p><b>Organizzazione sportello</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. contatti giornalieri</li> <li>- tempo medio di evasione delle istanze</li> <li>- adeguatezza dei locali (rispetto della normativa vigente)</li> <li>- adeguatezza degli strumenti</li> <li>- dotazione strutturale</li> <li>- adeguatezza degli spazi dedicati all'erogazione del servizio</li> </ul> <p><b>Monitoraggio imprese</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. imprese monitorate dopo l'avvio</li> </ul>	<p><b>Organizzazione sportello</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- livello di soddisfazione del servizio</li> <li>- n. imprese create per dimensione e settore</li> <li>- n. imprese che hanno beneficiato concretamente dell'orientamento offerto (accesso ai finanziamenti, riqualificazione professionale dei dipendenti, etc.)</li> </ul> <p><b>Monitoraggio imprese</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- permanenza delle imprese sul mercato</li> <li>- tassi di natalità/ampliamento occupazionale/mortalità delle imprese</li> <li>- livello di soddisfazione del servizio di monitoraggio</li> </ul>
	<p>C - Sensibilizzazione/promozione della formazione sui temi della gestione d'impresa</p>	<p>C1 - Creazione di una banca dati sull'offerta formativa relativa ai temi dell'auto imprenditoria e della gestione d'impresa aggiornata e accessibile a tutta la rete dei COL;</p> <p>C2 - Contatto col <i>target</i> di riferimento attraverso la collaborazione con i principali attori presenti sul territorio (scuole, ASL, ospedali, municipi, trasporti, ecc.) e l'utilizzo di nuove tecnologie (esempio: tecnologia GIS per la creazione di un sistema informativo territoriale)</p>	<p><b>Banca dati</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. di accessi giornalieri alla banca dati telematica</li> <li>- n. partecipanti ai corsi segnalati per età, condizione occupazionale, genere, titolo di studio</li> <li>- n. di aggiornamenti giornalieri della banca dati</li> <li>- livello di fruibilità della banca dati in termini di completezza dell'informazione, utilità percepita, accessibilità, aggiornamento dei dati, classificazione tematica e articolazione territoriale.</li> <li>- livello di sicurezza e protezione dei dati</li> </ul> <p><b>Contatto target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. attori presenti sul territorio coinvolti nel progetto</li> </ul>	<p><b>Banca dati</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. contatti raggiunti attraverso l'attività di diffusione dell'offerta formativa</li> <li>- n. imprese create per dimensione e settore</li> </ul> <p><b>Contatto target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. contatti raggiunti attraverso l'utilizzo del sistema GIS</li> <li>- livello di soddisfazione del servizio</li> </ul>
	<p>D - Sviluppo di reti territoriali a favore dell'auto imprenditoria.</p>	<p>D1 - Creazione di protocolli di collaborazione con partner locali che fanno del loro core business il sostegno all'impresa e all'auto imprenditoria attraverso la consulenza per l'accesso al credito (Unionfidi) e la progettazione (Bic Lazio)</p>	<p><b>Contatto target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. protocolli/intese con i soggetti interessati</li> <li>- risorse finanziarie stanziata per la creazione di impresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. imprese create per dimensione e settore</li> <li>- Indice di gradimento del servizio in rete da parte dell'utenza</li> </ul>



Obiettivo generale 2	Obiettivo specifico	Attività	Indicatori di realizzazione	Indicatori di risultato
<p><b>Riqualificazione professionale dei disoccupati/inattivi "scoraggiati"</b> (target: uomini/donne dai 45 ai 55 anni)</p>	<p>A - Attivazione di corsi di riqualificazione e aggiornamento</p>	<p>A1 - Corsi di riqualificazione e aggiornamento con certificazione per disoccupati in CIG e mobilità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. corsi di formazione</li> <li>- n. partecipanti ai corsi di formazione per età, condizione occupazionale, genere, titolo di studio</li> <li>- qualità percepita dei docenti</li> <li>- qualità del materiale didattico fornito</li> <li>- qualità della metodologia di insegnamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. numero di disoccupati che hanno frequentato i corsi che hanno trovato occupazione</li> <li>- n. di inattivi che, dopo aver frequentato i corsi, hanno cercato attivamente lavoro e trovato occupazione</li> <li>- n. di reinserimenti lavorativi in attività "riqualificate"</li> <li>- livello di accrescimento e specializzazione delle conoscenze acquisite nell'ambito dei corsi</li> <li>- livello di soddisfazione dell'utenza</li> </ul>
	<p>B - Orientamento per chi è in cerca di prima occupazione verso corsi di formazione</p>	<p>B1 - Seminari informativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. seminari informativi</li> <li>- n. partecipanti ai seminari per età, condizione occupazionale, genere, titolo di studio</li> <li>- Adeguatezza dei locali (rispetto della normativa vigente)</li> <li>- Adeguatezza degli strumenti</li> <li>- dotazione strutturale</li> <li>- Adeguatezza degli spazi dedicati all'erogazione del servizio</li> <li>- Completezza delle informazioni erogate</li> <li>- Qualità e aggiornamento delle informazioni erogate</li> <li>- Adeguatezza della durata dei seminari</li> <li>- Canali di conoscenza del calendario dei seminari informativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. partecipanti ai seminari che hanno trovato occupazione entro un anno</li> <li>- n. partecipanti ai seminari che hanno richiesto una consulenza d'orientamento</li> <li>- Livello di soddisfazione dell'utenza</li> </ul>

Obiettivo generale 3	Obiettivo specifico	Attività	Indicatori di realizzazione	Indicatori di risultato
<p><b>Sviluppo dei servizi di orientamento al lavoro</b></p>	<p>A - Sviluppo di una strategia di <i>knowledge management</i> per i servizi d'orientamento al lavoro</p>	<p>A1 - Riorganizzazione della banca dati dei COL A2 - Corsi di formazione sui processi di <i>knowledge management</i> applicati alle azioni di orientamento al lavoro per orientatori dei COL</p>	<p><b>Riorganizzazione banca dati COL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. di aggiornamenti giornalieri della banca dati</li> <li>- Livello di fruibilità della banca dati in termini di completezza dell'informazione, utilità percepita, accessibilità, aggiornamento dei dati, classificazione tematica e articolazione territoriale.</li> </ul> <p><b>Formazione orientatori</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. corsi di formazione</li> <li>- n. partecipanti ai corsi di formazione (operatori COL)</li> </ul>	<p><b>Riorganizzazione banca dati COL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Livello di soddisfazione dell'utenza</li> <li>- n. bilanci di competenze per operatore</li> <li>- utenti che hanno avuto ricevuto la consulenza di orientamento reinserito nel mdl</li> </ul> <p><b>Formazione orientatori</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Livello di accrescimento e specializzazione delle conoscenze acquisite nell'ambito dei corsi</li> <li>- Qualità percepita dei docenti</li> <li>- Qualità del materiale didattico fornito</li> <li>- Qualità della metodologia di insegnamento</li> <li>- Livello di soddisfazione dell'utenza</li> </ul>
<p><b>Sviluppo dei servizi di orientamento al lavoro</b></p>	<p>B - Crescita della conoscenza e dello scambio tra soggetti territoriali impegnati nelle politiche del lavoro</p>	<p>B1 - Piano strategico di comunicazione B2 - Portale buone pratiche</p>	<p><b>Piano di comunicazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversificazione dei <i>target</i> a cui si prevede di far pervenire l'informazione</li> <li>- Diversificazione della tipologia di azioni e dei canali di comunicazione attivati</li> <li>- Coerenza interna del piano strategico di comunicazione</li> <li>- Adeguatezza della sincronia tra il piano di comunicazione e le azioni da attuare</li> </ul> <p><b>Portale buone pratiche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. case studies descritti</li> <li>- grado di <i>interazione</i> tra le reti create (possibilità di accesso reciproco a rispettive banche dati, n. incontri periodici tra responsabili singole strutture...)</li> <li>- n. di aggiornamenti giornalieri del portale</li> <li>- Livello di fruibilità del portale in termini di completezza dell'informazione, utilità percepita dagli attori della rete, accessibilità, aggiornamento dei dati, classificazione tematica e articolazione territoriale.</li> </ul>	<p><b>Piano di comunicazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. azioni attuate nei tempi previsti dal piano di comunicazione</li> <li>- impatto del piano di comunicazione sulle politiche del lavoro (variazione % degli utenti dei COL, livello di diffusione delle informazioni tra gli attori territoriali impegnati nelle politiche del lavoro, etc.)</li> </ul> <p><b>Portale buone pratiche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. accessi al portale</li> <li>- Livello di soddisfazione dell'utenza</li> </ul>



# APPROFONDIRE CON FOP

a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi

LEGGENDO...



## Active Ageing Special Eurobarometer 378

L'indagine di Eurobarometro sull'invecchiamento attivo è stata commissionata dalla DG Occupazione, affari sociali e inclusione per conoscere l'opinione dei cittadini sulle persone anziane, sul loro contributo nei luoghi di lavoro e per promuoverne un ruolo attivo nella società. È stata condotta tra settembre e novembre 2011, ed il primo dato da evidenziare è che l'età oltre la quale si comincia a considerare qualcuno anziano cambia molto da paese a paese, attestandosi in media intorno ai 64 anni. La maggioranza degli intervistati ritiene che il proprio paese o territorio sia abbastanza accogliente nei confronti delle persone anziane e che queste svolgano un ruolo di primaria importanza nella società, soprattutto in famiglia, in politica, nella comunità locale, in economia. Inoltre, il 71% degli europei è consapevole dell'invecchiamento generale della popolazione, anche se ciò rappresenta una preoccupazione soltanto per il 42% di loro, e infatti soltanto un europeo su tre pensa che l'età del pensionamento debba aumentare entro il

2030. Per quel che riguarda gli aspetti legati alla transizione verso il pensionamento, il 61% dei cittadini ritiene che dovrebbe essere consentito restare al lavoro oltre il limite ufficiale del pensionamento, il 53% rifiuta l'imposizione di un'età obbligatoria per il pensionamento e il 42% ritiene di poter lavorare oltre il 65esimo anno di età. Inoltre, il 65% degli intervistati preferirebbe ricorrere ad una combinazione tra pensionamento e part-time, piuttosto che ad un pensionamento completo.

La partecipazione ad attività di volontariato riguarda il 27% delle persone con più di 55 anni, ma il 36% nell'ultimo anno ha assistito informalmente qualcuno al di fuori della sua cerchia familiare, il 15% si sta prendendo cura di un familiare anziano e il 42% lo ha fatto in passato. Il rapporto completo è scaricabile in inglese, da

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf)

insieme alle schede sui risultati dei singoli paesi, disponibili anche nelle lingue nazionali.

## Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012

Con questa pubblicazione, edita nella collana dei Quaderni statistici e realizzata in collaborazione con la Commissione europea e Eurofound, la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Eurostat offre il suo contributo al dibattito sull'invecchiamento attivo a cui è dedicato l'anno europeo 2012. Partendo dalla definizione adottata dall'Organizzazione mondiale della sanità di invecchiamento attivo come processo di ottimizzazione delle opportunità in tema di salute, sicurezza sociale e partecipazione per rafforzare la qualità della vita delle persone anziane, il rapporto fornisce dati utili per rafforzare il coinvolgimento degli anziani nella società.



APPROFONDIRE CON FOP

**LEGGENDO...**

Il volume è articolato in sei capitoli dedicati all'andamento demografico, al mercato del lavoro, alla transizione verso il pensionamento, al benessere e alla domanda di servizi sanitari, alle condizioni di vita e alla partecipazione sociale, con particolare riguardo ai temi intergenerazionali. I dati riportati provengono in gran parte dal data base di Eurostat e consistono in statistiche ufficiali e sondaggi di opinione. Il testo, soltanto in inglese, è scaricabile, da:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/publication?p\\_product\\_code=KS-EP-11-001](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-EP-11-001)



### **L'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni: spunti di riflessione**

L'Isfol inaugura la collana Occasional Paper, destinata a raccogliere elaborati tecnico-scientifici su argomenti di interesse istituzionale, con questo numero dedicato al tema dell'invecchiamento attivo. Si tratta di una breve monografia che sintetizza i dati italiani relativi al rapporto tra trasformazioni demografiche e mercato del lavoro, alla condizione occupazionale dei lavoratori anziani in Italia, alle caratteristiche della disoccupazione in età matura, alla relazione tra lavoratori maturi e misure anticrisi, alle problematiche previdenziali, alla partecipazione degli adulti alle attività di apprendimento. Scaricabile da <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18499>

### **Fortschrittsreport "Altersgerechte Arbeitswelt"**

Il Ministero tedesco del lavoro e degli affari sociali ha pubblicato la prima edizione del *Rapporto sugli ambienti di lavoro age-friendly*. Nel 2012 è, infatti, partita l'applicazione delle nuove regole sull'innalzamento dell'età pensionistica: occorre allora chiedersi se i lavoratori anziani trovino le giuste condizioni e opportunità per lavorare più a lungo; se i datori di lavoro abbiano modificato le loro prassi in materia di risorse umane per tenere in conto le esigenze di questi lavoratori e se questi ultimi posseggano le competenze giuste per l'attuale mercato del lavoro. Il rapporto presenta dati, tendenze, analisi e esempi pratici per definire politiche e strategie di occupazione che tengano conto del fattore età. La partecipazione dei lavoratori anziani è aumentata significativamente in Germania negli ultimi 10 anni e il rapporto dimostra, attraverso evidenze scientifiche, che essi non sono meno produttivi degli altri. Le successive edizioni del rapporto, semestrali, saranno dedicate a specifiche questioni, quali l'organizzazio-



## LEGGENDO...

ne del lavoro, la formazione continua, gli aspetti sanitari. Disponibile sul sito del Ministero, all'indirizzo [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsreport-februar-2012.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsreport-februar-2012.pdf?__blob=publicationFile)



### Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva

In questo volume della collana Isfol *I libri del Fondo sociale europeo*, a cura di Pietro Checcucci, sono raccolti i risultati delle ricerche sugli interventi per il mantenimento e il reinserimento dei lavoratori *senior* nel mercato del lavoro e per la loro valorizzazione professionale, realizzati tra il 2007 e il 2009 in Italia. I dati derivano, quindi, da un censimento delle azioni regionali per il prolungamento della vita attiva, che ha riguardato la normativa in vigore di regioni ed altre amministrazioni locali, i documenti di programmazione a partire dal 2007, gli avvisi e i bandi emanati da Regioni e Province, gli interventi progettati, in corso di svolgimento o già conclusi sempre a partire dal 2007 e i cosiddetti dispositivi anti-crisi attuati da diverse Regioni e Province. Nel primo capitolo è sintetizzata la letteratura recente relativa ai fattori che incidono sulla permanenza nel mondo produttivo dei lavoratori anziani, il secondo capitolo analizza l'offerta di lavoro matura alla luce delle opportunità create dalle politiche europee e nazionali, con particolare riguardo agli interventi anticrisi. Il terzo capitolo presenta una lettura delle informazioni raccolte a livello regionale, esaminando nello specifico le tipologie di intervento e le modalità di identificazione dei destinatari, la dimensione di genere ed il ruolo dei servizi per l'impiego. I dati regionali sono descritti analiticamente nel quarto capitolo, mentre il capitolo conclusivo cerca di delineare delle strategie di ricerca funzionali alla elaborazione di politiche coerenti con gli obiettivi europei. Scaricabile dall'Opac Isfol all'indirizzo <http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=5640>



### NAVIGANDO...

APPROFONDIRE CON FOP



#### <http://europa.eu/ey2012>

Il sito comunitario dedicato all'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni 2012 è articolato in 4 sezioni: anno europeo, iniziative, interlocutori, stampa e media.

La prima presenta una descrizione di sintesi degli obiettivi dell'anno europeo 2012, i principali documenti comunitari correlati e le risposte alle domande più frequenti.

Le iniziative realizzate nei diversi paesi sono raccolte in un data base che consente la ricerca anche per regione, tipo di iniziativa, tema, sottotema e tipo di promotore. Gli interlocutori, sono, invece le circa 40 organizzazioni europee impegnate ad affrontare i

temi della discriminazione fondata sull'età e dell'evoluzione demografica in modo equo e sostenibile per ogni fascia anagrafica. A disposizione di tutti ma, in particolar modo, degli attuatori delle iniziative realizzate nell'ambito dell'anno europeo e dei comunicatori, è la sezione stampa e media, dalla quale è possibile scaricare il manuale d'uso dei loghi e i relativi file ad uso professionale, l'opuscolo, il manifesto e l'avvolgibile realizzati dalla Commissione europea. I giornalisti e gli addetti alla comunicazione sono, inoltre, invitati ad iscriversi alla rete dei mezzi di comunicazione a cui partecipano giornalisti europei interessati alle questioni relative all'anno europeo, quali l'economia e l'occupazione, l'assistenza sanitaria e la previdenza sociale, le pensioni e il volontariato, l'istruzione degli adulti e gli ambienti a misura degli anziani. Iscrivendosi si riceverà la newsletter mensile, redatta esclusivamente per la stampa *European Year 2012 – News on Active Ageing and Solidarity between Generations*, notizie dalla Commissione europea, esempi di buone pratiche e comunicati stampa.

#### [www.invecchiamentoattivo.politicheperlafamiglia.it](http://www.invecchiamentoattivo.politicheperlafamiglia.it)

È il sito italiano dedicato all'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni 2012, dal quale è possibile scaricare la documentazione comunitaria e nazionale di riferimento, compreso il *Programma nazionale di lavoro*. *Per un invecchiamento attivo, vitale e dignitoso in una società solidale*. Il calendario degli eventi, così come la sezione di segnalazione di contributi, ricerche ed esperienze possono essere alimentati compilando il format di partecipazione. In evidenza è segnalato anche il progetto *generations@school Instaurare un dialogo intergenerazionale tra studenti e persone anziane*, che prevede l'organizzazione nelle scuole di una giornata dedicata all'incontro di studenti e anziani, con l'obiettivo di creare uno scambio su ciò che significa invecchiare e su come giovani e meno giovani possono collaborare per una vita migliore.



## NAVIGANDO...



### [www.envejecimientoactivo2012.es](http://www.envejecimientoactivo2012.es)

Segnaliamo il sito spagnolo sull'Anno europeo per l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni come esempio di integrazione tra risorse di comunicazione nazionali e comunitarie. Il sito è pensato come area web in costante alimentazione: sia la sezione eventi che la sezione esperienze sono alimentate grazie alle segnalazioni esterne. Le esperienze sono classificate in nazionali e internazionali e, successivamente, per aree tematiche, quali, ad esempio: lavoro, apprendimento lungo tutto l'arco della vita, partecipazione sociale, salute, esperienze intergenerazionali. Nella sezione della documentazione, oltre ai collegamenti a siti e riviste specializzate, sono

scaricabili i video realizzati in Spagna affiancati da un'ampia selezione di video realizzati dalla Commissione europea sul tema dell'invecchiamento attivo. Analogamente, è ben in evidenza il collegamento al manuale per l'utilizzo del logo dell'anno europeo (in tutte le lingue comunitarie) e ai relativi files grafici.

### [www.age-platform.eu](http://www.age-platform.eu)

È il sito, in inglese e francese, di *AGE Platform Europe*, una rete europea che raccoglie 165 organizzazioni di persone oltre i 50 anni e mira a far conoscere e promuovere gli interessi dei 150 milioni di persone con più di 50 anni e a sensibilizzare i decisori rispetto alle tematiche che li riguardano. Ciò avviene attraverso lo scambio di esperienze e buone pratiche e la partecipazione attiva delle organizzazioni che fanno parte della rete a tavoli o iniziative di livello locale, nazionale e comunitario. I temi sui quali si incentra il lavoro della rete spaziano dal contrasto alla discriminazione, alla protezione sociale, la riforma dei sistemi pensionistici, l'inclusione sociale, l'occupazione e l'invecchiamento attivo, fino alle nuove tecnologie e all'accessibilità del trasporto pubblico. La rete si rivolge anche direttamente ai cittadini e ai residenti nell'Unione europea per informarli sui loro diritti connessi alla cittadinanza o alla residenza e sulle politiche europee di sviluppo.

Le risorse documentali consistono nelle pubblicazioni realizzate dalla rete, linee guida, schede di sintesi tematiche e in una newsletter mensile a cui è possibile abbonarsi. La affiancano la sezione dedicata alla pubblicazione di avvisi, bandi e concorsi relativi ai temi connessi all'invecchiamento attivo ed emanati nell'ambito di diversi programmi comunitari, e quella sulle buone pratiche, organizzata per temi: solidarietà intergenerazionale, invecchiamento attivo, accessibilità, vita indipendente e invecchiamento in salute. Dal sito è inoltre possibile accedere ai siti di tutti i progetti finanziati dall'Unione europea a cui la rete partecipa come partner. Molto aggiornata anche la sezione dedicata alla segnalazione di convegni, seminari, incontri dedicati all'invecchiamento attivo.





### NAVIGANDO...



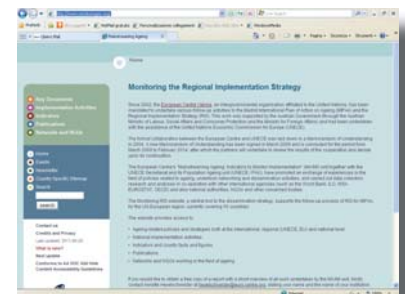
<https://webgate.ec.europa.eu/eipaha/index>

Si tratta del sito *Marketplace for Innovative ideas* lanciato nell'ambito del partenariato europeo di innovazione sull'invecchiamento attivo e in salute (European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing - EIP on AHA). Consiste in una piattaforma interattiva a supporto di coloro che sono coinvolti nel partenariato per lavorare insieme e sviluppare idee innovative. In particolare è pensata per: facilitare la ricerca di partner di progetto o di progetti a cui aderire, contattare stakeholders, promuovere eventi, creare gruppi di discussione. Per partecipare ai forum, segnalare progetti ed eventi e condividere documenti è necessario registrarsi, mentre i contenuti del sito possono

essere consultati liberamente. Sul sito sono, inoltre, disponibili le informazioni per candidarsi alla creazione di gruppi per la realizzazione di azione specifiche identificate nel Piano strategico di implementazione del partenariato.

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

È il sito del progetto *Monitoring the Regional Implementation Strategy* realizzato dall'European Centre Vienna con l'assistenza della Commissione economica per l'Europa delle Nazioni unite, nell'ambito delle attività di follow-up del Piano d'azione internazionale sull'invecchiamento (Madrid, 2002). Il Centro ha negli anni promosso, in collaborazione con altre agenzie internazionali e autorità nazionali, scambi di esperienze, attività di diffusione e animazione, rilevazioni di dati, ricerche e analisi. Questo sito rappresenta lo strumento principale di diffusione delle ricadute della strategia regionale, poiché consente l'accesso alle politiche e alle strategie di livello internazionale (Nazioni unite e Unione europea) e nazionale sull'invecchiamento, alle attività di implementazione, ad indicatori e schede paese, report nazionali, articoli scientifici, segnalazioni bibliografiche e reti e organizzazioni impegnate sul campo.



## NAVIGANDO...



[www.ce-ageing.eu](http://www.ce-ageing.eu)

Il progetto *Central European Knowledge Platform for an Ageing Society*, in breve *CE-Ageing Platform*, realizzato nell'ambito del Programma Europa centrale cofinanziato dal Fesr, punta a ridurre gli effetti del cambiamento demografico nell'Europa centrale (Austria, Germania, Italia, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria).

L'idea progettuale è scaturita dalla cooperazione tra diversi partner per migliorare nelle loro regioni il quadro di riferimento per la crescita economica, lo sviluppo regionale e la coesione sociale e si basa sulla convinzione che le sfide connesse al tema trasversale dell'invecchiamento possano essere risolte soltanto attraverso azioni congiunte. Di

conseguenza il progetto punta all'elaborazione di una strategia per l'invecchiamento nell'Europa centrale integrando le lezioni apprese da precedenti attività. Dal sito è possibile scaricare i materiali dei seminari, i prodotti di comunicazione ed il questionario messo a punto per raccogliere l'opinione di cittadini e interlocutori privilegiati (decisori politici, pmi, ricercatori, organizzazioni non governative, ecc.) residenti nell'Europa centrale sul cambiamento demografico di quest'area fino al 2050.

# FOP SEGNALA

a cura di Keiri Becherelli



**DETTO E FATTO**



**EUROPEAN INNOVATION PARTNERSHIP**  
on Active and Healthy Ageing

Nell'ambito delle iniziative per l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e la solidarietà fra le generazioni è stato lanciato dalla Commissione europea un nuovo portale interattivo per promuovere il partenariato in tema di invecchiamento attivo, con l'obiettivo di sostenere e supportare tutti gli stakeholders del

settore coinvolti nella progettazione e nello sviluppo di idee innovative.

Il portale è costituito da diverse aree informative: calendario eventi, biblioteca documentale, social network e un'area di lavoro on-line, dedicata ai Gruppi di azione del Partenariato per l'innovazione.

<https://webgate.ec.europa.eu/eipaha/index>

**IN AGENDA**



**62° Conferenza annuale ICEM 2012. Nicosia, 26-29 settembre 2012**

Si svolgerà a Nicosia dal 26 al 29 settembre 2012 la 62° Conferenza annuale ICEM (International Council for Education Media). L'evento, promosso

dalla Commissione Europea – Dg Educazione e Cultura all'interno del programma LLP e dal Centro di ricerca e sviluppo CARDET ([www.cardet.org](http://www.cardet.org)) - rappresenterà l'occasione per tutti gli esperti del settore (educatori, ricercatori e professionisti) per confrontarsi sulle tematiche relative alla tecnologia educativa.

<http://icem2012.cardet.org/index.php/overview>



**Isfol, Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale regionale 2012**

Già in corso di realizzazione, proseguirà per tutto il 2012 l'indagine nazionale pilota, promossa dall'Isfol, finalizzata alla ricostruzione delle caratteristiche strutturali dell'offerta di formazione professionale in Italia con l'obiettivo di verificare in che misura il sistema attuale dell'offerta di formazione professionale risponda

alla domanda di professionalità del mercato del lavoro, contribuendo allo sviluppo delle economie regionali.

L'articolazione del piano di lavoro prevede tre *step* di intervento: un'analisi qualitativa sul tema della qualità e delle modalità di organizzazione dell'offerta formativa, un'indagine quali-quantitativa su un campione di 1200 agenzie formative accreditate e un convegno finale di presentazione dei risultati ottenuti.

Per informazioni: [indaco@isfol.it](mailto:indaco@isfol.it)

# BUONE PRATICHE FSE

a cura di Simona Pizzuti

*Questa rubrica intende mettere in evidenza le attività elette a buone pratiche dalle Autorità di gestione nell'ambito della programmazione Fse 2007-2013, con l'obiettivo di offrire, da una parte, una vetrina di quanto finanziato e realizzato e, dall'altra, uno spunto per la definizione di nuove azioni per la futura programmazione.*



## Il progetto LOGIMAT2 per lo sviluppo di nuove modalità di insegnamento della matematica nella Regione Campania

Il progetto LOGIMAT2 rientra nell'ambito di un più ampio progetto sperimentale "LOGIMAT", avviato nel 2008. E' un corso di formazione-informazione rivolto a docenti di matematica di scuola secondaria di I grado e II grado, teso a preparare a nuove modalità di insegnamento della matematica, al fine di renderne più "accattivante" l'apprendimento..

L'iniziativa assume un ruolo rilevante in quanto in Campania il fenomeno degli insuccessi scolastici e degli abbandoni segna ancora marcatamente i percorsi educativi/formativi di molti giovani, in misura percentuale più significativa rispetto alla media nazionale, soprattutto in contesti in cui alle condizioni di degrado sociale e culturale si aggiungono l'inadeguatezza delle strutture e una offerta formativa spesso condizionata da metodi e contenuti non adeguati alle esigenze. La verifica dei risultati delle prove PISA OCSE (Programme for international student assessment) ha evidenziato, difatti, la scarsa competenza logico- matematica e di *problem solving* degli studenti 15enni campani, che, in questi ambiti, si sono classificati penultimi nelle relative graduatorie nazionali. Al contempo, il Ministero dell'istruzione ha costituito un comitato scientifico, con il preciso indirizzo di "agire in più direzioni: trovare i modi per destare la curiosità e la voglia di apprendimento degli studenti nei confronti delle materie scientifiche, ma anche riuscire ad aggiornare i docenti e ripensare alle modalità con cui vengono formati".

Il progetto contribuisce, inoltre, al raggiungimento dell'obiettivo di servizio S03 del Qsn "miglioramento delle conoscenze nelle scienze, nella tecnologia e nella matematica", che si inserisce nell'ambito degli obiettivi trasversali del Qsn 2007/2013, tra i quali quello di elevare le competenze degli studenti e la capacità di apprendimento della popolazione. L'indicatore S03 si rivolge, in modo specifico, agli studenti con un livello basso di competenza nell'area matematica, definita da PISA come la capacità di identificare, comprendere e impegnarsi in compiti matematici e di formulare giudizi fondati circa il ruolo che la matematica gioca nella propria vita presente e futura, a livello privato, professionale, sociale e in quanto cittadini che esercitano un ruolo costruttivo, impegnato e riflessivo.

In risposta al fabbisogno territoriale e agli obiettivi posti a livello istituzionale, la Regione Campania nel mese di aprile 2008 ha, pertanto, stipulato una convenzione con il Ministero dell'istruzione per realizzare interventi finalizzati all'integrazione e al potenziamento dell'offerta dell'istruzione in Campania. In attuazione degli obiettivi contenuti nella convenzione con il Ministero, con decreto dirigenziale n. 316 del 16 luglio 2008, è stato approvato il progetto Logimat 2 dell'Università Federico II - Dipartimento di informatica e sistemistica.

Con riferimento ai primi risultati, che hanno consentito alla Regione Campania di segnalare Logimat2 come buona prassi all'interno del Rapporto annuale esecutivo 2011, il progetto ha formato 27 insegnanti di scuola secondaria di I e II grado, che si aggiungono ai 25 coinvolti nella edizione 2008-2009 del medesimo progetto. Considerando che ciascun docente ha affidate, mediamente, tre classi di alunni, la modalità innovativa di insegnamento ha effetto su 156 classi, pari a circa 3500 allievi, per le due edizioni del progetto.

Referenti: Il Corso è promosso dall'AGC 17 Istruzione Educazione Formazione Orientamento Professionale della Regione Campana e organizzato dal Dipartimento di Informatica e Sistemistica dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II".

Per approfondire: <http://www.logimat.unina.it/>

# IL MINISTERO RISPONDE

a cura di Paola Patasce



*Questa rubrica è dedicata ai quesiti più rilevanti posti dall'utenza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali su argomenti relativi alle tematiche dell'orientamento e della formazione professionale.*

*L'idea di pubblicare i pareri resi dall'Amministrazione centrale nasce dalla volontà di offrire a chi legge un agevole accesso ad approfondimenti e chiarimenti sulla corretta applicazione della normativa in vigore.*

A seguito delle numerose richieste di chiarimenti pervenute in merito alla pubblicazione della Circolare n. 24 del 12 settembre 2011 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di tirocini formativi (art. 11, d.l. 13.08.2011 n. 138 "Livelli essenziali di tutela in materia di tirocini formativi"), e a integrazione delle FAQ (dalla numero 1 alla numero 7) già pubblicate in Fop 1-2/2011, a cui si rinvia per la consultazione, si pubblicano ulteriori 20 domande e le relative risposte\*.

**8. È possibile, da subito, in attesa di un apposito regolamento di Ateneo che recepisca la normativa, avviare tirocini curriculari a favore degli studenti iscritti al proprio Ateneo, appartenenti a tutti i cicli (I e II ciclo, Master e Dottorati) per tutta la durata del periodo di iscrizione all'Università, chiarendo e definendo, attraverso il progetto formativo, le caratteristiche e finalità del tirocinio curriculare sia esso finalizzato alla redazione della tesi di laurea o ad altra esperienza di alternanza fra studio e lavoro e indipendentemente dall'acquisizione di crediti?**

Come chiarito dalla circ. n. 24/2011 del Min. Lav., i tirocini curriculari sono espressamente esclusi dal campo di applicazione del D.L. 138/2011. Pertanto, detti tirocini devono essere disciplinati dai regolamenti di Ateneo già vigenti, senza la necessità che questi recepiscono le novità introdotte dal cit. D.L. riferendosi queste ultime unicamente ai tirocini formativi e di orientamento non curriculari.

**9. È possibile promuovere un tirocinio ai sensi dell'art. 11, D.L. n. 138/2011, conv. in L. n. 148/2011, dopo il conseguimento di un diploma di master o di un dottorato per la durata di 6 mesi nell'arco dei 12 mesi dall'acquisizione dei suddetti titoli o si deve fare riferimento esclusivamente alla laurea?**

No, non è possibile promuovere tirocini formativi e di orientamento dopo il conseguimento di un master o di un dottorato in quanto, ai sensi dell'art. 11, D.L. n. 138/2011, tale tipologia di *stage* può essere attivata esclusivamente nei confronti di neodiplomati o neolaureati.

In ogni caso, è possibile attivare tirocini curriculari nell'ambito di un master o di un dottorato, laddove gli stessi siano espressamente previsti dal relativo piano di studi.

**10. Se lo studente si laurea mentre svolge il tirocinio, bisognerebbe avviarne uno come neo laureato, con riferimento alla nuova normativa?**

I tirocini curriculari sono disciplinati dal regolamento di Ateneo. Il tirocinio, pertanto, conserva la durata originariamente predefinita, anche nel caso in cui il tirocinante consegua la laurea nel corso dello *stage*.

\* Le FAQ aggiornate sono disponibili anche on line all'indirizzo  
[http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/34FF79A0-3F7C-481E-9D6C-64-BDB0AA07A2/0/FAQ\\_Tirocini\\_Formativi\\_12012011.pdf](http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/34FF79A0-3F7C-481E-9D6C-64-BDB0AA07A2/0/FAQ_Tirocini_Formativi_12012011.pdf)

**11. Gli iscritti a corsi universitari non legalmente riconosciuti (formazione permanente, summer school, etc.) possono svolgere tirocini curriculari?**

Al riguardo si ricorda che i soggetti promotori di tirocini curriculari sono: Università (nell'ambito di lauree, master, dottorati) o istituzioni universitarie che rilascino titoli accademici; istituzioni scolastiche che rilascino titoli di studio con valore legale; centri di formazione professionale in convenzione con Regione o Provincia.

**12. Se uno studente inizia un tirocinio curriculare della durata di 6 mesi e dopo 3 mesi si laurea, deve interrompere il primo progetto formativo e attivare un nuovo progetto formativo extracurriculare?**

Il tirocinio curriculare della durata di 6 mesi svolto da un soggetto che consegue la laurea dopo 3 mesi, non deve essere "azzerato", potendo lo stesso proseguire con la durata individuata dal progetto formativo originariamente previsto.

**13. Come ci si regola con i tirocini della Fondazione CRUI che sono aperti anche ai laureandi ma che non sono mai stati trattati come curriculari?**

I tirocini della formazione CRUI sono da qualificarsi come non curriculari e pertanto seguono la disciplina di cui all'art. 11 D.L. 138/2011.

**14. Le università possono attivare tirocini di inserimento/reinserimento?**

Le Università possono attivare i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro ai sensi degli artt. 2 e 6 D.Lgs. 276/2003 (v. risposta ad interpellato n. 36/2011) (pubblicata in Fop 3-4/2011, ndr).

**15. Quale regolamentazione occorre seguire quando si attiva un tirocinio presso una sede aziendale fuori dal territorio regionale?**

Nell'ipotesi in cui il soggetto promotore attivi tirocini presso aziende aventi sedi operative in territorio extraregionale è possibile seguire la disciplina prevista dalla Regione in cui l'azienda ha la propria sede legale, così come previsto dall'accordo Stato, Regioni, Province autonome e parti sociali del 27 ottobre 2010.

**16. La data di conseguimento di un master universitario costituisce dies a quo per il decorso di dodici mesi richiesto dall'art. 11, D.L. n. 138/2011 conv. dalla L. n. 148/2011 per la attivazione di tirocini extra curriculari?**

No, in quanto è possibile attivare tirocini extracurriculari esclusivamente nei confronti di "neo - diplomati o neo - laureati" con esclusione, pertanto, di coloro che abbiano conseguito un master universitario o un dottorato di ricerca o un titolo relativo ad un corso di formazione post-universitario o ad un corso di qualificazione professionale. Restano tuttavia ferme le esclusioni dalla applicazione dell'art. 11 già indicate dalla circolare n. 24/2011.

**17. Il termine di 12 mesi oltre il quale non è possibile attivare i tirocini di cui all'art. 11, D.L. n. 138/2011 convertito in L. n. 148/2011 decorre dal momento dell'effettivo inizio dello stage o dalla presentazione della domanda da parte del neo diplomato / neo-laureato?**

I requisiti richiesti devono sussistere al momento della presentazione della domanda di partecipazione allo stage.



**18. Un'Amministrazione comunale può promuovere stages di neolaureati (senza esperienza di lavoro) presso enti pubblici o aziende private?**

Il Comune può attivare *stage* in quanto soggetto autorizzato allo svolgimento di attività di intermediazione, solo se in possesso di autorizzazione al collocamento, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 276/2003.

**19. Per lo svolgimento di un tirocinio formativo è previsto un compenso o un rimborso spese?**

È previsto un rimborso spese dovuto ai tirocinanti secondo quanto stabilito dalle disposizioni regionali nonché dall'art. 9, D.M. n. 142/1998.

**20. Può un ente di formazione privato promuovere tirocini curriculari che la circolare n. 24/2011 espressamente esclude dalla normativa di cui all'art. 11, D.L. n. 138/2011?**

I tirocini curriculari possono essere promossi da:

- Università (nell'ambito di lauree, master, dottorati) o istituzioni universitarie che rilascino titoli accademici;
- Istituzioni scolastiche che rilascino titoli di studio con valore legale;
- Centri di formazione professionale accreditati dalla Regione o dalla Provincia.

**21. Un ente di formazione accreditato in una regione italiana in qualità di soggetto promotore ai sensi della legge n. 196/97 e relativo regolamento di attuazione D.M. n. 142/98, può attivare tirocini formativi in altre regioni italiane?**

Sì, è possibile per un ente di formazione accreditato in una regione italiana in qualità di soggetto promotore attivare tirocini formativi in diverse regioni.

**22. Un ente di formazione accreditato in una regione italiana in qualità di soggetto promotore ai sensi della legge n. 196/97 e relativo regolamento di attuazione D.M. n. 142/98, può attivare tirocini formativi per un'azienda che ha sede legale nella stessa regione dell'ente di formazione e sedi operative in diverse regioni?**

Sì, è possibile. Occorre, in tal caso, operare nel rispetto della regolamentazione della regione dove l'impresa ha la propria sede legale in virtù dell'Accordo tra Stato, Regioni, Province autonome e parti sociali del 27 ottobre 2010.

**23. Possono essere attivati tirocini "extracurriculari" nei confronti di studenti?**

Sì è possibile attivare:

- tirocini formativi e di orientamento ai sensi dell'art. 11, D.L. n. 138/2011 convertito in L. n. 148/2011 a condizione che siano attivati durante il periodo di studi o entro 12 mesi dal conseguimento del diploma o della laurea, con una durata massima, proroghe comprese, di sei mesi;
- tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro in deroga pertanto alle previsioni di cui all'art. 11 del D.L. n. 138/2011.

**24. Se uno studente ha svolto un tirocinio extracurricolare può svolgere da laureato un altro tirocinio extracurricolare?**

Sì, entro i dodici mesi dal conseguimento della laurea.

**25. Come si qualifica un tirocinio attivato nell'ambito di un master che abbia inizio successivamente alla conclusione delle lezioni in aula?**

Un tirocinio che costituisce parte integrante del curriculum formativo del master è da qualificarsi come stage curricolare, anche se di fatto abbia inizio dopo il completamento delle lezioni.

**26. A seguito dell'introduzione dell'art. 11, D.L. n. 138/2011, i Centri per l'impiego possono attivare i tirocini di inserimento/reinserimento?**

Sì, i CPI, unitamente agli altri soggetti abilitati dalla Regione o ex art. 6 del D.Lgs. n. 276/2003 (v. interpello n. 36/2011) (*pubblicata in Fop 3-4/2011, ndr*), possono continuare ad attivare tirocini di inserimento/reinserimento nel rispetto della normativa vigente, non rientrando peraltro questi ultimi nel campo di applicazione dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011.

**27. Il limite massimo di 6 mesi deve essere riferito al singolo periodo di stage oppure deve intendersi cumulativo di tutti i tirocini effettuati?**

La durata massima di 6 mesi deve essere riferita al singolo tirocinio. Più in particolare è possibile che lo stesso neo laureato/neo diplomato svolga più di un tirocinio formativo ex art. 11 D.L. n. 138/2011 conv. in L. n. 148/2011 presso la stessa o presso diverse realtà aziendali, in forza di progetti formativi diversi.

In forza del medesimo progetto formativo rimane invece ferma la durata massima di sei mesi, anche qualora il tirocinio sia svolto presso diverse realtà aziendali. Appare altresì possibile la contestuale attivazione di tirocini di diverso tipo (ad es. curriculare e non curriculare) a favore di un medesimo soggetto, laddove ricorrano i presupposti di legge.

# RICHIESTA ABBONAMENTO

L'abbonamento a FOP-Formazione Orientamento Professionale può essere attivato soltanto a favore di strutture pubbliche o private impegnate nell'attività di orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Le richieste di abbonamento vanno indirizzate a:

FOP - Formazione Orientamento Professionale  
 Ministero del lavoro e delle politiche sociali – D.g. per le politiche attive e passive del lavoro  
 Via Fornovo 8 - Pal. C  
 00192 Roma  
 tel. 06 46834096 fax 06 46834984 e-mail [dgpofofdivi@lavoro.gov.it](mailto:dgpofofdivi@lavoro.gov.it)

## Si chiede

Di ricevere regolarmente in abbonamento la rivista FOP-Formazione Orientamento Professionale al seguente recapito:

Nome ..... Cognome .....

Struttura .....

Tipo di attività svolta .....

Indirizzo .....

CAP ..... Città ..... Prov. ....

Tel: ..... Fax ..... Email .....

Il sottoscritto è consapevole che i dati personali forniti verranno utilizzati nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali", ed in particolare:

- che i dati conferiti verranno utilizzati ai soli fini dell'invio in abbonamento della rivista "FOP – Formazione Orientamento Professionale";
- che la mancata comunicazione dei suddetti dati renderà impossibile l'attivazione dell'abbonamento;
- che i propri dati potranno essere comunicati, per le sole finalità di cui sopra, a società incaricate dell'elaborazione dei dati degli abbonati e della stampa del relativo elenco per la spedizione in abbonamento postale.

Il sottoscritto è inoltre a conoscenza del diritto di accesso ai propri dati personali secondo quanto previsto dall'art. 7 del succitato D. Lgs 196/03, al fine di avere informazioni circa l'origine dei dati, la natura, la finalità e la logica del trattamento, i soggetti ai quali i dati possono essere comunicati, e al fine di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, ovvero la cancellazione, la trasformazione in forma anonima, il blocco.

Il responsabile del trattamento dei dati è il Direttore generale pro tempore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, il cui nome è consultabile sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

Data e firma

